

**COUR D'APPEL DE PARIS**

**Pôle 6 - Chambre 2**

**ARRET DU 03 MAI 2018**

(n° , 15 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : **17/07481**

Décision déferée à la Cour : Jugement du 21 Mars 2017 - Tribunal de Grande Instance de  
PARIS - RG n° 16/03833

**APPELANTES**

**SA GENERALI FRANCE venant aux droits de la SA GENERALI FRANCE  
ASSURANCES et de la SA GENERALI REASSURANCE COURTAGE  
prise en la personne de ses représentants légaux**

N° SIRET : 572 044 949  
2 rue Pillet-Will  
75009 PARIS

**SA GENERALI VIE  
prise en la personne de ses représentants légaux**

N° SIRET : 602 062 481  
2 rue Pillet-Will  
75009 PARIS

**SA GENERALI IARD  
prise en la personne de ses représentants légaux**

N° SIRET : 552 062 663  
2 rue Pillet-Will  
75009 PARIS

**SA TRIESTE COURTAGE  
prise en la personne de ses représentants légaux**

N° SIRET : 582 033 577  
2 rue Pillet-Will  
75009 PARIS

**SA L'EQUITE prise en la personne de ses représentants légaux**

N° SIRET : 572 084 697  
2 rue Pillet-Will  
75009 PARIS

*Représentées par Me Bruno SERIZAY, avocat au barreau de PARIS, toque :  
K0020, avocat postulant et plaidant*

**INTIMES**

**FEDERATION DES EMPLOYES ET CADRES FORCE OUVRIERE (FEC- FO)  
prise en la personne de ses représentants légaux**

54 rue d'Hauteville  
75010 PARIS

*Représentée par Me Sophie HUMBERT, avocat au barreau de PARIS, toque : D0950, avocat  
postulant et plaidant*

**SYNDICAT CGT GENERALI pris en la personne de ses représentants légaux**  
2-8 rue Luigi Cherubini

93200 SAINT DENIS

*Représenté par Me Christophe VIGNEAU, avocat au barreau de PARIS, toque : D2128; avocat postulant et plaidant*

**FEDERATION CGT DES SYNDICATS DU PERSONNEL DE LA BANQUE ET DE L'ASSURANCE prise en la personne de ses représentants légaux**

263 rue de Paris - case 537

93515 MONTREUIL CEDEX

*Représentée par Me Christophe VIGNEAU, avocat au barreau de PARIS, toque : D2128, avocat postulant et plaidant*

**FEDERATION BANQUES ET ASSURANCES CFDT pris en la personne de ses représentants légaux**

47-49 rue Simon Bolivar

75948 PARIS

*Représentée par Me Jean-marc WASILEWSKI de l'AARPI DELTOMBE MULON-CALVINO COURTOIS WASILEWSKI, avocat au barreau de PARIS, toque : R129, avocat postulant et plaidant*

**FEDERATION NATIONALE DES CADRES ET AGENTS DE MAITRISE ET TECHNICIENS CFE-CGC FORCE ET VENTE**

**prise en la personne de ses représentants légaux**

43 rue de Provence

75009 PARIS

*Représentée par Me Jean-marc WASILEWSKI de l'AARPI DELTOMBE MULON-CALVINO COURTOIS WASILEWSKI, avocat au barreau de PARIS, toque : R129, avocat postulant et plaidant*

**SYNDICAT UNSA GENERALI pris en la personne de ses représentants légaux**

3 chemin de la Vicomté Lieudit Les Venteux

54140 MONTIGNY SUR VESLE

défaillant

**FEDERATION UNSA BANQUES ASSURANCES**

**prise en la personne de ses représentants légaux**

21 rue Jules Ferry

93177 BAGNOLET

défaillante

**FEDERATION NATIONALE DES PERSONNELS DES SECTEURS FINANCIERS**

**CGT prise en la personne de ses représentants légaux**

263 rue de Paris - case 537

93515 MONTREUIL CEDEX

défaillante

**COMPOSITION DE LA COUR :**

En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 15 février 2018 en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant

Madame Catherine MÉTADIEU, Président  
Monsieur Christophe ESTEVE, Conseiller

Ces magistrats ont rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour, composée de :

Madame Catherine MÉTADIEU, Président  
Madame Patricia DUFOUR, Conseiller appelé à compléter la chambre  
par ordonnance de roulement en date du 05 janvier 2018  
Monsieur Christophe ESTEVE, Conseiller

**GREFFIER** : Madame FOULON, lors des débats

**ARRET** :

- par défaut
- rendu par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.
- signé par Madame Catherine MÉTADIEU, Président et par Madame FOULON, Greffier.

\*\*\*\*\*

Statuant sur l'appel interjeté par les sociétés GENERALI VIE, GENERALI FRANCE ASSURANCES, GENERALI IARD, TRIESTE COURTAGE, GENERALI REASSURANCE COURTAGE et L'EQUITE composant l'unité économique et sociale (UES) GENERALI FRANCE ASSURANCE d'un jugement rendu le 21 mars 2017 par le tribunal de grande instance de Paris lequel, saisi par la FEDERATION DES EMPLOYES ET CADRES FORCE OUVRIERE de demandes auxquelles se sont associés le syndicat CGT GENERALI et la FEDERATION CGT DES SYNDICATS DU PERSONNEL DE LA BANQUE ET DE L'ASSURANCE tendant principalement à la nullité de l'article 2.2.1 de l'accord collectif du 17 décembre 2015 portant sur l'organisation de la durée du temps de travail des collaborateurs relevant de l'établissement des directions des métiers support et métiers opérationnels en raison du vote unanime défavorable du comité d'établissement lors de sa réunion du 17 décembre 2015 et à la nullité dudit accord dans sa globalité compte tenu de la clause d'ensemble indivisible prévue à son article 6.1, a :

