

CONCLUSIONS

M. Thomas JANICOT, Rapporteur public

1. L'affaire qui vient d'être appelée vous conduira à examiner la légalité des dispositions du statut particulier de la SNCF régissant la situation des salariés ayant vocation à rejoindre certaines de ses filiales, dans le contexte de l'ouverture à la concurrence du transport domestique de voyageurs.

Comme vous le savez, le quatrième « paquet ferroviaire » européen a été adopté par l'Union européenne en décembre 2016¹. Il prévoit l'ouverture progressive à la concurrence sur ce marché de deux types de services. D'une part, celle des services dits « librement organisés » (soit essentiellement les lignes TGV), à compter de décembre 2020. D'autre part, à compter de décembre 2023, celle des services dits « conventionnés », c'est-à-dire les services « Transilien » en Île-de-France, les services « TER » dans les autres régions, et les trains d'équilibre du territoire.

Anticipant ce bouleversement du marché ferroviaire européen, le législateur a réformé en profondeur l'organisation du groupe SNCF. Alors que celui-ci était depuis une loi du 4 août 2014² un « groupe public ferroviaire » constitué de trois établissements publics industriels et commerciaux (la SNCF, SNCF Réseau et SNCF Mobilités), la loi du 27 juin 2018 pour un nouveau pacte ferroviaire³, complétée par une ordonnance du 3 juin 2019⁴, a notamment procédé à trois évolutions.

En premier lieu, l'article L. 2101-1 du code des transports a prévu, à compter du 1^{er} janvier 2020, la création d'un « *groupe public unifié* » ayant vocation à remplir « *des missions de service public dans le domaine du transport ferroviaire et de la mobilité (...)* ». Ce groupe est constitué d'une société anonyme à capitaux publics, intégralement détenue par l'Etat,

¹ Voir en particulier le règlement 2016/2238/UE modifiant le règlement 1370/2007/CE.

² Loi n° 2014-872 portant réforme ferroviaire.

³ Loi n° 2018-515.

⁴ Ordonnance n° 2019-552 du 3 juin 2019 portant diverses dispositions relatives au groupe SNCF.

dénommée la société nationale SNCF. Celle-ci contrôle et pilote, directement ou indirectement, quatre filiales de droit privé : SNCF Réseau, SNCF Voyageurs, Fret SNCF et SNCF Gares & Connexions.

En deuxième lieu, le I de l'article L. 2101-2 du même code précise que le groupe SNCF est composé de deux catégories de salariés. D'une part, les salariés régis par « *un statut particulier élaboré dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat* », qui représentent environ 90 % des 150 000 salariés du groupe. Ce statut dispose d'une portée réglementaire⁵, est adopté par délibération du conseil d'administration de la SNCF sans qu'il soit nécessaire d'obtenir une approbation ministérielle⁶ et comporte un ensemble de règles régissant les conditions d'entrée dans l'entreprise, la rémunération, le déroulement des carrières, les sanctions, les congés ou encore l'assurance maladie et le droit syndical. Il peut le cas échéant être complété par un accord professionnel ou une convention de branche (v. art. L. 2101-3 du code). D'autre part, le groupe est composé de « *salariés sous le régime des conventions collectives* », qui représentent environ 11 000 contractuels. Si les salariés sous statut continuent d'être régis par ce dernier à l'issue de la réforme, l'article 3 de la loi du 27 juin 2018 a toutefois prévu la fin de l'embauche des salariés sous statut et donc la mise en extinction de celui-ci à compter du 1^{er} janvier 2020.

En dernier lieu, les articles L. 2121-15 à L. 2121-18 du code des transports, qui entreront pour l'essentiel en vigueur le 25 décembre 2023, ont fixé les modalités de mise en concurrence prévues pour l'exploitation des services « conventionnés » par les autorités organisatrices, c'est-à-dire les régions pour les lignes régionales et l'Etat pour les trains d'équilibre du territoire. Ces services sont ainsi généralement divisés en « lots » correspondant aux différentes lignes, lesquels sont attribués, selon les cas, soit directement à un opérateur, soit à la suite d'une procédure de mise en concurrence préalable. Afin de sécuriser le transfert des salariés de la SNCF vers l'opérateur ayant remporté l'appel d'offre, le législateur a distingué deux situations.

