

**TRIBUNAL  
JUDICIAIRE  
DE PARIS**



1/4 social

**N° RG 19/02194  
N° Portalis  
352J-W-B7D-CPDR2**

N° MINUTE :

**JUGEMENT  
rendu le 10 novembre 2020**

DÉBOUTE  
AG

Assignation du :  
07 février 2019

**DEMANDEURS**

**SYNDICAT CGT GENERALI**  
2/8 rue Luigi Chérubini  
93200 SAINT DENIS

**FÉDÉRATION CGT DES SYNDICATS DU PERSONNEL DE LA  
BANQUE ET DE L'ASSURANCE**  
263 rue de Paris  
93100 MONTREUIL

représentés par Me Vincent MALLEVAYS et Me Pierre VIGNAL,  
avocats au barreau de PARIS, vestiaire #P0126

**DÉFENDEURS**

**S.A. GENERALI FRANCE**  
2 rue Pillet-Will  
75009 PARIS

**S.A. GENERALI VIE**  
2 rue Pillet-Will  
75009 PARIS

**Expéditions  
exécutoires  
délivrées le:**

**S.A. GENERALI IARD**

2 rue Pillet-Will  
75009 PARIS

**S.A. TRIESTE COURTAGE**

2 rue Pillet-Will  
75009 PARIS

**S.A. L'EQUITE**

2 rue Pillet-Will  
75009 PARIS

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

**FÉDÉRATION DES EMPLOYÉS ET CADRE FORCE  
OUVRIÈRE**

28 rue des Petits Hôtels  
75010 PARIS

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

**FÉDÉRATION CFDT DES BANQUES ET ASSURANCES**

47/49 rue Simon Bolivar  
75950 PARIS CEDEX 19

**FÉDÉRATION CFE-CGC DE L'ASSURANCE ET DE  
L'ASSISTANCE**

43 rue de Provence  
75009 PARIS

représentées par Me Jean-Marc WASILEWSKI, avocat au barreau de  
PARIS, vestiaire #R129

**SYNDICAT NATIONAL DE LA BANQUE ET DU CRÉDIT CFE-  
CGC**

2 rue Sacandicci  
93691 PANTIN CEDEX

**FÉDÉRATION UNSA BANQUES ASSURANCES**

21 rue Jules Ferry  
93177 BAGNOLET CEDEX

**SYNDICAT UNSA GENERALI**

3 chemin de la Vicomté  
Lieudit Les Venteux  
51140 MONTIGNY SUR VESLE

défaillants

**COMPOSITION DU TRIBUNAL**

Philippe VALLEIX, Premier Vice-Président  
Agnès HERZOG, Vice-Présidente  
Auréliе GAILLOTTE, Vice-Présidente

assistés de Marie FAREY, Greffier,

## **DÉBATS**

A l'audience du 29 septembre 2020 tenue en audience publique devant Aurélie GAILLOTTE, juge rapporteur, qui, sans opposition des avocats, a tenu seule l'audience, et, après avoir entendu les conseils des parties, en a rendu compte au Tribunal, conformément aux dispositions de l'article 805 du code de procédure civile.

## **JUGEMENT**

Prononcé publiquement par mise à disposition au greffe  
Réputé contradictoire  
En premier ressort

---

Le Groupe Generali est un des principaux groupes mondiaux d'assurance et de services financiers, comptant 55 millions de clients dans 60 pays, employant 76.000 salariés à travers le monde, dont 7.000 en France.

La représentation du personnel était régie, avant la mise en place de comités sociaux et économiques, par l'accord relatif aux instances de représentation du personnel élues au sein de l'entreprise GENERALI France ASSURANCES du 25 février 2013, et composée de trois comités d'établissement :

- le comité d'établissement des directions des métiers support et des métiers opérationnels (DMSMO) regroupant l'ensemble des collaborateurs administratifs et des inspecteurs, hors réseaux salariés,
- le comité d'établissement du réseau salarié de Generali, regroupant l'ensemble des collaborateurs commerciaux de ce réseau,
- le comité d'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* » (UES GFA), les partenaires sociaux sont convenus que l'unité économique et sociale serait désormais composée des sociétés GENERALI FRANCE ASSURANCES, GENERALI VIE, GENERALI IARD, TRIESTE COURTAGE et L'EQUITE.

Cet accord a été de nouveau actualisé le 15 octobre 2018 à la suite de la fusion absorption de GENERALI FRANCE ASSURANCES par GENERALI FRANCE.

Les entités de l'UES GENERALI ont conclu avec les organisations syndicales représentatives 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 ASSURANCES.

Après avoir procédé à la dénonciation de l'accord collectif précité de 2003, les sociétés de l'UES ont conclu le 17 décembre 2015 avec effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 avec les organisations syndicales représentatives CFDT, CFE-CGC et UNSA plusieurs accords collectifs :

- Un « accord sur l'organisation de la durée du temps de travail des collaborateurs relevant de l'établissement des directions des métiers support et métiers opérationnels »,
- Un accord sur le télétravail,
- Un accord d'intention 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,
- Un avenant à l'accord du 10 novembre 2010 sur le variable et la prime d'équipe,
- Un avenant à l'accord du 22 janvier 2014 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- Un accord sur les taux d'atteinte des objectifs des ingénieurs développement, inspecteurs courtage Iard, souscripteurs prévention entreprise et inspecteurs agricoles.

Par jugement du 21 mars 2017, le tribunal de grande instance de Paris a :

- constaté l'intervention volontaire de la Fédération CGT des syndicats du personnel de la banque et de l'assurance,
- rejeté la demande d'annulation de l'assignation et les moyens d'irrecevabilité soulevés par les sociétés de l'UES GENERALI,
- au visa des articles L.2323-1 et L.3122-23 du code du travail, prononcé l'annulation de l'ensemble de l'accord collectif du 17 décembre 2015,
- statué au titre des frais irrépétibles et des dépens.

Par un arrêt du 03 mai 2018, la Cour d'appel de Paris a :

- confirmé le jugement du tribunal en ce qu'il a rejeté les demandes d'annulation de l'assignation, les fins de non-recevoir et prononcé l'annulation de l'ensemble de l'accord collectif 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 » et statué sur les frais irrépétibles et les dépens de première instance,
- infirmé le jugement pour le surplus et a par suite :
  - \* condamné in solidum les sociétés de l'UES GENERALI à payer à la fédération des employés et cadres FO, au syndicat CGT GENERALI et à la fédération CGT des syndicats du personnel de la banque et de l'assurance la somme de 2.000 euros chacun à titre de dommages et 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'établissement des directions des métiers support et métiers opérationnels, les cinq autres accords conclus le même jour sur le télétravail, sur le développement de l'emploi en province, 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'avenant à l'accord du 10 novembre 2010 sur le variable et la prime d'équipe, sur l'avenant à l'accord du 22 janvier 2014 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et sur les taux d'atteinte des objectifs des ingénieurs développement, inspecteurs courtage Iard, souscripteurs prévention entreprise et inspecteurs agricoles deviennent inapplicables, sans que cette inapplicabilité puisse rétroagir sur les engagements individuels le cas échéant pris jusqu'à présent en application desdits accords.

