



RAPPORT DE Mme LANOUE, CONSEILLÈRE RÉFÉRENDARE

Arrêt n° 132 du 5 février 2025 (B) – Chambre sociale

Pourvoi n° 22-24.601

Décision attaquée : Cour d'appel de Paris du 3 novembre 2022

la société Keolis

C/

la fédération nationale des syndicats de transports CGT

Un rejet non spécialement motivé est proposé pour la 2^e branche du moyen.

1 - Rappel des faits et de la procédure

La société Keolis assure l'exploitation et la maintenance de réseaux de transport urbains, périurbains et interurbains. Elle compte sur le territoire national plus de 37 000 salariés . Son siège social est établi à [Localité 4]. Elle relève de la convention collective des transports routiers réguliers de voyageurs et activités auxiliaires du 21 décembre 1950.

Elle possède plusieurs filiales, dont la société Keolis-[Localité 3],, qui relève pour sa part de la convention collective du transport urbain de voyageurs du 11 avril 1986 et exploite, sur délégation de service public du syndicat des transports SYTRAL, le réseau de transport de voyageurs TCL à [Localité 3],. La société Keolis [Localité 3], regroupe 4 500 salariés outre 200 cadres mis à disposition par la société Keolis qui travaillent exclusivement pour le réseau Lyonnais.

Cette délégation de service public s'achevant en 2022, un appel d'offre du SYTRAL, visant à confier le marché en plusieurs lots à des entités différentes, a suscité des mouvements de protestations au sein de la société Keolis [Localité 3], et six syndicats ont déposé un préavis de grève au sein de cette société le 18 janvier 2022.

Le 4 février 2022, la Fédération nationale des syndicats des transports CGT (la fédération CGT) a notifié à la société Keolis une alarme sociale avec l'intention de déposer un préavis de grève pour l'ensemble des personnels mis à disposition par la société Keolis au sein de la société Keolis-[Localité 3],.

Le 15 février 2022, la société Keolis a refusé de reconnaître la validité de cette alerte sociale et a dénié à la fédération CGT la possibilité de déposer un préavis de grève au motif que cette fédération, si elle était représentative au sein de la branche des transports routiers de voyageurs, n'était pas représentative au niveau de la société Keolis.

Par lettre du 1^{er} mars 2022, la fédération CGT a adressé à la société Keolis un préavis de grève couvrant la période du 10 mars au 30 juin 2022 pour l'ensemble des personnels mis à disposition par la société Keolis au sein de la société Keolis-[Localité 3],.

Le 18 mars 2022, la fédération CGT, en vertu d'une ordonnance sur requête rendue le 17 mars 2022, a fait citer la société Keolis à comparaître devant le juge des référés, aux fins de juger:

- que l'opposition exprimée par la société Keolis au préavis déposé le 1^{er} mars, l'absence de communication auprès des salariés, la menace de sanctions disciplinaires constituent une entrave au droit de grève caractérisant un trouble manifestement illicite ;
- que le préavis du 1^{er} mars 2022 est valide;
- que les salariés mis à disposition de Keolis-[Localité 3], par Keolis sont libres de se joindre au mouvement de grève;

Par décision du 14 avril 2022, le président du tribunal judiciaire de Paris, statuant en référé, a débouté la fédération CGT de ses demandes ;

Par arrêt du 3 novembre 2022, la cour d'appel de Paris a :

- Infirmé en toutes ses dispositions l'ordonnance de référé du 14 avril 2022 du président du tribunal judiciaire de Paris ;
- Décidé que le préavis de grève du 1^{er} mars 2022, déposé par la Fédération nationale des syndicats des transports CGT auprès de la société Keolis, était valide ;
- Décidé que les salariés de la société Keolis mis à disposition de l'entreprise Keolis-[Localité 3], étaient libres de se joindre, le cas échéant, au mouvement de grève , ainsi qu'il est dit au dispositif ;

2 - Analyse succincte du moyen

La société Keolis fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR décidé que le préavis de grève du 1er mars 2022, déposé par la Fédération nationale des syndicats des transports CGT auprès de la société Keolis SA est valide et d'AVOIR décidé que les salariés de la société Keolis SA mis à disposition de l'entreprise Keolis [Localité 3], sont libres de se joindre, le cas échéant, au mouvement de grève, ainsi qu'il est dit au dispositif

1. ALORS QU' aux termes de la loi n° 2007-1224 du 21 août 2007 applicable aux entreprises chargées d'une mission de service public de transport terrestre régulier de voyageurs, « 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 » ; que la représentativité syndicale s'apprécie à l'échelle du conflit collectif envisagé ; qu'il en résulte que seules les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise sont habilitées à déposer une « alarme sociale » et à négocier préalablement au dépôt d'un préavis de grève au niveau de l'entreprise ; qu'au cas présent, il était constant aux débats que la Fédération nationale n'est représentative ni au sein de la société Keolis SA, ni au sein de sa filiale Keolis-[Localité 3],; que pour considérer néanmoins que la Fédération nationale des syndicats de transports CGT était habilitée à déposer une alarme sociale et un préavis de grève au sein de la société Keolis SA, concernant les salariés de la société Keolis SA mis à disposition de la société Keolis [Localité 3],, la cour d'appel a relevé que « la CGT n'est pas représentative au niveau de l'entreprise Keolis-[Localité 3],, au sein de laquelle 200 salariés de la société Keolis SA sont détachés. L'alarme sociale notifiée à la direction de la société Keolis SA concerne exclusivement ces salariés » (arrêt, p. 5, al. 2-3) et que « la CGT est représentative tant au niveau de la branche professionnelle [des transports routiers réguliers de voyageurs] qu'au niveau national interprofessionnel et le dépôt d'un préavis de grève par cette organisation dans le champ de la société Keolis est recevable, peu importe qu'elle ne soit pas représentative au niveau de l'entreprise Keolis [Localité 3], (arrêt, p. 5, al. 8) ; qu'en statuant de la sorte, cependant que seules les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise sont habilitées à déposer une alerte sociale et à négocier préalablement au dépôt d'un préavis de grève au niveau de l'entreprise, la cour d'appel a violé les articles L. 1324-2, R. 1324-2 et R. 1324-4 du code des transports et les articles L. 2512-2 et L. 2121-1 du code du travail ;

