

**TRIBUNAL
DE GRANDE
INSTANCE
DE PARIS**



1/4 social

N° RG :
16/03833

N° MINUTE :

**JUGEMENT
rendu le 21 mars 2017**

Assignation du :
17 février 2016
15, 18 et 19 avril 2016

ANNULATION ACCORD

Ph. V.

DEMANDERESSE

**FEDERATION DES EMPLOYES ET CADRES FORCE
OUVRIERE**
54 rue d'Hauteville
75010 PARIS

représentée par Maître Sophie HUMBERT, avocat au barreau de
PARIS, vestiaire #D0950

DÉFENDEURS

FEDERATION BANQUES ET ASSURANCES CFDT
47-49 rue Simon Bolivar
75948 PARIS

**FEDERATION NATIONALE DES CADRES ET AGENTS DE
MAITRISE ET TECHNICIENS CFE/CGC FORCE ET VENTE**
43 rue de Provence
75009 PARIS

représentées par Maître Jean-Marc WASILEWSKI de l'AARPI
DÉLTOMBE MULOT-CALVINO COURTOIS WASILEWSKI, avocat
au barreau de PARIS, vestiaire #R129

**Expéditions
exécutoires
délivrées le :**

GENERALI FRANCE ASSURANCES

2 rue Pillet Will
75009 PARIS

GENERALI VIE

2 rue Pillet Will
75009 PARIS

GENERALI IARD

2 rue Pillet Will
75009 PARIS

TRIESTE COURTAGE

2 rue Pillet Will
75009 PARIS

GENERALI REASSURANCE COURTAGE

2 rue Pillet Will
75009 PARIS

L'EQUITE

2 rue Pillet Will
75009 PARIS

représentées par Maître Bruno SERIZAY, avocat au barreau de PARIS,
vestiaire #K0020

SYNDICAT UNSA GENERALI

3 chemin de la vicomté
Lieudit les Venteux
51140 MONTIGNY SUR VESLE

représenté par Maître Birame DIOUF, avocat au barreau de
PARIS, vestiaire #D0515

FEDERATION UNSA BANQUES ASSURANCES

21 rue Jules Ferry
93177 BAGNOLET

**FEDERATION NATIONALE DES PERSONNELS DES
SECTEURS FINANCIERS CGT**

263 rue de Paris
93515 MONTREUIL CEDEX

non représentées

SYNDICAT CGT GENERALI

2-8 rue Luigi Cherubini
93200 SAINT DENIS

représenté par Maître Christophe VIGNEAU, avocat au barreau de
PARIS, vestiaire #D2128

INTERVENANTE VOLONTAIRE

**FEDERATION CGT DES SYNDICATS DU PERSONNEL DE LA
BANQUE ET DE L'ASSURANCE**

263 rue de Paris
Case 537
93515 MONTREUIL CEDEX

représentée par Maître Christophe VIGNEAU, avocat au barreau de
PARIS, vestiaire #D2128

COMPOSITION DU TRIBUNAL

Monsieur Philippe VALLEIX, Premier Vice-Président
Président de la formation

Madame Géraldine DETIENNE, Vice-Présidente
Madame Elodie GUENNEC, Juge
Assesseurs

assistés de Mathilde ALEXANDRE, Greffier lors des débats

DÉBATS

A l'audience du 17 janvier 2017
tenue en audience publique

JUGEMENT

- Réputé contradictoire.
- En premier ressort.
- Prononcé publiquement, par mise à disposition au greffe, les parties en ayant été avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.
- Signé par M. Philippe VALLEIX, Président et par Mme Mathilde ALEXANDRE, greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

EXPOSÉ DU LITIGE

La société GENERALI FRANCE ASSURANCES, la SA GENERALI VIE, la société GENERALI IARD, la SA TRIESTE COURTAGE, la SA GENERALI RÉASSURANCE COURTAGE et la SA L'ÉQUITÉ ont constitué par accord du 26 novembre 2015 une unité économique et sociale (UES) dénommée *GENERALI FRANCE ASSURANCES (GFA)*, dont les instances représentatives du personnel, régies par un accord du 25 février 2013, se composent notamment du *Comité d'établissement des directions des métiers support et des métiers opérationnels* (regroupant les collaborateurs administratifs et les inspecteurs hors réseaux salariés), du *Comité d'établissement du réseau salarié de Generali* (regroupant l'ensemble des collaborateurs commerciaux de ce réseau) et le *Comité d'établissement du réseau commercial La France Assurances Conseils* (regroupant l'ensemble des collaborateurs commerciaux de ce réseau).

Après avoir procédé à la dénonciation d'un accord collectif du 19 novembre 2003 dénommé *Accord sur l'harmonisation de la durée du travail et de l'aménagement du temps de travail des sociétés métropolitaines de l'UES GENERALI Assurance*, les sociétés composant l'UES GFA ont conclu le 17 décembre 2015 avec effet à compter du 1^{er} janvier 2016 avec les organisations syndicales représentatives CFDT, CFE-CGC et UNSA un accord collectif dénommé *Accord sur l'organisation de la durée du temps de travail des collaborateurs relevant de l'Etablissement des Directions des Métiers Support et Métiers Opérationnels*. Cet accord collectif comporte notamment des stipulations ainsi libellées :

« (...) / Article 2.2. L'organisation des horaires de travail

Article 2.2.1. Dans les équipes où l'organisation des horaires de travail fait l'objet d'un consensus

Afin de renforcer l'autonomie des équipes dans l'organisation de leur temps de travail et de responsabiliser les collaborateurs dans la prise en compte des besoins des clients, des intermédiaires et plus largement de leur activité, les parties signataires souhaitent permettre une adaptation de l'organisation des horaires de travail au niveau de chaque équipe dès lors que la majorité des collaborateurs de l'équipe y est favorable et que cette dernière répond aux enjeux de l'activité.

