



Le 4 mai 2018

## **L'illégalité de l'accord du 17 décembre 2015 sur le temps de travail confirmée par la cour d'appel de Paris**

La cour d'appel de Paris a rendu sa décision sur l'appel interjeté par Generali contre le jugement du 21 mars 2017 rendu par le TGI de Paris et obtenu par la FEC-FO et la FSPBA CGT.

Rappelons que le TGI avait annulé l'accord illégal du 17 décembre 2015 signé entre la Direction, la CFDT, la CFE-CGC et l'UNSA. Rappelons que cet accord nous a imposé 5 jours de travail, ou l'équivalent en heures, sans aucune compensation salariale. L'appel interjeté par Generali avait suspendu le jugement.

La cour d'appel de Paris a confirmé le jugement du TGI et l'annulation de l'accord pour les raisons suivantes :

- *le comité d'établissement a manifesté son opposition à la mise en œuvre des horaires individualisés,*
- **« il organise une augmentation de la durée du travail des salariés, sans contrepartie financière »**
- *dès lors « il ne pouvait valablement stipuler qu'il prévaudrait sur les contrats de travail individuels des salariés »*

L'annulation de l'accord a pour effet :

- **de rétablir l'accord précédent sur le temps de travail du 17 novembre 2003** qui n'a jamais été dénoncé ce que la cour d'appel a bien noté,
- **d'ouvrir la possibilité d'obtenir une compensation salariale** puisque des heures ou journées de travail supplémentaires ont été imposées sans contrepartie financière ce que la cour d'appel a bien noté.

**Nos deux syndicats s'adressent à la Direction et revendiquent cette compensation salariale et l'ouverture d'une négociation sur les horaires de travail.**

Quant aux autres accords (que la Direction a liés à l'accord sur le temps de travail) la cour d'appel n'a pas accepté la demande reconventionnelle de Generali d'annulation de ces accords mais elle a énoncé

- **« qu'ils devenaient inapplicables, et non caducs, sans que cette inapplicabilité puisse rétroagir sur les engagements individuels le cas échéant pris jusqu'à présent en application desdits accords »**

Les effets de cette décision sont :

- **le maintien de tous les avenants de télétravail aux conditions fixées par l'accord,**
- **le maintien de tous les droits individuels acquis.**

Il faut ici souligner que la Direction a d'ores et déjà recouru au télétravail sans avenant et en dehors des modalités prévues par l'accord comme l'y autorise aujourd'hui la loi Macron du 28 mars 2018 mais que **l'arrêt de la cour d'appel sécurise les situations actuelles de télétravail.**

Nos deux syndicats FO et CGT revendiquent :

- **Une compensation salariale des jours ou heures de travail non payés**
- **L'ouverture d'une négociation comme nous le réclamons depuis des mois.**