

**TRIBUNAL
JUDICIAIRE
DE PARIS**



1/4 social

**N° RG 21/06097
N° Portalis
352J-W-B7F-CUK4U**

N° MINUTE :

**JUGEMENT
rendu le 28 septembre 2021**

CONDAMNE
A.G

Assignation du :
04 mai 2021

DEMANDEURS

**SYNDICAT AUTONOME FORCE OUVRIÈRE DES AGENTS
DU GROUPE DE L'AGENCE FRANÇAISE DE
DÉVELOPPEMENT ET DES INSTITUTS D'ÉMISSION**

5 rue Roland Barthes
75598 PARIS CEDEX 12

**SYNDICAT FRANCILIEN COMMUNICATION CONSEIL
CULTURE (SF3C)**

23 rue d'Alleray
75015 PARIS

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

2 rue Scandicci
93691 PANTIN CEDEX

SYNDICAT CGT DU PERSONNEL DE L'AFD

5 rue Roland Barthes
75598 PARIS CEDEX 12

**COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE D'ÉTABLISSEMENT
DU SIÈGE DE L'AGENCE FRANÇAISE DE
DÉVELOPPEMENT (AFD)**

5 rue Roland Barthes
75012 PARIS

représentés par Maître Mikaël KLEIN, avocat au barreau de PARIS,
vestiaire #P0469

**Expéditions
exécutoires
délivrées le:**

DÉFENDERESSE

AGENCE FRANÇAISE DE DÉVELOPPEMENT
5 rue Roland Barthes
75012 PARIS

représentée par Maître Uriel SANSY, avocat au barreau de PARIS,
vestiaire #L0061

COMPOSITION DU TRIBUNAL

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

assistés de Fathma NECHACHE, faisant fonction de Greffier

DÉBATS

A l'audience du 29 juin 2021 tenue en audience publique devant Aurélie GAILLOTTE, juge rapporteur, qui, sans opposition des avocats, a tenu seul 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
Contradictoire
En premier ressort

EXPOSÉ DU LITIGE :

L'AGENCE FRANÇAISE DE DÉVELOPPEMENT (ci-après «l'AFD») est un établissement public industriel et commercial dont l'objet est de mettre en œuvre la politique de la France en matière de développement et de solidarité internationale.

L'AFD intervient principalement dans les pays en développement, les pays émergents et les territoires d'outre-mer, au sein desquels elle soutient des projets de développement dans des secteurs variés (énergie, santé, formation, biodiversité...).

La représentation du personnel au sein de l'AFD est constituée d'un Comité social et économique central d'entreprise (CSEC) et de 6 comités sociaux et économiques d'établissements (CSEE) :

- le CSEE du siège,
- les 5 CSEE des établissements des départements d'outre-mer (Guadeloupe, Martinique, Guyane, La Réunion et Mayotte).

Le 03 janvier 2020, l'AFD et les quatre organisations syndicales représentatives (FO, SF3C, SNB CFE-CGC et CGT), requérantes dans la présente instance, ont signé un accord relatif au télétravail prévoyant d'une part le recours au télétravail régulier des salariés de deux jours

maximum par semaine, soumis à la signature d'un avenant au contrat de travail et indemnisé à hauteur de 5 euros bruts par jour télétravaillé et d'autre part le télétravail occasionnel non soumis à avenant ni à indemnisation de 40 jours maximum par an.

A compter du 16 mars 2020, conformément aux prescriptions gouvernementales, tous les salariés du siège ont été placés en télétravail à 100 % en raison de la situation sanitaire, sauf exceptions.

Le CSEE du siège a sollicité lors de ses différentes réunions l'indemnisation des frais occasionnés par le télétravail pour tous les salariés.

La direction refusant de donner suite à la demande du CSEE siège, dûment autorisés par ordonnance sur requête du Président du Tribunal judiciaire de Paris du 27 avril 2021, le Syndicat autonome Force Ouvrière (FO) des agents du groupe de l'Agence Française de Développement et des instituts d'émission, le Syndicat Francilien Communication Conseil Culture (CFDT SF3C), le Syndicat National de la Banque et du crédit (SNB CFE-CGC), le Syndicat CGT du personnel de l'AFD et le Comité social et économique d'établissement du siège de l'Agence Française de Développement (AFD) -ci-après dénommés les demandeurs- ont assigné à jour fixe l'établissement public à caractère industriel et commercial l'AGENCE FRANÇAISE DE DÉVELOPPEMENT par acte d'huissier du 04 mai 2021 aux fins qu'il lui soit notamment ordonné de verser à tous les salariés en télétravail une indemnité de 5 euros par jour télétravaillé depuis le 16 mars 2020 et pour l'avenir, sous astreinte, outre des dommages et intérêts en réparation de l'atteinte portée à l'intérêt collectif de la profession.

