



Saint-Denis, le 29 janvier 2018

M. Guillaume PEPY
Président du Directoire de SNCF

M. Benjamin RAIGNEAU
Directeur des Ressources Humaines
du Groupe Public Ferroviaire SNCF

2, place aux Etoiles
93633 LA PLAINE ST DENIS Cedex

Objet : Demande de Concertation Immédiate.

Monsieur le Président, Monsieur le Directeur,

En application de l'article 4.2 du titre II du RH 0826, modifié par l'avenant du 13 décembre 2007, la Fédération SUD-Rail entame une Démarche de Concertation Immédiate qui repose sur la répercussion des absences et son application abusive :

 Sur les congés payés

Pour la Cour de Justice des Communautés Européennes (CJCE), le droit au congé annuel payé doit être considéré comme un principe du droit social communautaire revêtant une importance particulière, chaque travailleur devant normalement pouvoir bénéficier d'un repos effectif dans un souci de protection efficace de sa santé et de sa sécurité (CJCE, 20 janvier 2009, aff. C-350/06 et C-520/06, Schultz-Hoff).

En effet, une absence pour cause de maladie d'un travailleur au cours de l'année de référence ne s'oppose pas à la naissance de son droit au congé annuel, dès lors que celui-ci était en congé de maladie dûment prescrit. D'un point de vue juridique, cela signifie que les absences du travail pour des motifs indépendants de la volonté de la personne employée intéressée, telles que les absences dues à une maladie, seront comptées dans la période de service. C'est ce qui résulte également de la réglementation figurant à l'article 5, paragraphe 4, de la convention n° 132 de l'Organisation Internationale du Travail, du 24 juin 1970, concernant les congés annuels payés, sur laquelle la Cour a fondé ses réflexions sur le rapport entre congé annuel et congé de maladie.

En conséquence, au même titre que pour un accident du travail ou une maladie professionnelle, lorsque le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels au cours de l'année prévue en raison d'absences liées à une maladie pour raisons non professionnelles, les congés payés ne peuvent faire l'objet d'un écrêtement et doivent être reportés après la date de reprise du travail (peu important que cette reprise intervienne avant ou après l'expiration de la période de prise des congés) et en cas d'impossibilité, si le contrat a pris fin, indemnisé pour ses congés annuels non pris (L'indemnité doit être calculée de sorte que le salarié soit placé dans une situation comparable à celle dans laquelle il aurait été s'il avait exercé son droit à congés pendant la durée de sa relation de travail).

De fait, l'article 5 du chapitre 10 du statut des relations collectives entre SNCF, SNCF Réseau, SNCF Mobilités constituant le Groupe Public Ferroviaire et leurs personnels ainsi que l'article 50 point 1 et 2 de la directive RH 0254 « Dispositions applicables au personnel contractuel » et l'article 18 - Influence des absences sur le congé réglementaire - de la directive RH 0143 « Congés du personnel du cadre permanent » sont devenus inopposables à l'ensemble des personnels car discriminatoires et contraires à la directive 2003-88-CE du parlement européen et du conseil 4 novembre 2003.

Comme pour la RATP, pour laquelle la Cour de Cassation dans ces arrêts des 17 février 2010 et 30 juin 2016 a admis que les dispositions de l'article 17 de la directive européenne du 04 Novembre 2003 « peuvent être invoquées directement à l'encontre de la RATP en ce qu'elle est chargée en vertu d'un acte de l'autorité publique d'accomplir, sous le contrôle de cette dernière, un service public et dispose à cet effet, de pouvoirs exorbitants par rapport aux règles applicables dans les relations entre particuliers », il s'infère que le Groupe Public Ferroviaire, entité soumise à l'autorité ou au contrôle de l'Etat qui se trouve dans une situation similaire peut se voir opposer les dispositions d'une directive européenne et qu'il est donc incontestable que la directive supranationale est également applicable à l'ensemble des salariés du GPF.

Très récemment, le 16 janvier dernier, la Cour d'Appel de COLMAR vient à son tour de confirmer la jurisprudence consacrant la supériorité du droit communautaire de la CJCE et condamne SNCF pour avoir réduit le nombre de jours de congés d'un agent, et donc de le rétablir dans ses droits à congés payés pour qu'il bénéficie au titre de chaque année depuis son embauche de 28 jours.

La Fédération SUD-Rail demande donc la modification des textes SNCF (Statut, RH 0254, RH 0143) en supprimant toutes dispositions permettant d'écrêter les jours de congés payés en raison d'absence maladie. Ces textes sont non seulement en opposition avec la Directive 2003/88/CE, mais aussi contraires à l'article 1 et 2 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de lutte contre les discriminations.

La Fédération SUD-Rail demande par ailleurs la régularisation de l'ensemble des personnels concernés en leur réattribuant les jours de congés payés écrêtés à tort à l'occasion de tout arrêt maladie non professionnels et ce depuis le 4 novembre 2003.



Sur les Repos Périodiques et les repos complémentaires et supplémentaires

Le référentiel RH 00677 « Dispositions complémentaires à l'accord d'entreprise sur l'organisation du temps de travail du 14 juin 2016 » dans ses dispositions diverses paragraphe 2 « Répercussions des absences sur l'octroi des repos hebdomadaires, périodiques et complémentaires ou supplémentaires » point b prévoient qu'au cours des absences autres que celles visées au point a) - c'est-à-dire de type A et C (Articles 191 et 193 de la directive RH 00131 « Rémunération du personnel du cadre Permanent »), il n'est pas enregistré de repos.

Certains établissements en déduisent que toutes les autres absences de type B (Repos supplémentaire pour état pathologique avant maternité, congé de maternité, de paternité, d'adoption, accident du travail ou maladie professionnelle, maladie ou blessure hors service,...), de type D (Congés supplémentaires sans solde, congés sans solde, ou absences non rémunérées, congé non rémunéré pour stages de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse, mise à pied ferme, absence irrégulière d'une durée ininterrompue supérieure à 8 jours,...) et de type E (Absences non rémunérées pour cessation concertée de travail) repris aux articles 192, 194 et 195 de la directive RH 00131 sont cumulatives et entraînent sans distinction, une réduction du nombre annuel de jour de repos dans certains cas à toute époque de l'année. Il en est de même pour les repos complémentaires (RM, RU ou autre RQ) non affectés dans un compte temps.

Sur la forme, la fédération dénonce l'absence de transparence dans la réduction de manière anarchique sans information détaillée autres que la réduction du nombre de jours de repos. Sur le fond, comme pour la réduction de congé en raison de la maladie, en aucun cas les absences rémunérées de type B (jours de maladie professionnelles ou non comme motivé plus haut, périodes de congé maternité, de paternité,..) ne peuvent être additionnées à des absences non rémunérées comme les jours de grève pour retirer des repos aux agents.

Outre le STATUT, le RH 0254, le RH 0143, la Fédération SUD-Rail demande la modification de la notice générale GRH 00086 concernant notamment les différents tableaux de répercussions des absences sur le crédit des congés et des repos (réduction en fonction de jours d'absence.)

Dans l'attente d'être reçus, veuillez recevoir, Monsieur le Président, Monsieur le Directeur, nos salutations syndicales Solidaires.

La Fédération SUD-Rail

FEDERATION SUD-Rail - 17 BOULEVARD DE LA LIBERATION 93200 ST DENIS

TEL : 01 42 43 35 75

@ : sud.rail.federation@gmail.com

FACEBOOK : @sudrailofficiel

FAX : 01 42 43 36 67

INTERNET : www.sudrail.fr

TWITTER : @Fede_SUD_Rail