

GRÈVE Service public – Plages distinctes d'interruption du travail lors d'un mouvement continu – Participation des salariés au mouvement – Employeur exigeant une confirmation quotidienne – Non respect susceptible de poursuites disciplinaires – Trouble manifestement illicite.

TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE LYON (référé) 6 décembre 2012

CGT TCL et a. contre Kéolis

..... Par acte d'huissier du 27 novembre 2012, le syndicat CGT des employés et ouvriers des TCL et le syndicat Force Ouvrière du

..... personnel du SLTC ont fait assigner devant le juge des référés la SA Kéolis aux fins de voir constater qu'elle porte atteinte

au libre exercice du droit de grève des salariés en exigeant qu'ils confirment quotidiennement leur intention de grève pendant toute la durée du mouvement, et la voir condamner au paiement d'une somme provisionnelle de 5 000 euros chacun en réparation du préjudice causé à l'intérêt collectif. [...]

MOTIFS DE LA DÉCISION :

Attendu qu'aux termes de l'article 809 du Code de procédure civile, le juge des référés peut, « même en présence d'une contestation sérieuse, ordonner toute mesure conservatoire ou de remise en état qui s'impose pour faire cesser, un trouble manifestement illicite ou prévenir un dommage imminent » ;

Attendu qu'en l'espèce, un préavis de grève a été déposé par plusieurs organisations syndicales le 7 novembre 2012, appelant l'ensemble des salariés de Kéolis Lyon à un arrêt de travail du 23 novembre 2012 au 6 janvier 2013, à raison d'une heure par jour, en alternance le matin et en fin d'après-midi, et d'une journée entière pendant les fins de semaine, le préavis comportant un tableau détaillé des heures d'interruption de travail pour chaque journée du mouvement ;

Qu'en application de l'article 5 II de la loi du 21 août 2007 sur le dialogue social et la continuité du service public dans les transports terrestres réguliers de voyageurs, codifié sous l'article L. 1324-7 du Code des transports, les salariés relevant des catégories d'agents mentionnées dans l'accord collectif ou le plan de prévisibilité prévus par l'article L. 1222-7 ont l'obligation d'informer le chef d'entreprise de leur intention de participer à la grève au plus tard 48 heures avant d'y participer, les alinéas 2 et 3 résultant de la loi du 19 mars 2012 précisant, en outre, que le salarié qui renonce à participer à la grève doit informer l'employeur au plus tard 24 heures avant l'heure prévue pour sa participation et que le salarié qui participe à la grève, mais décide de reprendre son service, doit également informer l'employeur au plus tard 24 heures avant sa reprise, afin que ce dernier puisse l'affecter dans le cadre du plan de transport ;

Que ces dispositions, qui réglementent les modalités d'exercice du droit de grève dans le seul but d'assurer la continuité du service public par la mise en œuvre d'un plan de transport adapté, ayant exclusivement vocation à permettre à l'employeur de recenser les salariés grévistes et connaître ainsi, avec un préavis suffisant pendant toute la durée du mouvement, le nombre de salariés chaque jour disponibles pour être affectés à ce plan de transport, le dispositif qu'il met en place pour recueillir les différentes déclarations des salariés ne peut dès lors excéder les exigences légales et les besoins de cette information ;

Que si le préavis de grève déposé comporte des interruptions de travail discontinues sur toute la durée du mouvement, il constitue toutefois un mouvement de grève unique, auquel les salariés peuvent donc participer par une seule déclaration préalable faisant présumer leur participation pour toute la durée du mouvement, sans que l'employeur puisse valablement leur demander, ni même les « inviter », à la renouveler quotidiennement ; et la SA Kéolis ne peut davantage prétendre justifier une telle demande de déclaration quotidienne par la nécessité d'éviter que certains salariés, qui ne souhaitent pas

