

**ASSIGNATION DEVANT LE TRIBUNAL DE GRANDE
INSTANCE DE BORDEAUX**

L'AN DEUX MILLE SIX ET LE

A LA REQUETE DE :

Le syndicat SUD METAUX 33 , agissant poursuites et diligences de ses représentants légaux domiciliés en cette qualité audit siège 8 Rue de la Course 33000 BORDEAUX

Le Syndicat CFDT METAUX DE LA GIRONDE , 8 rue Théodore Gardère 33080 BORDEAUX CEDEX, Syndi au capital de , agissant poursuites et diligences de ses représentants légaux domiciliés en cette qualité audit siège

Le Syndicat CGT SNECMA PROPULSION SOLIDE agissant poursuites et diligences de ses représentants légaux domiciliés en cette qualité audit siège Les cinq chemins 33187 LE HAILLAN

Ayant pour avocat, **Maître Raymond BLET**, avocat près la Cour d'Appel de BORDEAUX, demeurant dite ville, 47 rue du Hâ - Téléphone : 05.56.44.27.27 - Fax : 05.56.44.27.26

NOUS HUISSIER SOUSSIGNE :

AVONS DONNE ASSIGNATION A :

La société SNECMA PROPULSION SOLIDE venant aux droits de la SNECMA, laquelle a succédé à la société Européenne de Propulsion. , Les cinq chemins F 33187 LE HAILLAN CEDEX, agissant poursuites et diligences de ses représentants légaux domiciliés en cette qualité audit siège où étant et parlant à :

D'AVOIR A SE TROUVER ET COMPARAITRE :

A l'audience et par devant Messieurs les Président et Juges composant le **TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE de BORDEAUX**, siégeant au Palais de Justice, Cité judiciaire, rue des Frères Bonie

Avec indication que, conformément aux articles 56, 752 et 755 du Code de Procédure Civile, le défendeur est tenu de constituer un Avocat au Barreau de **BORDEAUX**, dans un délai de **QUINZE JOURS** à compter de la présente assignation.

Qu'à défaut par lui de ce faire, il s'expose à ce qu'un jugement soit rendu à son encontre sur les seuls éléments fournis par le requérant.

POUR :

La société SNECMA PROPULSION SOLIDE vient aux droits de la SNECMA, laquelle a succédé à la société Européenne de Propulsion.

Un accord est intervenu entre la SNECMA et les partenaires sociaux le 28 septembre 1999 portant sur la réduction du temps de travail et l'emploi.

Les délégués syndicaux locaux ont été réunis par la Direction de l'établissement de BORDEAUX afin de préciser les modalités d'application locales de son volet RTT (Réduction du Temps de Travail et de l'Emploi).

Les parties ont, dans ce cadre, recherché, lors de discussions préparatoires, des modalités permettant tout à la fois d'améliorer l'efficacité du fonctionnement de l'établissement et les conditions de travail de ses personnels.

Elles ont en particulier, souhaité que l'augmentation des absences liées à la RTT ne crée pas de nouvelles contraintes pour les personnels présents par une intensification ponctuelle de la charge de travail ou l'apparition de dysfonctionnements.

Les partenaires sociaux ont abouti, à l'issue de ces négociations, à un accord signé par les syndicats CFDT, CFE-CGC, CFTC et CGT/FO, en date du 23 décembre 1999.

L'article 3 de cet accord fixe le nombre de jours de RTT à 11 par an, établis sur la base des 38 heures hebdomadaires travaillées par le personnel.

L'article 4 définit les modalités de prise des dits RTT.

L'article 20.4 de l'accord société du 28 septembre 1999, établit une distinction en scindant les jours de RTT en 5 jours pris à l'initiative des salariés selon les modalités habituelles de prévenance des prises de congés payés (JRTTs) ; le solde (6 jours) est organisé à l'initiative de l'entreprise par les responsables des unités opérationnelles (RUO) en concertation avec le personnel en fonction de l'activité.

A cet effet des tableaux de service basés sur le système de gestion de présence de l'établissement, permettent à chaque RUO de :

- ☞ définir les semaines ouvertes à la prise de JRTTe les lundis, mercredis ou vendredis
- ☞ disposer les autres absences du personnel (JRTTs congés payés, détente, repos compensateurs etc....)
- ☞ s'assurer que ces absences sont compatibles avec le bon fonctionnement du service, en particulier lors des périodes de forte activité conformément aux pratiques de la société rappelées à l'article 20.2 de l'accord central.