Aux termes de leurs dernières conclusions notifiées au RPVA le 22 juin 2021, les demandeurs sollicitent du Tribunal, au visa des articles 840 du code de procédure civile et les articles L.2131-1, L.2132-3, L.2262-11, L.2312-5 et L.2262-4 du code du travail, de :

- Rejeter les exceptions de nullité et fins de non-recevoir invoquées par l'AFD,
- Juger le CSE et les syndicats demandeurs recevables et bien fondés en l'ensemble de leurs demandes,
- Juger que les frais courants exposés par les salariés dans le cadre du télétravail doivent être pris en charge par l'AFD,
- Juger que tous les salariés en télétravail du fait de la crise sanitaire doivent percevoir une indemnisation déterminée dans les mêmes conditions,
- Juger que l'absence de prise en charge par l'AFD des frais courants exposés par les salariés dans le cadre du télétravail porte atteinte à l'intérêt collectif de la profession que représentent les syndicats,
En conséquence,
- Ordonner à l'AFD de verser à tous les salariés en télétravail du fait de la crise sanitaire une indemnité de 5 euros par jour effectivement télétravaillé depuis le 16 mars 2020 et pour l'avenir, sous astreinte de

500 euros par salarié concerné et par mois de retard à compter de la notification du jugement à intervenir,

- Se réserver la liquidation de l'astreinte,
- Ordonner à l'AFD d'appliquer loyalement l'accord Télétravail en examinant les demandes des salariés au regard des critères conventionnels d'éligibilité,
- Condamner l'AFD à verser au Syndicat autonome FO, au Syndicat CFDT, au Syndicat SNB/ CFE-CGC et au Syndicat CGT la somme de 2.500 euros chacun à titre de dommages et intérêts au titre du préjudice résultant de l'atteinte à l'intérêt collectif de la profession,
- Condamner l'AFD à verser au CSEE et à chaque syndicat demandeur la somme de 2.500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile, outre aux entiers dépens,
- Débouter l'AFD de l'ensemble de ses demandes.

Selon ses dernières écritures adressées par le RPVA le 23 juin 2021, l'AFD sollicite du Tribunal, de :

A titre liminaire,

- JUGER que le Syndicat autonome Force Ouvrière (FO) des agents du groupe de l'Agence Française de Développement et des instituts d'émission est irrecevable en raison de l'irrégularité pour vice de fond affectant la validité de l'acte introductif d'instance,
- JUGER que le Syndicat National de la Banque et du crédit (SNB CFE-CGC) est irrecevable en raison de l'irrégularité pour vice de fond affectant la validité de l'acte introductif d'instance,
- JUGER que le Syndicat CGT du personnel de l'AFD est irrecevable en raison de l'irrégularité pour vice de fond affectant la validité de l'acte introductif d'instance,
- JUGER que le comité social et économique d'établissement du siège de l'Agence Française de Développement est irrecevable en raison de la fin de non-recevoir qui lui est opposée,
- JUGER que le Syndicat Francilien Communication Conseil Culture (SF3C) est irrecevable en raison de la fin de non-recevoir qui lui est opposée,
- JUGER que la demande de l'ensemble des requérants tenant à ce qu'il soit ordonné à l'AFD de verser à tous les salariés en télétravail du fait de la crise sanitaire une indemnité de 5 euros par jour effectivement travaillé depuis le 16 mars 2020 et pour l'avenir, sous astreinte de 500 euros par salarié concerné et par mois de retard à compter de la notification de l'arrêt à intervenir, est irrecevable.

A titre principal :

- DÉBOUTER les requérants de l'intégralité de leurs demandes,

A titre subsidiaire :

- si par extraordinaire le Tribunal de céans considérait que l'AFD doit indemniser les frais courants exposés par les salariés durant depuis le 16 mars 2020, il limiterait la condamnation de l'AFD à hauteur du remboursement des dépenses réellement exposées par les salariés concernés et il déduirait du montant de cette condamnation :

- pour les salariés en télétravail dits « réguliers », devront être déduits :
 - o les indemnités versées (c'est-à-dire les 5 euros bruts par jour télétravaillé dans la limite d'un ou deux jours par semaine selon les salariés concernés) versés au titre du régime du télétravail réguliers, pour l'ensemble de la période couverte par la condamnation,
 - o les frais de transport, pour l'ensemble de la période couverte par la condamnation,
 - o le montant brut (260 euros bruts) correspondant aux 200 euros nets versés au mois de novembre 2020.
- Pour les autres salariés n'étant pas en télétravail dit « réguliers » :
 - o les frais de transport, pour l'ensemble de la période couverte par la condamnation,
 - o le montant brut (260 euros bruts) correspondant aux 200 euros nets versés au mois de novembre 2020.
- DIRE ET JUGER que les frais engagés au titre du télétravail recouvrent uniquement les frais réellement exposés découlant nécessairement et de manière impérative pour le salarié de l'exercice du télétravail, sous réserve des frais éventuellement perçus et ayant le même objet par toute personne partageant le même lieu d'exercice du télétravail.