La première concerne les cas où l'attributaire est un concurrent de la SNCF⁷. Dans ce cas, les salariés qui lui sont transférés le sont dans la limite des salariés nécessaires à l'exploitation du service et le statut particulier ne leur est plus applicable, ces derniers conservant uniquement le bénéfice de la garantie d'emploi prévue par le statut et l'affiliation au régime spécial de retraite des cheminots (dit « sac à dos social », v. art. L. 2102-22).

La seconde est celle où l'attributaire est une filiale dédiée de la société SNCF Voyageurs, la création d'une telle filiale étant souvent exigée en pratique par les autorités organisatrices. Si elle bénéficiera du transfert de salariés de SNCF Voyageurs pour remplir ses nouvelles missions, le législateur a toutefois indiqué aux articles L. 2101-2-1 et L. 2101-2-2 du code des

⁵ TC, 26 octobre 1981, G... c/ SNCF, T. p. 656.

⁶ Depuis le décret n° 2019-1337 du 11 décembre 2019.

⁷ v. les articles L. 2121-22, L. 2121-25 et L. 2121-26 du code des transports.

transports que la création de telles filiales par la société nationale SNCF ou ses quatre filiales « ne porte pas atteinte à l'application du statut (...) aux salariés précédemment régis par celui-ci » et que « les contrats de travail des salariés affectés exclusivement ou essentiellement aux activités transférées, en cours au jour du transfert, se poursuivent au sein de la filiale bénéficiaire du transfert ». Ces garanties législatives sont à l'origine des deux requêtes dont vous êtes saisis.

2. Par une délibération du 9 juin 2022, le conseil d'administration de la société nationale SNCF a mis à jour le « Statut des relations collectives entre la SNCF et son personnel », applicable selon son préambule à « tous les agents » des cinq sociétés du groupe et de leurs filiales. Cette délibération a notamment modifié ses chapitres relatifs au droit syndical et à l'exercice des fonctions syndicales ainsi qu'à la procédure disciplinaire, afin de définir des règles spécifiques pour les salariés ayant rejoint les filiales créées en vue de répondre à un appel d'offre émis par une autorité organisatrice. La Fédération des syndicats de travailleurs du rail (Sud-Rail) et l'Union fédérale des cheminots et activités complémentaires vous demandent, par deux requêtes distinctes, d'annuler dans cette mesure cette délibération, après avoir échoué à en obtenir la suspension devant votre juge des référés (JRCE, 11 juillet 2022, n° 465305, 465414).

3. Vous devrez avant tout vous interroger sur le point de savoir si leur contestation relève bien de la compétence du juge administratif.

Cette compétence semble de prime abord s'imposer s'agissant d'une délibération modifiant le statut particulier de la SNCF. Dans le sillon de la décision du Tribunal des conflits *Epoux B...* (TC, 15 janvier 1968, n° 1908, p. 789), votre jurisprudence comme la sienne lui attribuent en effet de longue date les litiges portant sur la légalité du statut des relations collectives entre une entreprise publique (société anonyme ou établissement public industriel et commercial) et son personnel (pour celui de la SNCF, TC, 26 octobre 1981, *G...*, T.), ce statut devant être regardé comme un « élément de l'organisation du service public » et par conséquent comme ayant « le caractère d'un règlement administratif » (CE, 12 novembre 1990, *M...*, n° 42875, Rec.)⁸.

Cependant, par deux décisions *Kim* et *Voisin* du 15 décembre 2008, le Tribunal des conflits a attribué au juge judiciaire les litiges portant sur la validité, les conditions d'application ou la dénonciation d'une convention collective ou d'un accord d'entreprise conclu en application du code du travail, hormis le cas où la contestation concerne des dispositions qui n'ont pas pour objet la détermination des conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail ainsi que des garanties sociales des personnels des entreprises et établissements publics visés par ces textes, mais qui régissent l'organisation du service public⁹.

⁸ Voir dans la même ligne, CE, 18 janvier 2012, *M. VV...*, n° 344677, Rec. ; CE, Assemblée, 7 juillet 1995, *Damiens* et autres, n° 146028 149495 149946 149947, Rec.

⁹ TC, 15 décembre 2008, *Kim* c/ EFS, n° 3652, T. et même jour, *Voisin* c/ RATP, n° 3662, Rec.