- constaté l'intervention volontaire à l'instance de la FEDERATION CGT DES SYNDICATS DU PERSONNEL DE LA BANQUE ET DE L'ASSURANCE,
- rejeté la demande des sociétés GENERALI VIE, GENERALI FRANCE ASSURANCES, GENERALI IARD, TRIESTE COURTAGE, GENERALI REASSURANCE COURTAGE et L'EQUITE aux fins d'annulation de l'assignation délivrée le 17 février 2016 par la FEDERATION DES EMPLOYES ET CADRES FORCE OUVRIERE,
- rejeté les moyens d'irrecevabilité soulevés par les sociétés GENERALI VIE, GENERALI FRANCE ASSURANCES, GENERALI IARD, TRIESTE COURTAGE, GENERALI REASSURANCE COURTAGE et L'EQUITE à l'encontre du syndicat CGT GENERALI et de la FEDERATION CGT DES SYNDICATS DU PERSONNEL DE LA BANQUE ET DE L'ASSURANCE,
- prononcé 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 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,
- condamné solidairement la société GENERALI FRANCE ASSURANCES, la SA GENERALI VIE, la société GENERALI IARD, la SA TRIESTE COURTAGE, la SA GENERALI REASSURANCE COURTAGE et la SA L'EQUITE à payer les indemnités suivantes au titre de l'article 700 du code de procédure civile :
  - 3 500 € au profit de la FEDERATION DES EMPLOYES ET CADRES FORCE OUVRIERE,
  - 1 500 € au profit du syndicat CGT GENERALI,
  - 1 500 € au profit de la FEDERATION CGT DES SYNDICATS DU PERSONNEL DE LA BANQUE ET DE L'ASSURANCE,
- rejeté le surplus des demandes des parties,
- condamné solidairement la société GENERALI FRANCE ASSURANCES, la SA GENERALI VIE, la société GENERALI IARD, la SA TRIESTE COURTAGE, la SA GENERALI REASSURANCE COURTAGE et la SA L'EQUITE ainsi que la

FEDERATION BANQUES ET ASSURANCES CFDT, la FEDERATION NATIONALE DES CADRES ET AGENTS DE MAÎTRISE ET TECHNICIENS CFE-CGC FORCE ET VENTE et le SYNDICAT UNSA GENERALI aux entiers dépens de l'instance,

Vu les dernières conclusions transmises le 31 janvier 2018 par les sociétés anonymes GENERALI VIE, GENERALI FRANCE venant aux droits des sociétés GENERALI FRANCE ASSURANCES et GENERALI REASSURANCE COURTAGE, GENERALI IARD, TRIESTE COURTAGE et L'EQUITE, qui demandent à la cour de :  
- réformer le jugement entrepris,  
statuant à nouveau :

1. Sur l'article 2.1 de l'accord du 17 décembre 2015 :

- constater que l'accord du 17 décembre 2015 ne créait pas le dispositif des horaires individualisés et ne requérait donc pas une demande préalable des salariés,
- constater que les horaires individualisés issus d'un accord collectif ne pouvaient faire l'objet d'un veto par le comité d'établissement,
- constater que l'article 2.1 n'instaure pas un dispositif d'horaires individualisés mais se limite à adapter ses modalités d'application, de sorte qu'il ne pouvait pas susciter le veto du comité d'établissement,
- constater malgré tout que le comité d'établissement, mis en situation de le faire, n'a exercé aucun veto à l'encontre du dispositif des horaires individualisés,
- dire et juger que l'avis défavorable émis sur le fondement de l'article L 2323-46 du code du travail ne vaut pas opposition au sens de l'article L 3122-23,
- dire et juger que l'article 2.2.1 ne viole aucune disposition légale ou réglementaire,
- en conséquence, débouter la Fédération FEC-FO, la CGT GENERALI et la Fédération CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance de leur demande de nullité ou d'inopposabilité de l'article 2.2.1 de l'accord du 17 décembre 2015,

2. Sur l'article 6.1 :

- constater qu'il n'existe aucune disposition légale imposant de contractualiser la durée du travail,
- constater qu'au sein de l'UES GENERALI, la durée du travail n'a fait l'objet d'aucun engagement contractuel individuel et qu'il n'est établi aucun taux horaire de rémunération,
- constater que l'accord du 17 décembre 2015 n'emporte aucune modification des deux contrats de travail produits par la Fédération FEC-FO,
- dire et juger que l'article 6.1 ne viole aucune disposition légale ou réglementaire,
- dire et juger que l'accord collectif du 17 décembre 2015 ne modifie pas les contrats de travail,
- en conséquence, débouter la Fédération FEC-FO, la CGT GENERALI et la Fédération CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance de leur demande de nullité de l'article 6.1 de l'accord du 17 décembre 2015,

3. Sur l'accord du 17 décembre 2015 (dans sa globalité) :

- constater que l'accord du 17 décembre 2015 ne viole aucune disposition légale ou réglementaire,
- en conséquence débouter la Fédération FEC-FO, la CGT GENERALI et la Fédération CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance de leur demande de nullité de l'accord du 17 décembre 2015 dans sa globalité,

4. Sur le préjudice :

- constater que la Fédération FEC-FO, la CGT GENERALI et la Fédération CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance ne démontrent ni la faute, ni le préjudice qu'elles invoquent,
- en conséquence, débouter la Fédération FEC-FO, la CGT GENERALI et la Fédération CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance de leur demande d'indemnisation,