participer à la totalité du mouvement, risquent de se trouver considérés comme grévistes à leur insu en ne voulant participer qu'à certains jours de grève, alors que ceux-ci ont la possibilité de formuler leur intention à ce titre dans leur déclaration initiale, informant ainsi explicitement l'employeur de leurs jours de participation à la grève et de leur date de reprise de service avec un préavis satisfaisant aux termes de l'article L. 1324-7, et ne sont, en tout état de cause, tenus d'effectuer une déclaration pendant la durée du mouvement qu'en cas de modification de leur participation à la grève, au moins 24 heures avant leur reprise du travail s'ils cessent d'y participer, et au moins 48 heures avant leur nouvelle participation s'ils décident de rejoindre le mouvement ou d'étendre leur participation initiale ;

Or, attendu que non seulement le formulaire de déclaration remis aux salariés mentionne que « la direction recommande toutefois, afin de pouvoir organiser au mieux l'information des voyageurs conformément aux obligations légales, que le présent formulaire soit remis à la personne habilitée de votre service au plus tard 48 heures avant le début de ce mouvement et de manière quotidienne », mais les courriers électroniques adressés les 22 et 28 novembre à deux salariés, qui avaient déclaré faire grève pour toute la durée du préavis, leur indique également que « les agents ne peuvent se déclarer grévistes par une seule déclaration pour plusieurs jours, mais doivent remplir une déclaration par journée de grève souhaitée », en précisant notamment à l'un d'entre eux qu'« à défaut de déclaration effectuée pour le 29 novembre, il sera en absence injustifiée », et il est en outre démontré que plusieurs salariés ont ainsi été inscrits en absences injustifiées ;

Que ces dispositions, qui contreviennent de façon explicite aux obligations légalement imposées aux salariés pour l'exercice du droit de grève, caractérisent donc un trouble manifestement illicite justifiant la saisine du juge des référés pour faire assurer le respect des modalités de ce droit fondamental.

Attendu, en revanche, que l'importance du préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession ne peut relever que de l'appréciation de la juridiction du fond en l'absence de tout élément concret produit à ce titre par les demandeurs, et il y a lieu de rejeter leur demande de dommages et intérêts provisionnels.

Attendu que les prétentions fondant l'action des demandeurs étant reconnues justifiées, les dépens seront donc supportés par la SA Kéolis et il convient, en application de l'article 700 du Code de procédure civile, de la condamner à payer au syndicat CGT TCL et au syndicat FO de la SLTC une indemnité au titre des frais non inclus dans les dépens, que l'équité commande de fixer à la somme de 1 000 euros, qui sera allouée indivisément dès lors qu'ils ont engagé une procédure commune.

Par ces motifs :

Disons que la SA Kéolis ne peut imposer, ni recommander aux salariés de confirmer quotidiennement leur intention de grève pendant la durée du mouvement ayant fait l'objet du préavis du 7 novembre 2012.

(Mme Chifflet, prés. – SCP Antigone, Me Daniel, av.)

Note.

Depuis la loi du 31 juillet 1963, les syndicats représentatifs bénéficient d'un monopole dans le déclenchement de la grève dans les services publics. La loi subordonne le déclenchement de la grève à un préavis obligatoire dans le service public (1), mais également dans les entreprises publiques ou privées chargées d'une mission de service public, contrairement aux autres secteurs, où cette exigence n'est pas requise. A la réglementation en vigueur a été ajouté l'article 5-II de la loi du 21 août 2007 sur le dialogue social et la continuité du service public dans les transports terrestres (2) imposant aux salariés d'informer l'employeur de leur intention de faire grève au plus tard 48 heures avant d'y participer, et une loi ultérieure (3) est venue ajouter un préavis de 24 heures lorsqu'ils décident de ne plus suivre le mouvement de grève (4).