A titre infiniment subsidiaire :

- si par extraordinaire le Tribunal de céans considérait que l'AFD doit indemniser les frais courants exposés par les salariés durant depuis le 16 mars 2020 sur le fondement d'une rupture d'égalité de traitement injustifiée, il limiterait la condamnation à la hauteur de 10 euros bruts par semaine et il déduirait du montant de cette condamnation :
 - pour les salariés en télétravail dits « réguliers », devront être déduits :
 - o les indemnités versées (c'est-à-dire les 5 euros bruts par jour télétravaillé dans la limite d'un ou deux jours par semaine selon les salariés concernés) au titre du régime du télétravail réguliers, pour l'ensemble de la période couverte par la condamnation,
 - o les frais de transport, pour l'ensemble de la période couverte par la condamnation,
 - o le montant brut (260 euros bruts) correspondant aux 200 euros nets versés au mois de novembre 2020.
 - Pour les autres salariés n'étant pas en télétravail dit « réguliers » :
 - o les frais de transport, pour l'ensemble de la période couverte par la condamnation,
 - o le montant brut (260 euros bruts) correspondant aux 200 euros nets versés au mois de novembre 2020.
 - DIRE ET JUGER que les frais engagés au titre du télétravail recouvrent uniquement les frais réellement exposés découlant nécessairement et de manière impérative pour le salarié de l'exercice du télétravail, sous réserve des frais éventuellement perçus et ayant le même objet par toute personne partageant le même lieu d'exercice du télétravail.

En tout état de cause :

- DÉBOUTER les requérants de leur demande d'ordonner à l'AFD d'appliquer loyalement l'accord Télétravail en examinant les demandes des salariés au regard des critères conventionnels d'éligibilité,
- DÉBOUTER les requérants de leur demande de voir condamner l'AFD à verser au Syndicat autonome FO, au Syndicat CFDT, au Syndicat SNB / CFE-CGC et au Syndicat CGT la somme de 2.500 euros chacun à titre de dommages et intérêts au titre du préjudice résultant de l'atteinte à l'intérêt collectif de la profession,
- DÉBOUTER les requérants de leur demande de voir condamner l'AFD à verser au CSEÉ et à chaque syndicat demandeur la somme de 2.500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,
- DÉBOUTER les requérants de leur demande de voir condamner l'AFD aux entiers dépens,
- DÉBOUTER les requérants de leur demande de liquidation de l'éventuelle condamnation sous astreinte,
- DIT n'y avoir pas lieu à l'exécution provisoire de droit.

A titre reconventionnel :

- CONDAMNER chacun des requérants ((i) comité social et économique d'établissement du siège de l'Agence Française de Développement ; (ii) Syndicat Francilien Communication Conseil Culture (SF3C) ; (iii) Syndicat autonome Force Ouvrière (FO) des agents du groupe de l'Agence Française de Développement et des instituts d'émission ; (iv) Syndicat National de la Banque et du crédit (SNB CFE-CGC) ; (v) Syndicat CGT du personnel de l'AFD) au versement de la somme de 3.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,
- CONDAMNER les requérants ((i) comité social et économique d'établissement du siège de l'Agence Française de Développement ; (ii) Syndicat Francilien Communication Conseil Culture (SF3C) ; (iii) Syndicat autonome Force Ouvrière (FO) des agents du groupe de l'Agence Française de Développement et des instituts d'émission ; (iv) Syndicat National de la Banque et du crédit (SNB CFE-CGC) ; (v) Syndicat CGT du personnel de l'AFD) solidairement aux dépens.

En application de l'article 455 du code de procédure civile, il convient de se reporter aux dernières conclusions des parties pour un exposé plus ample des prétentions et moyens soutenus.

L'affaire a été évoquée à l'audience du 29 juin 2021 et mise en délibéré au 28 septembre 2021.

DISCUSSION

1° Sur les exceptions de procédure :

L'AFD conclut à l'irrégularité de fond tirée de la nullité de l'acte introductif d'instance introduite par le syndicat FO et le syndicat

national de la banque et du crédit et *in fine* à l'irrecevabilité des demandes du Syndicat autonome Force Ouvrière (FO) et du Syndicat National de la Banque et du Crédit pour :

- FO : défaut de capacité d'ester en justice (absence d'enregistrement en mairie des statuts du syndicat) sur le fondement de l'article R. 2131-1 du code du travail, le syndicat n'apportant pas la preuve de son existence légale,

- Syndicat National de la Banque et du Crédit : au visa de l'article 52 des statuts du syndicat pour défaut d'avis du bureau exécutif national préalablement à l'assignation en justice, et par suite, défaut de pouvoir d'agir en justice.