Par communiqué interne du 07 mai 2018, Madame PERETTI, membre du comité exécutif de GENERALI, rappelant les termes de l'arrêt précité, a indiqué que la direction ne prendrait pas la décision de signifier cette décision, ce qui aurait pour effet de le rendre exécutoire, et que « *si toutefois les organisations syndicales à l'origine de la contestation (FO, CGT) décidaient de prendre cette initiative, les conséquences immédiates pour les collaborateurs seraient les suivantes : arrêt immédiat du télétravail (...), arrêt des aménagements des horaires de travail définis dans le cadre de consensus d'équipe (...), examen des autres conséquences liées à ce jugement en matière de durée du travail, d'impacts sur les dispositifs de rémunération variable (...)* ». Il était précisé in fine que la direction « *recherche dès à présent les voies et moyens pour préserver les bénéficiaires du nouveau contrat social, tant pour les collaborateurs que pour l'entreprise et souhaite trouver, par le dialogue social, une solution raisonnable dans les meilleurs délais* ».

C'est dans ce contexte que, par un courrier du 18 mai 2018, la direction de GENERALI a convoqué les organisations syndicales à une « *réunion de négociation* » d'un nouvel accord sur l'organisation et le temps de travail.

Dans ces conditions, le 1<sup>er</sup> juin 2018, les sociétés composant l'entreprise GENERALI FRANCE ont signé avec les organisations syndicales CFDT, CFE-CGC et UNSA, et après obtention de l'avis conforme du comité d'établissement DMSMO, trois nouveaux accords :

- un « *accord sur l'organisation, la durée du travail et sur le télétravail des collaborateurs relevant de l'établissement des Directions des Métiers Support et Métiers Opérationnels* » conclu en application de l'article L.2254-2 du code du travail recouvrant un contenu identique s'agissant de la durée du travail, mais prévoyant la possibilité pour le salarié qui établirait le bénéfice d'engagements contractuels sur la durée du travail et la rémunération en résultant de refuser la modification de son contrat de travail,
- un avenant à l'accord du 10 novembre 2010 sur le variable et la prime d'équipe,
- 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.

Par communiqué du 22 juin 2018, Madame PERETTI a informé les salariés de la conclusion des trois accords collectifs du 1<sup>er</sup> juin 2018, et de ce que, « *grâce à la conclusion de ces trois accords, la situation qui est la vôtre au sein de l'entreprise depuis l'entrée en vigueur de ces dispositifs, en janvier 2016, perdure sans modification* ». Elle a également informé les salariés de la possibilité pour un salarié « *qui établirait le bénéfice d'engagements individuels contractuels sur la durée du travail qui serait modifié par l'accord du 1<sup>er</sup> juin 2018* » de refuser cette modification dans le délai d'un mois à compter de cette communication, en vertu des dispositions de l'article L.2254-2 du code du travail.

Par acte d'huissier des 07, 08, 11 et 25 février 2019, le syndicat CGT GENERALI et la FÉDÉRATION CGT DES SYNDICATS DU PERSONNEL DE LA BANQUE ET DE L'ASSURANCE ont assigné :  
1° Les sociétés de l'UES GENERALI constituées des sociétés GENERALI France, GENERALI VIE, GENERALI IARD, TRIESTE COURTAGE et L'EQUITE compagnie d'assurances et de réassurances contre les risques de toute nature,

2° Les organisations syndicales :

- FÉDÉRATION DES EMPLOYÉS ET CADRES FORCE OUVRIERE (FEC FO),
- SYNDICAT NATIONAL DE LA BANQUE ET DU CREDIT (SNB) CFE CGC,
- FÉDÉRATION NATIONALE DES CADRES ET AGENTS DE MAITRISE ET TECHNICIENS CFE-CGC FORCE ET VENTE,
- FEDERATION CFDT BANQUES ET ASSURANCES,
- FEDERATION UNSA BANQUES ASSURANCES,
- SYNDICAT UNSA GENERALI,

devant le Tribunal de céans au visa des articles L.2131-1, L.2141-7, L.2141-8, L.2254-1 et L.2254-2 du code du travail, de l'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 du 19 novembre 2003, de l'accord sur l'organisation, la durée du temps de travail des collaborateurs relevant de l'Etablissement des Directions des Métiers Support et Métiers Opérationnels du 17 décembre 2015, de l'accord sur l'organisation, la durée du temps de travail et sur le télétravail des collaborateurs relevant de l'Etablissement des Directions des Métiers Support et Métiers Opérationnels du 1<sup>er</sup> juin 2018, de l'arrêt définitif de la Cour d'appel de Paris du 03 mai 2018 (RG n° 16/03833).

Ils sollicitent du Tribunal, sous le bénéfice de l'exécution provisoire, de :

- juger que l'accord sur l'organisation, la durée du temps de travail des collaborateurs relevant de l'établissement des Directions des Métiers Support et Métiers Opérationnels du 17 décembre 2015 ne pouvait pas imposer l'augmentation du temps de travail sans contrepartie salariale à défaut d'accord exprès des salariés concernés,
- juger que l'accord sur l'organisation, la durée du temps de travail et sur le télétravail des collaborateurs relevant de l'établissement des Directions des Métiers Support et Métiers Opérationnels du 1<sup>er</sup> juin 2018 constituait une modification du contrat de travail que les salariés pouvaient refuser,
- constater que le temps de travail des salariés auxquels les accords du 17 décembre 2015 et du 1<sup>er</sup> juin 2018 ont été appliqués a été allongé de 41 heures pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures sur l'année civile, de 6 jours pour les salariés dont le temps de travail est décompté en jours et de 4 à 6 jours pour les cadres ayant opté pour le dispositif de rémunération variable prévu par l'accord d'établissement du 10 novembre 2010 et dont les fonctions relèvent respectivement des classes 5, 6 et 7 ;

En conséquence, à titre principal,

- juger le syndicat CGT GENERALI et la Fédération CGT des syndicats du personnel de la banque et de l'assurance recevable et bien fondée en ses demandes,
- condamner solidairement les sociétés GENERALI FRANCE, GENERALI VIE, GENERALI IARD, TRIESTE COURTAGE et L'EQUITE compagnie d'assurances et de réassurances contre les risques de toute nature à devoir :

\* verser aux salariés auxquels l'accord sur l'organisation, la durée du temps de travail des collaborateurs relevant de l'établissement des Directions des Métiers Support et Métiers Opérationnels du 17 décembre 2015 a été appliqué le salaire correspondant à l'allongement de la durée du travail qui en résultait,