Dans le jugement commenté, la question qui se pose est la suivante : dans le cas d'une grève d'une durée limitée et étalée sur plusieurs semaines, l'obligation faite aux salariés de confirmer quotidiennement leur intention de faire grève pendant la durée du mouvement contrevient-elle aux dispositions légales issues de la loi de 2007 imposées aux salariés pour l'exercice du droit de grève ?

En l'espèce, un préavis de grève de seize jours avait valablement été déposé par les syndicats CGT et FO de la Société Kéolis Lyon. Ces syndicats avaient appelé à un arrêt de travail du 23 novembre 2012 au 6 janvier 2013, à raison d'une heure par jour, en alternance le matin et en fin d'après-midi, et d'une journée entière pendant les fins de semaine. Les organisations syndicales avaient fourni un préavis comportant un tableau détaillé des heures d'interruption de travail pour chaque journée de grève.

Le 27 novembre 2012, les deux syndicats ont assigné devant le juge des référés la SA Kéolis aux fins de constater qu'elle portait atteinte au libre exercice du droit de grève des salariés. En effet, la Société exigeait que les salariés confirment quotidiennement leur intention de faire grève et réitérent ainsi leur volonté pendant toute la durée du mouvement.

Plus précisément, la direction de la SA Kéolis avait remis un formulaire dans lequel elle recommandait aux salariés à la fois de déclarer leur intention de faire grève 48 heures avant le début du mouvement

et de renouveler cette déclaration quotidiennement. Mais la direction ne se contentait pas de faire des recommandations, puisqu'elle avait également expressément expliqué à un salarié « *qu'à défaut de déclaration effectuée, il serait considéré en absence injustifiée* ».

Les syndicats faisaient valoir que, si la grève prenait la forme d'interruptions de travail discontinues, ces interruptions constituaient un seul et même mouvement de grève. En conséquence, les salariés ne pouvaient se voir imposer de réitérer quotidiennement leur intention de faire grève.

Afin d'échapper à la condamnation à réparer le préjudice causé à l'intérêt collectif de la profession, la Société Kéolis arguait que la confirmation quotidienne des salariés de leur intention de faire grève était motivée uniquement par le caractère discontinu des modalités du préavis. Il s'agissait, selon la Société, de respecter la volonté des salariés d'exercer librement le droit de grève sans risquer, de les considérer comme grévistes à leur insu. En outre, elle déniait le droit aux syndicats de saisir le juge des référés au motif que le dispositif mis en place n'était pas contraignant et ne caractérisait donc pas un trouble manifestement illicite.

Le TGI de Lyon, dans sa décision rapportée ci-dessus, n'a pas suivi l'argumentaire de l'employeur. Le juge considère que Kéolis ne pouvait ni imposer, ni même « recommander » aux salariés de confirmer quotidiennement leur intention de faire grève pendant la durée du mouvement ayant fait l'objet d'un préavis. Le juge énonce que, même si le préavis de grève déposé comporte des interruptions de travail discontinues, il constitue un mouvement de grève unique auquel les salariés peuvent participer par une seule déclaration préalable.

Lorsque les salariés du service public sont confrontés à une grève, ils ont la possibilité soit d'interrompre totalement le travail, soit de pratiquer des arrêts partiels de travail, selon une périodicité prévue préalablement dans le préavis déposé par les organisations syndicales représentatives. Le préavis peut être un préavis unique portant sur des arrêts de travail d'une durée limitée, étalés sur plusieurs jours, ou faire l'objet d'un dépôt de préavis successifs (5). La participation à une grève peut varier au gré des nécessités économiques de chaque

(1) Article L. 5215-2 du Code du travail ; J. Pélissier, G. Auzero, E. Dockès, *Droit du travail*, 26^e éd., 2012, Précis Dalloz, § 1352.

(2) F. Saramito « Un précédent dangereux : les restrictions au droit de grève dans les services publics de transport terrestre de voyageurs », *Dr. Ouv.* avril 2008, p. 191, disp. sur le site de la Revue.

