

GRÈVE Service public – Dépôt d'un préavis – Mouvement de grève interrompu puis repris durant un même préavis – Licéité (oui).

COUR D'APPEL DE BORDEAUX (4^e ch. civ. - sect. A) 3 mai 2011

Kéolis Bordeaux contre **Syndicat CGT Transports Bordeaux**

.....
Au sein de la société Kéolis Bordeaux qui gère le réseau des transports publics de la Communauté Urbaine de Bordeaux, a été déposé un préavis de grève par le syndicat CGT pour une grève devant débuter le 6 novembre 2010 et s'achever le 31 décembre 2010.

.....
Après une tentative de négociation, la grève a commencé le 6 novembre 2010 et le 15 novembre, il n'y avait plus qu'un seul gréviste. Sur les journées du 16, 17 et 18 novembre 2010, aucun gréviste n'était déclaré.

La société Kéolis estimait la grève terminée le 18 novembre et estimait donc toute absence non justifiée comme fautive, la CGT estimant quant à elle qu'il n'appartenait pas à l'employeur de fixer unilatéralement la fin du mouvement de grève.

La société Kéolis, par acte d'huissier en date du 25 novembre 2010, a fait assigner le syndicat CGT Transports Kéolis Bordeaux aux fins de faire juger que le mouvement de grève avait pris fin le 14 novembre 2010, un seul salarié étant déclaré gréviste le 15 novembre 2010 et aucun par la suite et que, depuis, la grève était illicite.

Par jugement en date du 4 janvier 2011, le Tribunal de grande instance de Bordeaux a considéré que le préavis déposé le 29 octobre 2010 était licite, la grève correspondant à des revendications légitimes.

Il a rappelé que l'absence d'un seul salarié correspondait tout de même à une grève dans la mesure où ce salarié obéissait à un mouvement général, cette grève s'inscrivant dans les revendications sur la réforme des retraites.

Enfin, il a relevé que seul le syndicat qui avait déposé un préavis de grève limitée pouvait décider de la cessation anticipée de ce mouvement et que ce droit n'appartenait pas à l'employeur.

Il a condamné la société Kéolis à verser des dommages-intérêts d'un montant de 1 000 euros au syndicat CGT Transport Kéolis Bordeaux ainsi qu'une indemnité au titre de l'article 700 du Code de procédure civile d'un montant de 1 500 euros

La société Kéolis a régulièrement relevé appel du jugement (...).

MOTIFS DE LA DÉCISION :

- Sur la mise en œuvre de la procédure préalable à l'exercice de la grève dans les entreprises de transport public :

La première étape de la procédure préalable résulte de la loi n° 2007-1224 du 21 août 2007 sur le dialogue social et la continuité du service public dans les transports terrestres réguliers de voyageurs. L'article 2 de cette loi impose notamment la conclusion d'un accord-cadre et d'un accord de branche qui doivent comprendre l'organisation de mesures tendant à éviter le conflit et des négociations. En l'espèce, a été conclu un accord de branche du 3 décembre 2007 sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs (dossier employeur, cote n° 12, pièce n° 14). Le détail de la procédure figure aux articles 12 à 15 de l'accord. Avant le dépôt du préavis de grève, le syndicat doit énoncer ses revendications et notifier par écrit les demandes de négociation préalable. Après la réception de cette notification, l'employeur dispose d'un délai de trois jours pour organiser la négociation préalable.

Cette négociation doit s'engager dans les huit jours et une fois cette phase terminée, l'accord prévoit que les organisations syndicales ont un délai de cinq jours pour déposer un préavis de grève.

Si les organisations syndicales ne sont pas satisfaites de la négociation préalable et n'ont pas déposé un préavis de grève dans le délai de cinq jours, elles doivent reprendre la procédure de notification.

Le Code du travail lui-même en son article L. 2512-2 prévoit que le mouvement de grève doit être précédé d'un préavis de cinq jours francs émanant d'une organisation syndicale représentative au niveau où la grève est déclenchée et devant préciser le champ géographique, l'heure du début et la durée limitée ou non de la grève envisagée.

Il est notamment reproché au syndicat d'avoir voulu éviter le processus préalable d'alerte sociale et de négociations en déposant un préavis particulièrement long et de ne pas avoir respecté le délai minimum de huit jours pour l'alarme sociale et de cinq jours pour le préavis, outre la phase de négociation.