\* verser aux salariés ayant refusé la modification de leur contrat de travail résultant de l'application de l'accord sur l'organisation, la durée du temps de travail et sur le télétravail des collaborateurs relevant de l'Etablissement des Directions des Métiers Support et Métiers Opérationnels du 1er juin 2018, et au terme d'un délai de deux mois après la notification de leur refus, le salaire correspondant à l'allongement de la durée du travail qui en résultait,

Subsidiairement,

- constater que l'ensemble de l'accord sur l'organisation, la durée du temps de travail des collaborateurs relevant de l'établissement des Directions des Métiers Support et Métiers Opérationnels du 17 décembre 2015 a été définitivement annulé par arrêt de la cour d'appel de Paris du 03 mai 2018,  
- condamner solidairement les sociétés GENERALI FRANCE, GENERALI VIE, GENERALI IARD, TRIESTE COURTAGE et L'EQUITE compagnie d'assurances et de réassurances contre les risques de toute nature à verser aux salariés auxquels l'accord sur l'organisation, la durée du travail des collaborateurs relevant de l'établissement des directions des métiers support et métiers opérationnels du 17 décembre 2015 a été appliqué le salaire correspondant à l'allongement de la durée du travail pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2016 au 1<sup>er</sup> juin 2018,

En tout état de cause,

- condamner solidairement les sociétés GENERALI FRANCE, GENERALI VIE, GENERALI IARD, TRIESTE COURTAGE et L'EQUITE compagnie d'assurances et de réassurances contre les risques de toute nature à verser au syndicat CGT GENERALI et à la fédération CGT des syndicats du personnel de la banque et de l'assurance (FSPBA CGT) la somme de 15.000 euros chacun à titre de dommages-intérêts en raison de l'atteinte portée à l'intérêt collectif de la profession,  
- condamner solidairement les sociétés de l'UES GENERALI à verser au syndicat CGT GENERALI et à la fédération CGT des syndicats du personnel de la banque et de l'assurance (FSPBA CGT) la somme de 3.000 euros chacun au titre des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile, outre aux entiers dépens de l'instance.

Par conclusions notifiées par le RPVA le 08 août 2019, la FÉDÉRATION DES EMPLOYÉS ET CADRES FORCE OUVRIÈRE sollicite du tribunal, au visa de l'article 64 du code de procédure civile, des articles L.2131-1, L.2141-4, L.2141-7, L.2141-8, L.2142-6, L.2146-1, L.2146-2, L. 2254-1 et L.2254-2 du code du travail, de l'article 312-10 du code pénal, de l'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 du 19 novembre 2003, de l'accord sur l'organisation, la durée du temps de travail des collaborateurs relevant de l'Etablissement des Directions des Métiers Support et Métiers Opérationnels du 17 décembre 2015, de l'accord sur l'organisation, la durée du temps de travail et sur le télétravail des collaborateurs relevant de l'Etablissement des Directions des Métiers Support et Métiers Opérationnels du 1er juin 2018, de l'arrêt définitif de la Cour d'appel de Paris du 03 mai 2018 (RG n° 16/03833), sous le bénéfice de l'exécution provisoire, de :

- constater que l'accord sur l'organisation, la durée du temps de travail des collaborateurs relevant de l'établissement des Directions des Métiers Support et Métiers Opérationnels du 17 décembre 2015 qui imposait l'augmentation du temps de travail sans contrepartie salariale été définitivement annulé par arrêt de la Cour d'appel de Paris du 03 mai 2018,
- constater que l'accord sur l'organisation, la durée du temps de travail et sur le télétravail des collaborateurs relevant de l'établissement des Directions des Métiers Support et Métiers Opérationnels du 1<sup>er</sup> juin 2018 ne comporte aucune disposition relative à la rémunération, qui spécifierait que la rémunération n'augmente pas proportionnellement à l'augmentation de la durée du travail,
- constater que le temps de travail des salariés auxquels les accords du 17 décembre 2015 et du 1<sup>er</sup> juin 2018 ont été appliqués a été allongé de 34 heures pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures sur l'année civile, de 5 jours les salariés dont le temps de travail est décompté en jours et de 3 à 5 jours pour les cadres ayant opté pour le dispositif de rémunération variable prévu par l'accord d'établissement du 10 novembre 2010 et dont les fonctions relèvent respectivement des classes 5, 6 et 7 ;

En conséquence, à titre principal,

- juger LA FÉDÉRATION DES EMPLOYÉS ET CADRES FORCE OUVRIÈRE (FEC FO) recevable et bien fondée en ses demandes,
- juger qu'il résulte de l'annulation de l'accord sur l'organisation, la durée du temps de travail des collaborateurs relevant de l'Etablissement des Directions des Métiers Support et Métiers Opérationnels du 17 décembre 2015 que la durée du travail des salariés est celle fixée par les accords de 2003 et de 2010 dont il est demandé l'application pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2016 au 31 mai 2018,
- juger que les sociétés GENERALI FRANCE, GENERALI VIE, GENERALI IARD, TRIESTE COURTAGE et L'EQUITE compagnie d'assurances et de réassurances contre les risques de toute nature devront verser aux salariés auxquels l'accord sur l'organisation, la durée du temps de travail des collaborateurs relevant de l'établissement des Directions des Métiers Support et Métiers Opérationnels du 17 décembre 2015 a été appliqué, le salaire correspondant à l'allongement de la durée du travail qui en résultait, pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2016 au 31 mai 2018,
- juger que faute de clause contraire, l'augmentation de la durée du travail prévue dans l'accord sur l'organisation, la durée du temps de travail et sur le télétravail des collaborateurs relevant de l'Etablissement des Directions des Métiers Support et Métiers Opérationnels du 1<sup>er</sup> juin 2018 dont il est demandé l'application entraîne l'augmentation proportionnelle de la rémunération pour la période courant à compter du 1<sup>er</sup> juin 2018,
- juger que les sociétés de l'UES GENERALI devront verser aux salariés auxquels l'accord du 1<sup>er</sup> juin 2018 est appliqué, du salaire correspondant à l'allongement de la durée du travail en application de cet accord, pour la période courant à compter du 1<sup>er</sup> juin 2018,
- condamner solidairement les sociétés les sociétés de l'UES GENERALI à verser à la FEC FO la somme de 20.000 euros titre de dommages-intérêts en raison du préjudice résultant de l'atteinte portée à l'intérêt collectif de la profession, des faits de chantage et entrave à l'exercice du droit syndical et manquement à l'obligation de loyauté dans la négociation collective,



- condamner solidairement les sociétés de l'UES GENERALI à verser à la FEC FO la somme de 5.000 euros au titre des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile, outre aux entiers dépens de l'instance.