5. Sur la demande reconventionnelle (subsidiare) des sociétés :

- constater l'ensemble contractuel constitué de l'accord du 17 décembre 2015 sur l'aménagement et la durée du temps de travail et des cinq autres accords collectifs conclus le 17 décembre 2015,
- dans le cas où la cour annulerait ou jugerait inopposable une disposition de l'accord du 17 décembre 2015, dire et juger que l'annulation ou la caducité de l'accord qui en résulterait aura pour conséquence d'entraîner la caducité des cinq autres accords du 17 décembre 2015,
- en conséquence autoriser les sociétés à prendre acte de la caducité des engagements individuels pris en application des accords eux-mêmes caducs,

6. En toute hypothèse :

- débouter la Fédération FEC-FO, la CGT GENERALI et la Fédération CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance de leur demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile,
- condamner solidairement la Fédération FEC-FO, la CGT GENERALI et la Fédération CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance à verser à chacune des sociétés défenderesses une somme de 6.666 € (H.T) sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,

Vu les dernières conclusions transmises le 06 février 2018 par la FEDERATION BANQUES ET ASSURANCES CFDT et la FEDERATION NATIONALE DES CADRES ET AGENTS DE MAÎTRISE ET TECHNICIENS CFE-CGC FORCE ET VENTE, intimés qui forment un appel incident et demandent à la cour de :

- infirmer en toutes ses dispositions le jugement entrepris, statuant à nouveau,
- débouter la Fédération des Employés et Cadres FORCE OUVRIERE de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions,
- débouter le Syndicat CGT Generali et la Fédération CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance de l'ensemble de leurs demandes, fins et conclusions,
- condamner la Fédération des Employés et Cadres FORCE OUVRIERE à payer à la Fédération CFDT des Banques et Assurances la somme de 2 000 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,
- condamner la Fédération des Employés et Cadres FORCE OUVRIERE à payer la Fédération de l'Assurance CFE-CGC la somme de 2 000 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,
- condamner la Fédération des Employés et Cadres FORCE OUVRIERE en tous les dépens,

Vu les dernières conclusions transmises le 05 février 2018 par la FEDERATION DES EMPLOYES ET CADRES FORCE OUVRIERE, autre intimée qui forme un appel incident et demande à la cour de :

- confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a :
  - prononcé l'annulation de l'ensemble de l'accord collectif dénommé Accord sur l'organisation et 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,
  - débouté les sociétés défenderesses de leur demande reconventionnelle tendant à voir constater que l'accord sur l'organisation et la durée du temps de travail du 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,
  - condamné les sociétés défenderesses à lui payer la somme de 3 500 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile,
- l'infirmer pour le surplus et statuant à nouveau :
- condamner solidairement les sociétés GENERALI FRANCE ASSURANCES, GENERALI VIE, GENERALI IARD, TRIESTE COURTAGE, GENERALI REASSURANCE COURTAGE et L'EQUITE à lui payer la somme de 5 000 € au regard de son préjudice,
- condamner solidairement les sociétés GENERALI FRANCE ASSURANCES, GENERALI VIE, GENERALI IARD, TRIESTE COURTAGE, GENERALI REASSURANCE COURTAGE et L'EQUITE à lui payer la somme de 5 000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile,
- débouter les « demandeurs » de leurs demandes, fins et prétentions,
- les condamner aux entiers dépens,

Vu les dernières conclusions transmises le 10 août 2017 par le syndicat CGT GENERALI et la FEDERATION CGT DES SYNDICATS DU PERSONNEL DE LA BANQUE ET DE L'ASSURANCE, autres intimés qui forment un appel incident et demandent à la cour de :

- dire et juger les sociétés appelantes mal fondées en leur appel et les en débouter,
- confirmer le jugement entrepris en toutes ses dispositions,
- condamner solidairement les sociétés appelantes à verser 2 500 € au syndicat CGT GENERALI et 2 500 € à la FEDERATION CGT DES SYNDICATS DU PERSONNEL DE LA BANQUE ET DE L'ASSURANCE au regard de leurs préjudices,

- condamner solidairement les sociétés appelantes à payer 2 500 € au syndicat CGT GENERALI et 2 500 € à la FEDERATION CGT DES SYNDICATS DU PERSONNEL DE LA BANQUE ET DE L'ASSURANCE au titre de l'article 700 du code de procédure civile,
- les condamner aux dépens,

La cour faisant expressément référence aux conclusions susvisées pour un plus ample exposé des prétentions et moyens de ces parties,

Vu l'absence de constitution du syndicat UNSA GENERALI, de la FEDERATION UNSA BANQUES ASSURANCES et de la FEDERATION NATIONALE DES PERSONNELS DES SECTEURS FINANCIERS CGT, étant précisé que la déclaration d'appel a été signifiée à leur personne par actes d'huissier du 18 mai 2017 pour les deux premières parties et à étude le même jour pour la troisième, de sorte que le présent arrêt sera rendu par défaut ,

Vu l'ordonnance de clôture en date du 08 février 2018,

## **SUR CE, LA COUR**

### EXPOSE DU LITIGE

Les sociétés composant l'union économique et sociale (UES) ASSURANCES DU GROUPE GENERALI et plusieurs organisations syndicales représentatives ont signé le 19 novembre 2003 un 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 », consacrant un système d'horaires variables pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures avec des plages fixes durant lesquelles leur présence était obligatoire et des plages mobiles pendant lesquelles ils pouvaient adapter leur présence.

