HAL
open science

Actualité de la mise en œuvre de la loi du 21 août 2007 : la procédure de prévention des conflits

Olivier Leclerc

To cite this version:

Olivier Leclerc. Actualité de la mise en œuvre de la loi du 21 août 2007 : la procédure de prévention des conflits. Revue de droit du travail, 2008, 4, pp.251. halshs-00337914

HAL Id: halshs-00337914

https://shs.hal.science/halshs-00337914v1

Submitted on 5 Oct 2016

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Actualité de la mise en œuvre de la loi du 21 août 2007 : la procédure de prévention des conflits

par Olivier Leclerc
Maître de conférences à l'université Paris Ouest – Nanterre La Défense (IRERP)

paru in *Revue de Droit du travail*, n° 4, 2008, pp. 251-253

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 ;
Décret n° 2008-82 du 24 janvier 2008 ;
Avenant du 13 décembre 2007 au protocole d'accord du 28 octobre 2004 sur l'amélioration du dialogue social et la prévention des conflits à la SNCF ;
Avenant au protocole d'accord relatif au droit syndical et l'amélioration du dialogue social à la RATP (1er janv. 2008).

La mise en œuvre de la loi sur *le dialogue social et la continuité du service public dans les transports terrestres et réguliers de voyageurs* promulguée le 21 août 2007 (V. cette *Chronique*, RDT, n° 11 et 12, 2007 ; R. Vatinet, « Sur le dialogue social et la continuité du service public dans les transports terrestres de voyageurs (L. n° 2007-1224, 21 août 2007) », JCP ed. S, 2007, 1692 ; F. Melleray, « La loi du 21 août 2007 sur le dialogue social ou l'introuvable service minimum », AJDA, 2007, p. 1752 ; J.-E. Ray, « A propos d'une modeste loi censée assurer 'la continuité du service public dans les transports terrestres réguliers de voyageurs' », Dr. soc. 2007, p. 1205) est enfermée dans un calendrier serré. Si la loi donne priorité à la négociation, celle-ci devait être achevée avant le 1er janvier 2008, date d'entrée en vigueur du texte. En l'absence d'accords, la loi laisse place à l'action unilatérale de l'employeur ou au pouvoir réglementaire (décret en Conseil d'État ou arrêté préfectoral). Trois domaines principaux appelaient ainsi l'adoption de règles d'application : la mise en place d'une procédure de prévention des conflits, la détermination des dessertes prioritaires et l'élaboration d'un plan de prévisibilité. La présente chronique fait le point sur le premier de ces aspects[1].

La loi du 21 août 2007 prévoit que, dans les entreprises entrant dans son champ d'application, « le dépôt d'un préavis de grève ne peut intervenir qu'après une négociation préalable entre l'employeur et la ou les organisations syndicales représentatives qui envisagent de déposer le préavis » (art. 2-I). Les modalités procédurales de cette négociation sont déterminées par accord-cadre d'entreprise ou, à défaut, par accord de branche ou, à défaut encore, par décret en Conseil d'État. Cette structure en cascade favorise la négociation décentralisée : priorité est donnée aux dispositions adoptées dans le cadre de l'entreprise[2]. La SNCF[3] et à la RATP[4] ont ainsi conclu avec des organisations syndicales représentatives des avenants aux accords relatifs à la prévention des conflits déjà en vigueur en leur sein. Dans d'autres secteurs, c'est la voie de la négociation de branche qui a été privilégiée. Un accord a ainsi été signé le 3 décembre 2007 dans la branche du transport urbain[5]. Pour couronner

---

1 Les autres aspects de la mise en œuvre de la loi seront abordés dans une livraison ultérieure de cette chronique.

2 Sur la spécificité de cette supplétivité, V. S. Nadal, RDT, n° 12, 2007, p. 739.

3 Avenant du 13 décembre 2007 au protocole d'accord du 28 octobre 2004 sur l'amélioration du dialogue social et la prévention des conflits à la SNCF (Liaisons soc., Conv., C3/440, n° 316, 8 nov. 2004). URL : [http://ufcm-cgt-lille.over-blog.net/categorie-1198487.html], page consultée le 3 mars 2008.