Par conclusions reçues au RPVA le 04 novembre 2019, les sociétés de l'UES GENERALI sollicitent du Tribunal, au visa de l'article L.2254-1 du code du travail, de :

- juger que la CGT et la FEC FO n'établissent pas que les accords du 17 décembre 2015 auraient entraîné une augmentation de la durée de travail contractuelle et/ou du salaire horaire ou journalier contractuel,
- juger que la CGT et la FEC FO n'établissent pas que l'accord du 1<sup>er</sup> juin 2018 aurait entraîné une modification des contrats de travail, faute que les contrats de travail aient défini de façon contractuelle la durée du travail et/ou le salaire horaire ou journalier,
- En conséquence, débouter les syndicats demandeurs de leurs demandes principales et subsidiaires de versement de salaire sur quelque période que ce soit et les débouter de toutes leurs autres demandes notamment au titre des dommages et intérêts et de l'article 700,
- condamner chacun des deux syndicats CGT et la FEC FO à verser à chacune des sociétés attraites la somme de 2.000 euros (H.T) au titre de l'article 700 du code de procédure civile.
- condamner solidairement les deux syndicats CGT et à la FEC FO aux entiers dépens de l'instance.

Par acte du 05 mars 2019, Maître Jean-Marc WASILEWSKI s'est constitué pour la FÉDÉRATION CFDT BANQUES ET ASSURANCES, sans déposer de conclusions.

Par acte notifié au RPVA le 02 août 2019, rectifié le 23 août 2019, Maître Jean-Marc WASILEWSKI s'est constitué pour :

- la FÉDÉRATION CFE-CGC DE L'ASSURANCE ET DE L'ASSISTANCE (au lieu et place de la FÉDÉRATION NATIONALE DES CADRES ET AGENTS DE MAITRISE ET TECHNICIENS CFE-CGC FORCE ET VENTE visée dans l'assignation et n'ayant pas d'existence légale).

Il n'a pas été déposé de conclusions.

La FÉDÉRATION UNSA BANQUES ASSURANCES, le SYNDICAT NATIONAL DE LA BANQUE ET DU CRÉDIT CFE-CGC et le syndicat UNSA GENERALI n'ont pas constitué avocat. Le présent jugement, susceptible d'appel, sera donc réputé contradictoire.

L'ordonnance de clôture a été rendue le 11 février 2020.

L'audience de plaidoiries du 21 avril 2020 a été supprimée, en application de l'ordonnance du 16 mars 2020 actionnant le plan de continuation d'activité du tribunal judiciaire de Paris, puis de l'ordonnance n°59/2020 du 27 avril 2020 modifiant l'ordonnance de roulement du tribunal judiciaire de Paris du 03 janvier 2020. L'affaire a été renvoyée à l'audience du 29 septembre 2020 à 14 heures.

Il convient de se reporter aux dernières conclusions des parties pour un plus ample exposé des prétentions et demandes des parties, conformément aux dispositions de l'article 455 du code de procédure civile.

L'affaire a été mise en délibéré au 10 novembre 2020 à 14 heures, par mise à disposition au greffe dans les conditions de l'article 450 du code de procédure civile.

**MOTIFS :**

***1° A titre liminaire :***

Selon l'article 753 du code de procédure civile, alinéa 2, « *le tribunal ne statue que sur les prétentions énoncées au dispositif et n'examine les moyens au soutien de ces prétentions que s'ils sont invoqués dans la discussion* ».

Ainsi, les demandes tendant à « *constater* » ou à « *dire et juger* » n'étant pas des prétentions, il ne sera pas statué sur celles-ci.

En outre, aucune fin de non-recevoir n'étant soulevée par les sociétés de l'UES GENERALI aux termes de leur dispositif, le tribunal ne statuera pas sur les moyens développés à ce titre mais non repris au dispositif.

***2° Sur les demandes visant à condamner les sociétés de l'UES GENERALI à verser aux salariés la rémunération correspondant à l'allongement de la durée du travail du 1<sup>er</sup> janvier 2016 au 1<sup>er</sup> juin 2018 :***

Le SYNDICAT CGT GENERALI, la FÉDÉRATION CGT DES SYNDICATS DU PERSONNEL DE LA BANQUE ET DE L'ASSURANCE (FSPBA CGT) et la FÉDÉRATION DES EMPLOYÉS ET CADRES FORCE OUVRIÈRE (FEC FO) demandent au tribunal de condamner l'employeur à verser aux salariés auxquels l'accord sur l'organisation, la durée du temps de travail des collaborateurs relevant de l'établissement des directions des métiers support et métiers opérationnels du 17 décembre 2015 a été appliqué le salaire correspondant à l'allongement de la durée du travail pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2016 au 31 mai 2018 (date retenue par FO) et au 1<sup>er</sup> juin 2018 (date retenue par la CGT).

A ce titre, la CGT expose à titre principal que l'accord du 17 décembre 2015 prévoyant l'augmentation du temps de travail sans contrepartie financière constituait une modification du contrat de travail qui ne pouvait être unilatéralement imposée aux salariés concernés de sorte que l'employeur, qui ne peut justifier du consentement exprès des intéressés pour voir le montant de leur rémunération horaire ou journalière diminué, doit verser le salaire correspondant à cet allongement de la durée du travail.

La CGT invoque à titre subsidiaire les effets de l'annulation de l'accord collectif du 17 décembre 2015 par arrêt définitif, qui imposent le rétablissement des salariés dans leurs droits pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2016 au 1<sup>er</sup> juin 2018, soit le versement du salaire correspondant à l'allongement de la durée du travail résultant de l'application de l'accord du 17 juin 2015.

La FEC FO, joignant sa demande à celle formulée par la CGT, soutient que du fait de l'annulation de l'accord de 2015, la durée du travail des salariés est celle fixée par les accords de 2003 et de 2010 dont il est

demandé l'application pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2016 au 31 mai 2018, de sorte que les sociétés de l'UES GENERALI devront verser aux salariés auxquels l'accord sur l'organisation, la durée du temps de travail des collaborateurs relevant de l'Etablissement des Directions des Métiers Support et Métiers Opérationnels du 17 décembre 2015 a été appliqué, le salaire correspondant à l'allongement de la durée du travail qui en résultait, pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2016 au 31 mai 2018.

Les sociétés de l'UES GENERALI soutiennent d'abord en réponse à la CGT que l'accord du 17 décembre 2015 sur l'organisation et la durée du travail ne constituait pas une modification des contrats de travail car le taux horaire, dans l'hypothèse de sa diminution pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures, ne dispose pas d'un caractère contractuel, et n'est pas davantage un élément de la relation contractuelle des salariés travaillant en « *forfait jours* ».

Elles précisent sur ce point que la durée du travail des salariés de GENERALI n'est pas contractuelle mais conventionnelle et qu'elle est annualisée, de sorte que la seule comparaison pertinente supposerait de prendre en compte l'ensemble des rémunérations versées au cours de chaque année.