Le 25 février 2013 a été conclu un accord « relatif aux instances de représentation du personnel élues au sein de l'entreprise GENERALI FRANCE ASSURANCES » maintenant l'existence de trois établissements distincts au sein de l'UES :

- l'établissement des directions des métiers support et des métiers opérationnels (DMSMO) regroupant l'ensemble des collaborateurs administratifs et des inspecteurs (hors réseaux salariés),
- l'établissement du réseau salarié de GENERALI regroupant l'ensemble des collaborateurs commerciaux de ce réseau,
- l'établissement du réseau commercial La France Assurances Conseils, regroupant l'ensemble des collaborateurs commerciaux de ce réseau.

Aux termes d'un accord du 26 novembre 2015 « relatif à l'actualisation du périmètre de l'UES GENERALI FRANCE ASSURANCES », les partenaires sociaux sont convenus que l'UES serait désormais composée des sociétés GENERALI VIE, GENERALI FRANCE ASSURANCES, GENERALI IARD, TRIESTE COURTAGE, GENERALI REASSURANCE COURTAGE et L'EQUITE.

Souhaitant remettre en cause l'accord précité du 19 novembre 2003, la direction a engagé un processus d'information consultation sur un projet de dénonciation de cet accord, qui a fait l'objet le 17 novembre 2015 d'un vote défavorable du comité d'établissement des DMSMO et qui en définitive n'est pas allé à son terme, tout en ouvrant une négociation relative à un projet d'accord sur l'organisation et la durée du temps de travail des collaborateurs relevant de l'établissement des DMSMO.

Au cours de sa réunion du 15 décembre 2015, le comité d'établissement des DMSMO a émis un avis unanimement défavorable sur le projet d'accord relatif à l'organisation et la durée du temps de travail.

Le 17 décembre 2015, les sociétés composant l'UES et trois organisations syndicales représentatives (la CFDT, la CFE-CGC et l'UNSA) ont conclu un accord sur l'organisation et la durée du temps de travail des collaborateurs relevant de l'établissement DMSMO, que la CGT et FO n'ont pas signé.

- Le même jour, les mêmes parties ont conclu :
- un accord sur le télétravail, signé également par la CGT,
  - un accord d'intention relatif au développement de l'emploi en province, à la responsabilisation des équipes dans l'organisation et l'aménagement de leur environnement de travail et à l'amélioration du bien-être au travail des collaborateurs relevant de l'établissement DMSMO,
  - un avenant à l'accord du 10 novembre 2010 sur le variable et la prime d'équipe conclu dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (NAO) des collaborateurs administratifs de l'entreprise GENERALI FRANCE ASSURANCES,
  - un avenant à l'accord du 22 janvier 2014 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'UES,
  - un accord sur les taux d'atteinte des objectifs des ingénieurs développement, des inspecteurs courtage iard, des souscripteurs prévention entreprise et des inspecteurs experts agricoles confirmés.

C'est dans ces conditions que contestant la validité de l'accord du 17 décembre 2015 sur l'organisation et la durée du temps de travail des collaborateurs relevant de l'établissement DMSMO, la FEDERATION DES EMPLOYES ET CADRES FORCE OUVRIERE a par actes d'huissier délivrés les 17 février et 15 avril 2016 saisi le tribunal de grande instance de Paris de la procédure qui a donné lieu au jugement entrepris.

Ultérieurement, la société GENERALI FRANCE ASSURANCES a été absorbée par la société GENERALI FRANCE. Quant à la société anonyme GENERALI REASSURANCE COURTAGE, elle a été dissoute à compter du 28 septembre 2016 et radiée le 03 avril 2017 à la suite de la transmission universelle de son patrimoine à son associé unique la société GENERALI FRANCE.

### MOTIFS

*Sur les dispositions non critiquées du jugement :*

Si les sociétés appelantes, la FEDERATION BANQUES ET ASSURANCES CFDT et la FEDERATION NATIONALE DES CADRES ET AGENTS DE MAÎTRISE ET TECHNICIENS CFE-CGC FORCE ET VENTE sollicitent la réformation ou l'infirmité en toutes ses dispositions du jugement entrepris, pour autant elles ne critiquent pas celui-ci en ce qu'il a :

- rejeté la demande des sociétés GENERALI VIE, GENERALI FRANCE ASSURANCES, GENERALI IARD, TRIESTE COURTAGE, GENERALI REASSURANCE COURTAGE et L'EQUITE aux fins d'annulation de l'assignation délivrée le 17 février 2016 par la FEDERATION DES EMPLOYES ET CADRES FORCE OUVRIERE,
  - rejeté les moyens d'irrecevabilité soulevés par les sociétés GENERALI VIE, GENERALI FRANCE ASSURANCES, GENERALI IARD, TRIESTE COURTAGE, GENERALI REASSURANCE COURTAGE et L'EQUITE à l'encontre du syndicat CGT GENERALI et de la FEDERATION CGT DES SYNDICATS DU PERSONNEL DE LA BANQUE ET DE L'ASSURANCE,
- aucun de ces moyens de défense n'étant articulé devant la cour.

Il convient en conséquence de confirmer purement et simplement ces dispositions du jugement.