Par principe, la détermination des horaires individualisés de chaque collaborateur est définie au niveau de chaque équipe, par l'équipe sous la responsabilité de la ligne managériale de manière concrète.

La détermination des horaires individualisés de chaque collaborateur fait l'objet d'une concertation avec l'ensemble des collaborateurs de l'équipe au cours de laquelle le manager du service présente l'ensemble des éléments d'appréciation permettant de définir l'organisation des horaires de travail la mieux adaptée pour répondre aux besoins des clients, des intermédiaires ou plus largement de l'activité.

Un dialogue doit être engagé au sein de l'équipe afin d'aboutir à un diagnostic partagé sur les dits enjeux.

L'organisation des horaires de travail la mieux adaptée pour répondre aux besoins des clients, des intermédiaires et plus largement de l'activité fait l'objet d'un consensus de l'équipe dès lors qu'au moins 70 % des collaborateurs de l'équipe (manager non compris) y sont favorables.

Chaque collaborateur fait part de ses préférences et s'inscrit individuellement dans l'organisation collective de l'équipe.

La concertation doit permettre d'arriver à un consensus et de valider que les horaires individualisés de chaque collaborateur de l'équipe permettent de couvrir les besoins de l'équipe au regard de l'organisation des horaires de travail définie.

L'organisation des horaires de travail définie par l'équipe ainsi que le consensus de l'équipe font l'objet d'une formalisation par le manager qui est communiquée à l'ensemble des collaborateurs de l'équipe, à la ligne managériale ainsi qu'à la DRH.

Les horaires de travail de chaque collaborateur afférents aux besoins du service et à l'organisation des horaires de travail définis par l'équipe font l'objet d'un planning prévisionnel mois par mois sur une période de six mois.

L'organisation des horaires de travail définie fait l'objet d'un suivi régulier, a minima tous les trimestres, au sein de l'équipe et sous la responsabilité du manager afin d'examiner les ajustements à apporter.

En dehors des engagements du collaborateur dans le planning collectif, ce dernier bénéficie des horaires libres et individualisés. Un bilan annuel est organisé au sein des différents services en présence de l'ensemble des collaborateurs concernés et des responsables du service (N+1 et N+2) afin d'échanger sur les enjeux du service, l'organisation des horaires de travail permettant d'y répondre et plus largement sur le fonctionnement de l'équipe.

La détermination des horaires individualisés de chaque collaborateur s'inscrit dans le cadre suivant :

- la réalisation de la durée quotidienne de travail sur une plage horaire comprise entre 7h30 et 19h00,*
- la répartition de la présence sur la semaine sur dix 1/2 journées, du lundi au vendredi,*
- une arrivée le matin a minima 2 heures avant la pause méridienne (entre 11h30 et 14h)*
- un départ l'après-midi a minima 2 heures après la pause méridienne (entre 11h30 et 14h)*

Un dispositif spécifique d'accompagnement est mis en place par l'entité en charge des RH et de l'Organisation afin d'accompagner les collaborateurs et les managers dans l'organisation des horaires de travail de l'équipe.

Ce dispositif se traduira :

- dans un premier temps par des actions de communication pour présenter les modalités d'organisation des horaires de travail convenues dans le cadre du présent accord,*
- dans un deuxième temps, par un support opérationnel lors de la préparation du diagnostic partagé, de l'animation de la concertation et de l'élaboration des modalités de mise en œuvre.*

Ce dispositif pourra également être complété par : un Kit d'accompagnement, une FAQ, un espace d'échange de bonnes pratiques, des modules de formation, ... en fonction des besoins identifiés.

Dans le cadre de la mise en place du présent accord la concertation au sein de chaque équipe sera engagée dès les premiers jours de janvier 2016.

Les parties signataires conviennent que les plages fixes et les plages mobiles ne s'appliqueront pas pendant le mois de janvier 2016, correspondant à la période de concertation au sein de chaque équipe.

A défaut de consensus au sein de l'équipe au 31 janvier 2016, les dispositions définies à l'article 2.2.2 ci-dessous s'appliqueront à l'ensemble des collaborateurs de l'équipe.

Par ailleurs, il est convenu qu'à tout moment dans l'année, l'équipe qui n'est pas parvenue à un consensus d'une majorité de 70 % de ses membres a la possibilité d'engager une nouvelle concertation permettant d'arriver à un consensus pour appliquer les dispositions du présent article.

Dans l'hypothèse où les conditions ne seraient plus réunies, les dispositions de l'article 2.2.2 ci-dessous s'appliqueraient.

Les parties signataires conviennent que la liste des services au sein desquels l'organisation des horaires de travail fait l'objet d'un consensus, ainsi que les modalités retenues, seront transmises aux instances de Délégués du personnel compétentes une fois par an au cours du 1^{er} trimestre. / (...) »

À cette même date du 17 décembre 2015, les sociétés composant l'UES GFA ont conclu avec les organisations syndicales représentatives CFDT, CFE-CGC et UNSA cinq autres accords collectifs portant respectivement sur le télétravail, des déclarations d'intention sur le développement de l'emploi en province pour la responsabilisation des équipes dans l'organisation et l'aménagement de leur environnement de travail et l'amélioration du bien-être au travail, un avenant sur un accord du 10 novembre 2010 sur le variable et la prime d'équipe, un avenant à un accord du 22 janvier 2014 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les taux des objectifs des ingénieurs développement, inspecteurs courtage IARD, souscripteurs prévention entreprise et inspecteurs agricoles.