- Syndicat CGT du personnel de l'AFD : aucun motif n'est développé à ce titre aux termes des dernières conclusions.

Selon l'article 117 du code de procédure civile : « *Constituent des irrégularités de fond affectant la validité de l'acte :*

Le défaut de capacité d'ester en justice ;

Le défaut de pouvoir d'une partie ou d'une personne figurant au procès comme représentant soit

d'une personne morale, soit d'une personne atteinte d'une incapacité d'exercice ;

Le défaut de capacité ou de pouvoir d'une personne assurant la représentation d'une partie en justice ».

Selon l'article 119 du même code : « *Les exceptions de nullité fondées sur l'inobservation des règles de fond relatives aux actes de procédure doivent être accueillies sans que celui qui les invoque ait à justifier d'un grief et alors même que la nullité ne résulterait d'aucune disposition expresse*».

L'AFD ne conteste pas la capacité d'ester en justice ni le pouvoir de représentation du syndicat SF3C et du CSE, de sorte que l'assignation à jour fixe délivrée le 04 mai 2021 ne saurait être annulée.

En conséquence, les exceptions de procédure soulevées doivent être examinées au titre des fins de non-recevoir.

2° Sur les fins de non-recevoir :

Selon l'article 122 du code de procédure civile : « *Constitue une fin de non-recevoir tout moyen qui tend à faire déclarer l'adversaire irrecevable en sa demande, sans examen au fond, pour défaut de droit d'agir, tel le défaut de qualité, le défaut d'intérêt, la prescription, le délai préfix, la chose jugée.* ».

** Sur le défaut de droit d'agir du Syndicat autonome Force Ouvrière (FO):*

L'AFD conclut à l'irrecevabilité des demandes du Syndicat autonome Force Ouvrière (FO) pour défaut de capacité d'ester en justice en raison de l'absence d'enregistrement en mairie des statuts du syndicat, sur le fondement de l'article R.2131-1 du code du travail, le syndicat

n'apportant pas la preuve de son existence légale.

Aux termes de l'article R.2131-1 du code du travail, « *Les statuts du syndicat sont déposés à la mairie de la localité où le syndicat est établi. (...)* ».

Il est de jurisprudence constante que le dépôt régulier des statuts confère une existence juridique au syndicat sans qu'aucune contestation de sa capacité juridique ne puisse lui être opposée et que si le respect de cette formalité est discuté, c'est au syndicat d'en justifier par la production du récépissé de dépôt délivré par la mairie.

Au cas présent, il n'est nullement justifié du dépôt des statuts du Syndicat autonome Force Ouvrière (FO) en mairie par la production d'un récépissé de dépôt délivré par la mairie.

Dans son arrêt en date du 07 juillet 2010, la Chambre sociale de la Cour de cassation retient cependant qu'a une existence légale, un syndicat qui a satisfait aux formalités prévues par l'article L.2131-3 du code du travail, peu important qu'elles aient été accomplies à l'occasion d'une modification de ses statuts (Cass. Soc. 7 juill. 2010, n°08-21.805).

Le Syndicat autonome Force Ouvrière (FO) verse au débat un récépissé de dépôt de ses statuts portant modification de la composition de ses instances dirigeantes, délivré par la Mairie de Paris le 19 avril 2021, soit antérieurement à la présente instance.

Il apparaît que le Syndicat autonome Force Ouvrière (FO) justifie du dépôt de ses statuts en mairie, bien que relatifs à la modification de la composition de ses instances dirigeantes.

Le Syndicat autonome Force Ouvrière (FO) justifie donc de son existence juridique.

Dès lors, la fin de non-recevoir tiré du défaut de capacité d'ester en justice du Syndicat autonome Force Ouvrière (FO) doit être écartée.

** Sur le défaut de droit d'agir du Syndicat National de la Banque et du Crédit :*

L'AFD soulève également l'irrecevabilité des demandes du Syndicat National de la Banque et du Crédit, au visa de l'article 52 de ses statuts, pour défaut d'avis du bureau exécutif national préalablement à l'assignation en justice, et par suite, défaut de pouvoir d'agir en justice.

Aux termes de l'article 52 des statuts du Syndicat National de la Banque et du Crédit : « *Le Président National représente le SNB/CFE-CGC dans tous les actes de la vie civile et est investi de tous les pouvoirs à cet effet.*

Il peut pour le faire, donner délégation.