Cette jurisprudence, récemment déclinée au cas des actes unilatéraux pris pour l'application d'une telle convention ou d'un tel accord ou à d'autres actes unilatéraux (v. respect. TC, 11 avril 2022, *SUD Rail c/ Société nationale SNCF*, n° 4241, Rec. et TC, 1^{er} janvier 2016, *Comité d'établissement de l'unité clients et fournisseurs IDF des sociétés ERDF et GRDF*, n° 4038, Rec.), a pu faire naître des doutes sur le maintien d'une compétence du juge administratif pour connaître de la légalité de dispositions statutaires ou d'actes s'y rapportant, alors que les décisions *Kim* et *Voisin* semblent distinguer ce qui relève de l'organisation des relations collectives au sein de l'entreprise de ce qui relève de l'organisation du service public proprement dit.

Ces doutes nous semblent toutefois avoir été dissipés par la jurisprudence. Vous avez ainsi reconnu la compétence du juge administratif pour connaître d'une note de service de la SNCF portant sur l'indemnité d'exploitation des grands ensembles électroniques, au motif que cette rémunération est un élément constitutif de son statut réglementaire (CE, 23 janvier 2012, *Berthe et autre*, n° 350529, T.). Et vous avez affirmé quelques mois plus tard que le juge administratif est compétent pour connaître de la contestation des actes unilatéraux fixant le statut du personnel des entreprises publiques (v. le fichage sous CE, 23 juillet 2012, *EDF et autres*, n° 347088, T.), solution qui nous paraît avoir été récemment confortée par le Tribunal des conflits (TC, 6 juillet 2020, *Société La Poste*, n° 4188, T.)¹⁰.

Compte-tenu de cette dernière veine jurisprudentielle, nous sommes d'avis que les recours formés contre la délibération attaquée relèvent bien du juge administratif, celle-ci constituant un acte unilatéral modifiant directement le statut particulier de la SNCF.

Il est désormais temps d'examiner les différents moyens soulevés par les requérants, en commençant par la requête n° 465302.

4. Son moyen d'illégalité externe pourra être aisément écarté, la délibération du 9 juin 2022 ayant été adoptée par le conseil d'administration de la SNCF dans le respect du quorum fixé par l'article L. 226-37 du code de commerce.

5. Son premier moyen de légalité interne est le plus délicat. Selon le syndicat requérant, en prévoyant dans le statut des dispositions particulières pour les salariés ayant vocation à rejoindre les filiales créées pour répondre à un appel d'offre, la délibération attaquée méconnaît trois principes : le principe d'unité du statut, qui empêcherait de prévoir des règles particulières pour certains salariés qui y sont soumis ; le principe de continuité du statut fixé par l'article L. 2101-2-1 du code des transports, en ce que les salariés transférés dans les filiales doivent bénéficier du même statut que celui qui leur était applicable avant leur

¹⁰ Selon lequel « si la contestation des actes unilatéraux pris par la personne morale de droit privé La Poste, à l'exception de ceux relatifs à la situation statutaire des fonctionnaires, qui présentent le caractère d'actes administratifs, relève en principe de la compétence de la juridiction judiciaire, la juridiction administrative demeure compétente pour apprécier la légalité de ceux de ces actes qui, présentant un caractère réglementaire et touchant à l'organisation du service public, sont des actes administratifs ».

transfert ; enfin le principe général de droit du travail d'égalité de traitement entre les salariés (Cass. Soc., 16 mai 2007, n° 05-44.565).

5.1. Avant d'examiner la délibération litigieuse, vous devez examiner la portée qu'il convient de conférer aux principes d'unité et de continuité du statut tel qu'invoqués par le syndicat requérant.

Nous n'avons pas de doute pour reconnaître l'existence de ces principes, qui sont les deux faces d'une même médaille. L'un vise à garantir l'application du même statut entre les salariés transférés et les autres salariés du groupe (c'est sa dimension matérielle) ; l'autre à garantir l'application du même statut avant et après le transfert des salariés filialisés (c'est sa dimension temporelle). Le principe d'unité du statut découle ainsi de l'article L. 2101-2 du code des transports, qui, en mentionnant l'existence d'« *un* » statut particulier, fait obstacle à ce que plusieurs statuts coexistent pour régir les différentes catégories de personnels qui composent la SNCF. Quant au principe de continuité, il est consacré par l'article L. 2101-2-1, selon lequel la création de filiales ne porte pas atteinte à l'application du statut aux salariés précédemment régis par celui-ci.

Nous comprenons bien sûr que le syndicat requérant réagisse à l'instauration de règles particulières pour les salariés filialisés, le maintien du bénéfice du statut ayant été un élément important d'acceptabilité de la réforme. Mais nous ne pensons pas que la loi interdit, par principe, toute adaptation des règles statutaires afin de tenir compte de la situation spécifique de ces salariés.