Contestant la validité des clauses conventionnelles de l'accord précité du 17 décembre 2015 sur l'organisation et la durée du temps de travail, la FÉDÉRATION DES EMPLOYÉS ET CADRES FORCE OUVRIÈRE a, par actes d'huissier de justice signifiés le 17 février 2016 suivant la procédure d'assignation à jour fixe (*sur requête et ordonnance d'autorisation du 11 février 2016*), assigné la société GENERALI FRANCE ASSURANCES, la SA GENERALI VIE, la société GENERALI IARD, la SA TRIESTE COURTAGE, la SA GENERALI RÉASSURANCE COURTAGE et la SA L'ÉQUITÉ devant le tribunal de grande instance de Paris (instance n° 16/03833).

Par actes d'huissier de justice signifiés le 15 avril 2016 suivant la procédure d'assignation à jour fixe (*sur requête et ordonnance d'autorisation du 7 avril 2016*), la FÉDÉRATION DES EMPLOYÉS ET CADRES FORCE OUVRIÈRE a assigné aux mêmes fins la FÉDÉRATION BANQUES ET ASSURANCES CFDT, la FÉDÉRATION NATIONALE DES CADRES ET AGENTS DE MAÎTRISE ET TECHNICIENS CFE-CGC FORCE DE VENTE, le SYNDICAT UNSA GENERALI, la FÉDÉRATION UNSA BANQUES ASSURANCES, la FÉDÉRATION NATIONALE DES PERSONNELS DES SECTEURS FINANCIERS CGT et le SYNDICAT CGT GENERALI (2-8, rue Luigi Cherubini, 93200 - SAINT-DENIS) devant le tribunal de grande instance de Paris (instance n° 16/07705).

Par conclusions établies pour l'audience du 29 mars 2016, le syndicat CGT GENERALI (2-8, rue Luigi Cherubini, 93200 - SAINT-DENIS) et la FÉDÉRATION CGT DES SYNDICATS DU PERSONNEL DE LA BANQUE ET DE L'ASSURANCE sont volontairement intervenus à cette instance.

Suivant une ordonnance rendue le 31 mai 2016, le Juge de la mise en état du tribunal de grande instance de Paris a ordonné la jonction de l'instance n° 16/07705 à l'instance n° 16/03833, ces deux procédures d'assignation à jour fixe ayant fait l'objet de renvois à la mise en état.

Par dernières conclusions signifiées par la voie électronique par le Réseau privé virtuel avocats (RPVA) le 24 octobre 2016 au visa des articles L.2323-1 et L.3122 -23 du code du travail, la **FÉDÉRATION DES EMPLOYÉS ET CADRES FORCE OUVRIÈRE** a demandé de :

– à titre principal ;

– déclarer nul et de nul effet l'article 2.2.1 de l'accord précité du 17 décembre 2015 dénommé *Accord sur l'organisation de la durée du temps de travail des collaborateurs relevant de l'Etablissement des Directions des Métiers Support et Métiers Opérationnels* sur l'organisation et la durée du temps de travail des collaborateurs relevant de l'établissement des directions des métiers support et des métiers opérationnels en raison d'un vote unanime défavorable à ce sujet du Comité d'entreprise lors d'une réunion du 17 décembre 2015 ;

– eu égard à la clause d'ensemble indivisible prévue à l'article 6.1 de cet accord, déclarer en conséquence nul et de nul effet cet accord sur l'organisation et la durée du travail des collaborateurs relevant de l'établissement des directions des métiers support et métiers opérationnels ;

– à titre subsidiaire ;

– déclarer l'article 2.2.1 de l'accord précité du 17 décembre 2015 inopposable aux collaborateurs relevant de l'établissement des directions des métiers support et métiers opérationnels ;

– déclarer nul et de nul effet l'article 6.1 de l'accord précité du 17 décembre 2015 sur l'organisation et la durée du temps de travail des collaborateurs relevant de l'établissement des directions des métiers support et métiers opérationnels en ce qu'il énonce que ses stipulations ont vocation à s'appliquer à tous les salariés sans qu'il en résulte une quelconque modification des relations contractuelles individuelles ;

– eu égard à la clause d'ensemble indivisible prévue à l'article 6.1 de cet accord, déclarer en conséquence nul et de nul effet cet accord sur l'organisation et la durée du temps de travail des collaborateurs relevant de l'établissement des directions des métiers support et métiers opérationnels ;

– en tout état de cause ;

– débouter les sociétés défenderesses de leur demande reconventionnelle tendant à dire que l'accord sur l'organisation et la durée du temps de travail 17 décembre 2015 constitue un ensemble contractuel avec les cinq autres accords collectifs conclus le même jour et que l'annulation ou l'inopposabilité d'une disposition du premier entraînerait la caducité des autres accords ;

– condamner solidairement les sociétés GENERALI FRANCE ASSURANCES, GENERALI VIE, GENERALI IARD, la TRIESTE COURTAGE, GENERALI RÉASSURANCE COURTAGE et L'ÉQUITÉ à lui payer la somme de 5.000,00 € en réparation de son préjudice ;

- condamner solidairement les sociétés GENERALI FRANCE ASSURANCES, GENERALI VIE, GENERALI IARD, la TRIESTE COURTAGE, GENERALI RÉASSURANCE COURTAGE et L'ÉQUITÉ à lui payer une indemnité de 5.000,00 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;
- condamner solidairement les sociétés GENERALI FRANCE ASSURANCES, GENERALI VIE, GENERALI IARD, la TRIESTE COURTAGE, GENERALI RÉASSURANCE COURTAGE et L'ÉQUITÉ aux dépens de l'instance.