*Sur l'annulation de l'accord du 17 décembre 2015 sur l'organisation et la durée du temps de travail des collaborateurs relevant de l'établissement DMSMO :*

L'article L 3122-23 du code du travail dans sa rédaction applicable au litige dispose :  
« Pour répondre aux demandes de certains salariés, les employeurs sont autorisés à déroger à la règle de 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 est utile de faire observer que ces dispositions d'ordre public ont été maintenues

par la loi 2016-1088 du 8 août 2016 dans les termes suivants, à l'article L 3121-48 :  
« L'employeur peut, à la demande de certains salariés, mettre en place un dispositif d'horaires individualisés permettant un report d'heures d'une semaine à une autre, dans les limites et selon les modalités définies aux articles L 3121-51 et L 3121-52, après avis conforme du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent. Dans ce cadre, et par dérogation à l'article L 3121-29, les heures de travail effectuées au cours d'une même semaine au delà de la durée hebdomadaire légale ou conventionnelle ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires, pourvu qu'elles résultent d'un libre choix du salarié. Dans les entreprises qui ne disposent pas de représentant du personnel, l'inspecteur du travail autorise la mise en place d'horaires individualisés. »

Il en résulte qu'à la date considérée la mise en place d'horaires individualisés était subordonnée d'une part à une demande de certains salariés et d'autre part à l'absence d'opposition du comité d'entreprise, puis à compter de l'entrée en vigueur de la loi du 8 août 2016, à son avis conforme.

Contrairement à l'argumentation des sociétés appelantes, il en était ainsi que le recours à l'horaire individualisé résulte d'une décision unilatérale de l'employeur ou qu'il résulte d'un accord collectif, ni les prérogatives syndicales ni la voie d'opposition à un accord collectif prévue par l'article L 2232-12 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 ne faisant échec au droit de veto d'ordre public institué puis maintenu en la matière par les dispositions susmentionnées au profit du comité d'entreprise.

La modification des règles établies lors de la mise en place des horaires individualisés est soumise aux mêmes conditions : une demande préalable de certains salariés et l'absence d'opposition du comité d'entreprise (son avis conforme à compter du 10 août 2016).

En l'espèce, aux termes de l'accord du 19 novembre 2003 « sur l'harmonisation de la durée du travail et de l'aménagement du temps de travail des sociétés métropolitaines de l'UES GENERALI Assurance », la durée annuelle de référence des salariés dont le temps de travail est décompté en heures s'élevait à 1554 heures par année civile, différentes formules d'aménagement du temps de travail étant proposées à ces salariés pour parvenir à cette durée annuelle de référence.

En outre, était maintenu pour ces salariés un système d'horaires variables avec des plages fixes durant lesquelles leur présence était obligatoire (de 9h30 à 11h30 et de 14h à 16h) et des plages mobiles pendant lesquelles chacun d'eux pouvait adapter sa présence (de 7h30 à 9h30, de 11h30 à 14h et de 16h à 19h), favorisant ainsi le choix d'horaires individualisés.

S'il était prévu une concertation avec l'ensemble des personnes concernées portant sur la détermination des besoins des services et sur les solutions retenues en terme de présence des collaborateurs pour la mise en œuvre d'un dispositif de permanences, l'accord prévoyait dans le cadre de l'organisation de celles-ci qu'il ne pourrait être imposé à un collaborateur qu'une seule permanence par semaine.

L'article 2.3 décrivait et délimitait l'utilisation des plages mobiles par chaque salarié, lequel pouvait de surcroît dans la limite de 8 fois par année civile, après avoir informé son responsable hiérarchique, déplacer le début de la plage fixe du matin à 10h30 et/ou la fin de la plage fixe de l'après-midi à partir de 15h.

L'accord litigieux du 17 décembre 2015 sur l'organisation et la durée du temps de travail des collaborateurs relevant de l'établissement DMSMO fixe la durée annuelle de référence des salariés dont le temps de travail est décompté en heures à 1595 heures par année civile, différentes formules d'aménagement du temps de travail étant proposées à ces salariés pour parvenir à cette durée annuelle de référence.

L'organisation des horaires de travail est désormais adaptée 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 ».



- C'est ainsi que :
- « 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 concertée. »,
  - « 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. (...) »,
  - « en dehors des engagements du collaborateur dans le planning collectif, ce dernier bénéficie des horaires libres et individualisés. », la détermination des horaires individualisés de chaque collaborateur s'inscrivant 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 demi-journées, du lundi au vendredi,
    - une arrivée le matin a minima 2 heures avant la pause méridienne (entre 11h30 et 14h00),
    - un départ l'après-midi a minima 2 heures après cette pause méridienne.

A défaut de consensus au sein de l'équipe au 31 janvier 2016, ce sont les dispositions définies à l'article 2.2.2. qui s'appliquent à l'ensemble des collaborateurs de l'équipe, les plages fixes et mobiles étant alors déterminées comme dans l'accord du 19 novembre 2003.

Dans ce cadre subsidiaire et en vue de l'organisation des permanences, l'accord prévoit qu'il ne pourra être imposé à un collaborateur que deux permanences au plus par semaine sur la pause méridienne et/ou en fin de journée.

Enfin, il n'est plus question dans ce nouvel accord de la possibilité de déplacer le début de la plage fixe du matin à 10h30 et/ou la fin de la plage fixe de l'après-midi à partir de 15h comme le stipulait l'accord du 19 novembre 2003.

Par-delà même les écrits de la direction (courriel du 03 décembre 2015 et article publié dans l'argus de l'assurance du 15 avril 2016 constituant les pièces n° 13 ou 19 et 21 de la FEDERATION DES EMPLOYES ET CADRES FORCE OUVRIERE), il ressort clairement de la comparaison entre les dispositions de ces deux accords que le second ne constitue pas une simple adaptation du premier comme le prétendent les sociétés appelantes ni un aménagement à la marge des horaires individualisés prévus par l'accord du 19 novembre 2003 comme le soutiennent la FEDERATION BANQUES ET ASSURANCES CFDT et la FEDERATION NATIONALE DES CADRES ET AGENTS DE MAÎTRISE ET TECHNICIENS CFE-CGC FORCE ET VENTE.