Les sociétés défenderesses invoquent ensuite, s'agissant de la demande de condamnation de la CGT et de FO de versement de salaire « *correspondant à l'allongement de la durée du travail* » par l'accord de 2015, l'irrecevabilité des demandes en raison de leur caractère indéterminé.

Sur le fond, elles indiquent que ces demandes ne sont pas justifiées puisque les syndicats n'identifient aucun salarié qui aurait travaillé en 2016 un nombre d'heures ou de jours supérieur à celui travaillé en 2015 et qui n'aurait pas perçu un salaire supérieur.

Les sociétés de l'UES soutiennent enfin que la régularisation ne pourrait concerner que les salariés qui ont travaillé davantage à la suite de l'accord du 17 décembre 2015 sans avoir bénéficié des contreparties prévues par les 5 autres accords du même jour, et seulement sur la période janvier 2016-décembre 2017 puisque les rémunérations étant annuelles, elles sont régies pour l'année 2018 par l'accord du 1<sup>er</sup> juin 2018.

Sur ce,

Dans son arrêt du 03 mai 2018, la Cour d'appel de Paris a d'une part confirmé le jugement du tribunal du 21 mars 2017 en ce qu'il a prononcé l'annulation de l'ensemble de l'accord collectif 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* ».

Cet accord collectif à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2016 est nul et ne peut donc produire aucun effet, puisque la cour n'a pas entendu moduler dans le temps les effets de sa décision sur le fondement de l'article L.2263-1 du code du travail.

La Cour d'appel a infirmé le jugement précité et dit d'autre part 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'établissement des directions des métiers support et métiers opérationnels, les cinq autres accords conclus le même jour sur le télétravail, sur le développement de l'emploi en province, 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'avenant à l'accord du 10 novembre 2010 sur le variable et la prime d'équipe, sur l'avenant à l'accord du 22 janvier 2014 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et sur les taux d'atteinte des objectifs des ingénieurs développement, inspecteurs courtage Iard, souscripteurs prévention entreprise et inspecteurs agricoles deviennent inapplicables, sans que cette inapplicabilité puisse rétroagir sur les engagements individuels le cas échéant pris jusqu'à présent en application desdits accords.

Vu le principe selon lequel ce qui est nul est réputé n'avoir jamais existé ;

L'accord collectif 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* » ayant été annulé par arrêt définitif du 03 mai 2018, il est censé n'avoir jamais existé et n'a pu produire aucun effet, de sorte qu'il ne peut en principe servir de fondement à une condamnation.

Dès lors, en premier lieu, le tribunal judiciaire ne saurait juger que « *l'accord sur l'organisation du temps de travail des collaborateurs relevant de l'établissement des directions des métiers support et métiers opérationnels du 17 décembre 2015 ne pouvait pas imposer l'augmentation du temps de travail sans contrepartie salariale à défaut d'accord exprès des salariés concernés* » et ce en raison de l'autorité de chose jugée s'attachant à l'arrêt du 03 mai 2018 ayant confirmé l'annulation à effet rétroactif de l'accord de 2015 et ayant déjà statué sur ce point. Ce chef de demande sera donc rejeté.

Ensuite, il est demandé par la fédération FO et le syndicat et la fédération CGT de constater que le temps de travail auxquels les accords du 17 décembre 2015 ont été appliqués a été allongé de 34 heures selon FO (de 41 heures pour la CGT) pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures sur l'année civile, de 5 jours pour FO (6 jours pour la CGT) pour les salariés dont le temps de travail est décompté en jours et de 3 à 5 jours pour FO (4 à 6 jours selon la CGT) pour les cadres ayant opté pour le dispositif de rémunération variable prévu par l'accord d'établissement du 10 novembre 2010 et dont les fonctions relèvent respectivement des classes 5, 6 et 7. Outre le fait déjà souligné que le Tribunal ne peut faire produire effet à un accord annulé, ces demandes, qui ne constituent pas une prétention, ne seront pas examinées par le tribunal en application de l'article 753 du code de procédure civile précité à titre liminaire.

De même, la fédération FO demande au Tribunal de « *juger qu'il résulte de l'annulation de l'accord sur l'organisation, la durée du temps de travail des collaborateurs relevant de l'établissement des directions des métiers support et métiers opérationnels du 17 décembre 2015 que la durée du travail des salariés est celle fixée par les accords de 2003 et de 2010 dont il est demandé l'application pour la période du 1er janvier 2016 au 31 mai 2018* ».

Il convient là encore de souligner que ceci ne constitue pas une prétention au sens de l'article 753 du code de procédure civile puisqu'il ne s'agit que de constater que la convention collective de 2015 ayant été annulée, celle précédemment en vigueur, soit l'accord collectif du 19 novembre 2003 sur l'harmonisation de la durée du travail et sur l'aménagement du temps de travail des sociétés de l'UES GENERALI doit recevoir application jusqu'à la signature de l'accord collectif du 1<sup>er</sup> juin 2018. Il ne sera donc pas statué au dispositif de ce chef.

En définitive, les syndicats entendent indemniser l'effort consenti par les salariés du 1<sup>er</sup> janvier 2016 au 1<sup>er</sup> juin 2018 au titre de l'augmentation de la durée du travail, en raison de l'absence de contrepartie concédée en terme de rémunération par l'accord collectif du 17 décembre 2015.

Comme l'a jugé définitivement la Cour d'appel pour fonder l'annulation de l'accord collectif, cet accord, qui organisait une augmentation de la durée du travail des salariés sans contrepartie financière, ne pouvait valablement stipuler en son article 6.1 qu'il prévaudrait sur les contrats de travail individuels des salariés en violation de l'article L.2254-1 du code du travail.

La problématique soulevée par la CGT et FO est celle de la remise en état antérieur des salariés résultant de l'annulation de l'accord de 2015 nécessitant de s'interroger sur une restitution par équivalent sous la forme d'une indemnisation.

Il est cependant constant d'une part que cet accord collectif à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2016 est nul et ne peut donc produire aucun effet, puisque la cour n'a pas entendu moduler dans le temps les effets de sa décision sur le fondement de l'article L.2263-1 du code du travail.

La Cour de cassation a statué en ce sens dans un arrêt rendu par la chambre sociale le 09 décembre 2014 (n°13-21766), refusant de faire produire des effets à un accord collectif annulé sur les contrats de travail à exécution successive s'agissant d'une prime d'assiduité.

Il est manifeste d'autre part que la demande consistant à condamner solidairement les sociétés de l'UES à « verser aux salariés auxquels l'accord sur l'organisation, la durée du temps de travail des collaborateurs relevant de l'établissement des directions des métiers support et métiers opérationnels du 17 décembre 2015 a été appliqué le salaire correspondant à l'allongement de la durée du travail qui en résultait » ne revêt pas un caractère suffisamment déterminé puisqu'elle ne précise ni les salariés concernés, ni l'allongement de la durée du travail qui en résulte pour eux, les syndicats CGT et FO ne s'accordant d'ailleurs pas sur ce point et ne permet donc pas au tribunal de statuer, étant rappelé que les litiges ayant trait aux rappels de salaire ne ressortent pas de la compétence du tribunal judiciaire mais de celle du conseil des prud'hommes.