2. ALORS, EN TOUT ETAT DE CAUSE, QUE l'accord du 3 décembre 2007 relatif au développement du dialogue social à la prévention des conflits et à la continuité des services publics, applicable dans la branche professionnelle des transports publics urbains de voyageurs, a réservé aux seules organisations syndicales représentatives dans l'entreprise l'habilitation pour déposer une alarme sociale et un préavis de grève ; qu'au cas présent, il résulte des constatations de l'arrêt, d'une part, que la société Keolis-[Localité 3], relève de la branche professionnelle des transports publics urbains de voyageurs (arrêt, p. 2, al. 2-3) et, d'autre part, que la Fédération nationale des syndicats de transports CGT n'est pas représentative au niveau de la société Keolis [Localité 3], (arrêt, p. 5, al. 2) ; qu'en considérant néanmoins que la Fédération nationale des syndicats de transports CGT était

habilitée à déposer un préavis de grève pour les salariés de la société Keolis SA mis à disposition de la société Keolis [Localité 3],, après avoir pourtant constaté que la Fédération nationale des syndicats de transports CGT n'était pas représentative au sein de la société Keolis [Localité 3],, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales qui s'évinçaient de ses propres constatations, a violé les articles L. 1324-2, R. 1324-2 et R. 1324-4 du code des transports et les articles L. 2512-2 et L. 2121-1 du code du travail, ensemble les articles 12 à 15 de l'accord du 3 décembre 2007 relatif au développement du dialogue social à la prévention des conflits et à la continuité des services publics, applicable dans la branche professionnelle des transports publics urbains de voyageurs ;

3. ALORS, EN TOUT ETAT DE CAUSE, QU'il résulte de la combinaison des dispositions de l'article L. 2512-2 du code du travail et des articles L. 1324-5 et R. 1324-4 du code des transports que le législateur a imposé un délai maximum de 13 jours entre le moment où l'organisation syndicale notifie à l'employeur les motifs pour lesquels elle envisage un mouvement collectif et le début effectif de l'éventuel mouvement de grève ; qu'en conséquence, le préavis de grève déposé au-delà de ce délai maximal de 13 jours est irrégulier ; qu'au cas présent, il était constant aux débats que la Fédération nationale des syndicats de transports CGT a déposé une « alarme sociale » le 4 février 2022, avant de déposer un préavis de grève le 1er mars suivant, pour un mouvement débutant le 10 mars 2022 (arrêt p. 2, al. 5 et 17 ; conclusions adverses, p. 5, al. 1 et p. 6, al. 1 ; conclusions de la société Keolis, pp. 3-4) ; qu'en conséquence, la société Keolis SA faisait valoir, à titre subsidiaire, que le préavis de grève déposé par la Fédération nationale des syndicats de transports CGT était manifestement irrégulier puisqu'il prévoyait d'enclencher un mouvement de grève plus d'un mois après le dépôt de l'« alarme sociale » (conclusions de la société Keolis, pp. 14-15 ; arrêt, p. 4, al. 9) ; qu'en affirmant néanmoins que « c'est à tort que la société Keolis SA soutient que la CGT aurait dépassé le délai maximal pour dépasser le préavis » (arrêt, p. 6, al. 6), cependant qu'il était constant aux débats que la Fédération nationale des syndicats de transports CGT avait déposé une alarme sociale le 4 février 2022 avant de déposer un préavis de grève le 1er mars suivant, pour un mouvement débutant le 10 mars 2022, ce dont il résultait que le préavis était irrégulier comme ayant été déposé au-delà du délai maximal de 13 jours fixé par la loi entre le moment où l'organisation syndicale notifie à l'employeur les motifs pour lesquels elle envisage un mouvement collectif et le début effectif de ce mouvement de grève, la cour d'appel a violé l'article L. 2512-2 du code du travail et les articles L. 1324-5 et R. 1324-4 du code des transports ;

4. ALORS, DE SURCROIT, QU'en affirmant, pour déclarer « valide » le préavis déposé par la Fédération nationale des syndicats de Transports CGT au-delà du délai maximal de 13 jours fixé par la loi, que « la société Keolis SA est d'autant plus mal fondée à invoquer le non-respect par la CGT d'un quelconque délai qu'elle a dénié à ce syndicat toute représentativité, tout droit de déposer un préavis de grève » (arrêt, p. 6, derniers al.), la cour d'appel, qui s'est prononcée par des motifs impropres à caractériser la régularité du préavis de grève déposé par la Fédération nationale des syndicats de Transports CGT au-delà du délai maximal de 13 jours fixé par la loi, a de plus fort violé l'article L. 2512-2 du code du travail et les articles L. 1324-5 et R. 1324-4 du code des transports.

3 - Identification du ou des points de droit faisant difficulté à juger

Grève et alarme sociale- condition de représentativité requise pour déposer une alarme sociale

4 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine

Le droit de grève est un droit constitutionnel visé par le Préambule de la Constitution de 1946 qui prévoit, en son alinéa 7, que « le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent ».

Si la loi réglemente de manière très limitée la grève dans le secteur privé (la détermination des contours de la grève et des conséquences de son exercice relève pour l'essentiel de la jurisprudence), elle encadre de manière plus importante l'exercice du droit de grève dans le secteur des services publics, particulièrement en matière de transports.

4-1 loi n° 63-777 du 31 juillet 1963 : préavis obligatoire

La loi n° 63-777 du 31 juillet 1963 relative à certaines modalités de la grève dans les services publics, applicable notamment aux personnels des entreprises, des organismes et des établissements publics ou privés lorsque ces entreprises, organismes ou établissements sont chargés de la gestion d'un service public (article 1^{er}) a prévu que la cessation concertée du travail pour grève doit être précédée d'un préavis émanant « de l'organisation ou d'une des organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national, dans la catégorie professionnelle ou dans l'entreprise, l'organisme ou le service intéressé » (article 3) .

Art. 1er. — Les dispositions de la présente loi s'appliquent aux personnels civils de l'Etat, des départements et des communes comptant plus de dix mille habitants, ainsi qu'aux personnels des entreprises, des organismes et des établissements publics ou privés lorsque ces entreprises, organismes ou établissements sont chargés de la gestion d'un service public. Ces dispositions s'appliquent notamment aux personnels des entreprises visées par le décret prévu à l'alinéa 2 de l'article 31-o du livre 1er du code du travail.