Un préavis de grève de deux mois est parfaitement valable. De ce fait, l'utilisation conforme de la procédure, quelles que soient les intentions des parties, aboutit à l'exercice conforme de la grève. Ensuite, les délais de négociation et de préavis ont été parfaitement respectés. Il sera en outre observé qu'en réunissant le syndicat souhaitant déposer un préavis de grève le 25 octobre, soit quatre jours francs après la notification déposée par ce syndicat, c'est davantage l'employeur qui est

en contravention avec les dispositions légales de l'article 2, II, 2° de la loi du 28 août 2007, lesquelles imposent à l'employeur "de réunir les organisations syndicales représentatives qui ont procédé à la notification" dans un "délai (qui) ne peut dépasser trois jours" (art. 2, II, 2°, loi préc.).

Il y a lieu de constater qu'il y a une coïncidence de dates entre le dépôt du préavis de grève et la période à laquelle se déroule habituellement la négociation annuelle obligatoire, ce qui pourrait traduire de la part du syndicat une volonté de peser sur la négociation ou de ne pas négocier. Cependant, la bonne foi devant être présumée, il sera fait référence au tract diffusé le 4 novembre 2010 cité ci-dessous qui rappelle le contexte national social du moment et les impératifs posés par la loi pour un préavis de grève alors que le début de la négociation annuelle obligatoire est fixée au 25 novembre 2010 : « La loi sur le dialogue social et la continuité du service public nous oblige à déposer une alarme sociale quatorze jours avant le début effectif d'une grève, ce qui rend quasiment impossible d'être réactifs lors de sujets comme nous venons de le vivre sur les retraites ces dernières semaines ou encore plus près de nous dans l'entreprise avec la NAO qui débutera sur la remise des documents officiels et sur le calendrier le 25 novembre !!! Nous devons nous inscrire dans cette action au fur et à mesure de l'évolution des sujets que nous traiterons et ils sont nombreux, soulevés par les uns et les autres depuis plusieurs mois, nous allons les remettre sur l'ouvrage et, à partir des mobilisations qui seront en capacité de créer, les faire avancer pour aboutir !!! Préavis du 6 novembre au 31 décembre ne veut pas dire en grève du 6 novembre au 31 décembre, mais d'avoir un coup de pouce à des moments bien précis pour que le personnel puisse aider les représentants des salariés pour avancer dans la négociation !!! ».

Dès lors, il ne peut être soutenu que le syndicat ait commis une faute dans la tenue de la négociation préalable imposée par la loi du 21 août 2007.

Enfin, le préavis de l'article L. 2512-2 du Code du travail est valable dans la mesure où le délai de cinq jours francs a été respecté, où il fixe le champ géographique du mouvement (en l'occurrence tous les établissements de la société) et où il fixe une durée (du 6 novembre au 31 décembre 2010) durée qui n'est pas excessive sachant que l'article L. 2512-2 du Code du travail autorise le préavis à prévoir une grève d'une durée illimitée et un unique préavis pouvant porter sur des arrêts de travail successifs d'une durée limitée étalés sur plusieurs jours.

Selon l'employeur, le syndicat n'aurait pas, en outre, respecté les dispositions de l'article L. 2512-2, alinéa 5, du Code du travail qui lui imposent pourtant une obligation de négocier pendant le préavis. Cependant il indique lui-même dans ses écritures qu'une réunion entre la direction et le syndicat s'est tenue le 2 novembre 2010, donc entre le 29 octobre et le 6 novembre, c'est-à-dire durant le préavis.

Le jugement sera confirmé sur ce point.

- Sur la régularité de la grève :

La grève se définit comme « la cessation collective et concertée de travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles ».

L'employeur conteste :

- qu'il y ait eu un véritable arrêt de travail ;
- que l'arrêt ait toujours été collectif ;
- qu'il y ait eu des revendications professionnelles.

S'agissant de l'arrêt de travail, l'employeur soutient que le syndicat avait la volonté de mettre en place une grève tournante. D'après l'article L. 2512-3 du Code du travail, il s'agit d'un arrêt de travail affectant par échelonnement successif ou par roulement concerté les divers secteurs ou catégories professionnelles d'un même établissement ou service ou les différents établissements ou services d'une même entreprise ou d'un même organisme. L'argument s'appuie sur deux tracts diffusés par le syndicat, le premier du 4 novembre 2010 selon lequel le syndicat invite à faire "des

appels ciblés" et à "cibler les populations qui pourront s'investir sur le même créneau ou sur des actions différées" et un second du 19 novembre selon lequel le syndicat invite "les personnels à débrayer sous la forme de leur choix, 58 minutes, 3 h 45 ou 24 heures".