Par dernières conclusions signifiées par la voie électronique par le *RPVA* le 5 septembre 2016, le **SYNDICAT CGT GENERALI** et la **FÉDÉRATION CGT DES SYNDICATS DU PERSONNEL DE LA BANQUE ET DE L'ASSURANCE** ont :

- à titre principal et à titre subsidiaire, formulé des demandes d'annulations identiques à celles de la FÉDÉRATION DES EMPLOYÉS ET CADRES FORCE OUVRIÈRE ;
- en tout état de cause ;
- demandé la condamnation solidaire des sociétés GENERALI FRANCE ASSURANCES, GENERALI VIE, GENERALI IARD, la TRIESTE COURTAGE, GENERALI RÉASSURANCE COURTAGE et L'ÉQUITÉ à leur payer la somme de 2.500,00 € chacun en réparation de leurs préjudices respectifs ;
- demandé la condamnation solidaire des sociétés susnommées à leur payer une indemnité de 2.500,00 € chacun sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;
- demandé la condamnation des sociétés susnommées aux dépens de l'instance.

Par dernières conclusions signifiées par la voie électronique par le *RPVA* le 24 octobre 2016 au visa des articles 1108, 1131, 1134 et 1351 du Code civil ainsi que L.2222-1, L.2231-1, L.2232-12, L.2261-3, L.2254-1, L.2323-46, L.3121-10, L.3122-2 et L.3122-23 du code du travail, la société **GENERALI FRANCE ASSURANCES**, la **SA GENERALI VIE**, la société **GENERALI IARD**, la **SA TRIESTE COURTAGE**, la **SA GENERALI RÉASSURANCE COURTAGE** et la **SA L'ÉQUITÉ** ont demandé de :

- à titre liminaire ;
- annuler la requête en assignation à jour fixe et l'assignation de la FÉDÉRATION FO en arguant que cette dernière n'était pas valablement représentée ;
- déclarer irrecevables les conclusions d'intervention volontaire du SYNDICAT CGT et de la FÉDÉRATION CGT ;
- à titre principal, sur le fond ;
- débouter la FÉDÉRATION FO, le SYNDICAT CGT et la FÉDÉRATION CGT de leurs demandes d'annulation et d'inopposabilité de l'article 2.2.1 de l'accord précité du 17 décembre 2015 en objectant que ce texte était inchangé par rapport à celui de 2003, que le Comité d'établissement n'avait exercé aucun droit d'opposition contre ce dispositif d'horaires

variables, que l'avis défavorable émis sur le fondement de l'article L.2323-46 ne vaut pas opposition au sens de l'article L.3122-23 du code du travail et que cet article ne viole aucune disposition légale ou réglementaire ;

– débouter la FÉDÉRATION FO, le SYNDICAT CGT et la FÉDÉRATION CGT de leurs demandes d'annulation de l'article 6.1 de l'accord précité du 17 décembre 2015 en objectant que la durée du travail n'a fait l'objet d'aucun engagement contractuel individuel au sein de l'UES GENERALI et qu'il n'est donc établi aucun taux horaire de rémunération, que cet accord n'emporte aucune modification des deux contrats de travail produits par la FÉDÉRATION FO et que ce texte ne viole aucune disposition légale ou réglementaire ;

– débouter la FÉDÉRATION FO, le SYNDICAT CGT et la FÉDÉRATION CGT de leur demande d'annulation de l'accord précité du 17 décembre 2015 dans sa globalité ;

– débouter la FÉDÉRATION FO, le SYNDICAT CGT et la FÉDÉRATION CGT de leurs demandes d'indemnités, en l'absence de démonstration des fautes et des préjudices invoqués ;

– à titre subsidiaire, en cas d'annulation ou d'inopposabilité de stipulations de l'accord précité du 17 décembre 2015, constater l'ensemble contractuel constitué par cet accord sur l'aménagement et la durée du temps de travail avec cinq autres accords collectifs conclus à cette même date et dire en conséquence que la caducité constatée sur cet accord entraînerait la caducité de ces cinq autres accords avec autorisation pour les sociétés défenderesses de constater dès lors la caducité des engagements individuels pris en application de ces accords devenus eux-mêmes caducs ;

– en tout état de cause ;

– débouter la FÉDÉRATION FO, le SYNDICAT CGT et la FÉDÉRATION CGT de leurs demandes formées au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

– condamner solidairement la FÉDÉRATION FO, le SYNDICAT CGT et la FÉDÉRATION CGT à leur payer à chacune une indemnité de 3.333,00 € HT sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Par dernières conclusions signifiées par la voie électronique par le *RPVA* le 24 octobre 2016 au visa des articles L.2323-6 et L.2323-27 du code du travail dans leur rédaction antérieure au 1^{er} janvier 2016 ainsi que des articles L.2323-3 alinéa 1^{er}, L.2325-18 et L.3122-23 du code du travail, la **FÉDÉRATION BANQUES ET ASSURANCES CFTD** et la **FÉDÉRATION DE L'ASSURANCE CFE-CGC (FÉDÉRATION NATIONALE DES CADRES ET AGENTS DE MAÎTRISE ET TECHNICIENS CFE-CGC FORCE DE VENTE du fait de la même adresse, 43 Rue de Provence, 75009 - PARIS)** ont demandé de :

– débouter la FÉDÉRATION FO ainsi que le SYNDICAT CGT et la FÉDÉRATION CGT de l'ensemble de leurs demandes ;

– condamner la FÉDÉRATION FO à leur payer chacune une indemnité de 2.000,00 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;

- condamner la FÉDÉRATION FO aux entiers dépens de l'instance.