Art. 2. — Les litiges collectifs intervenant entre les personnels et les collectivités, entreprises, organismes et établissements visés à l'article 1^{er} de la présente loi font l'objet de négociations soit lorsque des conventions, accords ou protocoles ont été passés à cet effet conformément aux dispositions de la loi n° 50-205 du 11 février 1950 modifiée, soit lorsque les parties intéressées en prennent l'initiative, notamment en application des dispositions qui les régissent.(1).

Art. 3. — Lorsque les personnels visés à l'article 1er de la présente loi font usage du droit de grève, la cessation concertée du travail doit être précédée d'un préavis.

Le préavis émane de l'organisation ou d'une des organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national, dans la catégorie professionnelle ou dans l'entreprise, l'organisme ou le service intéressé. Il précise les motifs du recours à la grève.

Le préavis doit parvenir cinq jours francs avant le déclenchement de la grève à l'autorité hiérarchique ou à la direction de l'établissement, de l'entreprise ou de l'organisme intéressé. Il fixe le lieu, la date et l'heure du début ainsi que la durée, limitée ou non, de la grève envisagée.

Le préavis ne met pas obstacle à la négociation en vue du règlement du conflit.

Art. 4. — En cas de cessation concertée de travail des personnels visés par l'article 1er de la présente loi, l'heure de cessation et celle de reprise du travail ne peuvent être différentes pour les diverses catégories ou pour les divers membres du personnel intéressé.

Ces règles ont par la suite été insérées, dans les mêmes termes, dans le code du travail, au sein des articles L. 521-3 à 6 du code du travail (Section 2 Grève dans les services publics)

Article L521-3

Abrogé par Ordonnance n°2007-329 du 12 mars 2007 - art. 12 (VD) JORF 13 mars 2007 en vigueur au plus tard le 1^{er} mars 2008

Modifié par Loi n°82-889 du 19 octobre 1982 - art. 4 () JORF 20 OCTOBRE 1982

Lorsque les personnels mentionnés à l'article L. 521-2 font usage du droit de grève, la cessation concertée du travail doit être précédée d'un préavis.

Le préavis émane de l'organisation ou d'une des organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national, dans la catégorie professionnelle ou dans l'entreprise, l'organisme ou le service intéressé.

Il précise les motifs du recours à la grève.

Le préavis doit parvenir cinq jours francs avant le déclenchement de la grève à l'autorité hiérarchique ou à la direction de l'établissement, de l'entreprise ou de l'organisme intéressé. Il fixe le lieu, la date et l'heure du début ainsi que la durée limitée ou non, de la grève envisagée.

Pendant la durée du préavis, les parties intéressées sont tenues de négocier.

L'article L. 521-3 a été codifié en 2008 à l'article L. 2512-2 du code du travail, quasiment dans les mêmes termes (suppression de « les plus »):

Article L2512-2 Version en vigueur depuis le 01 mai 2008

Lorsque les personnels mentionnés à l'article L. 2512-1 exercent le droit de grève, la cessation concertée du travail est précédée d'un préavis.

Le préavis émane d'une organisation syndicale représentative au niveau national, dans la catégorie professionnelle ou dans l'entreprise, l'organisme ou le service intéressé.

Il précise les motifs du recours à la grève.

Le préavis doit parvenir cinq jours francs avant le déclenchement de la grève à l'autorité hiérarchique ou à la direction de l'établissement, de l'entreprise ou de l'organisme intéressé. Il mentionne le champ géographique et l'heure du début ainsi que la durée limitée ou non, de la grève envisagée.

Pendant la durée du préavis, les parties intéressées sont tenues de négocier.

S'agissant de l'auteur du préavis , le Professeur Teyssié (Jcl Travail Traité, dernière mise à jour 17 janvier 2022) écrit:

Le préavis requis en application de la loi du 31 juillet 1963 doit émaner " d'une organisation syndicale représentative au niveau national, dans la catégorie professionnelle ou dans l'entreprise, l'organisme ou le service intéressé " ([C. trav., art. L. 2512-2, al. 2](#)). En consacrant ainsi le rôle des organisations syndicales dans la préparation et le déclenchement des grèves, le législateur prend acte d'une incontestable réalité sociologique en même temps qu'il condamne les " grèves sauvages ". Mais en faisant référence aux seuls syndicats représentatifs, il accroît les différences qui, déjà, les séparaient avant 1963 des syndicats " ordinaires ". S'il ne fait pas de doute que la représentativité doit être appréciée selon les critères généraux formulés par l' [article L. 2121-1 du Code du travail](#) et précisés par la jurisprudence, faut-il admettre que tous les syndicats représentatifs au sein, par exemple, d'une entreprise publique, ont également compétence pour déposer un préavis de grève ? Selon une première opinion, seuls les syndicats affiliés aux organisations reconnues représentatives au plan national auraient qualité pour délivrer le préavis, quel que soit le niveau de la grève. L'expression " une organisation syndicale représentative au niveau national ", placée en tête du [second alinéa de l'article L. 2512-2 du Code du travail](#) " commanderait l'entière rédaction de la phrase " (*H. Sinay, La grève*, 1966, p. 385, n° 178). **Il est cependant plus logique (et plus conforme à la pratique professionnelle) d'accepter que la représentativité soit déterminée à l'échelle du conflit envisagé c'est-à-dire, selon le cas, sur le plan national, dans la catégorie professionnelle, la branche, l'entreprise ou le service intéressé.**

4-2 La loi n° 2007-1224 du 21 août 2007: la négociation obligatoire avant le préavis dans le cadre de l'alarme sociale

S'ajoutant à l'obligation de préavis ¹, faisant suite aux nombreuses tentatives de la RATP , à partir de 1989, de résoudre les conflits en amont des préavis, a été mis en place au sein de la RATP un mécanisme dit d'« alarme sociale », inscrit dans un protocole d'accord sur le droit syndical et l'amélioration du dialogue social, signé le 11 juin 1996 par la direction et l'ensemble des organisations syndicales .

Il s'agit d'un mécanisme de prévention des conflits par une négociation préalable avant tout dépôt de préavis de grève, contenu dans la 2^{ème} partie de l'accord précité, dénommée « code de déontologie pour améliorer le dialogue social et assurer un service public de qualité ».