(3) Loi n° 2012-375 du 19 mars 2012.

(4) La réglementation est désormais inscrite à l'art. L. 1324-7 du Code des transports ; sur cette loi v. obs. P.-Y. Gahdoun sous *Cons. constit. déc.* n° 2012-650, *Dr. Ouv.* 2012 p. 676.

(5) *Cass. Soc.* 7 juin 2006, *Société lyonnaise de transport en commun c/ CFDT*, n° 04-17116, *Bull.* n° 204, *Dr. Ouv.* 2007 p. 36, n. F. Saramito.

salarié (6), qui peut décider de participer certains jours à la grève et d'autres non. Les salariés ont donc la possibilité d'arrêter ou de reprendre une grève pendant la durée du préavis, à la seule condition d'informer l'employeur de leur intention de faire grève au plus tard 48 heures avant d'y participer, avec un préavis de 24 heures lorsqu'ils décident de ne plus suivre le mouvement de grève (7). Dans l'espèce commentée, le jugement précise que les salariés n'ont pas à renouveler quotidiennement leur intention de faire grève. Cette exigence requise par la direction constitue un trouble manifestement illicite, une atteinte au droit de grève.

La solution du TGI de Lyon réaffirme la solution apportée par cette même juridiction à la date du 5 octobre 2009 (8), qui énonçait que l'obligation instituée par la direction Kéolis Lyon de renouveler quotidiennement la déclaration préalable individuelle de faire grève était constitutive d'une atteinte au droit de grève. Ce qui revient à dire que le salarié qui se déclare gréviste 48 heures avant de participer à la grève doit être considéré comme gréviste pour toute la durée de la grève prévue dans le préavis, sauf s'il décide de reprendre le travail de manière anticipée.

Dans les deux espèces, la méthode utilisée par la Société Kéolis avait pour but d'exercer une pression quotidienne sur les salariés afin qu'un maximum d'entre eux reprennent le travail, plutôt que de privilégier le dialogue social. Ces tentatives de pression ont déjà été interdites par des juges du fond. Ainsi, la Cour d'appel de Grenoble du 29 avril 2002 (9), a estimé que la direction avait exercé une pression inacceptable sur chacun des salariés en les interrogeant individuellement sur leur intention de faire grève et, dans l'affirmative, pour quels motifs ; selon une formule qui mérite d'être retenue, la Cour a énoncé « *qu'en interrogeant chaque salarié individuellement sur ses motivations, la direction de la société a contribué à écarter chaque salarié du mouvement collectif pour le remplacer dans un rapport individuel de subordination* ». En conséquence, l'employeur avait porté atteinte au libre exercice du droit de grève.

En outre, non seulement la Société Kéolis avait tenté d'imposer une formalité de déclaration quotidienne préalable que la loi ne requiert pas, mais elle avait fait produire un effet particulier à ce non-respect d'une formalité. Ainsi, pour la Société Kéolis, le non-respect de la formalité de déclaration préalable permettait de considérer le salarié en absence injustifiée, ce qui ouvre la voie à des sanctions. L'article L. 1324-8 C. Transp. prévoit que « *est passible d'une sanction disciplinaire le salarié qui n'a pas informé son employeur de son intention de participer à la grève dans les conditions prévues* ». Or, le Conseil constitutionnel, dans sa décision du 16 août 2007 (10), a relevé que la méconnaissance de cette formalité ne confère pas à l'exercice du droit de grève un caractère illicite. Mais, en revanche, le salarié pourra être sanctionné selon les règles disciplinaires de droit commun. Cette voie disciplinaire a été réitérée par la loi du 19 mars 2012 lorsqu'elle impose au salarié de manifester sa volonté de se désolidariser du mouvement 24 heures avant.

