

Conférence de presse du 7 juin 2018

Démêler le vrai du faux

L'arrêt de la Cour d'Appel de Paris a été rendu le 3 mai 2018. C'est une victoire des syndicats FO et CGT contre Generali qui ont obtenu l'annulation d'un accord du 17 décembre 2015 sur le temps de travail qui anticipait, en 2015, sur les accords de performances collectives - APC - créés par la loi de ratification des ordonnances MACRON de mars 2018.

En effet l'accord sur le temps de travail du 17 décembre 2015 imposait jusqu'à 5 jours de travail non payés sans subordonner son application à la signature d'avenants aux contrats de travail.

Notre victoire a provoqué une campagne hostile à l'égard de nos deux syndicats avec des contre-vérités assénées sans retenue. C'est ce qui a rendu le travail des journalistes compliqué.

Pour démêler le vrai du faux nous partirons d'une dépêche de presse récente manifestement inspirée par la direction de Generali. Il s'agit d'une dépêche de l'AOF du 4 juin 2018 intitulée "Generali signe trois nouveaux accords salariaux" dont nous avons pris connaissance grâce à la Tribune de l'Assurance que nous avons invitée à cette conférence.

Cette dépêche évite les excès du communiqué interne que Sylvie PERETTI a diffusé aux salariés de Generali le 7 mai mais elle n'en est pas moins inexacte.

Il est faux d'affirmer : "Le 3 mai dernier, la Cour d'Appel de Paris a annulé, pour vice de forme, l'accord collectif relatif à l'organisation et la durée du temps de travail conclu par Generali France fin 2015."

Il est faux d'affirmer : " L'inapplicabilité des cinq autres accords collectifs, conclus à la même date et constituant ce nouveau contrat social comme un tout indissociable ".

Il est faux d'affirmer : " Ces trois accords collectifs et majoritaires ont été signés par trois syndicats CFDT, CFE-CGC et UNSA, représentant plus de 70 % des suffrages exprimés par les salariés lors des dernières élections professionnelles."

Il est exact mais critiquable d'affirmer " La direction avait au préalable sollicité et obtenu l'avis conforme du Comité d'Entreprise sur l'aménagement des horaires variables dans le cadre des consensus d'équipes".

Et il y a aussi une omission de taille. C'est le fait que l'accord a été signé dans le cadre juridique des accords de performance collective - APC - (C. trav., art. L. 2254-2) mais il est significatif que Generali évite de le mettre avant.

Avant d'aller plus loin et pour ne pas compliquer les débats, nous écartons les deux autres accords sur les primes variables qui n'avaient pas besoin d'être signés pour continuer à s'appliquer et qui ne concernent que l'année 2018. Notre analyse sur le télétravail sera suffisante pour éclairer cette question.

Nous allons donner des explications sur les allégations inexactes et sur nos positions. Nous nous en tiendrons aux faits.

- Pour vice de forme ?
- Un tout indissociable ?
- Plus de 70 % des suffrages exprimés ?
- L'avis conforme du Comité d'Entreprise ?
- Un accord de performance collective !
- Le communiqué de Sylvie PERETTI !
- Nos revendications !

Pour vice de forme ?

L'arrêt de la Cour d'Appel du 3 mai 2018 aurait sanctionné un "vice de forme". Vous trouverez l'arrêt dans le dossier. Vous y constaterez que la Cour d'Appel a retenu essentiellement deux motifs d'annulation de l'accord du 17 décembre 2015.

Premier motif : l'employeur a commis une faute en soumettant la signature de l'accord, malgré l'avis contraire unanime du Comité d'Etablissement qui disposait et dispose encore dans le domaine des horaires individualisés d'un droit de veto. Qualifier le vote des élus du Comité d'Entreprise d'une question de forme en dit long sur le respect que Generali accord aux instances.

"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'Etablissement 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."

Deuxième motif : C'est la question la plus importante qui obsède Generali mais qu'elle prend bien soin d'occulter. Pour Generali, selon l'arrêt, l'accord du 17 décembre 2015 ne pouvait pas valablement stipuler qu'il prévaudrait sur les contrats de travail individuels"

" 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. "

En d'autres termes, la Cour d'Appel rappelle les règles :

- l'accord ne prévalait pas sur les contrats de travail, puisqu'il ne s'agissait pas d'un accord de réduction du temps de travail,

- il ne pouvait prévaloir que si plus favorable que les contrats de travail (article L.2254-1 du Code du Travail alors applicable),
- à défaut, c'est le régime de la modification du contrat de travail avec obligation d'établir des avenants.

Generali n'avaient pas subordonné l'application de l'accord à la conclusion d'avenants aux contrats de travail. Voilà la principale question qui reste d'actualité. Un vice de forme ?

Un tout indissociable ?