Cette partie stipule notamment :

« L'amélioration du dialogue social, indispensable pour offrir aux Franciliens un service public de qualité, passe par une méthode de travail entre l'ensemble des partenaires à tous les niveaux : direction, syndicats, encadrement, agents. Afin d'assurer la qualité du service rendu aux voyageurs et de renforcer l'efficacité du dialogue social dans l'entreprise, les

¹ Les éléments qui suivent sont pour partie issus du rapport n° 385 (2006-2007) déposé le 12 juillet 2007 au nom de la commission spéciale chargée d'examiner le projet de loi sur le dialogue social et la continuité du service public dans les transports terrestres de voyageurs par Mme Procaccia.

parties sont tenues de rechercher d'abord des solutions non conflictuelles aux problèmes qui seraient susceptibles de surgir entre elles, et d'instituer, avant le déclenchement d'une grève, une procédure de prévenance dite d'alarme sociale. »

Il est indiqué en outre que « les organisations syndicales conviennent de privilégier les formes d'appel à la grève capables de concilier la volonté des agents de manifester leur désaccord avec le souci de respecter les voyageurs et les valeurs fondamentales du service public ».

Il est précisé que l'initiative du déclenchement de l'« alarme sociale » appartient tant aux organisations syndicales qu'aux directions lorsqu'elles identifient une situation susceptible de générer un conflit. Dans les cinq jours ouvrables qui suivent l'activation de la procédure - et avant les cinq jours de préavis légal -, les parties se réunissent pour négocier.

Deux hypothèses peuvent se présenter à l'issue de cette négociation : soit elle débouche sur un accord en bonne et due forme, soit les parties signent un constat de désaccord qui doit en formaliser les termes. Ces relevés - d'accord ou de désaccord - sont diffusés au sein de l'entreprise et, éventuellement, suivis du dépôt du préavis ou de la renonciation à celui-ci. Il arrive que la négociation, infructueuse, mais ayant progressé, se poursuive durant le délai légal, débouche sur un accord, et entraîne la renonciation au préavis.

Ce dispositif permet de faire émerger les « problèmes de terrain » - les négociations devant débiter au niveau où la demande a été déposée : local, régional ou généralisé à l'ensemble de l'entreprise - et de leur donner une « reconnaissance officielle » afin qu'ils soient pris en compte par la hiérarchie et résolus au niveau le plus pertinent, mettant ainsi en oeuvre un véritable principe de subsidiarité .

La procédure mise en place à la RATP pour pacifier les relations sociales a été également mise en oeuvre à la SNCF où un accord a été signé le 28 octobre 2004. Le mécanisme qu'il prévoit, dénommé « demande de concertation immédiate », est assorti d'un certain nombre de clauses pour permettre une meilleure prévisibilité du trafic.

Faisant le constat en 2007 que « si l'« alarme sociale » [était] efficace, elle n'[était] pas obligatoire et n'apparaît pas aujourd'hui suffisamment mise en oeuvre - ainsi, à la RATP , 70 % des préavis de grève ne sont pas précédés de l'« alarme sociale », ce chiffre est même de 84 % à la SNCF » -, le rapporteur précité précise qu'il est donc apparu « nécessaire de renforcer les pratiques d'« alarme sociale » et de les étendre à toutes les entreprises de transport. ».

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 a ainsi généralisé les procédures d'« alarme sociale » dans le secteur des transports publics au moyen du dispositif suivant, prévu par les articles 1^{er} et suivants de la loi, ensuite codifiés aux articles L. 1324-1 et suivants du code des transports.

Ils prévoient que dans les entreprises ou régies, chargées d'une mission de service public de transport terrestre régulier de personnes à vocation non touristique, 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.

TITRE Ier : CHAMP D'APPLICATION (Article 1)

Article 1

La présente loi est applicable aux services publics de transport terrestre régulier de personnes à vocation non touristique.

Ces services sont essentiels à la population car ils permettent la mise en oeuvre des principes constitutionnels suivants :

- la liberté d'aller et venir ;
- la liberté d'accès aux services publics, notamment sanitaires, sociaux et d'enseignement ;
- la liberté du travail ;
- la liberté du commerce et de l'industrie.

Pour l'application de la présente loi, on entend par :

1° « Entreprise de transport » : toute entreprise ou toute régie, chargée d'une mission de service public de transport terrestre régulier de personnes à vocation non touristique ;

2° « Autorité organisatrice de transport » : toute collectivité publique, groupement de collectivités publiques ou établissement public compétent, directement ou par délégation, pour l'institution et l'organisation d'un service public de transport terrestre régulier de personnes à vocation non touristique.

TITRE II : DIALOGUE SOCIAL ET PRÉVENTION DES CONFLITS DANS LES ENTREPRISES DE TRANSPORT (Articles 2 à 3)

Article 2

I. - Dans les entreprises de transport mentionnées à l'article 1er, l'employeur et les organisations syndicales représentatives engagent des négociations en vue de la signature, avant le 1er janvier 2008, d'un accord-cadre organisant une procédure de prévention des conflits et tendant à développer le dialogue social. **Dans ces entreprises, 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.** L'accord-cadre fixe les règles d'organisation et de déroulement de cette négociation. Ces règles doivent être conformes aux conditions posées au II. Le présent article s'applique sans préjudice des dispositions de l'article L. 521-3 du code du travail.

Des négociations sont également engagées au niveau de la branche en vue de la signature, avant le 1er janvier 2008, d'un accord organisant une procédure de prévention des conflits et tendant à développer le dialogue social. Cet accord de branche fixe les règles d'organisation et de déroulement de la négociation préalable mentionnée au premier alinéa. Ces règles doivent être conformes aux conditions posées au II. L'accord de branche s'applique dans les entreprises de transport où aucun accord-cadre n'a pu être signé. L'accord-cadre régulièrement négocié s'applique, dès sa signature, en lieu et place de l'accord de branche.

Un décret en Conseil d'Etat pris après consultation des organisations syndicales représentatives des employeurs et des salariés des secteurs d'activité concernés fixe les règles d'organisation et de déroulement de la négociation préalable mentionnée au premier alinéa dans les entreprises de

transport où, à la date du 1er janvier 2008, aucun accord-cadre n'a pu être signé et aucun accord de branche ne s'applique. Les règles d'organisation et de déroulement ainsi prévues respectent les conditions posées au II. L'accord de branche ou l'accord-cadre régulièrement négocié après cette date s'applique, dès sa signature, en lieu et place de ce décret.