En conséquence de l'ensemble de ces éléments, il convient de rejeter les demandes du syndicat CGT GENERALI, de la FSPBA CGT et de la FEC FO s'agissant des demandes de versement aux salariés de rémunération correspondant à l'augmentation de la durée du travail sur la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2016 au 1<sup>er</sup> juin 2018.

**3° Sur les demandes visant à condamner les sociétés de l'UES GENERALI sur le fondement de l'accord du 1<sup>er</sup> juin 2018 :**

Le syndicat CGT GENERALI et la fédération FSPBA CGT soutiennent que l'accord collectif du 1<sup>er</sup> juin 2018 constitue une modification du contrat de travail du fait de l'augmentation du temps de travail en résultant et en concluent que les salariés ayant refusé la modification de leur contrat de travail résultant de l'application de l'accord du 1<sup>er</sup> juin 2018 doivent recevoir le salaire correspondant à l'allongement de la durée du travail qui en résulte au terme d'un délai de deux mois après la notification de leur refus.

Les sociétés de l'UES GENERALI soulignent que la CGT est irrecevable à présenter cette demande qui n'a pas trait à l'intérêt collectif de la profession et doit être individualisée et examinée à la lecture de l'article L.2254-2 du code du travail. A ce titre, elles rappellent que seuls 25 salariés sur 4.964 concernés ont saisi le conseil de prud'hommes.

Sur le fond, les sociétés défenderesses indiquent que la CGT n'apporte pas la preuve de la modification de la durée du travail ou du salaire résultant de l'accord du 1<sup>er</sup> juin 2018.

Elles ajoutent enfin que la demande présentée par la CGT, qui a pour objet d'ouvrir un nouveau délai de refus pour les salariés et de permettre à chaque salarié de conserver ses anciens horaires en cas de modification de son contrat de travail, est contraire aux dispositions de l'article L.2254-1 du code du travail.

En l'espèce, à la suite de l'arrêt rendu par la Cour d'appel du 03 mai 2018 ayant annulé l'accord collectif du 17 décembre 2015, il a été signé le 1<sup>er</sup> juin 2018 entre les sociétés composant l'entreprise GENERALI France et les organisations syndicales CFDT, CFE-CGC et UNSA, après obtention de l'avis conforme du comité d'établissement DMSMO, un nouvel accord « *de performance collective* » en application de l'article L.2254-2 du code du travail intitulé « *Accord sur l'organisation, la durée du travail et sur le télétravail des collaborateurs relevant de l'établissement des Directions des Métiers Support et Métiers Opérationnels* », afin de répondre aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise et par là même de préserver l'emploi des collaborateurs, selon le préambule.

Il était également conclu le même jour un avenant à l'accord du 10 novembre 2010 sur le variable et la prime d'équipe et un accord sur les taux d'atteinte des objectifs des ingénieurs développement, inspecteurs courtage Iard, souscripteurs prévention entreprise et inspecteurs agricoles.

L'accord de performance collective recouvre un contenu identique à celui de l'accord annulé s'agissant de l'augmentation de la durée du travail, mais prévoit en son Titre III Article III-1 que :

« *Les signataires du présent accord constatent qu'aucune disposition légale, ni aucune disposition des conventions collectives applicables aux salariés de l'établissement DMSMO n'établit une durée du travail contractuelle ; ils constatent également que les contrats de travail ne comportent pas de dispositions visant à contractualiser la durée du travail, de sorte que les dispositions du Titre I du présent accord ne sont pas de nature à modifier les contrats de travail des salariés de l'établissement DMSMO* ».

*« Si toutefois il devait être considéré qu'un ou plusieurs salariés de l'établissement DMSMO bénéficierait d'engagements contractuels sur la durée du travail ou la rémunération en résultant, les dispositions du Titre I du présent accord s'y substitueraient de plein droit conformément aux termes de l'article L.2254-2 du code du travail ; tout salarié qui établirait le bénéfice de tels engagements passés, pourrait alors refuser la modification résultant du Titre I du présent accord ; ce refus devrait être exprimé dans le délai légal d'un mois à compter de la communication visée au 2ème alinéa de l'article III-3, application des points V et VI de l'article L.2254-2 du code du travail étant alors faite ».*

Par communiqué du 22 juin 2018, Madame PERETTI a informé les salariés de la conclusion des trois accords collectifs du 1<sup>er</sup> juin 2018, et de ce que, *« grâce à la conclusion de ces trois accords, la situation qui est la vôtre au sein de l'entreprise depuis l'entrée en vigueur de ces dispositifs, en janvier 2016, perdure sans modification »*. Elle a également informé les salariés de la possibilité pour un salarié *« qui établirait le bénéfice d'engagements individuels contractuels sur la durée du travail qui serait modifié par l'accord du 1er juin 2018 »* de refuser cette modification dans le délai d'un mois à compter de cette communication, en vertu des dispositions de l'article L.2254-2 du code du travail.

L'accord collectif du 1<sup>er</sup> juin 2018 est régi par les dispositions de l'article L.2254-2 du code du travail selon lesquelles :

*« I. – Afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi, un accord de performance collective peut :*

*– aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition ;*

*– aménager la rémunération au sens de l'article L. 3221-3 dans le respect des salaires minima hiérarchiques mentionnés au 1° du I de l'article L. 2253-1 ;*

*– déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.*

*II. – L'accord définit dans son préambule ses objectifs et peut préciser :*  
*1° Les modalités d'information des salariés sur son application et son suivi pendant toute sa durée, ainsi que, le cas échéant, l'examen de la situation des salariés au terme de l'accord ;*

*2° Les conditions dans lesquelles fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant toute sa durée (...)*

*3° Les modalités selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés ;*

*4° Les modalités d'accompagnement des salariés ainsi que l'abondement du compte personnel de formation au-delà du montant minimal défini au décret mentionné au VI du présent article.*

*Les dispositions des articles L. 3121-41, L. 3121-42, L. 3121-44 et L. 3121-47 s'appliquent si l'accord met en place ou modifie un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine.*

*Les articles L. 3121-53 à L. 3121-66 s'appliquent si l'accord met en place ou modifie un dispositif de forfait annuel, à l'exception de l'article L. 3121-55 et du 5° du I de l'article L. 3121-64 en cas de simple modification.*

*Lorsque l'accord modifie un dispositif de forfait annuel, l'acceptation de l'application de l'accord par le salarié conformément aux III et IV du présent article entraîne de plein droit l'application des stipulations de l'accord relatives au dispositif de forfait annuel.*