4 Avenant au protocole d'accord relatif au droit syndical et l'amélioration du dialogue social à la RATP (Liaisons soc., Conv., C3/410, n° 203, 26 mars 2002). URL : [http://www.unsa-bus.fr/Dossiers%20PDF /R%E9glementation/Avenant%20au%20dialogue%20social%20Alarme%20sociale%20obligatoire.pdf], page consultée le 3 mars 2008

5 Accord de branche sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs : URL : [http://www.lesechos.fr/info/transport/300227721.htm],

l'édifice, un décret n° 2008-82 du 24 janvier 2008 (JO 26 janv., p. 1582) précise les conditions dans lesquelles doit se dérouler la négociation préalable dans les entreprises qui n'ont pas adopté un accord-cadre ou ne sont pas couvertes par un accord de branche (ex. transport interurbain).

La marge de manœuvre laissée aux négociateurs des accords, comme au pouvoir réglementaire, était fort mince puisque la loi de 2007 rendait un certain nombre de dispositions impératives (art. 2-II)[6]. La structure des textes adoptés en est révélatrice : le décret du 24 janvier 2008 comme l'accord de branche du 3 décembre 2007 (art. 12 à 15)[7] reprennent l'ordre et la structure des dispositions établies par la loi[8]. Sur le fond, les dispositions retenues sont tournées vers le déroulement loyal de la négociation[9]. Elles se bornent, dans leur ensemble, à préciser les orientations tracées par la loi : convocation aux réunions, établissement d'un calendrier de négociation, communication d'informations précises, établissement de relevés de conclusions, information des salariés… Bien que réduite, la capacité d'initiative laissée à l'autonomie collective a néanmoins parfois été mise à profit. Plusieurs difficultés juridiques en découlent.

Une première difficulté tient aux délais dans lesquels est enserrée la négociation préalable. La loi laissait, en effet, aux négociateurs une certaine latitude pour aménager ces délais. Une première réunion doit ainsi être convoquée dans un délai maximum de 3 jours à compter de la notification par une organisation syndicale représentative des motifs pour lesquels elle envisage de déposer un préavis de grève (art. 2-II, 2°). Cette même notification fait courir un délai maximal de 8 jours francs pour négocier (art. 2-II, 3°). Sans surprise, les textes adoptés confèrent aux délais légaux leur plus grande amplitude : alors que le législateur faisait du délai de huit jours francs un délai plafond, l'accord de branche (art. 13-1), le décret (art. 1er, 4°), l'avenant SNCF (art. 1er) se situent d'emblée à ce maximum. Plus encore, en dépit de ces plafonds légaux, ces textes n'excluent pas un allongement des délais. On en relèvera trois manifestations, d'importance variable.

Tout d'abord, point sans doute mineur, alors même que la loi est muette à ce sujet, la notification ne produit effet, selon l'accord de branche conclu le 3 décembre 2007 dans la branche du transport urbain (art. 13-1), l'avenant SNCF (art. 4-2) et l'avenant RATP (art. 15), qu'à compter de sa *réception*. Si la notification est adressée par courrier recommandé avec accusé de réception comme le permet l'accord de branche (art. 12-1), le délai d'acheminement du pli viendra donc s'y ajouter. Conscients de ce fait, les organisations syndicales pourront préférer la remise en main propre contre décharge.

Ensuite, là où la loi et le décret mentionnent un délai de « trois jours » à compter de la notification, l'accord de branche prévoit un délai de trois jours « *ouvrables* ». Le souci d'assurer une préparation effective de la négociation par l'employeur n'est évidemment pas étranger à ce choix. Mais ce retardement de la première réunion ne sera pas sans incidence sur la durée effective de la négociation, qui ne peut s'étendre, dans son ensemble, au-delà d'un délai de huit jours francs (art. 2-II, 3°). Aussi, cette réduction du temps consacré à la négociation proprement dite apparaît-elle sujette à caution. Du reste, l'avenant SNCF adopté pour mettre le protocole d'accord SNCF du 28 octobre 2004 en conformité avec la loi de 2007 supprime la référence antérieure à un délai de 3 jours ouvrables pour ne plus retenir qu'un délai de trois jours (art. 4-II).

---

page consultée le 3 mars 2008 ; Liaisons soc., Bref soc, n° 15024, 28 déc. 2007. L'accord a été signé par quatre syndicats représentatifs (Liaisons soc., Bref soc., n° 15029, 7 janv. 2008).

6 V. sur ce point M.-A. Souriac, RDT, n° 12, 2007, spéc. p. 741.

7 L'accord de branche du 3 décembre 2007 comprend néanmoins d'autres dispositions relatives au développement et à l'amélioration du dialogue social.