Il a notamment qualité pour ester en justice tant en demande qu'en défense, après avis du Bureau Exécutif National, par tous moyens à sa convenance.

Lorsque l'urgence l'exige, le Président est habilité à ester en justice sans attendre l'avis du Bureau Exécutif National. Il devra néanmoins

l'en informer dans les meilleurs délais et au plus tard à la prochaine réunion du Bureau exécutif National.(...) ».

En l'espèce, par ordonnance sur requête en date du 27 avril 2021, le Tribunal a autorisé les demandeurs à faire assigner à jour fixe l'AFD à l'audience du 29 juin 2021 à 14 heures.

Il apparaît que l'urgence visée à l'article 52 des statuts du Syndicat National de la Banque et du Crédit est caractérisée au vu de l'autorisation donnée au visa de l'article 840 du code de procédure civile.

En conséquence, compte tenu de l'urgence dûment caractérisée, le Président du syndicat pouvait valablement ester en justice suivant assignation du 04 mai 2021 sans attendre l'avis du Bureau Exécutif National.

En outre, en application de l'article 52 précité, le bureau exécutif national a été informé de ladite action en justice au plus tard le 18 mai 2021, date à laquelle il a autorisé le Syndicat National de la Banque et du Crédit à introduire la présente action (pièce 22 demandeurs).

Le Syndicat National de la Banque et du Crédit justifie donc avoir informé le Bureau exécutif national dans les meilleurs délais, tandis que l'AFD ne démontre pas que ce bureau ait tenu une réunion entre le 4 mai 2021 et le 18 mai 2021.

Il résulte de l'ensemble de ces éléments que le Président du Syndicat National de la Banque et du Crédit justifie de son pouvoir dans le cadre de la présente instance, de sorte que le moyen doit donc être écarté.

** Sur l'absence d'intérêt à agir du Syndicat SF3C :*

L'AFD soutient, au visa de l'article L.2131-1 du code du travail que le syndicat SF3C est dépourvu du droit d'agir en justice concernant les salariés de l'AFD puisque ses statuts l'autorise uniquement à intervenir dans les champs professionnels suivants (article 4) : « *activité postale ; distribution directe ; portage de presse ; activités financières (la Banque Postale et ses filiales, Caisse des dépôts et consignations)* », ce qui exclut nécessairement le périmètre de l'AFD.

Les demandeurs ne formulent pas d'observation sur ce point tout en indiquant que l'absence de contestation des listes déposées par ce syndicat aux élections professionnelles et des désignations de ses délégués syndicaux permet de justifier de leur intérêt à agir.

Il n'est pas contesté que le 03 janvier 2020, l'AFD et les quatre organisations syndicales représentatives à cette date, dont le syndicat CFDT SF3C des postes, finances, distribution (syndicat francilien de la communication du conseil et de la culture), ont signé un accord relatif

au télétravail.

En l'espèce, l'action en justice repose notamment sur l'exécution loyale de l'accord télétravail précité. Par suite, le syndicat CFDT SF3C, représentatif dans l'association AFD et signataire de l'accord litigieux dispose nécessairement d'un intérêt à agir aux fins d'exécution de cette convention collective.

Il convient en conséquence de rejeter la fin de non-recevoir soulevée par l'AFD, étant précisé au surplus qu'aucune exclusion des statuts du champs de l'AFD n'est a contrario démontrée.

** Sur l'absence d'intérêt à agir du CSE :*

L'AFD soulève une fin de non-recevoir tirée du défaut de qualité et d'intérêt à agir du CSE et soutient à ce titre que le CSE ne tient d'aucune disposition légale le pouvoir d'exercer une action en justice au nom des salariés de l'AFD, pas plus qu'il ne dispose d'un intérêt à agir afin de faire respecter les dispositions d'un accord collectif.

Les demandeurs indiquent que la présente action s'inscrit dans le cadre des prérogatives qui sont dévolues par la loi au CSE s'agissant de la préservation de la santé des salariés au regard de l'épidémie de COVID-19. Ils soulignent à ce titre que le CSE a été consulté dans le cadre de la crise sanitaire sur les modalités de poursuite de l'activité, et que lors de chacune de ces réunions, des débats ont eu lieu sur l'indemnisation des salariés en télétravail et l'application de l'accord télétravail.

