

**TRIBUNAL  
DE GRANDE  
INSTANCE  
DE PARIS**

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.

---

**REPUBLIQUE FRANCAISE**  
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

**COUR D'APPEL DE PARIS**

**Pôle 6 - Chambre 2**

**EXTRAIT**

**ARRET DU 03 MAI 2018**

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.