D'une part, le statut ne forme pas selon nous un « bloc monolithique », uniformément applicable à l'ensemble des salariés qui y sont soumis, alors qu'aucune disposition législative ou réglementaire ne l'interdit. Votre jurisprudence, peu fournie sur ce point, est engagée dans le sens de l'absence d'assimilation de l'unicité du statut à son uniformité. Vous avez ainsi jugé que la circonstance qu'un personnel soit régi par un statut « *n'impose au gouvernement ni de soumettre toutes les catégories d'agents aux mêmes règles statutaires ni de définir ces règles par un document unique* » (CE, 1^{er} mars 1968, *Syndicat unifié des techniciens de l'ORTF*, n° 64975, Rec.). Et la même faculté d'adaptation des stipulations d'une convention collective existe d'ailleurs en droit du travail, pour tenir compte des caractéristiques de certains établissements, en dépit du principe d'unicité du statut collectif (v. par exemple Cass. Soc. 6 décembre 1995, n° 92-41.230, Bull. civ. V, n° 333). La SNCF fait ainsi valoir que plusieurs dispositions du statut sont déjà adaptées à des catégories de personnels, comme les agents de conduite ou ceux relevant d'établissements ayant un faible effectif, ces salariés continuant malgré tout d'être soumis au statut unique du groupe public unifié.

D'autre part, nous ne pensons pas que le principe de continuité du statut empêche, par principe, toute adaptation pour régir la situation des salariés filialisés. Les travaux préparatoires sont muets sur ce point¹¹ mais l'interdiction de « *porter atteinte* » à l'application

du statut, fixée par l'article L. 2101-2-1, ne nous apparaît pas comme un mécanisme de cristallisation des règles statutaires temporellement applicables avant leur transfert, notamment du fait de l'absence de droit au maintien d'une réglementation (CE, Section, 27 janvier 1961, *Sieur V...*, n° 38661, Rec.). Il s'agit selon nous davantage d'une garantie leur permettant de continuer à être régis par le statut particulier, à l'inverse des salariés ayant vocation à rejoindre des opérateurs concurrents de la SNCF attributaires d'un appel d'offre, sans que cette garantie ne fasse obstacle à ce que des adaptations puissent y être apportées pour tenir compte de leur situation ou celle de leur établissement.

En revanche, afin de ne pas dénaturer la volonté du législateur, nous pensons que ces adaptations ne peuvent être légalement adoptées qu'à la condition de ne pas opérer entre les salariés régis par le statut de différence de traitement contraire au principe d'égalité. Autrement dit, ces adaptations doivent être justifiées par exemple par la spécificité de leurs activités ou de l'établissement qui les accueille et la différence de traitement ainsi opérée ne doit pas être manifestement disproportionnée par rapport à la différence de situation qu'elles ont vocation à appréhender. En effet, l'hypothèse inverse reviendrait d'une certaine manière à appliquer à des salariés placés dans des positions identiques d'autres règles que celles prévues par le statut unique, en méconnaissance du principe d'unité et de continuité du statut et du principe d'égalité entre salariés.

5.2. Si vous nous suivez pour adopter cette grille d'analyse, il vous appartient de l'appliquer aux deux modifications statutaires apportées par la délibération attaquée.

5.2.1. La première concerne le chapitre 1^{er} du statut, relatif au droit syndical et à l'exercice des fonctions syndicales. Son titre 2 prévoit, pour les organisations syndicales uniquement composées de travailleurs de chemins de fer et reconnues représentatives, des garanties particulièrement étendues, à commencer par la mise à disposition d'agents auprès de chacune des organisations syndicales, correspondant à un agent par comité social et économique (CSE) d'établissement dans le périmètre duquel le syndicat a obtenu au moins 10% des suffrages au 1^{er} tour des dernières élections des titulaires au CSE ainsi qu'un nombre d'agent égal au produit de 0,05% par le nombre de suffrage obtenus (article 4). A cela s'ajoute la mise à disposition contre facturation de salariés pour exercice de fonctions syndicales, dont le nombre est toutefois plafonné (article 5). Enfin, les articles 6 et 7 prévoient l'attribution de congés supplémentaires avec solde accordés aux agents pour leur permettre d'exercer leurs fonctions syndicales ainsi qu'un crédit de 150h de congés par mois accordés aux délégués syndicaux.