Les deux situations ne sont toutefois pas totalement comparables :

– dans le premier cas l'agissement du salarié considéré comme fautif précède la suspension du contrat de travail, il ne s'agit donc pas, par hypothèse, de la sanction d'un salarié gréviste (11) ;

– en revanche le défaut de prévenance dans la reprise concerne, lui, le salarié gréviste. La possibilité de sanctionner heurte donc la jurisprudence constante limitant l'exercice du pouvoir disciplinaire au cas d'une faute lourde. La loi introduit une étrange nouveauté : la sanction disciplinaire du salarié gréviste pour une faute qui ne constitue pas pour autant une faute lourde (12). L'effectivité du principe fondamental de la continuité du service public des transports justifie-t-elle l'introduction du pouvoir disciplinaire de l'employeur en matière de l'exercice de droit de grève ?

C'est bien au titre de la prévisibilité que l'article L. 1324-7 C. Transp. prévoit une déclaration individuelle d'intention de participer à la grève, qui permettra à

(6) L'arrêt de travail entraîne une suspension corrélative de l'obligation de payer le salaire (Cass. Soc. 17 novembre 1997, Bull. civ V, n° 626).

(7) Loi n° 2007-1124 du 21 août 2007, art. 5-II ; F. Saramito, Dr. Ouv. 2008, préc. ; JCP n°16, 16 avril 2013, p. 31, n. L. Péru-Pirotte, spéc. I, B, 2°.

(8) TGI de Lyon, référé, 5 octobre 2009, SA Keolis Lyon c/ Syndicat national des transports urbains CFDT, Dr. Ouv. 2010, p.155, n. Y. Cornevaux.

(9) Cour d'appel de Grenoble, Chambre sociale, 29 avril 2002, Syndicat CGT du site de Roussillon de la Société Rhodia Chimie c/ SA Rhodia Chimie, Dr. Ouv. 2002, p. 544.

(10) à propos de l'art. 5 de la loi de 2007 : Conseil constitutionnel du 16 août 2007 – Décision n° 2007-556 DC sur 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.

(11) On rappellera par ailleurs que dans cette situation, la convention collective des Transports urbains encadre strictement le pouvoir disciplinaire de l'employeur qui ne peut, sauf cas exceptionnel, prononcer plus qu'un avertissement (Accord du 3 décembre 2007 relatif au développement du dialogue social, à la prévention des conflits et à la continuité du service public, disp. sur légifrance).

(12) Pour un commentaire sur les effets sur le droit disciplinaire d'un préavis irrégulier, voir obs. A. Ferrer, Dr. Ouv. 2012, p. 232, CA Bordeaux 3 mai 2011, Kéolis Bordeaux c/ syndicat CGT Transports Bordeaux ; add. obs. Dr. Ouv. 2012, p. 563.

l'entreprise de recenser le nombre de salariés grévistes et de connaître, avec un préavis suffisant, pendant toute la durée du mouvement, le nombre de salariés chaque jour disponibles pour mettre en œuvre les mesures correspondant à tel ou tel niveau de service. La société Kéolis justifiait l'exigence de déclaration quotidienne préalable par le souci d'informer au mieux les voyageurs de l'état du trafic. Or, le préavis de cinq jours francs avant le déclenchement de la grève et une déclaration du salarié au plus tard 48 heures avant de participer à la grève, qui plus est sanctionné sur le terrain disciplinaire, sont amplement suffisants pour que la Société Kéolis réaffecte des salariés non

grévistes et organise un plan de transport adapté.

Pour conclure, si la Société Kéolis souhaite à l'avenir adresser des formulaires de déclaration aux salariés « *afin de pouvoir organiser au mieux l'information des voyageurs* », elle devra tenir compte du caractère collectif de la grève et des dispositions claires de la loi de 2007. Il s'agit d'une cessation collective et concertée du travail, et la Société n'est pas fondée à aller au-delà de la loi en exigeant des conditions supplémentaires quant à la liberté des salariés de faire grève.

Alma Basic, Pôle DLAJ CGT