En effet, il est désormais privilégié un processus de mise en place des horaires variables et par voie de conséquence des horaires individualisés par consensus au sein de l'équipe dès lors qu'au moins 70 % des collaborateurs de l'équipe y sont favorables, processus qui à tout le moins restreint considérablement le choix de leurs horaires individualisés par les salariés et notamment ceux parmi eux qui n'ont pas adhéré au consensus trouvé par leur équipe, dans la mesure où ce n'est qu'« en dehors des engagements du collaborateur dans le planning collectif [que] ce dernier bénéficie des horaires libres et individualisés » (article 2.2.1 de l'accord).

Il doit être également relevé qu'à défaut de consensus et quand bien même la fixation des plages fixes et des plages mobiles est inchangée par rapport à celle retenue le 19 novembre 2003, les salariés n'ont plus la possibilité dans la limite de 8 fois par année civile, après avoir informé leur responsable hiérarchique, de déplacer le début de la plage fixe du matin à 10h30 et/ou la fin de la plage fixe de l'après-midi à partir de 15h comme le stipulait l'accord du 19 novembre 2003.

A défaut de consensus, ils peuvent en outre se voir imposer non plus une mais deux permanences par semaine sur la pause méridienne et/ou en fin de journée (article 2.2.2 de l'accord).

Ces nouvelles dispositions conventionnelles, combinées à une augmentation de la durée annuelle du temps de travail, restreignent la liberté de choix des salariés quant à la détermination de leurs horaires individualisés et modifient de façon substantielle les règles retenues en la matière le 19 novembre 2003.

Il est de surcroît observé que l'article 6.1 de l'accord du 17 décembre 2015 précise bien que l'accord du 19 novembre 2003 est remplacé dans l'ensemble de ces dispositions par le nouvel accord :

« Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet au 1er janvier 2016, conformément aux dispositions de l'article L 2261-7 du code du travail.

Ses dispositions, adaptées au contexte décrit en préambule, remplacent celles de l'accord du 19 novembre 2003 sur l'harmonisation de la durée du travail et de l'aménagement du temps de travail des sociétés métropolitaines de l'UES Generali Assurances.

Elles constituent un ensemble indivisible et se substituent, dès son entrée en vigueur, à l'ensemble des dispositions de cet accord du 19 novembre 2003. »

Il s'ensuit que les modifications introduites par l'accord du 17 décembre 2015 en matière de recours aux horaires individualisés au regard des règles retenues le 19 novembre 2003 requéraient une demande préalable de certains salariés, laquelle fait défaut, et en tout état de cause l'absence d'opposition du comité d'établissement des DMSMO.

Or, au cours de sa réunion du 15 décembre 2015, le comité d'établissement des DMSMO a émis un avis unanimement défavorable sur « le projet d'accord sur l'organisation et la durée du temps de travail ».

Les sociétés appelantes, la FEDERATION BANQUES ET ASSURANCES CFDT et la FEDERATION NATIONALE DES CADRES ET AGENTS DE MAÎTRISE ET TECHNICIENS CFE-CGC FORCE ET VENTE ne sauraient soutenir que le comité d'établissement ne s'est pas opposé par ce vote aux modifications des horaires individualisés prévues par cet accord.

L'opposition du comité d'établissement ne peut en effet prendre que la forme d'un avis exprimé à la majorité des voix lors d'une réunion de l'instance représentative du personnel.

Il ressort du procès-verbal de la réunion de l'instance en date du 17 décembre 2015 qu'il a bien été question des modifications induites par le projet d'accord sur la mise en œuvre des horaires individualisés, le représentant syndical de FO notamment y faisant expressément référence page 3 du procès-verbal.

Dans son courriel précité du 03 décembre 2015, la direction avait d'ailleurs exposé : « 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.

Le projet d'accord fait l'objet des procédures d'information et consultation requises, notamment celle du Comité d'établissement DMSMO qui aura tout loisir, en émettant son avis, d'exercer une éventuelle opposition sur le principe du recours aux horaires

individualisés, si la majorité de ses membres le souhaite. L'accord du comité n'est une condition ni à la régularité du recours aux horaires individualisés, ni à la détermination du cadre opérationnel organisant lesdits horaires. (...)

La consultation du comité d'établissement garantit une stricte conformité des dispositions conventionnelles aux dispositions légales que vous invoquez. »

Sont indifférentes à cet égard les déclarations d'intention des organisations syndicales lues par leur seul représentant syndical respectif au cours de la réunion du comité d'établissement en date du 17 décembre 2015 ou celles rétrospectives faites lors de la réunion du 12 avril 2016 par les élus de ces organisations sur les raisons de leur vote défavorable, l'avis du comité d'établissement ne pouvant avoir un sens caché contraire à celui clairement exprimé.

Au demeurant, les déclarations d'intention faites le 17 décembre 2015 par certains représentants syndicaux sont quant à elles ambivalentes, dans un contexte à tout le moins particulier puisqu'en cours de réunion la direction a pu dire : « La position de la direction est très claire : soit il est possible d'obtenir des accords, soit il y aura dénonciation de l'accord existant ».

La déclaration d'intention de la CFE-CGC illustre parfaitement cette ambivalence : « Toutefois, les dispositions de l'accord sur le télétravail et celles de l'avenant à l'accord sur le variable et la prime d'équipe ne pourront s'appliquer à compter du 1er janvier 2016 que si l'accord sur l'organisation et la durée du travail est signé et applicable dans les termes de l'article L 2232-12 du code du travail.