Ces tableaux de service doivent être consultables par le personnel au sein des secteurs. Ils sont révisés chaque mois afin de définir de façon précise le planning du mois suivant et, à titre prévisionnel, celui du trimestre qui suit si la visibilité du secteur si son activité le permet.

Chaque année le calendrier de chaque secteur comportera un minimum de 12 semaines ouvertes à la prise de JRTTe (hors période de fermeture de l'établissement). Les deux semaines encadrant la période de fermeture d'été, seront, sauf circonstances exceptionnelles, ouvertes à prise de JRTTe.

Courant 2006 l'employeur a tenté de modifier les modalités de prise de jours de RTT par négociations.

Celles-ci n'ayant pas abouties, il a renoncé à la fermeture durant toute une semaine au titre de la RTTe.

Toutefois il a modifié les termes de l'accord en imposant pour l'imputation de JRTTe au premier semestre, les lundi 5 juin et vendredi 30 juin, et pour le deuxième semestre, le vendredi 15 septembre et le vendredi 17 novembre.

Sur les 6 tels que prévus à l'accord, seules les modalités de l'accord sont retenues pour les deux dernières journées de RTTe (dans un premier temps:cf note du 4/4/06):

"afin de préciser le positionnement des dernières journées de RTTe, il vous est demandé de proposer, en concertation avec les personnels de votre unité opérationnelle, un lundi, mercredi ou vendredi complémentaire (ou deux pour les unités qui n'auraient pas été fermées en totalité le lundi 2 janvier 2006 au titre de la RTTe) à positionner sur les semaines 29 à 33 et 37 à 46."

Il a, par anticipation pour l'essentiel du personnel procédé à la fermeture du lundi 2 janvier 2006 au titre de la RTTe.

Incontestablement ces modalités dérogent à l'accord signé avec les organisations syndicales le 23 décembre 1999 et toujours en vigueur.

En effet, il a finalement imposé (cf notes des 3.5.06 et 13.12.06) la fermeture le lundi 2 janvier 2006 pour la plupart des unités opérationnelles ; et imposé les cas de RTTe sans concertation et sans fixer 12 semaines ouvertes à la prise de JRTTe hors période de fermeture de l'établissement.

De même il a imposé la journée du lundi de Pentecôte 5 juin ,sans aucune concertation ,contrairement à la réglementation.

Ce faisant, il fait obstacle à l'exécution loyale de l'accord RTT SNECMA BORDEAUX.

Cet accord n'a pas fait l'objet de dénonciation et les dispositions doivent en être scrupuleusement observées.

L'employeur a même transformé les jours de RTTe accordés à certains salariés en prise obligatoire de RTTs qui, selon l'accord, ne peuvent être envisagés et pris qu'à l'initiative des salariés.

Par une note du 3 mai 2006, diffusée à l'ensemble du personnel, l'employeur va même au delà de ces premières dispositions qui permettaient pour les 2 jours de RTTe complémentaires de satisfaire aux dispositions de l'accord, en imposant l'intégralité des jours de RTTe, sans concertation avec le personnel, sans prendre en compte le positionnement sur 12 semaines :

"Premier semestre 2006 : 2 janvier - 5 juin - 30 jui

Deuxième semestre 2006 : 21 juillet ou 18 août - 16 août - 15 septembre - 17 novembre."

Cette situation contraint les organisations syndicales requérantes à saisir le Tribunal de Grande Instance par assignation à jour fixe, afin qu'un jugement puisse être rendu dans des délais raisonnables, permettant de mettre un terme à cette application déloyale de l'accord d'établissement et à éviter les dérives identiques pour l'année 2008.

L'employeur entend affirmer l'initiative de l'entreprise sur l'organisation des 6 jours de RTTe (ce qui ne lui est pas contesté) ; mais s'affranchir des conditions qui encadrent cette prise de RTT (concertation avec le personnel, positionnement sur 12 semaines).

Il est utile pour comprendre l'enjeu du litige, de rappeler que les syndicats avaient signé l'accord d'établissement en précisant :

"Cela représente une avancée sociale inégalée à la SNECMA : il réduit la durée du temps de travail de près de 3 semaines par an et rompt avec la politique sur l'emploi menée à la SEP et SNECMA ces dernières années en prévoyant 1000 embauches."