II. - L'accord-cadre, l'accord de branche et, le cas échéant, le décret en Conseil d'Etat prévus au I déterminent notamment :

1° Les conditions dans lesquelles une organisation syndicale représentative procède à la notification à l'employeur des motifs pour lesquels elle envisage de déposer un préavis de grève conformément à l'article L. 521-3 du code du travail ;

2° Le délai dans lequel, à compter de cette notification, l'employeur est tenu de réunir les organisations syndicales représentatives qui ont procédé à la notification. Ce délai ne peut dépasser trois jours ;

3° La durée dont l'employeur et les organisations syndicales représentatives qui ont procédé à la notification disposent pour conduire la négociation préalable mentionnée au I. Cette durée ne peut excéder huit jours francs à compter de cette notification ;

4° Les informations qui doivent être transmises par l'employeur aux organisations syndicales représentatives qui ont procédé à la notification en vue de favoriser la réussite du processus de négociation, ainsi que le délai dans lequel ces informations doivent être fournies ;

5° Les conditions dans lesquelles la négociation préalable entre les organisations syndicales représentatives qui ont procédé à la notification et l'employeur se déroule ;

6° Les modalités d'élaboration du relevé de conclusions de la négociation préalable ainsi que les informations qui doivent y figurer ;

7° Les conditions dans lesquelles les salariés sont informés des motifs du conflit, de la position de l'employeur, de la position des organisations syndicales représentatives qui ont procédé à la notification ainsi que les conditions dans lesquelles ils reçoivent communication du relevé de conclusions de la négociation préalable.

III. - Les procédures de prévention des conflits prévues dans les accords-cadres signés les 30 mai 1996, 23 octobre 2001 et 20 février 2006 à la Régie autonome des transports parisiens et le 28 octobre 2004 à la Société nationale des chemins de fer français, ainsi que celles prévues dans les accords conclus dans d'autres entreprises de transport avant le 1er juillet 2007, sont mises en conformité, par voie d'avenant, avec le présent article au plus tard le 1er janvier 2008.

Code des transports

Article L1324-1

Modifié par Ordonnance n°2019-552 du 3 juin 2019 - art. 12

Sans préjudice des dispositions du chapitre II du titre Ier du livre V de la deuxième partie du code du travail, les dispositions du présent chapitre sont applicables aux services publics de transport terrestre régulier de personnes et aux services librement organisés de transport ferroviaire de voyageurs mentionnés à l'article L. 2121-12 à l'exception des services de transport international de voyageurs.

Article L1324-2

Dans les entreprises de transport entrant dans la champ d'application (1) du présent chapitre, l'employeur et les organisations syndicales représentatives engagent des négociations en vue de la signature, avant le 1er janvier 2008, d'un accord-cadre organisant une procédure de prévention des conflits et tendant à développer le dialogue social. Dans ces entreprises, 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. L'accord-cadre fixe les règles d'organisation et de déroulement de cette négociation. Ces règles doivent être conformes aux conditions posées à l'article L. 1324-5. Le présent article s'applique sans préjudice des dispositions de l'article L. 2512-2 du code du travail.

Article L1324-3

Un accord de branche organise une procédure de prévention des conflits et tend à développer le dialogue social. Cet accord de branche fixe les règles d'organisation et de déroulement de la négociation préalable mentionnée à l'article L. 1324-2. Ces règles doivent être conformes aux dispositions de l'article L. 1324-5. L'accord de branche s'applique dans les entreprises de transport où aucun accord-cadre n'a pu être signé. L'accord-cadre régulièrement négocié s'applique, dès sa signature, en lieu et place de l'accord de branche.

Article L1324-4

Un décret en Conseil d'Etat pris après consultation des organisations syndicales représentatives des employeurs et des salariés des secteurs d'activité concernés fixe les règles d'organisation et de déroulement de la négociation préalable mentionnée au premier alinéa dans les entreprises de transport où, à la date du 1er janvier 2008, aucun accord-cadre n'a pu être signé et aucun accord de branche ne s'applique. Les règles d'organisation et de déroulement ainsi prévues respectent les conditions posées par l'article L. 1324-5. L'accord de branche ou l'accord-cadre régulièrement négocié après cette date s'applique, dès sa signature, en lieu et place de ce décret.

La loi rend ainsi obligatoire l'engagement de négociations dans les entreprises de transport et dans les branches avant le 1er janvier 2008, l'objectif étant de parvenir à la signature d'un accord-cadre organisant « une procédure de prévention des conflits et tendant à développer le dialogue social » prévoyant, dans chaque entreprise, les conditions de la négociation préalable. À défaut d'accord-cadre, les négociations peuvent être définies par les partenaires sociaux au niveau de la branche. Faute d'accord-cadre ou d'accord de branche avant le 1er janvier 2008, un décret en Conseil d'État fixe les règles d'organisation et de déroulement de la négociation préalable à la grève.

Le texte ne se prononce pas expressément sur le point de savoir si le syndicat envisageant de déposer un préavis de grève, et devant, préalablement au dépôt de ce préavis, négocier avec l'employeur, doit être ou non représentatif dans l'entreprise ou l'établissement concerné par les revendications.

Il convient d'observer que le rapport n° 107 déposé le 26 juillet 2007 par M. Jacques Kossowski au nom de la commission spéciale chargée d'examiner le projet de loi, adopté par le Sénat, sur le dialogue social et la continuité du service public dans les transports terrestres réguliers de voyageurs, se réfère aux organisations représentatives **présentes dans l'entreprise.**

L'objet précis de l'accord – l'organisation d'une procédure de prévention des conflits et tendant à développer le dialogue social – ne se comprend véritablement qu'à la lecture de la deuxième phrase de cet alinéa. Celle-ci précise en effet que « dans ces entreprises, le dépôt d'un préavis de grève ne peut intervenir qu'après une négociation préalable entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives qui envisagent de déposer le préavis, dans les conditions prévues par l'accord cadre

». D'une certaine façon, l'accord cadre a donc pour objet de fixer les conditions d'une négociation ultérieure, entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives de l'entreprise.