Par dernières conclusions signifiées par la voie électronique par le *RPVA* le 19 septembre 2016, le **SYNDICAT UNSA GENERALI** a demandé de :

- déclarer irrecevables l'ensemble des demandes de nullité et d'inopposabilité de la FÉDÉRATION FO ;
- débouter la FÉDÉRATION FO de sa demande de nullité de l'accord précité du 17 décembre 2015 dans sa globalité en objectant que l'avis défavorable émis sur le fondement de l'article L.2323-46 ne vaut pas opposition au sens de l'article L.3122-23 du code du travail, que le Comité d'établissement n'a pas exercé d'opposition à l'encontre de ce dispositif de variables résultant de l'article 2.2.1 de l'accord précité du 17 décembre 2015 et que ce texte ne viole aucune disposition légale ;
- débouter la FÉDÉRATION FO de sa demande d'indemnisation pour absence de démonstration de préjudice ;
- débouter la FÉDÉRATION FO de sa demande d'indemnité au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Enfin, la **FÉDÉRATION UNSA BANQUES ASSURANCES** et la **FÉDÉRATION NATIONALE DES PERSONNELS DES SECTEURS FINANCIERS CGT** n'ont pas constitué avocat et n'ont donc fait valoir aucun moyen de défense au fond. La présente décision sera en conséquence rendue de manière réputée contradictoire.

Les moyens développés par chacune des parties comparantes à l'appui de leurs prétentions respectives sont directement énoncés dans la partie *DISCUSSION* de la présente décision.

Après clôture des débats, par ordonnance du 8 novembre 2016 du Juge de la mise en état, et évocation de cette affaire, lors de l'audience civile collégiale du 17 janvier 2017 à 15h00, au cours de laquelle chacun des conseils des parties comparantes a réitéré et développé ses moyens et prétentions précédemment énoncés, la décision suivante a été mise en délibéré au 21 mars 2017.

DISCUSSION

Questions préalables

Il n'y a pas lieu de constater l'intervention volontaire à l'instance du syndicat CGT GENERALI (2-8, rue Luigi Cherubini, 93200 - SAINT-DENIS), celui-ci ayant déjà été appelé dans la procédure par assignation précitée du 15 avril 2016.

Il convient en revanche de constater préalablement l'intervention volontaire à l'instance de la FÉDÉRATION CGT DES SYNDICATS DU PERSONNEL DE LA BANQUE ET DE L'ASSURANCE.

Conformément aux dispositions de l'article 58 du code de procédure civile, la FÉDÉRATION FO produit la dernière version datée du 8 novembre 2013 de ses statuts, permettant aux sociétés défenderesses d'identifier son représentant statutaire habilité à représenter cette fédération syndicale en justice.

Le dépôt des statuts et du nom des administrateurs de cette fédération syndicale ayant été effectué antérieurement à la date d'introduction de cette instance, le moyen de nullité de l'assignation délivrée le 17 février 2016 par la FÉDÉRATION FO, soulevé par l'UES GFA, sera en conséquence rejeté.

Pour les mêmes motifs précédemment indiqués, l'irrecevabilité soulevée par l'UES GFA sur les interventions volontaires des FORMATIONS SYNDICALES CGT ne portera que sur la FÉDÉRATION CGT, le SYNDICAT CGT étant déjà assigné à l'instance. L'irrecevabilité soulevée par l'UES GFA au titre de l'intervention volontaire du SYNDICAT CGT est ainsi sans objet et sera en conséquence rejetée.

Par ailleurs, la FÉDÉRATION CGT est effectivement intervenue volontairement à cette instance conformément aux dispositions de l'article L.2132-3 du code du travail, suivant lesquelles « *Les syndicats professionnels ont le droit d'agir en justice. / Ils peuvent, devant les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.* ».

L'UES GFA fait valoir l'irrecevabilité de cette intervention volontaire uniquement en conséquence du fait que l'assignation de la FÉDÉRATION FO serait nulle. Compte tenu du rejet de cette demande de nullité, cette formation syndicale apparaît dès lors parfaitement recevable à intervenir aux débats de licéité de l'accord collectif litigieux du 17 décembre 2015 sur l'organisation et la durée du temps de travail au sein de l'UES GFA, conformément à ses statuts. Ce moyen d'irrecevabilité soulevé par l'UES GFA sera en conséquence rejeté.

Sur la validité de l'accord litigieux

Il résulte des dispositions de l'article L.2323-1 du code du travail que « *Le comité d'entreprise a pour objet d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production. / Il est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail ou les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle, lorsque ces questions ne font pas l'objet des consultations prévues à l'article L. 2323-6. / Il formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation*

professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale. / Il exerce ses missions sans préjudice des dispositions relatives à l'expression des salariés, aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux. ».

Il résulte également des dispositions de l'article L.3122-23 du code du travail que « *Pour répondre aux demandes de certains salariés, les employeurs sont autorisés à déroger à la règle de l'horaire collectif de travail et à pratiquer des horaires individualisés sous réserve que le comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, les délégués du personnel n'y soient pas opposés et que l'inspecteur du travail ou le fonctionnaire de contrôle assimilé soit préalablement informé. ».*

Il n'est effectivement pas matériellement contesté par l'UES GFA et les organisations syndicales signataires CFDT, CFE-CGC et UNSA (représentant plus de 70 % des suffrages électoraux) que l'UES GFA, qui a pris l'initiative de remise en cause par dénonciation de l'ancien l'accord du 19 novembre 2003, a procédé par accord collectif du 17 décembre 2015 avec les organisations syndicales CFDT, CFE-CGC et UNSA à la mise en place, à l'article 2.2.1 de cet accord, du dispositif litigieux d'horaires individualisés de travail, alors que :

- aucune demande individuelle des salariés concernés n'avait été formulée en ce sens, l'UES GFA ne fournissant en tout cas aucun justificatif à ce sujet ;
- ce projet avait recueilli le 15 décembre 2015 un avis unanimement défavorable de la part du comité d'établissement des directions des métiers support et opérationnels.