Néanmoins, il n'en résulte pas que le syndicat ait cherché à organiser l'arrêt de travail de certaines catégories professionnelles de salariés, orchestré en fonction des établissements, et ce par roulement. Il s'agit juste d'un rappel de la liberté dont disposent les salariés dans l'exercice de leur droit de grève.

Il sera relevé que l'heure de début et de fin de grève est, dans le préavis, identique pour tous les salariés et l'employeur ne démontre pas que le mouvement s'est concrètement déroulé par roulement en fonction des catégories professionnelles de salariés et des établissements de la société.

S'agissant du caractère collectif du mouvement, lorsque le salarié participe à un mot d'ordre formulé au plan national, l'exercice isolé, par un seul salarié, du droit de grève ne disqualifie pas le mouvement.

Il ressort des pièces qu'un mot d'ordre avait été formulé au plan national, pour la défense des retraites, pour les journées du 6 et 23 novembre 2010.

Lorsqu'un salarié a fait grève seul en dehors de ces dates, le mouvement ne pouvait être qualifié de grève. Il s'en déduit que le 15 novembre 2010 où un seul salarié avait cessé le travail, la grève n'était pas caractérisée; en revanche, la notion de grève peut s'appliquer aux deux salariés qui ont cessé le travail le 19 novembre 2010, formant ainsi un "collectif" autorisé à poursuivre un mouvement de grève.

Sur les revendications professionnelles, d'abord, l'employeur soutient que la qualification de grève n'est acquise qu'à la condition que l'employeur ait refusé au préalable de donner satisfaction aux revendications des salariés. Cependant, si la présentation de revendications professionnelles doit être préalable, la grève n'est pas soumise en principe à la condition d'un rejet desdites revendications par l'employeur.

Ensuite, l'employeur soutient qu'il doit être en mesure de satisfaire les revendications présentées par les salariés pour qualifier le mouvement de grève. Cet argument est inopérant car la capacité de l'employeur à satisfaire les revendications des salariés est sans incidence sur la légitimité de la grève et l'employeur n'a pas à apprécier la légitimité de la grève qui résulte objectivement d'un arrêt collectif et concerté du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles, ni l'opportunité de ce mouvement qui, par définition, résulterait d'un examen subjectif de la situation.

Les salariés, et donc les syndicats dans le secteur public, peuvent avoir des revendications qui ont directement trait à leurs conditions de travail ou la fixation de leur rémunération, à la défense des retraites ou encore à la défense du mode d'exploitation du réseau des transports urbains alors qu'il ne s'agit pas là d'une revendication dont la satisfaction peut être assurée par l'employeur lui-même. Dans tous les cas, ces revendications ont un caractère professionnel.

Il s'en déduit que l'exercice de ce droit de grève a été régulier et ne peut être critiqué par l'employeur.

Le jugement sera confirmé sur ce point.

- Sur la détermination du moment de la fin de la grève :

La grève dans le secteur public obéit à une réglementation particulière puisque le préavis est une condition substantielle de la qualification de grève, les salariés n'étant pas libres de provoquer la grève à tout moment. La grève doit être précédée d'un préavis donné par un syndicat représentatif et si ce préavis, pour être régulier, doit mentionner l'heure de début et de la fin de l'arrêt de travail,

les salariés, qui sont seuls titulaires du droit de grève, ne sont pas tenus de cesser le travail pendant toute la durée indiquée par le préavis.

Et de même, un salarié peut rejoindre un mouvement de grève pendant la période définie par le préavis régulièrement déposé.

En l'espèce, la société Kéolis a cru devoir fixer elle-même la fin du mouvement de grève du fait que le 15 novembre, soit durant le délai fixé par le préavis, un seul salarié s'était déclaré gréviste.