*III. – Les stipulations de l'accord se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, y compris en matière de rémunération, de durée du travail et de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.*

*Le salarié peut refuser la modification de son contrat de travail résultant de l'application de l'accord.*

*IV. – Le salarié dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître son refus par écrit à l'employeur à compter de la date à laquelle ce dernier a informé les salariés, par tout moyen conférant date certaine et précise, de l'existence et du contenu de l'accord, ainsi que du droit de chacun d'eux d'accepter ou de refuser l'application à son contrat de travail de cet accord.*

*V. – L'employeur dispose d'un délai de deux mois à compter de la notification du refus du salarié pour engager une procédure de licenciement. Ce licenciement repose sur un motif spécifique qui constitue une cause réelle et sérieuse. Ce licenciement est soumis aux seules modalités et conditions définies aux articles L. 1232-2 à L. 1232-14 ainsi qu'aux articles L. 1234-1 à L. 1234-11, L. 1234-14, L. 1234-18, L. 1234-19 et L. 1234-20. ».*

Il convient de préciser d'une part que le Tribunal ne peut juger que « l'application de l'accord sur l'organisation, la durée du travail et sur le télétravail des collaborateurs relevant de l'établissement des directions des métiers support et métiers opérationnels du 1<sup>er</sup> juin 2018 constituait une modification du contrat de travail que les salariés pouvaient refuser ».

En effet, le tribunal judiciaire n'est pas le juge du contrat de travail et ne saurait statuer sur une telle demande générale sans examen des contrats de travail des collaborateurs concernés. Cette demande est donc irrecevable puisqu'elle relève de la compétence du conseil des prud'hommes, mais en tout état de cause injustifiée faute pour la CGT de produire les contrats de travail des salariés auxquels l'accord collectif s'applique.

D'autre part, la demande de la CGT tendant à « constater l'allongement du temps de travail des salariés ... » n'est pas une prétention de sorte qu'elle ne sera pas traitée au dispositif. Par ailleurs, les pièces versées ne permettent pas d'établir le quantum d'augmentation du temps de travail qui est indiqué par la CGT, étant précisé que FO demande également de constater une telle augmentation mais qu'elle retient des chiffres distincts.

Enfin, la demande visant à « verser aux salariés ayant refusé la modification de leur contrat de travail résultant de l'application de l'accord sur l'organisation, la durée du travail (...) du 1<sup>er</sup> juin 2018, et au terme d'un délai de deux mois après la notification de leurs refus, le salaire correspondant à l'allongement de la durée du travail qui en résultait » ne peut qu'être rejetée.

Comme souligné au 3<sup>o</sup> supra, cette demande n'est pas déterminée. Surtout, elle est contraire aux dispositions de l'article L.2254-2 précité. En effet, seules les dispositions du IV et V sont applicables, soit le refus par le salarié dans le délai d'un mois de l'application de l'accord collectif à son contrat de travail et l'engagement d'une procédure de licenciement par l'employeur en cas de refus du salarié. En cas de litige, le conseil de prud'hommes est compétent et il n'appartient donc pas au



tribunal judiciaire de statuer, et encore moins d'appliquer des dispositions non prévues ni par les textes ni par la convention collective.

Sur ce point, force est de constater que la légalité de la convention collective du 1<sup>er</sup> juin 2018 n'a pas été contestée, de sorte que ses dispositions ne sauraient être écartées par le Tribunal.

La fédération FEC FO demande au Tribunal de condamner les sociétés de l'UES GENERALI à verser aux collaborateurs relevant de l'établissement des directions des métiers support et métiers opérationnels et concernés par l'application de l'accord du 1<sup>er</sup> juin 2018 le salaire correspondant à l'allongement de la durée du travail pour la période courant à compter du 1<sup>er</sup> juin 2018, au motif de l'absence de disposition de l'accord sur la rémunération, qui préciserait que la rémunération n'augmente pas proportionnellement à l'augmentation de la durée du travail.

Il est constant que l'accord du 1<sup>er</sup> juin 2018 ne prévoit aucune disposition relative à la rémunération du travail tandis qu'il prévoit une augmentation du temps de travail. Néanmoins, en l'absence de contestation de sa légalité comme indiqué supra, il doit recevoir application et conformément à l'article III de l'article L.2254-2 du code du travail « *les stipulations de l'accord se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, y compris en matière de rémunération, de durée du travail (...)* ». Il appartenait donc aux salariés de refuser la modification de leur contrat de travail et, en cas de conflit avec l'employeur, de saisir le conseil de prud'hommes, ce qu'ont manifestement fait un certain nombre de salariés, comme le soulignent les sociétés défenderesses.

Par ailleurs, si l'augmentation du temps de travail des salariés concernés par l'application de l'accord du 1<sup>er</sup> juin 2018 est établie puisqu'il s'agit de l'objet même de celui-ci, la fédération FO n'établit pas au travers de ses pièces les quantum allégués et tendant à constater que « *le temps de travail des salariés auxquels l'accord de 2018 a été appliqué a été allongé de 34 heures pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures sur l'année civile, de 5 jours pour les salariés dont le temps de travail est décompté en jours et de 3 à 5 jours pour les cadres ayant opté pour le dispositif de rémunération variable prévu par l'accord d'établissement du 10 novembre 2010 et dont les fonctions relèvent respectivement des classes 5, 6 et 7* ».

Il résulte de l'ensemble de ces éléments que les demandes formulées par le syndicat CGT GENERALI, la fédération FSPBA CGT et par la fédération FEC FO sur le fondement de l'accord du 1<sup>er</sup> juin 2018 doivent être rejetées dans leur intégralité.

#### ***4° Sur les demandes de dommages et intérêts :***

La CGT argue, sur le fondement des articles L.2131-1 et L.2141-7 du code du travail, du dénigrement dont elle a fait l'objet dans le communiqué interne publié le 07 mai 2018, l'employeur l'ayant rendue responsable de la suppression de différents dispositifs comme le télétravail alors que la direction avait elle-même sollicité à titre reconventionnel l'inapplicabilité des cinq accords conclus le 17 décembre 2015 en parallèle de l'accord sur la durée du travail.

En outre, la CGT allègue le préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession en raison du refus de l'employeur de rétablir les salariés dans leurs droits alors qu'il a illégalement imposé l'augmentation de leur temps de travail sans aucune contrepartie financière par deux fois, refusant également de tenir compte du refus exprimé par de nombreux salariés de subir une baisse de leur rémunération horaire ou journalière dans le cadre de l'accord du 1<sup>er</sup> juin 2018.

FO invoque d'une part le préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession en raison du refus des sociétés de l'UES GENERALI de tirer les conséquences de l'annulation de l'accord du 17 décembre 2015 et d'appliquer une augmentation proportionnelle des rémunérations à la suite de l'entrée en vigueur de l'accord du 1<sup>er</sup> juin 2018.