Les ORGANISATIONS SYNDICALES FO et CGT considèrent que ces clauses sont entachées de nullité et sont en tout cas inopposables, au-delà de la simple situation illicite d'entrave, en exposant notamment que :

- le Comité d'entreprise assure l'expression collective des salariés, lorsqu'il est consulté sur les décisions du chef d'entreprise, par des avis exprimés au moyen de votes par ses membres et non par les organisations syndicales auxquels ses membres appartiennent ;
- aucune des deux conditions exceptionnelles de demandes des salariés et d'absence d'opposition du Comité d'entreprise n'est remplie, dans la mesure où aucun justificatif de demande des salariés suivant un quelconque formalisme n'a été communiqué et où l'opposition exprimée par ce comité d'établissement le 15 décembre 2015 équivaut à un véritable *droit de veto* du Comité d'entreprise, seul un vote majoritaire conforme de cette instance représentative du personnel pouvant en définitive conventionnellement permettre de déroger de manière expresse au principe du caractère collectif de l'horaire de travail et de l'interdiction corrélative du travail par relais ;

– ce protocole doit être rigoureusement respecté, tant pour la mise en place initiale que pour les modifications subséquentes en la matière.

L'UES GFA et les ORGANISATIONS SYNDICALES CFDT, CFE-CGC et UNSA objectent à ce sujet que si l'article L.3122-23 du code du travail, résultant du décret n° 74-808 du 19 septembre 1974, a introduit pour la première fois l'autorisation pour l'employeur de pratiquer les horaires individualisés de manière dérogatoire à la règle légale de l'horaire collectif sur la durée du travail, sous réserve d'absence d'opposition du Comité d'entreprise ou à défaut des Délégués du personnel, la législation du travail a depuis lors généralisé cette possibilité de dérogation à ce dispositif légal par les moyens conventionnels de l'accord collectif d'entreprise ou de branche.

À l'appui de cette possibilité invoquée de dérogations conventionnelles en faveur des horaires variables, elles citent les dispositions de l'article L.2232-12 du code du travail issues de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, ainsi libellées : « *La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes conditions, quel que soit le nombre de votants. / L'opposition est exprimée dans un délai de huit jours à compter de la date de notification de cet accord, dans les conditions prévues à l'article L.2231-8. ».*

Suivant leur lecture, ce texte de portée générale et d'ordre public sur les conditions de validité des accords collectifs d'entreprise ou d'établissement :

- aurait normalement vocation à également s'appliquer au recours à l'horaire individualisé de travail ;
- ne prévoirait pas d'autres conditions d'application que la signature d'organisation syndicale de salariés représentatives et ayant obtenu au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles ainsi que l'absence d'opposition, sous huitaine à compter de la notification de l'accord, pouvant le cas échéant provenir d'autres organisations syndicales de salariés représentatives ;
- ne renverrait donc pas aux conditions restrictives supplémentaires résultant des dispositions de l'article L.3122-23 du code du travail sur le droit d'opposition du Comité d'entreprise et ne prévoirait en conséquence qu'un droit d'opposition au profit des seules organisations syndicales de salariés représentatives non signataires au titre de l'article L.2232-12 du code du travail.

En l'occurrence, la lecture exclusiviste que font l'UES GFA et les ORGANISATIONS SYNDICALES CFDT, CFE-CGC et UNSA de l'article L.2232-12 du code du travail conduirait à admettre une forme d'abrogation des dispositions précitées de L.3122-23 du code du travail que ne prévoit aucun autre texte de loi ou une forme de désuétude de cette norme résultant du décret n° 74-808 du 19 septembre 1974 que ne renseigne aucune jurisprudence. Leur thèse tendant à dire que le Comité d'entreprise ne peut faire obstacle aux prérogatives des organisations syndicales en matière d'accords collectifs d'entreprise et que l'application des dispositions de l'article L.3122-23 du code du travail équivaldrait désormais à rendre inapplicables les dispositions de l'article L.2232-12 du code du travail issues de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 ne repose donc sur aucune base normative ou jurisprudentielle.

S'il peut paraître paradoxal qu'une dérogation datant de 1974 aurait ainsi anticipé de trente ans l'actuelle norme du droit d'opposition conventionnelle datant de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, force est de constater que les dispositions de l'article L.2232-12 du code du travail ne procèdent à aucun renvoi aux dispositions spécifiques de l'article L.3122-23 du code du travail et que ces dernières dispositions législatives jamais abrogées demeurent toujours en vigueur, s'apparentant donc effectivement à ce que les parties en défense qualifient de *droit de veto*.

En l'état de la jurisprudence actuelle résultant de l'article L.3122-23 du code du travail, le Comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, peuvent toujours valablement s'opposer, dans ce qui s'apparente en effet à un *droit de veto*, à la mise en place ou à toute modification de ces horaires variables ou individualisés, sous réserve d'exprimer cette opposition de manière suffisamment explicite, de formaliser cette opposition par le moyen d'un vote majoritaire des membres présents lors de la réunion de présentation du projet devant concerner une pluralité de salariés et de ne pas imposer lui-même un plan d'organisation des horaires individualisés ou de lui substituer un autre plan par rapport à celui soumis par l'employeur.