8 Cette observation ne vaut pas pour les avenants SNCF et RATP qui, tous deux, s'insèrent dans des accords déjà existants, respectivement aux articles 4-2 et 15.

9 V. sur ce point M.-A. Souriac, RDT, n° 12, 2007, spéc. p. 742.

Enfin, on relèvera que si la SNCF et la RATP ont, ainsi que la loi de 2007 leur en faisait l'obligation (art. 2-III), adapté leurs dispositifs de prévention des conflits aux nouvelles exigences légales, cette mise en conformité est loin d'être complète. Ainsi, l'avenant SNCF laisse inchangée la disposition du protocole d'accord de 2004 qui dispose qu'à compter de la première réunion de concertation, « si nécessaire et *pendant une durée de 10 jours ouvrables* à compter de [la date de réception de la demande de concertation], d'autres réunions peuvent être programmées afin de finaliser la réponse au problème posé ». De la même manière, si l'avenant RATP modifie bien les termes de l'article 15 du Protocole d'accord du 23 octobre 2001 en rendant le dispositif d'alarme sociale qu'il institue obligatoire et non plus facultatif, il laisse subsister le délai de « cinq jours ouvrables suivant la réception [d'une alarme] » pour procéder à une réunion et dresser un constat d'accord ou de désaccord (art. 15 modif.). Conservant des délais de 5 jours et de 10 jours, ces avenants heurtent de front les termes de l'article 2-II de la loi de 2007 (art. 2-II, 2° : « ne peut dépasser trois jours » ; art. 2-II, 3° : « ne peut excéder huit jours francs »). Particulièrement nettes, de telles formulations semblaient pourtant devoir faire ici barrage au jeu de l'autonomie collective.

Une deuxième difficulté concerne les informations communiquées aux organisations syndicales ou à l'employeur à l'occasion de ces négociations. L'accord de branche ne fait pas de la divulgation d'informations le curseur de la seule loyauté de l'employeur. Il esquisse une forme de conditionnalité du droit à communication dont les organisations syndicales sont destinataires, celui-ci dépendant de la nature des revendications qu'elles mettent en avant. Ainsi, les informations fournies par l'employeur ne seront précises qu'à la condition que les revendications le soient aussi (art. 13-2). En outre, aucune information ne pourra être exigée de l'employeur si les revendications formulées ne peuvent être satisfaites par lui, notamment lorsque « leur résolution dépend de l'État ou de toute autre instance ou autorité extérieure à l'entreprise » (art. 13-2). Le décret du 24 janvier 2008 retient de la même manière que l'information transmise doit être pertinente au regard des motifs invoqués, « dès lors que ces motifs relèvent de la compétence de l'employeur » (art. 1er, 3°).

Une troisième difficulté, enfin, a trait à la manière dont s'articulent la négociation préalable au dépôt d'un préavis de grève avec celle qui doit, selon l'article L. 521-3 C. trav., suivre ce dépôt. La loi de 2007 se borne à affirmer la coexistence des deux dispositifs : un préavis ne peut être déposé si la procédure de négociation préalable n'a pas eu lieu. Il ne fait guère de doute, dès lors, qu'un accord d'entreprise ou de branche ne pourrait faire obstacle au dépôt d'un préavis immédiatement après l'expiration du délai de négociation préalable (R. Vatinet, préc., spéc. n° 35). Un accord peut-il, en revanche, enfermer le dépôt du préavis dans un délai et instituer par là un délai de caducité de la négociation préalable ? C'est dans cette voie que s'engage l'accord de branche lorsqu'il prévoit que le préavis devra être transmis à l'employeur « dès la fin de la négociation préalable et au plus tard 5 jours francs suivant la fin de la dernière réunion de négociation ». Passé ce délai, le dépôt d'un préavis sera sans effet et une nouvelle procédure de négociation préalable devra être engagée (art. 15). De la même manière, l'avenant RATP dispose que « le dépôt du préavis doit intervenir dans le mois suivant la notification du motif » (art. 15). Bien qu'adoptées à l'occasion de l'établissement des modalités de la négociation préalable, ces clauses réalisent indirectement un aménagement conventionnel du dépôt du préavis. Si elles lient les parties signataires de l'accord, on peut douter qu'elles s'imposent pareillement aux organisations syndicales non signataires ou non adhérentes à une organisation signataire.