La délibération attaquée a modifié l'article 16 de ce chapitre, pour y prévoir des garanties allégées pour les salariés des filiales créées en réponse à un appel d'offre. Cette disposition remplace ainsi les garanties du titre 2 par l'attribution d'un crédit global de 5,42 heures de

¹¹ Amendement COM-89 du Gouvernement en 1^{ère} lecture au Sénat. Ses motifs indiquent que « la création de filiales au sein de ce périmètre garantit la continuité de l'application du statut au sein de ces filiales ».

délégation par an et par salarié à représenter dans la filiale, calculé en faisant la somme des heures d'absences et des facilités accordées sur le fondement du titre 2, attribuées ensuite aux délégués syndicaux au prorata de la représentativité de leur organisation syndicale.

Le syndicat requérant critique ces nouvelles dispositions en ce qu'elles ne prévoient plus de mettre à disposition des organisations certains salariés pour leur permettre d'exercer leurs fonctions syndicales. Mais, comme le fait valoir la SNCF, cette adaptation se justifie principalement par la faible taille des filiales en question. Contrairement à celles du groupe unifié, qui se composent de plusieurs milliers voire dizaines de milliers de salariés¹², ces filiales comprennent entre 40 à 511 salariés selon les besoins exprimés par les autorités organisatrices. On comprend bien dans un tel contexte que la mise à disposition pendant plusieurs jours entiers de salariés au profit des organisations syndicales risque de perturber le bon fonctionnement de la filiale, alors au demeurant qu'elle est en concurrence avec des opérateurs dont les salariés ne bénéficient pas du régime protecteur du statut.

Cette différence de situation nous semble justifier une adaptation des dispositions du statut pour ces salariés, d'autant que l'article 9 de son chapitre 1^{er} prévoit déjà des garanties syndicales sensiblement allégées pour les organisations composées partiellement de cheminots et que la loi elle-même a l'habitude de moduler ces garanties en fonction de la taille de l'entreprise (v. sur la variation du nombre de délégués syndicaux ou sur les crédits d'heures accordés aux organisations syndicales, les art. L. 2143-6 et L. 2141-3 du code du travail). Ajoutons que la méthode de détermination du quantum des droits à crédits alloués aux organisations syndicales de la filiale a été déterminé à partir du nombre total d'heures de crédits sous toutes formes, mises à disposition comprises, de sorte que la différence de traitement prévue par l'article 16 n'est pas manifestement disproportionnée au regard de la différence de situation qu'elle a vocation à régir.

La première modification critiquée nous semble donc exempte de critique au regard du principe d'unité et de continuité du statut et au regard du principe d'égalité entre salariés.

5.2.2. La seconde modification critiquée porte sur le chapitre 9 du statut, relatif à la procédure et aux sanctions disciplinaires. Le syndicat requérant cible son article 4.10, applicable aux salariés des filiales créées en vue de répondre à un appel d'offre. Ce dernier prévoit qu'un passage en conseil de discipline n'est pas requis pour les propositions de sanction au moins égales au déplacement par mesure disciplinaire, le salarié concerné ayant la possibilité de consulter son dossier huit jours au moins avant l'entretien disciplinaire, de déposer des pièces complémentaires jusqu'à trois jours ouvrables avant cet entretien et de se faire assister, pendant cet entretien, par un salarié de son choix, de sa filiale.

¹² Société nationale (environ 10 000 agents), SNCF Réseau (56 000 agents), SNCF Voyageurs (72 000 agents), Fret SNCF (6 500 agents), SNCF Gares & Connexions (3 000 agents).

Le syndicat requérant reproche à cet article de supprimer le passage en conseil de discipline, qui constitue une « *garantie de fond* » protectrice des salariés et qui ne saurait être compensée par la possibilité de consulter son dossier ou de bénéficier d'un échange préalable avec son employeur.

De manière étonnante, le statut particulier lui-même ne détermine pas explicitement les cas où la saisine du conseil de discipline est obligatoire, mais s'en tient, à l'article 6 de son chapitre 9, à quelques dispositions sur sa composition et son fonctionnement. En réponse à une mesure d'instruction ordonnée par votre 1^{ère} chambre, la SNCF a produit une instruction GRH 00144, qui concerne les « *garanties disciplinaires applicables au personnel des sociétés* » membres du groupe unifié.