Par ailleurs, l'UES GFA ne justifie pas qu'une partie au moins des salariés concernés aient formulé une telle demande, conformément aux dispositions précitées de l'article L.3122-23 du code du travail. Ce second critère d'*initiative* prévu par la loi n'est pas davantage rempli.

Le moyen de l'UES GFA sur le défaut d'incidences de l'opposition du Comité d'entreprise en cas de mise en place d'horaires individualisés par accord collectif entre les employeurs et les partenaires sociaux sera en conséquence rejeté.

L'UES GFA ne peut raisonnablement affirmer que l'accord sur les horaires individualisés du 17 décembre 2015 ne serait pas différent du précédent accord similaire du 19 novembre 2003, eu égard :

- au courriel établi le 3 décembre 2015 par la Direction *GENERALI*, ainsi notamment libellé : « (...) / *Le projet d'accord collectif définit un cadre opérationnel actualisé à la détermination des horaires de travail privilégiant une approche collective fondée sur l'autonomie individuelle et la responsabilité collective sous le contrôle du manager agissant par délégation du chef d'entreprise, mais n'exclut pas, à défaut, le recours aux « horaires individualisés » traditionnels réduisant très significativement les plages fixes et donc améliorant la liberté de chacun. / (...) » ;*

- à l'article publié par la Direction *GENERALI* le 15 avril 2016 dans la revue *L'ARGUS DE L'ASSURANCE* n° 7453, ainsi notamment libellé : « (...) / *DES HORAIRES PLUS FLEXIBLES / Fini les horaires fixes et variables, place aux horaires individualisés ! Il revient désormais à chaque service de déterminer son planning dans une plage quotidienne comprise entre 7h30 et 19h. / (...) ».*

Le second accord du 17 décembre 2015 étant ainsi explicitement présenté comme un accord de substitution du 19 novembre 2003 par l'employeur lui-même, ce moyen sur l'absence de différences entre ces deux accords collectifs successifs sera rejeté.

L'article L.3122-23 du code du travail aménage au profit du Comité d'entreprise un droit d'opposition à la dérogation à la règle de l'horaire collectif du travail qui ne peut par définition s'exercer que sous forme d'avis favorables ou défavorables du comité d'entreprise concerné. L'expression de cet avis défavorable sur le projet litigieux, au demeurant de manière unanime, ne peut donc être considérée que comme l'exercice de ce droit d'opposition en application des dispositions législatives susvisées.

En l'occurrence, le paragraphe II du procès-verbal du 15 décembre 2015 de la *Réunion du Comité d'Etablissement des Directions des Métiers Support et Opérationnels*, intitulé *Information-consultation sur le projet d'accord sur l'organisation et la durée de travail des collaborateurs relevant de l'Etablissement des Directions des Métiers Support et Opérationnels* (feuillet n° 3 à 10) mentionne à la fin de ce paragraphe que « *Le projet d'accord sur l'organisation et la durée du temps de travail recueille un avis unanimement défavorable. (15 votants).* ».

L'UES GFA ne pouvant ici établir que l'expression de cet avis défavorable unanime aurait été exclusive d'un vote majoritaire ou serait intervenue sur un autre sujet ou de manière plus globale, ce moyen sera également rejeté.

L'article 6.1 de l'accord susmentionné du 17 décembre 2015, intitulé *Entrée en vigueur, durée et mise en œuvre de l'accord*, prévoit explicitement que les clauses de cet accord « (...) *constituent un ensemble indivisible (...)* ».

En réponse à une demande subsidiaire des parties en défense, ce même article 6.1 stipule par ailleurs dans son dernier alinéa que « *[Les règles définissant la durée et l'aménagement du temps de travail] ont donc vocation à s'appliquer à l'ensemble des salariés visés à l'article 1 sans qu'il en résulte une quelconque modification des relations contractuelles individuelles.* ». Or un accord collectif ne peut par principe valablement stipuler qu'il prévaudra sur les contrats de travail individuels des salariés, les clauses de l'accord collectif moins favorables ne pouvant se substituer aux stipulations contractuelles individuelles sauf modification en conséquence des contrats individuels de travail. En l'occurrence, il n'est effectivement pas contestable que cet accord collectif prévoit une augmentation de la durée annuelle de référence des salariés avec comme conséquence une diminution du taux horaire sans augmentation salariale.

Cette clause d'indivisibilité et l'incidence ainsi créée sur les contrats individuels de travail sans solliciter des accords exprès au moyen d'avenants concernant l'organisation et la durée du temps de travail suffisent à entraîner la nullité de l'ensemble de cet accord collectif.

En définitive, eu égard à la formalisation d'opposition par avis défavorable unanime du Comité d'entreprise, qui continue d'être une condition requise en application des dispositions de l'article L.3122-23 du code du travail toujours en vigueur, à la clause d'indivisibilité portant sur l'ensemble de l'accord litigieux et aux incidences occasionnées unilatéralement sur les contrats individuels de travail de l'ensemble des salariés concernés, il convient de faire droit à la demande d'annulation formée à titre principal par les ORGANISATIONS SYNDICALES FO et CGT, sans qu'il soit dès lors nécessaire de poursuivre la discussion sur les demandes d'inopposabilité formées par ces mêmes parties à titre subsidiaire concernant l'article 2.2.1 de cet accord, et de prononcer en conséquence l'annulation, non seulement des articles 2.2.1 et 6.1 de l'accord susmentionné du 17 décembre 2015 mais de la totalité de cet accord collectif.