« Le Sénat, à la suite de l'adoption d'un amendement de la commission spéciale, a apporté la précision selon laquelle ce sont les organisations représentatives « qui envisagent de déposer le préavis », et elles seules, qui sont parties à la négociation. Comme le précise le rapport du Sénat (19), il était important d'« alléger cette procédure » en précisant que ne prendront part à la négociation préalable que la ou les organisations syndicales ayant notifié un grief à l'employeur, étant entendu que « **si tous les syndicats représentatifs présents dans l'entreprise expriment une revendication commune, tous seront associés à la négociation préalable** ». ».

Les articles législatifs précités sont complétés par les articles réglementaires suivants:

Code des transports

PARTIE REGLEMENTAIRE (Articles D1112-1 à D6792-6)

PREMIÈRE PARTIE : DISPOSITIONS COMMUNES (Articles D1112-1 à R1892-4)

LIVRE III : RÉGLEMENTATION SOCIALE DU TRANSPORT (Articles R1321-1 à R1333-4)

TITRE II : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX ENTREPRISES DE TRANSPORT (Articles R1321-1 à R1326-10)

Chapitre IV : Dialogue social, prévention des conflits collectifs et exercice du droit de grève (Articles R1324-1 à R1324-6)

Article R1324-1

Création Décret n°2014-530 du 22 mai 2014 - art.

A défaut de conclusion de l'accord-cadre mentionné à l'article L. 1324-2, l'organisation et le déroulement de la négociation préalable sont ceux prévus par le présent chapitre.

Article R1324-2

Création Décret n°2014-530 du 22 mai 2014 - art.

L'organisation syndicale représentative qui notifie à l'employeur les motifs pour lesquels elle envisage de déposer un préavis de grève conformément à l'article L. 2512-2 du code du travail procède à cette notification par remise en main propre contre décharge ou par tout autre moyen permettant d'attester la date de remise à l'autorité hiérarchique ou à la direction de l'établissement, de l'entreprise ou de l'organisme.

La notification comporte les mentions, assorties des précisions utiles, des revendications qui ont conduit l'organisation syndicale à envisager le recours à la grève, ainsi que les catégories d'agents et les services ou les établissements concernés par ces revendications.

Article R1324-3

Création Décret n°2014-530 du 22 mai 2014 - art.

L'employeur, saisi d'une notification par les organisations syndicales représentatives, en réunit les représentants dans les trois jours à compter de la remise de cette notification. Il communique sans délai aux représentants de ces organisations syndicales, par remise en main propre contre décharge

ou par tout autre moyen permettant d'attester la date de cette remise, les lieu, date et heure de la première réunion de négociation préalable.

L'employeur ou son représentant transmet aux représentants des organisations syndicales représentatives qui ont procédé à la notification mentionnée à l'article R. 1324-2 toute information de nature à éclairer les parties à la négociation dans la détermination de leurs positions respectives. Cette information, transmise au plus tard vingt-quatre heures avant l'ouverture de la négociation préalable, doit être pertinente au regard des motifs énoncés dans la notification dès lors que ces motifs relèvent de la compétence de l'employeur.

Article R1324-4

Création Décret n°2014-530 du 22 mai 2014 - art.

L'employeur et les organisations syndicales représentatives disposent d'une durée de huit jours francs à compter de la notification pour mener à son terme la négociation préalable.

L'employeur donne toute facilité aux négociateurs désignés par les organisations syndicales ainsi invitées pour préparer et assister à la négociation. Ces facilités concernent notamment les conditions matérielles de déplacement, de préparation et de participation aux réunions de négociation. Le calendrier de celles-ci est arrêté au cours de la première réunion par l'employeur et les organisations syndicales.

L'employeur ou son représentant peut se faire assister de toute personne qualifiée, au sein de l'entreprise, dont il juge que la participation aux réunions est de nature à éclairer les parties.

Sauf accord exprès qui est mentionné au relevé de conclusions prévu à l'article R. 1324-5, les délégations patronales et syndicales comportent un nombre égal de personnes.

Le temps consacré par les salariés de l'entreprise ou de l'établissement à la préparation et à la participation à la négociation est assimilé à du temps de travail effectif. Pour les cas où ces salariés bénéficient d'un crédit d'heures de délégation prévu à l'article L. 2143-13 du code du travail, ce temps est assimilé à des circonstances exceptionnelles au sens de cet article.

Article R1324-5

Création Décret n°2014-530 du 22 mai 2014 - art.

Le relevé de conclusions de la négociation préalable est élaboré et signé conjointement par l'employeur ou son représentant et par les représentants des organisations syndicales ayant participé à la première réunion de négociation. Ce relevé de conclusions contient au moins :

- 1° Les motifs ayant conduit à envisager le dépôt d'un préavis de grève, les revendications afférentes ainsi que les autres informations mentionnées au second alinéa de l'article R. 1324-2 ;
- 2° Les conditions d'organisation et de déroulement de la négociation préalable ;
- 3° La nature des informations et des réponses apportées par l'employeur relativement à ces motifs ;
- 4° Les positions finales respectives des parties à la négociation et la liste des points d'accord et de désaccord éventuels constatés au terme de la négociation préalable.

Article R1324-6 Créé par Décret n°2014-530 du 22 mai 2014 - art.

Les organisations syndicales représentatives qui ont procédé à la notification informent les personnels des services, des établissements ou de l'entreprise des motifs pour lesquels elles envisagent, le cas échéant, de déposer un préavis de grève.

L'employeur fait connaître aux personnels des services, des établissements ou de l'entreprise sa position.

Le relevé de conclusions établi en application de l'article R. 1324-5 est diffusé dans les meilleurs délais par la partie la plus diligente aux personnels des services, des établissements ou de l'entreprise.

Un exemplaire du relevé de conclusions est transmis sans délai au représentant de l'Etat dans la région, au représentant de l'autorité organisatrice de transport et à l'inspection du travail territorialement compétente.

La circulaire DGT n° 11 du 30 novembre 2007 relative à 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 voyageurs², prévoit, dans sa fiche n° 2 Prévention des conflits et facilitation des procédures de négociation préalable, le point 6 suivant:

6. Objectif poursuivi par la loi

Cette négociation a pour objet la signature d'un accord-cadre organisant une procédure de prévention des conflits et tendant à développer le dialogue social. La notion d'accord-cadre a été choisie parce qu'elle présente l'avantage de mettre l'accent sur la spécificité de ces accords : les accords ainsi négociés ont vocation à poser les règles qui, elles-mêmes, serviront de cadre à la négociation d'autres accords à l'occasion d'un litige donné, dans une entreprise donnée. L'accord-cadre négocié et conclu au niveau de l'entreprise, est le moyen le plus efficace d'organiser la prévention des conflits en prenant en compte les particularités d'une entreprise et des usagers d'un secteur donné.