Sur ce,

Il résulte des dispositions de l'article 31 du code de procédure civile que *«L'action est ouverte à tous ceux qui ont un intérêt légitime au succès ou au rejet d'une prétention, sous réserve des cas dans lesquels la loi attribue le droit d'agir aux seules personnes qu'elle qualifie pour élever ou combattre une prétention, ou pour défendre un intérêt déterminé.»*, des dispositions de l'article 32 du Code de procédure civile qu' : *« Est irrecevable toute prétention émise par ou contre une personne dépourvue du droit d'agir. »* et des dispositions de l'article 122 du Code de procédure civile que *« Constitue une fin de non-recevoir tout moyen qui tend à faire déclarer l'adversaire irrecevable en sa demande, sans examen au fond, pour défaut de droit d'agir, tel le défaut de qualité, le défaut d'intérêt, la prescription, le délai préfix, la chose jugée. »*.

Selon l'article L.2312-8 du code du travail : *«Le comité social et économique a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production. Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur: (...) 3° Les conditions*

d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ».

En application de l'article L.2312-9 du code du travail, le CSE est compétent dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, de sorte qu'il est consulté sur le fondement de l'article L.2312-8 du code du travail dans le cadre de l'épidémie de COVID-19 sur les mesures visant à préserver la santé des salariés en application des décisions prises sur le plan national et conduisant à l'aménagement des conditions de travail et en particulier sur la mise en oeuvre du télétravail.

C'est dans ce cadre que lors des réunions des 06 et 28 mai, 15 octobre et 03 novembre 2020, le CSE, consulté sur les mesures de protection de la santé des salariés et l'aménagement des conditions de travail dans le cadre de la déclaration de l'état d'urgence sanitaire liée à l'épidémie de COVID-19 et du confinement de la population, a sollicité auprès de la direction l'indemnisation des salariés en télétravail en raison de l'épidémie de COVID-19.

Il apparaît que le CSE justifie d'un intérêt personnel à agir en l'espèce s'agissant de l'indemnisation des salariés en situation de télétravail imposé par la crise sanitaire puisque la mise en oeuvre et la définition des modalités du télétravail au sein de l'AFD a un impact sur leur santé et leurs conditions de travail, et qu'il s'agit d'un champ de compétence de cette institution représentative du personnel.

En conséquence, il convient de rejeter la fin de non-recevoir soulevée par la société AFD tirée du défaut d'intérêt à agir et de déclarer l'action du CSE recevable.

En revanche, si le CSE peut agir afin de déterminer collectivement les droits des salariés, il n'entre pas dans ses prérogatives de formuler des demandes de régularisation des droits des salariés ni de solliciter l'application d'un accord collectif. Par suite, le CSE sera déclaré irrecevable en ses demandes visant à :

*« - Ordonner à l'AFD de verser à tous les salariés en télétravail du fait de la crise sanitaire une indemnité de 5 euros par jour effectivement télétravaillé depuis le 16 mars 2020 et pour l'avenir, sous astreinte de 500 euros par salarié concerné et par mois de retard à compter de la notification du jugement à intervenir,
- Ordonner à l'AFD d'appliquer loyalement l'accord Télétravail en examinant les demandes des salariés au regard des critères conventionnels d'éligibilité ».*

** Sur la recevabilité de la demande des Syndicats visant à ordonner à l'AFD de verser à tous les salariés en télétravail une indemnité de 5 € par jour télétravaillé :*

L'AFD conclut à l'irrecevabilité des organisations syndicales concernant le chef de demande visant à *« Ordonner à l'AFD de verser à tous les salariés en télétravail du fait de la crise sanitaire une indemnité de 5 euros par jour effectivement télétravaillé depuis le 16 mars 2020 et pour l'avenir, sous astreinte de 500 euros par salarié*

concerné et par mois de retard à compter de la notification de l'arrêt à intervenir » au motif que si un syndicat peut agir aux fins de déterminer collectivement les droits des salariés, il ne saurait formuler des demandes visant à mettre en œuvre ces droits à une échelle individuelle, ce qui relève de la compétence du conseil de prud'hommes.

Conformément à l'article L.2132-3 du code du travail, les syndicats professionnels ont le droit d'agir en justice. Ils peuvent devant toutes les juridictions, exercer les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un éjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.

L'intérêt collectif peut résider dans la portée générale ou de principe de la soumise, fût-ce par le biais d'une mesure individuelle. Ainsi, la Chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que le syndicat est recevable à agir sur toute question de principe touchant des dispositions d'ordre public relatives aux conditions de travail, à la santé et à la sécurité des travailleurs et à l'égalité de traitement (Soc, 12 février 2013 n°11-27689).

En outre, un syndicat est recevable à demander l'exécution par l'employeur de dispositions légales ou conventionnelle, toute inexécution causant nécessairement un préjudice à l'intérêt collectif de la profession.

Par suite, en l'espèce, la demande de régularisation des syndicats, qui ne tend pas au paiement de sommes déterminées à des personnes nommément désignées, mais à l'application du principe d'égalité de traitement s'agissant de l'indemnisation des frais exposés par les salariés en situation de télétravail rendu nécessaire par l'épidémie de COVID-19, relève de la défense de l'intérêt collectif de la profession.