Sur les autres demandes

L'accord litigieux du 17 décembre 2015 sur l'organisation et la durée du temps de travail apparaît suffisamment distinct et indépendant des cinq autres accords collectifs conclus le même jour. L'allégation d'ensemble contractuel entre cet accord annulé et ces cinq autres accords n'est donc pas caractérisée au terme des débats. La demande subsidiaire de L'UES GFA aux fins d'annulation des cinq autres accords collectifs conclus le 17 décembre 2015 du fait de l'annulation de l'accord litigieux à cette même date sera en conséquence rejetée.

Compte tenu des motifs qui précèdent à titre principal, les demandes additionnelles formées par l'UES GFA et les ORGANISATIONS SYNDICALES CFDT ET CFE-CGC au titre de l'article 700 du code de procédure civile seront purement et simplement rejetées.

Il n'est pas établi au terme des débats que l'UES GFA se soit opposée avec mauvaise foi aux demandes des ORGANISATIONS SYNDICALES FO et CGT et ait préféré un arbitrage judiciaire au règlement de ce différend dans l'intention de porter atteinte aux intérêts collectifs professionnels défendus par ces formations syndicales.

Les demandes additionnelles de dommages-intérêts formées par les ORGANISATIONS SYNDICALES FO et CGT à l'encontre de l'UES GFA seront en conséquence rejetées.

Il serait effectivement inéquitable, au sens des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile, de laisser à la charge des ORGANISATIONS SYNDICALES FO et CGT les frais irrépétibles qu'elles ont été contraintes d'engager à l'occasion de cette instance et qu'il convient d'arbitrer à la somme de 3.500,00 € au profit de la FÉDÉRATION FO, de 1.500,00 € au profit du SYNDICAT CGT et de 1.500,00 € au profit de la FÉDÉRATION CGT, solidairement à l'encontre de l'ensemble des sociétés composant l'UES GFA.

Enfin, l'UES GFA et les ORGANISATIONS SYNDICALES CFDT, CFE-CGC et UNSA succombant à l'instance principale en supporteront solidairement les entiers dépens.

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal de grande instance,

CONSTATE l'intervention volontaire à l'instance de la FÉDÉRATION CGT DES SYNDICATS DU PERSONNEL DE LA BANQUE ET DE L'ASSURANCE.

REJETTE la demande de la société GENERALI FRANCE ASSURANCES, la SA GENERALI VIE, la société GENERALI IARD, la SA TRIESTE COURTAGE, la SA GENERALI RÉASSURANCE COURTAGE et la SA L'ÉQUITÉ aux fins d'annulation de l'assignation délivrée le 17 février 2016 par la FÉDÉRATION DES EMPLOYÉS ET CADRES FORCE OUVRIÈRE.

REJETTE les moyens d'irrecevabilité soulevés par la société GENERALI FRANCE ASSURANCES, la SA GENERALI VIE, la société GENERALI IARD, la SA TRIESTE COURTAGE, la SA GENERALI RÉASSURANCE COURTAGE et la SA L'ÉQUITÉ à l'encontre du SYNDICAT CGT GENERALI et de la FÉDÉRATION CGT DES SYNDICATS DU PERSONNEL DE LA BANQUE ET DE L'ASSURANCE.

VU les dispositions des articles L.2323-1 et L.3122-23 du code du travail.

PRONONCE L'ANNULATION de l'ensemble de l'accord collectif dénommé *Accord sur l'organisation de la durée du temps de travail des collaborateurs relevant de l'Etablissement des Directions des Métiers Support et Métiers Opérationnels*, conclu le 17 décembre 2015 entre,

DECISION DU 21 MARS 2017

1/4 social

N° RG : 16/03833

d'une part les sociétés composant l'*ENTREPRISE GENERALI FRANCE ASSURANCES* et d'autre part les organisations syndicales représentatives de l'*ÉTABLISSEMENT DES DIRECTIONS DES MÉTIERS SUPPORT ET DES MÉTIERS OPÉRATIONNELS* CFDT, CFE-CGC et UNSA.

CONDAMNE solidairement la société GENERALI FRANCE ASSURANCES, la SA GENERALI VIE, la société GENERALI IARD, la SA TRIESTE COURTAGE, la SA GENERALI RÉASSURANCE COURTAGE et la SA L'ÉQUITÉ à payer les indemnités suivantes au titre de l'article 700 du code de procédure civile :

- 3.500,00 € (trois mille cinq cents euros) au profit de la FÉDÉRATION DES EMPLOYÉS ET CADRES FORCE OUVRIÈRE ;
- 1.500,00 € (mille cinq cents euros) au profit du SYNDICAT CGT GENERALI ;
- 1.500,00 € (mille cinq cents euros) au profit de la FÉDÉRATION CGT DES SYNDICATS DU PERSONNEL DE LA BANQUE ET DE L'ASSURANCE.

REJETTE le surplus des demandes des parties.

CONDAMNE solidairement la société GENERALI FRANCE ASSURANCES, la SA GENERALI VIE, la société GENERALI IARD, la SA TRIESTE COURTAGE, la SA GENERALI RÉASSURANCE COURTAGE et la SA L'ÉQUITÉ ainsi que la FÉDÉRATION BANQUES ET ASSURANCES CFDT, la FÉDÉRATION NATIONALE DES CADRES ET AGENTS DE MAÎTRISE ET TECHNICIENS CFE-CGC FORCE DE VENTE et le SYNDICAT UNSA GENERALI aux entiers dépens de l'instance.

Fait et jugé à Paris le 21 mars 2017

Le Greffier

Le Président

M. ALEXANDRE

Ph. VALLEIX