Commençons par rétablir une vérité. Les syndicats FO et CGT n'ont jamais réclamé l'annulation de l'accord sur le télétravail ni des autres accords signés en 2015. Notre demande ne visait que l'accord sur le temps de travail. C'est Generali qui a fait cette demande, sous la forme d'une demande reconventionnelle, au TGI de Paris puis à la Cour d'appel. Voici ce qu'en dit la Cour d'Appel

" 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 conclusions des accords en cause, étant au demeurant observé que ces six accords ne concourent pas à une même opération. "

Alors qualifier les différents accords d'un tout indissociable alors que les juges ont estimé qu'ils ne concouraient pas à une même opération, c'est faire fi d'une décision de justice.

Cependant, il y avait bien une clause indissociabilité dans les accords que Generali avait exigée, une clause que jamais notre syndicat FO n'acceptera. et voici ce qu'en a dit la Cour d'appel ;

"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".

On voit bien que la Cour d'Appel n'a pas eu le choix mais a pris une décision qui protège les effets des accords devenus inapplicables puisqu'elle précise qu'ils ne sont pas caducs et que cette inapplicabilité n'est pas opposable aux engagements pris jusqu'à présent. Cela signifie clairement que les engagements concernant le télétravail ou les primes restent en vigueur pour tous ceux qui avaient commencé à en bénéficier.

Alors, pourquoi la Direction a-t-elle ignoré cette question de fond et cette décision de la Cour d'Appel ? Nous n'avons jamais cru qu'elle voulait réellement mettre fin au télétravail auquel les salariés sont attachés mais aussi qui génère d'importantes économies et une productivité améliorée pour l'entreprise. Mais il fallait prétendre que le télétravail était menacé pour tenter de dresser les salariés contre nos syndicats FO et CGT et faire pression sur nous.

Plus de 70 % des suffrages exprimés ?

Ce n'est pas bien grave mais c'est faux. Les syndicats CFDT, CFE-CGC et UNSA représentent près de 70 % des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles et non plus de 70 %. Pour être exact, ils représentaient 66,98 % après les élections de 2016. En 2013 ils avaient obtenu 69,73 %. Combien auront-ils aux prochaines élections après leur nouvelle signature ?

L'important est qu'ils ont, à 3, plus de 50 %, ce qui est aujourd'hui une condition de validité des accords. A deux, ils n'auraient pas atteint 50 % mais seulement plus de 30 % ce qui aurait contraint Generali à faire un référendum. Même si nous n'approuvons pas ces dispositions, nous leur avons suggéré de laisser la parole aux salariés. Mais ils ont eu peur du vote des salariés.

L'avis conforme du Comité d'Entreprise ?

Le Comité d'Etablissement a été réuni le premier juin. Les élus CFDT, CFE-CGC et UNSA avaient manifestement consigné de ne pas dire un mot, consigne qu'ils ont respectée. Un élu FO a développé une argumentation importante sur le droit de veto du comité qui n'est pas un droit formel mais un droit protecteur des salariés. En renvoyant la définition des horaires individualisés dans les services la Direction échappe à ce contrôle du Comité. Dans certains services, ça se passe bien sans doute mais dans d'autres, cela peut être très dur pour les salariés, nous le savons. Generali parle de consensus de service. Ceci n'a aucune définition légale, il s'agit de décisions unilatérales prises par l'employeur sans contrôle du Comité, sans contrôle de l'Inspection du Travail, sans accord avec les syndicats. C'est un détournement du droit de veto. Personne n'a répondu à notre élu.

Sur ce consensus, la Cour d'Appel a d'ailleurs relevé que "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 (...) "

Ce droit de veto prend, depuis les ordonnances, la forme d'un avis conforme qui est nécessaire et qui nécessite un vote des élus. Un élu FO, approuvé par un élu CGT, a demandé un vote à bulletin secret. Alors, ils ont apporté une urne mais chacun a dû voter au vu et au su de tous puisqu'il n'y avait pas d'isoloir. Ils ont peur du vote des salariés et ont aussi peur du vote des élus.

Un accord de performance collective !

La loi de ratification des ordonnances du 29 mars 2018 a inscrit dans le Code du Travail un nouveau type d'accord intitulé "accord de performance collective" ou APC ((C. trav. art. L. 2254-2) qui permet, à certaines conditions, d'aménager la durée du travail et la rémunération des salariés et qui se substitue de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail. Quelle aubaine pour Generali qui a anticipé ces ordonnances dès 2015. En 2015 c'était contraire au Code du Travail et aujourd'hui qu'en est-il ?

C'est l'obsession de Generali qui veut augmenter le temps de travail sans contrepartie salariale et sans prendre le risque d'un refus massif des salariés. Alors les ordonnances venaient à point.

Mais ce n'est pas si simple. D'abord il ne faut pas choquer les salariés et prendre le risque de saper encore plus leur adhésion encore majoritaire aux syndicats signataires en soutenant un type d'accord qui permet les licenciements sui generis sans PSE. C'est pourquoi ils prennent soin de cacher qu'il s'agit d'un accord APC alors que Generali a obtenu des résultats remarquables dont le mérite revient aux efforts des salariés qui ne sont jamais récompensés. Bien au contraire, ils sont confrontés aux externalisations, aux effectifs insuffisants et à la disparition des augmentations générales des salaires.