En réalité, le droit de grève, bien que d'exercice collectif, est un droit dont le salarié reste titulaire à titre individuel. Il s'en déduit que les salariés pouvant exercer individuellement leur droit de grève dans le cadre du préavis fixé collectivement par le ou les syndicats représentatifs, l'employeur ne peut dans la période ainsi définie déduire de la situation de fait que la grève est terminée, cette décision ne pouvant être prise que par le ou les syndicats représentatifs ayant déposé le préavis s'ils estiment que le recours à la grève n'est plus justifié.

Le premier juge a, avec raison, estimé que la direction de l'entreprise ne pouvait seule décider de mettre un terme à un mot d'ordre de grève en l'absence d'accord signé avec le syndicat ayant déposé le préavis, étant en outre observé que l'employeur n'apporte aucun élément pour démontrer que l'exercice de ce droit de grève a été source de perturbations anormales dans l'entreprise ou aurait eu un caractère abusif.

Le jugement sera également confirmé sur ce point.

De même, il a justement estimé que le comportement de la société Kéolis avait causé au syndicat CGT un préjudice qu'il a réparé par l'allocation d'une somme de 1 000 euros.

L'indemnité au titre de l'article 700 du Code de procédure civile allouée en première instance sera confirmée et il en sera alloué une autre en cause d'appel d'un montant de 1 000 euros.

PAR CES MOTIFS :

Confirme le jugement déferé dans toutes ses dispositions.

Y ajoutant :

Condamne la société Kéolis à verser au syndicat CGT Transports Kéolis Bordeaux une indemnité au titre de l'article 700 du Code de procédure civile d'un montant de 1 000 euros.

(Mme Descard-Mazabraud, prés. - Mes Bertrand, Schouarte, av.)

Note.

Le droit de grève est l'unique manière pour un salarié en situation de subordination juridique de se remettre en position d'égalité avec son employeur. C'est un droit fondamental « à la résistance, à la révolte » (1). Et c'est bien cette égalité des armes (toute relative pourtant) qui chagrine les employeurs. Lors des derniers mouvements de grève sur les retraites, on a assisté à une offensive patronale visant à menacer les salariés pour éviter qu'ils ne se mettent en grève. En effet, dans un très large secteur, les syndicats sont soumis à une obligation de préavis en l'absence duquel les salariés ne peuvent se mettre en grève (2); il ne s'agit pas seulement du secteur public *stricto sensu*, mais également des entreprises publiques ou privées chargées d'une mission de service public (ERDF, France Télécom, entreprises chargées du

(1) E. Dockès, *Droit du travail*, Hypercours Dalloz, 4^e éd., p. 433.

(2) Art. L. 2512-2 du Code du travail.

ramassage des ordures, de la gestion de l'eau, du transport urbain de voyageurs...) (3). Le jeu pour les employeurs est donc de faire planer le doute sur la validité de ce préavis. Les salariés, n'étant pas certains que leur mouvement social soit licite et qu'ils bénéficieraient à coup sûr du régime juridique spécial applicable aux salariés grévistes (notamment nullité du licenciement pour fait de grève), renoncent à l'exercice de leur droit.

C'est dans cet objectif que la direction de la société Kéolis Bordeaux, lors du mouvement social de l'automne 2010, a voulu prononcer juridiquement la fin d'une grève dans l'entreprise. Le syndicat CGT avait déposé un préavis de grève d'une durée de deux mois. Pendant une dizaine de jours, un certain nombre de salariés se sont mis en grève, jusqu'au 15 novembre où il n'y avait plus qu'un seul salarié gréviste. Le 18 novembre, plus aucun gréviste n'était déclaré. Quelques jours plus tard, la CGT relance un appel à la grève sans déposer de nouveau préavis, considérant que le précédent courait toujours. L'employeur, pour mettre fin sur le champ à cette résurgence du mouvement, a informé l'ensemble des salariés que leur grève avait pris fin le 18 novembre puisqu'il n'y avait plus aucun gréviste ce jour-là, et que le mouvement qu'ils étaient sur le point de déclencher était par conséquent illicite.

La société Kéolis avait divers autres arguments pour décréter illicite la grève, tous plus convaincants les uns que les autres... Ils ne seront pas commentés ici car la réponse de la Cour de cassation est désormais classique sur ces questions (les revendications portant sur les régimes de retraite sont bien des revendications professionnelles, peu important que l'employeur ne puisse y apporter satisfaction etc.) (4).