Le syndicat sollicite ensuite la réparation du préjudice résultant des faits de chantage, entrave et discrimination à l'exercice du droit syndical.

FO invoque enfin l'absence de tenue de négociation loyale dans le cadre de la signature de l'accord du 1<sup>er</sup> juin 2018.

Il convient en premier lieu d'indiquer que les syndicats CGT et FO ayant été déboutés de leurs demandes tendant à verser aux salariés le surplus de rémunération afférent à l'augmentation de la durée du travail, tant à l'égard de l'accord de 2015 que de celui du 1<sup>er</sup> juin 2018, leurs demandes tendant à réparer le préjudice lié à l'intérêt collectif de la profession sur ce fondement doivent nécessairement être rejetées.

Ensuite, s'agissant du grief tenant aux faits de chantage, entrave et discrimination à l'exercice du droit syndical allégués par FO, il doit être souligné que la plainte pénale déposée de ce chef par ce syndicat a été classée sans suite par le Parquet de Paris le 19 novembre 2018.

S'il est constant pour le surplus que le communiqué interne RH de GENERALI en date du 07 mai 2018 et appelant à la négociation collective ayant abouti à la signature de l'accord collectif du 1<sup>er</sup> juin 2018 a effectué une présentation parcellaire et partiellement inexacte de la décision de justice du 03 mai 2018 afin, d'une part, de dissuader les syndicats FO et CGT nommément désignés de signifier l'arrêt rendu et, d'autre part, de parvenir à un accord collectif à bref délai, il n'apparaît pas que cela ait dépassé les limites de la liberté d'opinion ou d'expression, surtout dans le cadre particulier des relations entre l'employeur et les partenaires sociaux où une certaine liberté de ton demeure naturelle et même nécessaire, de part et d'autre.

Il n'est donc pas établi l'existence de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale au sens de l'article L.2141-7 du code du travail, ni de mesures abusives visées à l'article L.2141-8, justifiant l'octroi de dommages et intérêts.

S'il est exact que la direction a effectué une présentation parcellaire de l'arrêt de la cour d'appel de Paris du 03 mai 2018 afin de parvenir à la conclusion d'un accord de performance collective sur l'organisation, la durée du temps de travail et sur le télétravail des collaborateurs relevant de l'établissement des directions des métiers support et métiers opérationnels, il n'est pas établi enfin la preuve d'un comportement déloyal de GENERALI dans le cadre de l'engagement et le déroulement des négociations, mais uniquement un positionnement partial inhérent à la partie patronale.

En conséquence, il convient de débouter le syndicat CGT GENERALI, la fédération CGT des syndicats du personnel de la banque et de l'assurance (BSPBA CGT) et la fédération des employés et cadres Force Ouvrière (FEC FO) de leurs demandes de dommages et intérêts.

***5° Sur les autres demandes :***

Le syndicat CGT GENERALI, la fédération CGT des syndicats du personnel de la banque et de l'assurance (BSPBA CGT) et la fédération des employés et cadres Force Ouvrière (FEC FO) succombant en leurs prétentions, ils seront condamnés in solidum aux dépens.

En revanche, aucune disposition d'équité ne justifie de prononcer des condamnations au titre de l'article 700 du code de procédure civile. Les parties seront donc déboutées de ce chef.

Enfin, l'exécution provisoire ne sera pas prononcée au vu de la solution du litige.

**PAR CES MOTIFS,**

Le Tribunal, statuant publiquement, par jugement mis à disposition au greffe, réputé contradictoire et rendu en premier ressort,

DÉBOUTE le SYNDICAT CGT GENERALI et la FÉDÉRATION CGT DES SYNDICATS DU PERSONNEL DE LA BANQUE ET DE L'ASSURANCE (BSPBA CGT) de leur demande tant principale que subsidiaire tendant à verser aux salariés auxquels l'accord sur l'organisation, la durée du travail des collaborateurs relevant de l'établissement des directions des métiers support et métiers opérationnels du 17 décembre 2015 a été appliqué la rémunération correspondant à l'allongement de la durée du travail qui en résulterait du 1er janvier 2016 au 1er juin 2018 ;

DÉBOUTE le SYNDICAT CGT GENERALI et la FÉDÉRATION CGT DES SYNDICATS DU PERSONNEL DE LA BANQUE ET DE L'ASSURANCE (BSPBA CGT) de leur demande tendant à verser aux salariés ayant refusé la modification de leur contrat de travail résultant de l'application de l'accord sur l'organisation, la durée du travail et le télétravail des collaborateurs relevant de l'établissement des directions des métiers support et métiers opérationnels du 1<sup>er</sup> juin 2018, et au terme d'un délai de deux mois après la notification de leurs refus, le salaire correspondant à l'allongement de la durée du travail qui en résultait ;

DÉBOUTE la FÉDÉRATION DES EMPLOYÉS ET CADRES FORCE OUVRIÈRE (FEC FO) de sa demande visant à verser aux salariés auxquels l'accord sur l'organisation, la durée du travail des collaborateurs relevant de l'établissement des directions des métiers support et métiers opérationnels du 17 décembre 2015 a été appliqué la rémunération correspondant à l'allongement de la durée du travail qui en résultait du 1<sup>er</sup> janvier 2016 au 31 mai 2018 ;

DÉBOUTE la FÉDÉRATION DES EMPLOYÉS ET CADRES FORCE OUVRIÈRE (FEC FO) de sa demande tendant à verser aux salariés auxquels l'accord sur l'organisation, la durée du travail et le

télétravail des collaborateurs relevant de l'établissement des directions des métiers support et métiers opérationnels du 1<sup>er</sup> juin 2018 est appliqué, du salaire correspondant à l'allongement de la durée du travail en application de cet accord, pour la période courant à compter du 1<sup>er</sup> juin 2018 ;

DÉBOUTE le SYNDICAT CGT GENERALI, la FÉDÉRATION CGT DES SYNDICATS DU PERSONNEL DE LA BANQUE ET DE L'ASSURANCE (BSPBA CGT) et la FÉDÉRATION DES EMPLOYÉS ET CADRES FORCE OUVRIÈRE (FEC FO) de leurs demandes de dommages et intérêts ;

DÉBOUTE les parties de leurs demandes formulées au titre des frais irrépétibles ;

DÉBOUTE les parties du surplus de leurs demandes ;

CONDAMNE in solidum le SYNDICAT CGT GENERALI, la FÉDÉRATION CGT DES SYNDICATS DU PERSONNEL DE LA BANQUE ET DE L'ASSURANCE (BSPBA CGT) et la FÉDÉRATION DES EMPLOYÉS ET CADRES FORCE OUVRIÈRE (FEC FO) aux entiers dépens ;

DIT n'y avoir lieu à exécution provisoire.

Fait et jugé à Paris le 10 novembre 2020

Le Greffier

Le Président