Ainsi la CFDT, dans l'accord, exigeait-elle de voir le centre du Haillan bénéficier au plus vite de ces embauches, soit un minimum de 100 personnes ; d'autant plus que la pyramide des âges constitue un grand handicap pour l'avenir.

Ainsi l'accord correspond à l'attente de la majorité du personnel : elle lui permet de bénéficier de 11 jours de repos supplémentaires tout en gardant les avantages acquis et en particulier la souplesse liée à l'horaire individualisé.

C'est dire que les syndicats ont apposé leur signature parce que cette réduction du temps de travail était liée à la politique de l'emploi.

Or précisément, en organisant, comme elle le fait de manière unilatérale, les prises de RTTe, l'entreprise a pour objectif de concentrer les prises de RTT et d'éviter d'avoir recours à des embauches.

Il ne s'agit pas, pour les syndicats, de maintenir un droit acquis des salariés en prenant en compte leur simple confort ; mais de demander à l'employeur de respecter ses engagements relatifs à l'emploi.

Si l'employeur ne partage plus ce point de vue, il lui appartient de dénoncer l'accord, mais en aucun cas d'en travestir les dispositions en procédant de manière unilatérale.

Les syndicats, signataires ou non, de l'accord, sont recevables à solliciter de l'employeur l'exécution loyale de la convention. (art.L 135-3 à 6 du Code du Travail)

Pour ce faire, ils sont contraints de saisir le Tribunal de Grande Instance.

Il sera alloué à chacun d'entre eux une indemnité de 1.500 € sur le fondement de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile en sus d'une somme de 5.000 € à titre de dommages et intérêts sur le fondement des articles 1134 et suivants du Code Civil.

Enfin pour que les dispositions de l'accord soient respectées à l'avenir, le Tribunal fixera une astreinte de 5.000 € par jour de retard pendant le délai de 1 mois, passé lequel il sera à nouveau fait droit, le Tribunal se réservant la liquidation de l'astreinte.

Attendu qu'il est joint à la présente assignation le bordereau de pièces suivant lesquelles la demande est formée conformément au décret 98-1231 du 28 décembre 1998

PAR CES MOTIFS PLAISE AU TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE

Vu les articles 1134 et suivants du code civil, et 135-3 à 6 du Code du Travail

- ☞ **Constater** la mauvaise foi de SNECMA PROPULSION SOLIDE dans l'exécution de la convention d'établissement du 23.12.99 et par voie de conséquence :
- ☞ **Condamner** SNECMA PROPULSION SOLIDE à 5.000 € envers chacun des syndicats requérants à titre de dommages et intérêts
- ☞ **Condamner** SNECMA PROPULSION SOLIDE à exécuter pour l'année 2008 et les années suivantes, la convention du 23 décembre 1999 conformément à ses dispositions figurant à l'article 4 sous astreinte de 5.000 € par jour de retard pendant le délai de 1 mois passé lequel il sera à nouveau fait droit, le Tribunal se réservant la liquidation de l'astreinte
- ☞ **Condamner** SNECMA PROPULSION SOLIDE à une indemnité de 1.500 € envers chacun des syndicats demandeurs sur le fondement de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile.
- ☞ **Condamner** SNECMA PROPULSION SOLIDE aux entiers dépens dont distraction au profit de Maître Raymond BLET, avocat à la Cour, sur ses offres et affirmation de droit sur le fondement de l'article 699 du Nouveau Code de Procédure Civile.

SOUS TOUTES RESERVES - DONT ACTE

PIECES A L'APPUI DE LA DEMANDE

1. accord sur la réduction du temps de travail établissement de Bordeaux du 23/12/1999
2. réponses aux questions écrites, réunion du personnel : 16/03/2006
3. réponses aux questions écrites : délégués du personnel : 20/04/2006
4. réponses délégués du personnel :

5. messages diffusé à tout le personnel: 3/05/2006 - 13/12/2006
6. lettre à l'Inspection du Travail : 18/05/2006 - 14/04/2006
7. statuts CFDT
8. statuts CGT
9. statuts SUD METAUX
10. Comité d'entreprise : PV du 7/04/2006 : points 2.6 et 2.7
11. déclaration CGT
12. note de la direction 4/04/2006
13. transformation de RTTe en RTTs : Guy POITEVIN - Xavier HAHN - FONTA jean Pierre - MARUEJOULS Benoît - LACAUSTE Philippe