La problématique majeure qui se posait était donc la suivante : l'absence de salarié gréviste suite à un arrêt de travail collectif affecte-t-elle la validité du préavis déposé ? Ou, comme le posait le TGI de Bordeaux qui avait tranché sur la question en première instance (5) : une grève interrompue prend-elle totalement fin ou s'agit-il seulement d'une suspension permettant la reprise du mouvement social dans la période comprise dans le préavis ?

Le TGI et la Cour d'appel de Bordeaux répondent de manière unanime à cette question. Pour la Cour d'appel de Bordeaux, « la grève doit être précédée d'un

préavis donné par un syndicat représentatif et si ce préavis, pour être régulier, doit mentionner l'heure de début et de la fin de l'arrêt de travail, les salariés, qui sont seuls titulaires du droit de grève, ne sont pas tenus de cesser le travail pendant toute la durée indiquée par le préavis ». C'est une reprise de la solution d'un arrêt de la Cour de cassation du 12 janvier 1999 (6), rendu pour des faits différents cependant. En effet, dans cette espèce, les syndicats d'une entreprise avaient déposé un préavis qui courait du 24 juin au 9 juillet. Mais les salariés n'avaient cessé le travail qu'une seule journée, le 8 juillet. L'employeur considérait que la grève était illicite dès lors que le préavis n'avait pas été suivi d'effet dès le début. La Cour de cassation a cependant rejeté le pourvoi en rendant la solution citée ci-dessus.

La Cour d'appel de Bordeaux en tire la conclusion, dans l'espèce ici commentée, que les salariés sont seuls juges des modalités selon lesquelles ils s'associent au mouvement. Ils peuvent décider de se mettre en grève tel jour et pas tel autre, et cela n'affecte en rien la validité du préavis : « le préavis, acte collectif, [est] autonome de l'exercice du droit de grève, acte individuel » (7). Cette latitude dans la participation de chaque salarié est légitime ; elle résulte de diverses données (par exemple conviction sur les objectifs du mouvement) et contraintes (situation personnelle du salarié à l'égard de la perte de salaire) (8).

La question des conséquences de l'inexistence ou de l'irrégularité d'un préavis de grève constitue un problème majeur. La Cour d'appel de Bordeaux considère que « le préavis est une condition substantielle de la qualification de grève ». Or, cela pose problème, en premier lieu parce que les salariés ne sont pas responsables d'un préavis mal ou non déposé par une organisation syndicale. Et, en second lieu, parce que nombre de salariés d'entreprises privées chargées d'une mission de service public ne savent même pas qu'ils entrent dans le champ du dépôt d'un préavis. Leurs employeurs entretiennent délibérément le flou quant à l'existence d'une véritable délégation de service public et en profitent allègrement pour menacer de mille maux les grévistes qui ne seraient pas couverts par un préavis. A l'heure actuelle, on sait seulement que, dès lors que l'attention des salariés n'avait pas été attirée sur l'obligation de préavis, ils n'avaient pu enfreindre sciemment les dispositions de

(3) Sur la « difficile détermination du champ d'application » des préavis instaurés par l'article L.2512-1 du Code du travail voir A. de Senga, « Grève dans les services publics », Dr. Ouv. 2003 p.406 et s. ainsi que les obs. sous CA Paris 3 juin 2008, Dr. Ouv. 2009 p. 57.

(4) sur un changement du mode de gestion de l'entreprise : Soc. 23 oct. 2007, Bull. n° 169, Dr. Ouv. 2007 p. 579.

(5) TGI Bordeaux, 4 janv. 2011, n° RG 10/11339.

(6) Cass. soc. 12 janv. 1999, n° 96-45.659, Bull., Dr. Ouv. 1999 p. 76, n. A. de Senga ; dans le même sens : 30 avril 2003, n° 00-22328 ; Soc. 29 févr. 2000 n° 98-43145.

(7) A. de Senga, Dr. Ouv. 2003, précité.