De plus, il y a des conditions. Il faut un préambule avec des objectifs. Or, le préambule de l'accord reprend exactement celui de 2015 comme si rien ne s'était passé depuis. Le seul objectif actualisé c'est l'arrêt de la Cour d'Appel de Paris qualifié d'arrêt rendu pour des motifs de pure forme. Nous contestons donc cette qualification d'accord de performance collective, ce qui signifie que Generali doit, cette fois encore, soumettre son application à la signature avenants aux contrats de travail.

Même si l'accord conservait sa qualification d'APC, les salariés auraient la possibilité d'en refuser l'application par écrit dans le mois qui suit sa publication avec le risque d'un licenciement sui generis. Ceci concerne tous les salariés puisque la loi de ratification a inclus l'obligation de respecter le forfait annuel qui est systématique chez Generali.

En d'autres termes, tous les salariés concernés par l'accord, qui sont tous dans le cadre d'un forfait annuel en jours ou en heures, ont la possibilité de refuser l'accord qui entraîne une modification de leur forfait annuel.

Comme ils craignent la réaction de nombreux salariés excédés qui pourraient saisir cette opportunité, ils ont inscrit une clause dans laquelle ils prétendent qu'ils ont constaté que l'accord ne modifiait pas les contrats de travail. Ils pensent qu'en l'écrivant cela devient vrai. Ils baissent les salaires et écrivent que c'est une avancée et il faudrait les croire.

Nous contestons également une clause qui instaure une commission de suivi composée des seuls signataires qui aurait pour mission d'examiner la situation individuelle des salariés qui aurait écrit à l'employeur. C'est une violation du secret des correspondances et une atteinte à la liberté pour tout salarié de se faire assister ou non par un syndicat de son choix.

Le communiqué de Sylvie PERETTI !

Menacer pour obtenir le renoncement à un droit c'est du chantage.

Attention, soyons clairs. Depuis très longtemps nous n'avons plus de négociations sereines. Qu'il s'agisse du temps de travail, de la prévoyance, des indemnités par exemple, toute négociation se mène sous la pression des employeurs qui menacent de dénoncer les accords existants. C'est une méthode relevée par la Cour dans son arrêt (p.11) quand elle note le "contexte particulier" des négociations "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, il s'agit du chantage au sens commun du terme que nous subissons sans cesse et auquel nous devons faire face en résistant dans l'unité avec les salariés. Mais la Direction de Generali est

allée plus loin. Elle a menacé nos syndicats FO et CGT de dresser les salariés de Generali contre nous, si nous ne renoncions pas à signifier l'arrêt de la Cour d'Appel. Là, il s'agit d'un chantage au sens pénal du terme.

En faisant cela, la Direction de Generali a choqué les salariés. Nous l'avons constaté quand nous avons tenu une assemblée sur le site de Saint-Denis. Alors que nous avons eu la salle, la plus grande de Generali, que la veille, nous avons fait salle comble et que nous avons annoncé que nous portions plainte, nous avons été chaleureusement applaudis et quand nous avons proposé les revendications, nous avons également été applaudis par tous.

Nous voudrions être clair sur cette question. Tout citoyen peut critiquer une décision de justice c'est une question de liberté. Mais nous sommes dans une compagnie d'assurance et qui gère des contrats et souvent du contentieux. Il y a dans l'assurance un grand respect des décisions de justice. Il ne vient à l'idée de personne d'exercer la moindre pression contre une victime, un assuré, un tiers pour lui demander de renoncer à une décision de justice. En l'occurrence cela vient d'une DRH membre du comité exécutif, c'est à dire du sommet de Generali. Nos syndicats FO et CGT ayant le droit de se défendre, devaient saisir le Procureur de la République, ce que nous avons fait.

Nous avons averti la direction avant le dépôt de plainte. Nous n'avons pas bénéficié de la même courtoisie quand Generali a porté plainte contre le DSC FO pour diffamation il y a quelques années. Il ne l'a appris qu'au moment où le juge d'instruction l'a convoqué.

Les revendications adoptées par les salariés et soutenues par les syndicats FO et CGT !

Réuni à l'auditorium le 17 mai, les salariés du site de Saint-Denis ont voté avec enthousiasme les revendications suivantes :

- Suppression des clauses d'indissociabilité,
- Retour à la durée du travail de 2003,
- Compensation sous forme de salaires ou de congés des jours ou heures travaillées non payées depuis janvier 2016.

La direction de Generali a répondu qu'elle attendait la signification de l'arrêt de la Cour d'Appel pour ouvrir des négociations sur son application. C'est un comble de la part d'une direction qui a tout fait pour nous faire renoncer à cette signification.

Nous avons immédiatement signifié la décision aux avocats de Generali et des syndicats signataires. Pour le faire par voie d'huissiers, il fallait attendre de recevoir l'arrêt de la Cour d'Appel signé et c'est en cours sinon déjà fait.

En tout état de cause nous maintenons nos revendications qui ont un soutien très large des salariés de Generali.