Pour ces raisons, la CFE-CGC signera les 3 accords.

Les élus CFE-CGC rendront un avis favorable sur le projet d'accord sur le télétravail, un avis défavorable sur le projet d'accord sur l'organisation et la durée du temps de travail et s'abstiendront sur le projet d'avenant à l'accord sur le variable des cadres et la prime d'équipe. »

A l'instar du tribunal, la cour retient donc que le comité d'établissement des DMSMO a manifesté son opposition aux modifications apportées à la mise en œuvre des horaires individualisés par l'accord du 17 décembre 2015 sur l'organisation et la durée du temps de travail des collaborateurs relevant de l'établissement DMSMO.

Par conséquent, les dispositions de l'article 2.2.1 de l'accord litigieux sont entachées de nullité.

Ainsi qu'il a été rappelé, l'article 6.1 de l'accord litigieux stipule que ses dispositions constituent un ensemble indivisible.

De surcroît, ce même article précise :

« Les règles définissant la durée et l'aménagement du temps de travail sont des normes, par nature, collectives ayant pour finalité d'organiser l'activité au sein de l'entreprise et en l'espèce au sein de l'établissement des Directions des Métiers Support et des Métiers Opérationnels. Elles 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, l'accord litigieux n'est pas un accord de réduction de la durée du travail au sens des dispositions de l'article L 1222-7 du code du travail puisqu'au contraire il organise une augmentation de la durée du travail des salariés, sans contrepartie financière, peu important à cet égard que la nouvelle durée du travail reste en deçà de la durée légale, et sans faire réserve des dispositions de l'article L 2254-1 aux termes desquelles « lorsqu'un employeur est lié par les clauses d'une convention ou d'un accord, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui, sauf stipulations plus favorables » ou subordonner son application à la conclusion d'avenants aux contrats de travail.

Dès lors et ainsi que l'ont retenu avec pertinence les premiers juges, cet accord ne pouvait valablement stipuler qu'il prévaudrait sur les contrats de travail individuels des salariés.

Dans ces conditions et compte tenu de la clause d'indivisibilité de ses dispositions, c'est à juste titre que les premiers juges ont prononcé l'annulation de l'ensemble de l'accord collectif en date du 17 décembre 2015 sur l'organisation et la durée du temps de travail des collaborateurs relevant de l'établissement DMSMO, le jugement entrepris étant confirmé sur ce point.

*Sur les demandes en dommages-intérêts :*

En application des dispositions de l'article L 2132-3 du code du travail, les syndicats professionnels peuvent, devant toutes 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.

En concluant l'accord collectif litigieux emportant modification substantielle des modalités de mise en œuvre du recours aux horaires individualisés en méconnaissance des dispositions de l'article L 3122-23 du code du travail alors applicables, nonobstant l'opposition manifestée par le comité d'établissement des DMSMO, l'employeur a commis une faute qui a causé préjudice à l'intérêt collectif des salariés en ce que les modifications en cause ont entraîné une augmentation de la durée du travail et une restriction de leurs droits en matière d'horaires individualisés.

Ce préjudice sera entièrement indemnisé par l'octroi d'une somme de 2 000 € à titre de dommages-intérêts au profit de chacun des syndicats suivants : la FEDERATION DES EMPLOYES ET CADRES FORCE OUVRIERE, le syndicat CGT GENERALI et la FEDERATION CGT DES SYNDICATS DU PERSONNEL DE LA BANQUE ET DE L'ASSURANCE, le jugement entrepris étant infirmé de ce chef.

*Sur la demande reconventionnelle subsidiaire des sociétés appelantes tendant à la caducité des cinq autres accords conclus le 17 décembre 2015 :*

Les premiers juges ont rejeté cette demande en retenant que l'allégation d'ensemble contractuel entre l'accord annulé et les cinq autres accords conclus le même jour n'était pas caractérisée.

Les sociétés composant l'UES GENERALI FRANCE ne sauraient utilement se référer aux dispositions des articles 1186 et 1189 du code civil dans leur rédaction issue de l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016 qui n'étaient pas en vigueur au moment de la conclusion des accords en cause, étant au demeurant observé que ces six accords ne concourent pas à une même opération.

Cependant, les cinq autres accords en cause stipulent tous que « les dispositions prévues par le présent accord entrent en vigueur au 1er janvier 2016 et s'appliquent à la condition de la signature et de l'application de l'accord du 17 décembre 2015 relatif à l'organisation et la durée du temps de travail des collaborateurs relevant de l'Etablissement des Directions Métiers Support et Métiers Opérationnels » (articles 14 de l'accord sur le télétravail, 4-1 de l'accord sur le développement de l'emploi en province, à la responsabilisation des équipes dans l'organisation et l'aménagement de leur environnement de travail et à l'amélioration du bien-être au travail des collaborateurs relevant de l'établissement DMSMO, 7-1 de l'avenant à l'accord du 10 novembre 2010, 4-1 de l'avenant à l'accord du 22 janvier 2014 et 5-1 de l'accord sur les taux d'atteinte des objectifs des ingénieurs développement, des inspecteurs courtage iard, des souscripteurs prévention entreprise et des inspecteurs experts agricoles confirmés).

Ainsi, chacun de ces accords comporte une clause d'indissociabilité avec l'accord conclu le même jour sur l'organisation et la durée du temps de travail des collaborateurs relevant de l'établissement DMSMO, les parties contractantes ayant expressément subordonné l'application de ceux-là à la signature et à l'application de celui-ci.