(8) On émettra en revanche une nette réserve à l'égard de l'affirmation de la CA selon laquelle un gréviste isolé, sans mot d'ordre national, ne pouvait être considéré comme participant à une grève. Il est évident que le caractère collectif était conféré par le préavis, l'existence d'un mot d'ordre national étant alors superfluo.

l'article L. 2512-2 du Code du travail et aucune faute lourde ne pouvait leur être imputée (9). Des décennies plus tard, la Cour de cassation a aussi jugé que « *la cour d'appel, qui a constaté qu'un préavis de grève avait été déposé par la CGT, peu important qu'il ait été irrégulier, a pu en déduire que les salariés n'avaient commis aucune faute en participant à la grève dans le respect du délai de prévenance* » (10). Il n'y a donc pas de faute, même simple, en cas de préavis existant mais irrégulier. En l'occurrence, la Cour d'appel avait réintégré les salariés ; par conséquent, en confirmant l'arrêt, la Cour de cassation semble même aller plus loin : non seulement il n'y avait pas de faute, mais les salariés bénéficiaient bien de la protection attachée à l'exercice normal du droit de grève, à savoir la nullité de leurs licenciements (11). Toutefois, l'arrêt semble dire qu'un non-respect du délai de prévenance aurait pu rendre légale une sanction disciplinaire. L'autonomie du préavis par rapport à l'exercice individuel du droit de grève resterait donc tout à fait relative. On notera cependant l'existence d'un arrêt de la Cour d'appel de Paris du 19 mai 2011 qui précise que « *le non-respect du délai légal de préavis [...] ne constitue pas, en tout état de cause, une circonstance de nature à exclure [les salariés] du régime protecteur institué par les dispositions de l'article L. 2511-1 du code du travail* » (12). En l'espèce, les salariés appartenaient à une société de transport routier, qui avait fait juger par le TGI de Meaux le 7 juillet que l'entreprise avait une mission de service public. Les salariés, en grève le 4 juillet, auraient donc dû déposer un préavis, ce dont ils n'avaient évidemment pas connaissance. L'employeur les avait pourtant tranquillement licenciés pour faute lourde.

(9) Cass. soc. 5 juin 1984, Bull. Civ. V, n° 229, Dr. Ouv. 1984 p. 439.

(10) Cass. soc. 25 fév. 2003, n° 00-44.339, Dr. Ouv. 2003 précité, Dr. Soc. 2003 p. 555, obs. C. Radé.

(11) C'est également ainsi que certains auteurs ont lu cet arrêt not. C. Radé précité.

(12) CA Paris, 19 mai 2011, n° RG10/00299.

(13) TGI Paris 8 janv. 1990, Dr. Ouv. 2003 p. 416.

Toujours est-il que l'employeur, dans l'affaire ici commentée, ne pouvait pas unilatéralement décréter que la grève avait pris fin. Seul le syndicat dépositaire du préavis pouvait décider de mettre un terme au mouvement avant l'échéance prévue. Le TGI avait précisé que cette décision pouvait être une mesure unilatérale du syndicat ou faire l'objet d'un accord collectif avec l'employeur. Préavis illégal ou non, un employeur ne peut, quoi qu'il en soit, jamais déclarer lui-même une grève illicite (13). C'est ce qu'a jugé la Chambre criminelle de la Cour de cassation le 26 mars 2008, en précisant qu'un employeur, face à l'imminence du déclenchement d'une grève qu'il juge illicite, doit saisir le juge des référés pour faire déclarer la grève comme telle, faute de quoi il commet un délit d'entrave à l'exercice du droit syndical (14).

Pour conclure, il serait bon de rappeler aux employeurs que l'exigence d'un préavis est censée avoir pour objectif d'assurer la continuité du service public en ouvrant en particulier la voie à des négociations. Il est dommage que la Cour d'appel n'ait pas repris la précision du TGI selon laquelle « *Cette attitude [de la direction] a laissé craindre aux salariés qu'ils pourraient faire l'objet de sanction en cas d'arrêt de travail et a nécessairement porté atteinte à leur droit consacré* » par le préambule de la Constitution française. Il semble en effet important de souligner qu'en définitive l'attitude de la société Kéolis était uniquement destinée, non pas à assurer la continuité du service public, mais à empêcher des salariés de mettre en œuvre un droit fondamental.

Anaïs Ferrer, Conseillère confédérale, DLAJ

(14) Cass. crim. 26 mars 2008, n° 07-84.308, Dr. Ouv. 2009 p. 56, n. F. Saramito et A. Mazières. Le TGI de Paris a récemment jugé dans le même sens : « *Un employeur ne peut supprimer unilatéralement un préavis de grève sans en informer les organisations syndicales concernées et, à défaut d'accord, sans saisir le juge des référés de cette difficulté* ». Il y a donc eu entrave à l'exercice du droit syndical. TGI Paris, 17 mai 2011, n° RG09/18925.