En conséquence, il convient de déclarer le Syndicat autonome Force Ouvrière (FO) des agents du groupe de l'Agence Française de Développement et des instituts d'émission, le Syndicat Francilien Communication Conseil Culture (SF3C-CFDT), le Syndicat National de la Banque et du crédit (SNB CFE-CGC), le Syndicat CGT du personnel de l'AFD recevables en leurs demandes tendant à la prise en charge des frais exposés par les salariés dans le cadre du télétravail imposé lors de la crise sanitaire.

3° Sur les demandes principales :

Les syndicats soutiennent que la différence de traitement opérée entre les salariés de l'entreprise ayant signé un avenant télétravail à leur contrat de travail et percevant une indemnisation de 10 euros par semaine maximum en application de cet avenant et les autres salariés non signataires d'avenant n'en percevant aucune, n'est pas justifiée, car tous se trouvent dans une situation identique au regard de la situation sanitaire. En conséquence, ils demandent le versement d'une indemnité de 5 euros par jour à tous les salariés de l'entreprise en situation de télétravail depuis le 16 mars 2020. Ils ajoutent que cette différence de traitement a conduit de nombreux salariés à solliciter auprès de l'AFD la signature d'avenant télétravail à leur contrat de travail, ce qui a été refusé par l'employeur compte tenu de la situation sanitaire, caractérisant la déloyauté de l'employeur dans l'exécution de l'accord

télétravail et justifiant l'indemnisation de l'atteinte portée à l'intérêt collectif de la profession.

L'AFD explique que tous les salariés ont été placés en situation de télétravail depuis le 16 mars 2020 en application de l'article L.1222-11 du code du travail prévoyant l'aménagement du poste de travail sous la forme du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles liées en l'espèce à la crise sanitaire du COVID-19, et non dans le cadre de l'accord collectif télétravail du 03 janvier 2020 régissant les situations de recours au télétravail volontaire soumis à la signature d'un avenant au contrat de travail s'agissant du télétravail régulier, en application de l'article L 1222-9 du code du travail.

Elle ajoute qu'aucune disposition légale ou conventionnelle n'impose le remboursement d'un montant spécifique de frais engagés par les salariés en situation de télétravail sans validation préalable de l'employeur.

Elle soutient que les salariés ayant signé un avenant ont reçu une indemnité annuelle en janvier mais qu'il s'agit d'une erreur de paie car ils n'auraient pas dû la percevoir et qu'une régularisation pourrait être opérée par l'AFD.

Elle précise en outre avoir versé une somme de 200 euros nets en novembre 2020 à l'ensemble des collaborateurs de sorte qu'ils ont été indemnisés de leurs frais et ce sans aucune obligation de l'employeur. Par ailleurs, elle souligne n'avoir reçu aucune demande de remboursement de frais de la part des salariés durant un an et demi et relève que la suspension du processus d'étude de conclusion d'avenant est consécutive aux circonstances sanitaires exceptionnelles.

Sur ce,

Selon l'article L.1222-9 du code du travail :

« I.-Sans préjudice de l'application, s'il y a lieu, des dispositions du présent code protégeant les travailleurs à domicile, le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Est qualifié de télétravailleur au sens de la présente section tout salarié de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail tel que défini au premier alinéa du présent I.

Le télétravail est mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique, s'il existe.

(...)

III.-Le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise.

L'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à un salarié qui occupe un poste éligible à un mode d'organisation en télétravail dans les conditions prévues par accord collectif ou, à défaut, par la charte, motive sa réponse (...) ».

Sur le fondement de ce texte, un accord relatif au télétravail au sein de l'AFD a été signé par les quatre organisations syndicales représentatives et la direction le 03 janvier 2020. Cet accord prévoit deux modalités de télétravail.

Le télétravail régulier (TTR) détermine en amont sur l'année (télétravail régulier « fixe ») ou sur le mois (télétravail régulier « mobile ») les jours de télétravail, fait l'objet d'une demande officielle, est soumis à l'accord du collaborateur, du manager et de la DRH, à la fois sur le principe et les modalités d'organisation du télétravail (article 2.1.3) et formalisé par un avenant au contrat de travail conclu pour une durée indéterminée (article 2.1.4). Pour un salarié à temps plein, le télétravail ne peut excéder deux jours maximum par semaine (article 4.1), et « *l'employeur prend en charge une quote-part des frais de fonctionnement réellement supportés par le télétravailleur dans le cadre de son activité professionnelle, correspondant à 5 € bruts par jour réellement effectué en télétravail, le versement du montant pris en charge intervient au mois de janvier de l'année N+1 en fonction du nombre de jours télétravaillés dans l'année N et déclarés au plus tard le 31 décembre de l'année N* » (article 5.3).