A noter : il convient de noter que la loi n'a aucunement entendu exclure de son champ d'application les conflits de niveau national. Il faut en effet relever qu'une telle option aurait fait perdre de sa portée au texte. Elle aurait, pratiquement, rendu délicate la détermination de l'autorité habilitée à distinguer les conflits collectifs de niveau interprofessionnel des conflits propres à l'entreprise pour décider si, ensuite, une négociation préalable se déroule ou non. Du reste, les conflits interprofessionnels ont, le plus souvent, un motif qui présente une relation avec l'entreprise au sein de laquelle l'exigence de négociation ne sera pas sans portée. Ainsi serait-ce le cas pour un conflit généralisé sur les salaires : les participants au mouvement collectif pourraient, au sein de leur entreprise, conduire une négociation.

En toute hypothèse, le dernier alinéa de l'article L. 521-3 du code du travail prévoit d'ores et déjà que pendant la durée du préavis, « les parties intéressées sont tenues de négocier », sans distinguer selon les caractéristiques des conflits.

L'accord-cadre a pour objet de fixer les conditions de la négociation en cas de conflit, entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives de l'entreprise. Seules les organisations syndicales représentatives « qui envisagent de déposer le préavis » sont parties à la négociation.

²

Cette circulaire est disponible sur le site <http://www.travail-solidarite.gouv.fr>.

Il convient de préciser que cette négociation intervient préalablement au dépôt du préavis de grève. Le gouvernement, relayé par le législateur considère, en effet qu'« en renforçant le dialogue social dans les entreprises de transport, les grèves pourront être pour une large part évitées ».

Cette loi a été soumise au Conseil constitutionnel. Le commentaire de la décision n° 2007-556 DC du 16 août 2007 (Les Cahiers du Conseil Constitutionnel, Cahier n° 23) précise notamment:

Les requérants reprochaient aux dispositions déferées de violer les exigences constitutionnelles en matière d'exercice du droit de grève en imposant un délai de négociation excessivement long et en ne limitant pas l'obligation de négocier aux seules revendications portant sur des questions internes à l'entreprise.

S'agissant du délai, les 8 jours, prévus par l'article 2 de la loi déferée, pour la négociation préalable, s'ajoutent aux 5 jours prévus par l'article L. 521-3 du code du travail. Ainsi, le délai maximum entre la notification des motifs pour lesquels un syndicat représentatif envisage de déposer un préavis, et le début effectif de la grève est porté par la loi à 13 jours. En effet, le délai de 3 jours maximum laissé à l'employeur pour convoquer la négociation, ainsi que le délai de 48 heures pour la déclaration individuelle imposée à certains salariés, s'imputent l'un sur le délai de 8 jours pour négocier et l'autre sur le délai de 5 jours de préavis. Ce délai n'est pas apparu d'une durée disproportionnée au regard de sa double finalité : permettre d'une part une négociation effective, d'autre part la mise en place du plan de transport adapté.

– **S'agissant des motifs de la grève³, le Conseil a estimé qu'une grève fondée sur des revendications interprofessionnelles ne prive pas de tout objet l'obligation d'un dialogue social dans l'entreprise. Il ne peut dès lors être fait grief à la loi de ne pas avoir restreint l'obligation de négociation aux seules revendications « internes » à l'entreprise.**

4-3 modification des règles de représentativité des syndicats en 2008

Postérieurement aux lois ci-dessus examinées, la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 a supprimé la présomption irréfragable de représentativité dont bénéficiaient certains syndicats et mis en place des mécanismes de mesure de la représentativité fondés sur le résultat des élections professionnelles.

Un certain nombre d'articles du code du travail (par exemple les articles L. 2231-1 du code du travail sur les conventions et accords collectifs qui doivent être conclus avec les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord, l'article L. 2143-3 sur la désignation des délégués syndicaux...) révèlent un principe de concordance entre le cadre d'appréciation de la représentativité et le champ d'intervention du syndicat.

³ Ce qui ne dit rien du niveau de représentativité du syndicat habilité à déclencher l'alerte sociale

4-4 délais en matière d'alarme sociale

Il résulte des articles précités que le délai maximum entre la notification des motifs pour lesquels un syndicat représentatif envisage de déposer un préavis et le début effectif de la grève est depuis la loi du 21 août 2007 de 13 jours, soit 8 jours pour négocier (incluant le délai de 3 jours maximum laissé à l'employeur pour convoquer la négociation) et 5 jours de préavis (incluant le délai de 48 h pour la déclaration individuelle imposée à certains salariés).

4-5 Application au cas d'espèce

Il est constant que sont évoqués dans ce dossier deux mouvements de grève:

- le 18 janvier 2022: préavis déposé par six syndicats au sein de la société filiale Keolis [Localité 3],.
- Le 4 février 2022, « alarme sociale » déclenchée par la fédération CGT **auprès de la société mère Keolis (et non de la société Keolis [Localité 3],)**, relatif aux salariés mis à disposition par cette société au sein de la société Keolis [Localité 3],.

Le présent litige concerne uniquement l'alarme sociale au sein de la société Keolis.

Un préavis de grève a été adressé par le syndicat à la société Keolis le 1^{er} mars 2022 pour un début de grève fixé au 10 mars.

Le président du tribunal judiciaire, statuant en référé, après avoir rappelé que désormais:

- l'article L. 2122-1 du code du travail retient comme représentatif dans l'entreprise ou l'établissement les organisations syndicales ayant obtenu au moins 10% des suffrages exprimés au premier tour des élections de la délégation du personnel au CSE;
- les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise sont les seuls interlocuteurs de l'employeur conformément aux dispositions de L. 2143-3, les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, national ou interprofessionnel ayant pour leur part compétence pour la négociation des accords de branche et interprofessionnel;
- que les dispositions du code du travail et du code des transports stipulent que pour être valables, le préavis et l'alerte sociale dans le domaine des transports doivent être déposés par une organisation syndicale représentative;
- que si les termes de l'article L. 2512-2 du code du travail se réfère toujours à la notion d'« organisation syndicale représentative au niveau national », ce texte, antérieur à la loi de 2008, est en conflit avec l'esprit actuel de la loi qui est de favoriser la négociation au niveau de l'entreprise;
- que la phase de négociation préalable de 8 jours prévue à l'article R. 1324-4, si elle rend difficile la conclusion d'un accord d'entreprise, a pour objet non de simplement

faire changer d'avis le syndicat émetteur de l'alerte mais d'évoquer concrètement avec l'employeur des difficultés qui concernent les salariés de l'entreprise;

et en a conclu que le refus par la société Keolis de reconnaître la validité du préavis déposé par le syndicat Fédération nationale des syndicats de transports CGT, non représentatif dans l'entreprise, ne constituait pas un trouble manifestement illicite.