La lecture de ce document nous conduit à deux observations. D'une part, ce document unilatéral se présente comme « *précisant* » les mesures disciplinaires prévues au chapitre 9 du statut, de et s'apparente ainsi à une mesure d'application du statut. D'autre part, pour les sanctions au moins égales au déplacement par mesure disciplinaire, son article 12.2 prévoit que l'autorité habilitée à prononcer une sanction peut décider, soit de faire intervenir le conseil de discipline, soit de proposer une nouvelle sanction, soit de prononcer une sanction de radiation des cadres en application de l'article 7.2 du chapitre 9 du statut, une telle sanction étant prise sans intervention du conseil de discipline¹³.

Nous en déduisons de la combinaison de ces dispositions avec celles du chapitre 9, que lorsqu'elle envisage à l'encontre d'un salarié une sanction au moins égale au déplacement par mesure disciplinaire, l'autorité habilitée à prononcer la sanction doit solliciter l'avis du conseil de discipline et communiquer son dossier au salarié huit jours calendaires au moins avant la réunion. En ce sens, l'article 4.10 du statut déroge bien à cette règle statutaire, dont la SNCF ne conteste pas l'existence.

Cette adaptation est-elle légale ? La question est délicate, alors que la simple consultation de son dossier personnel et la possibilité d'échanger avec l'employeur constituent selon nous un minimum procédural en matière disciplinaire. Elles ne présentent pas non plus des garanties équivalentes au passage en conseil de discipline, celui-ci étant notamment composé de représentants des salariés. Seulement, la grille d'analyse que nous vous avons proposée précédemment ne doit pas vous conduire à examiner si des mesures alternatives ou équivalentes à celles prévues par le statut devaient être adoptées, ce qui serait à notre sens pousser trop loin votre contrôle, mais seulement à vérifier si la mesure dérogatoire est justifiée par une différence de situation et n'est pas manifestement disproportionnée.

Or, cette différence de situation nous semble bien constituée en l'espèce. Comme l'indique la SNCF, l'article 6 du chapitre 9 du statut impose que trois « *cadres supérieurs* » siègent en conseil de discipline, à condition qu'ils n'aient pas participé à l'instruction de l'affaire et ne

¹³ L'article vise les cas de condamnations sans sursis pour crime ou délit contre la sûreté de l'Etat.

soient pas à l'origine de la sanction. Cette exigence apparaît peu adaptée au cas des filiales de taille modeste, où le réservoir de cadres mobilisables est peu fourni, la SNCF affirmant ainsi que seuls un ou deux cadres seraient mobilisables pour chaque filiale. Le risque de ne pas être en capacité d'assurer la composition des conseils de discipline semble suffisamment crédible et n'est d'ailleurs pas directement remis en cause par le syndicat requérant. La procédure adaptée de l'article 4.10 ne paraît pas non plus manifestement disproportionnée, alors notamment que les règles « *de droit commun* » du statut prévoient seulement un délai de deux jours pour consulter son dossier et que le passage en conseil de discipline ne constitue pas un minimum procédural légal fixé par le code du travail. L'article 4.10 ne méconnaît donc ni le principe de continuité et d'unité du statut, ni le principe d'égalité entre salariés.

Compte-tenu de l'ensemble de ces éléments, le moyen tiré de la méconnaissance de ces trois principes par la délibération attaquée doit être écarté. Nous ne voyons pas non plus de détournement de pouvoir, de méconnaissance du principe constitutionnel de participation des salariés à la détermination collective des conditions de travail, du principe d'égalité entre organisations syndicales comme le soutient, dans de très brefs développements, le syndicat Sud-Rail. Vous rejetterez donc la requête n° 465302.

5. Le même sort pourra être réservé à la requête n° 465413. Celle-ci soulève les mêmes moyens de légalité interne que la précédente requête et un moyen de légalité externe distinct, tiré de ce que la délibération attaquée a été prise en méconnaissance du principe de participation des salariés à la détermination collective des conditions de travail reconnu par le 8^{ème} alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 (v. aussi CC, décision n° 77-79 DC du 5 juillet 1977).

Cependant, il ressort des pièces du dossier que la SNCF a conduit avec les organisations syndicales de nombreuses réunions bilatérales et collectives sur les projets de modification du statut et elles ont pu exprimer leurs positions à l'occasion de la réunion du comité du statut du 2 mai 2022, ce comité émettant un avis sur ses projets de modification préalablement à la délibération du conseil d'administration (art. 2 du décret du 10 février 2015). Le moyen pourra donc être écarté.

Par ces motifs, nous concluons au rejet des deux requêtes et au rejet des conclusions présentées par la société nationale SNCF au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.
