



Déclaration FO Newrest Wagons-Lits lors de la réunion du CSE du 22 octobre 2020

En date du 20/10/2020, la direction NEWREST Wagons-Lits France, par l'intermédiaire de M. COUTEAU, envoyait en courriel un document intitulé : « INFORMATION SUR LA SUITE DU PROJET PLANIFICATION ET DE REORGANISATION DES GQP ». Ce document étant en lien avec la question 10 de l'ordre du jour du CSE NEWREST Wagons-Lits France du 22/10/2020.

Notre organisation syndicale FO a relevé la conclusion de ce document :

« Fort de la mise en avant de ces disparités et s'appuyant sur l'expérience de la fusion des UO opérationnelles des sites de Gare de Lyon et Montparnasse, nous projetons de fusionner la planification des équipes Parisiennes en les regroupant sous une seule entité.

Ce projet ambitionne de concilier :

- L'amélioration de l'équité sur la rémunération variable
- L'amélioration de l'équité de la pénibilité
- La préservation des temps de trajets domicile/Prise de service
- Le lissage des sur/sous effectifs
- La baisse des contrats précaires

Ce regroupement des plannings sous une seule UO ne concernerait que les commerciaux basés à Paris soit environ 450 personnes. L'ensemble de ces éléments fait l'objet d'une première information aux Organisations syndicales lors du CSE TGV du 22 octobre 2020. Elles seront consultées ultérieurement. » Notre Organisation Syndicale rappelle à la Direction NEWREST que la clause de mobilité géographique des salariés ne permet pas le partage du temps de travail entre plusieurs établissements de la même entreprise :

Dans une décision, rendue le 20 décembre 2006, la Cour de cassation décide que la clause de mobilité ne permet pas à l'employeur d'imposer au salarié un partage de son temps de travail entre deux établissements de l'entreprise.

En l'espèce, le contrat de travail comportait une clause de mobilité précisant que le lieu de travail d'une salariée se trouvait à Soissons, tout en permettant à l'employeur de la muter dans un autre établissement de l'entreprise. La salariée refusant à plusieurs reprises une telle mutation, l'employeur décide de la licencier en s'appuyant sur la clause de mobilité insérée dans son contrat de travail. A tort estime la Cour de cassation. Pour les magistrats de la Haute juridiction, en effet, la clause de mobilité ne permet pas à l'employeur d'imposer à la salariée un partage de son temps de travail entre plusieurs établissements.

Cette décision s'inscrit en droite ligne de la jurisprudence de la Cour de cassation selon laquelle les clauses de mobilité doivent être interprétées strictement. Ces clauses, en effet, si elles peuvent permettre de modifier le lieu de travail, ne peuvent en aucun cas permettre de modifier d'autres éléments du contrat, telle que la répartition du temps de travail.

Cass. soc., 20 décembre 2006, n° 05-42.224, Dramogore c/ Société Le Bac

C'est pourquoi notre organisation syndicale ne donnera aucun avis sur une information/consultation qui modifie les contrats de travail des salariés de l'entreprise.

Les élus Force Ouvrière

Paris, le 22 octobre 2020