Le juge des référés a expressément relevé que l'accord de branche du 3 décembre 2007 conclu par les partenaires sociaux dans le champ de la convention collective des transports urbains de voyageurs, évoqué dans les débats bien qu'il ne s'applique pas au présent litige, mentionne dans son article 11 consacré à la mise en place de la veille sociale et au dépôt du préavis de grève les « organisations syndicales dans l'entreprise ».

La cour d'appel a considéré pour sa part:

- qu'en l'absence de tout accord de branche fixant des règles supplétives, les dispositions législatives valident le dépôt d'un préavis de grève par les organisations syndicales représentatives au niveau national;
- qu'il n'est pas contesté que le syndicat en cause est représentatif au niveau de la branche et au niveau interprofessionnel;
- que le dépôt d'un préavis de grève par ce syndicat est donc recevable, peu important que les règles de représentativité aient changé en 2008, le législateur considérant que les règles particulières régissant le dépôt du préavis étaient maintenues;
- que le lien contractuel du salarié mis à disposition étant maintenu avec sa société d'origine, rien n'interdit aux salariés mis à disposition de participer, pendant la période de mise à disposition, à un mouvement de grève survenant dans cette société ou dans l'entreprise utilisatrice;
- que le salarié de la société Keolis mis à disposition de la société Keolis-[Localité 3], doit donc pouvoir autoriser son droit de grève au sein de la société Keolis-[Localité 3], pour autant que les revendications portées concernent, spécialement, ses conditions de travail;
- que la loi de 2007 impose qu'une alarme soit adressée à l'employeur, l'informant de l'intention des salariés de déposer un préavis de grève;
- que les motifs invoqués concernent aussi bien la société mère que la filiale Keolis-[Localité 3], et que le syndicat en cause est fondé à revendiquer pouvoir déposer un préavis de grève pour les salariés mis à disposition;

Elle a expressément indiqué qu'il n'y avait pas d'accord dans la branche dont relève la société Keolis pour la prévention des conflits et que ce sont les dispositions du code des transports qui s'appliquent.

La société Keolis fait valoir en substance dans son mémoire ampliatif que:

- dès l'origine, s'agissant du dépôt du préavis prévu par la loi de 1963, le législateur a entendu déterminer la représentativité syndicale à l'échelle du conflit envisagé;

- que la loi de 2008 qui a mis fin à la présomption irréfragable de représentativité de certains syndicats a fixé comme critère déterminant celui de l'audience professionnelle et consacré un principe de concordance entre le cadre d'appréciation de la représentativité et le champ d'intervention du syndicat;
- que c'est à la lumière de cette définition de la représentativité syndicale qu'il convient de faire application des textes relatifs au droit de grève;
- que dès lors, seule une organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise peut y déposer une alarme sociale, et, en cas d'échec des négociations, un préavis de grève;
- que le syndicat en cause n'étant pas représentatif au niveau de la société Keolis ne peut valablement y déposer une alarme sociale;
- que la loi de 2007 qui prévoit une obligation de négocier préalable au dépôt du préavis de grève

Le syndicat soutient pour sa part en substance:

- Que les articles L. 1324-2, 5 et 6 du code des transports renvoient à l'article L. 2512-2 du code du travail qui fait toujours référence au préavis émanant de l'organisation ou d'une des organisations syndicales représentatives notamment sur le plan national;
- qu'il ne ressort pas des constatations de fait de l'arrêt attaqué que la fédération nationale des syndicats de transports CGT ne serait pas représentative au sein de la société Keolis⁴ ;
- que l'absence de représentativité de la fédération au sein de la société Keolis-[Localité 3], est sans influence sur la solution du litige;
- que l'accord du 3 décembre 2007 relatif au développement du dialogue social, à la prévention des conflits et à la continuité des services publics ne pourrait interdire aux organisations syndicales représentatives au niveau national de déposer un préavis de grève;
- que le caractère maximal des délais a été institué dans l'intérêt du syndicat auteur du dépôt de préavis afin que l'employeur ne puisse repousser abusivement le début effectif de la grève et que le dépassement du délai de 8 jours prévu par l'article R. 1324-4 du code des transports et du délai de 5 jours prévu par l'article L. 2512-2 du code du travail ne font pas grief à la société Keolis, que le délai de 5 jours fixé par l'article L. 2512-2 est un délai minimum, que le dépassement du délai n'est pas sanctionné et qu'en toute hypothèse le dépassement du délai de 13 jours est imputable à la société Keolis.;

S'agissant de la **2^e branche du moyen**, un rejet non spécialement motivé est proposé:

En effet, le litige concerne uniquement l'alarme sociale en vue d'un préavis de grève au sein de la société mère Keolis. Dès lors les motifs relatifs à la représentativité ou non du syndicat en cause au sein de la société distincte Keolis [Localité 3], sont surabondants, de même que ceux portant sur la branche professionnelle dont relève la société Keolis [Localité 3]. Par ailleurs, les accords applicables dans la branche

⁴ il convient de noter que dans ses conclusions d'appel notamment, la fédération ne contestait pas son absence de représentativité au niveau de la société Keolis

professionnelle des transports publics urbains de voyageurs, dont ne relève pas la société Keolis mais la seule société Keolis [Localité 3],, dont l'accord du 3 décembre 2007 relatif au développement du dialogue social, à la prévention des conflits et à la continuité des services publics, sont inapplicables.

Il résulte de ce qui précède que la 2^e branche du moyen est inopérante et non fondée et peut faire l'objet d'un rejet non spécialement motivé.

Il nous appartiendra d'apprécier, au vu de ce qui précède, si l'arrêt encourt les autres griefs allégués.