Ce dernier ne pouvant plus être appliqué du fait de son annulation, la cour ne peut donc que retenir que les cinq autres accords deviennent inapplicables conformément aux stipulations susmentionnées, et non caducs, sans que cette inapplicabilité puisse rétroagir sur

les engagements individuels le cas échéant pris jusqu'à présent en application desdits accords, de sorte que le jugement entrepris sera également infirmé sur ce point.

*Sur les frais irrépétibles et les dépens :*

La décision entreprise sera confirmée en ce qu'elle a statué sur les frais irrépétibles et les dépens de première instance.

Il apparaît équitable que les sociétés appelantes contribuent in solidum aux frais irrépétibles exposés devant la cour par la FEDERATION DES EMPLOYES ET CADRES FORCE OUVRIERE, le syndicat CGT GENERALI et la FEDERATION CGT DES SYNDICATS DU PERSONNEL DE LA BANQUE ET DE L'ASSURANCE à hauteur de la somme de 2 000 € pour chacune de ces organisations syndicales, en application de l'article 700 du code de procédure civile.

Les sociétés appelantes ainsi que les fédérations FEDERATION BANQUES ET ASSURANCES CFDT et FEDERATION NATIONALE DES CADRES ET AGENTS DE MAÎTRISE ET TECHNICIENS CFE-CGC FORCE ET VENTE, qui succombent sur l'essentiel, n'obtiendra aucune indemnité sur ce fondement.

Les sociétés appelantes supporteront les dépens d'appel.

### **PAR CES MOTIFS**

Confirme le jugement entrepris en ce qu'il a :

- rejeté la demande des sociétés GENERALI VIE, GENERALI FRANCE ASSURANCES, GENERALI IARD, TRIESTE COURTAGE, GENERALI REASSURANCE COURTAGE et L'EQUITE aux fins d'annulation de l'assignation délivrée le 17 février 2016 par la FEDERATION DES EMPLOYES ET CADRES FORCE OUVRIERE,
- rejeté les moyens d'irrecevabilité soulevés par les sociétés GENERALI VIE, GENERALI FRANCE ASSURANCES, GENERALI IARD, TRIESTE COURTAGE, GENERALI REASSURANCE COURTAGE et L'EQUITE à l'encontre du syndicat CGT GENERALI et de la FEDERATION CGT DES SYNDICATS DU PERSONNEL DE LA BANQUE ET DE L'ASSURANCE,
- prononcé l'annulation de l'ensemble de l'accord collectif en date du 17 décembre 2015 sur l'organisation et la durée du temps de travail des collaborateurs relevant de l'Etablissement des Directions Métiers Support et Métiers Opérationnels, conclu entre d'une part les sociétés composant l'UES GENERALI FRANCE et d'autre part les organisations syndicales CFDT, CFE-CGC et UNSA,
- statué sur les frais irrépétibles et les dépens de première instance ;

L'infirmé pour le surplus ;

Statuant à nouveau et y ajoutant,

Condamne in solidum les sociétés anonymes GENERALI VIE, GENERALI FRANCE venant aux droits des sociétés GENERALI FRANCE ASSURANCES et GENERALI REASSURANCE COURTAGE, GENERALI IARD, TRIESTE COURTAGE et L'EQUITE à payer à la FEDERATION DES EMPLOYES ET CADRES FORCE OUVRIERE, au syndicat CGT GENERALI et à la FEDERATION CGT DES SYNDICATS DU PERSONNEL DE LA BANQUE ET DE L'ASSURANCE, la somme de 2 000 € chacun à titre de dommages-intérêts ;

Dit que du fait de l'annulation de l'accord du 17 décembre 2015 sur l'organisation et la durée du temps de travail des collaborateurs relevant de l'Etablissement des Directions Métiers Support et Métiers Opérationnels, les cinq autres accords conclus le même jour sur le télétravail, sur le développement de l'emploi en province, à la responsabilisation des équipes dans l'organisation et l'aménagement de leur environnement de travail et à l'amélioration du bien-être au travail des collaborateurs relevant de l'établissement DMSMO, sur l'accord du 10 novembre 2010 (avenant), sur l'accord du 22 janvier 2014 (avenant) et sur les taux d'atteinte

des objectifs des ingénieurs développement, des inspecteurs courtage iard, des souscripteurs prévention entreprise et des inspecteurs experts agricoles confirmés deviennent inapplicables, sans que cette inapplicabilité puisse rétroagir sur les engagements individuels le cas échéant pris jusqu'à présent en application desdits accords ;

Déboute les parties de leurs demandes plus amples ou contraires ;

Condamne in solidum les sociétés anonymes GENERALI VIE, GENERALI FRANCE venant aux droits des sociétés GENERALI FRANCE ASSURANCES et GENERALI REASSURANCE COURTAGE, GENERALI IARD, TRIESTE COURTAGE et L'EQUITE à payer à la FEDERATION DES EMPLOYES ET CADRES FORCE OUVRIERE, au syndicat CGT GENERALI et à la FEDERATION CGT DES SYNDICATS DU PERSONNEL DE LA BANQUE ET DE L'ASSURANCE la somme de 2 000 € chacun en application de l'article 700 du code de procédure civile ;

Condamne in solidum les sociétés anonymes GENERALI VIE, GENERALI FRANCE venant aux droits des sociétés GENERALI FRANCE ASSURANCES et GENERALI REASSURANCE COURTAGE, GENERALI IARD, TRIESTE COURTAGE et L'EQUITE aux dépens d'appel.

LE GREFFIER

LE PRESIDENT