Le télétravail occasionnel -TTO- (article 2.2), d'un maximum de 40 jours par an, dispose de modalités plus souples. Il peut être proposé tant par l'agent que par son manager, en fonction des nécessités de son activité et n'est pas soumis à la signature d'un avenant. Il n'est pas indemnisé.

Selon l'article 4.3 « Cas particuliers » :

« Le dispositif du télétravail peut connaître quelques aménagements dans les situations suivantes : (...).

En cas d'évènements majeurs (mouvement de grève des transports important, épisode de crues ou de pollution tels que mentionnés à l'article L 1223-1 du code de l'environnement, menace d'épidémie, conditions climatiques extrêmes...), la direction fera parvenir un message à l'ensemble du personnel concerné, pour les informer d'aménagements possibles.

Pour l'ensemble de ces cas particuliers, le nombre de jour de présence par semaine (pour le TTR ou le TTO) peut être aménagé ainsi que le plafond de 40 jours par an (pour le TTO) ».

L'article L.1222-11 du code du travail dispose pour sa part que : « *En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés* ».

En application de cet article, l'AFD a, par décision unilatérale et après consultation du CSEE siège, placé tous les salariés de l'AFD en situation de télétravail à temps complet à compter du 16 mars 2020 dans le cadre de l'urgence sanitaire et des mesures de confinement liées à l'épidémie de COVID-19, sans distinguer selon qu'ils faisaient ou non l'objet d'un avenant dit « *télétravail* ».

Il est en effet constant que la direction n'a pas fait usage des dispositions de l'article 4.3 de l'accord télétravail précité permettant des aménagements de l'exécution du TTR ou du TTO dans le cas d'évènements majeurs comme une menace épidémique, les salariés concernés n'ayant pas reçu d'information à ce titre.

La direction n'a pas davantage mis un terme à l'application des avenants télétravail en application de l'article 4 de ces derniers qui disposent : « *Au-delà de la période d'adaptation, chaque partie pourra mettre un terme à cette organisation à condition de prévenir l'autre partie dans un délai de 1 mois (sauf circonstances personnelles empêchant l'agent de télétravailler depuis son domicile).* ».

Il est également établi que les salariés en situation de télétravail régulier ont perçu une indemnité de 5 € bruts par jour selon le nombre de jours de télétravail fixé par avenant au contrat, soit un maximum de deux jours par semaine, conformément aux dispositions de l'article 5.3 de l'accord télétravail, tandis que les salariés non signataires d'un avenant télétravail n'ont perçu aucune indemnité, à l'exception d'une prime de 200 euros bruts qui a été versé à tous les collaborateurs en novembre 2020.

L'AFD soutient que le passage au télétravail à temps complet a été effectué au visa de l'article L. 1222-11 du code du travail de sorte qu'elle n'était pas tenue de verser une indemnité aux télétravailleurs réguliers. Alléguant l'existence d'une « *erreur de paie* », elle indique qu'elle pourrait en solliciter la régularisation auprès des salariés. Pourtant, il apparaît que ce versement est volontaire puisque la direction, en réponse à la demande d'application des accords négociés par un élu (Monsieur DOLLFUS) lors de la réunion du CSEE siège du 28 mai 2020, a annoncé par la voix de Philippe BAUDUIN que « *les accords seront appliqués* », ce qui a bien été le cas.

Il ressort enfin des pièces versées aux débats mais également des écritures de l'AFD que l'EPIC a suspendu l'intégralité des demandes de signature d'avenants télétravail sollicités par les salariés depuis le début de la crise sanitaire au motif de circonstances exceptionnelles tenant à la situation de télétravail de tous les collaborateurs.

Néanmoins, les demandeurs ne fondent pas leur demande principale sur l'inexécution de la convention collective mais sollicitent l'indemnisation des salariés sur le principe de l'égalité de traitement.

Il convient dès lors de déterminer si l'AFD pouvait opérer une différence de traitement entre les salariés du siège en situation de

télétravail à temps complet, en octroyant une indemnité journalière de 5 euros sur deux jours maximum par semaine aux salariés signataires d'un avenant télétravail et en refusant de la verser aux collaborateurs non signataires.

Le principe d'égalité ne s'oppose pas à ce que soient réglées de façon différente des situations différentes, pourvu que la différence de traitement qui en résulte soit en rapport avec l'objet de la règle qui l'établit.

Il sera relevé que si la différence de traitement repose en l'espèce sur l'application d'une convention collective, pour autant il n'existe pas de présomption de justification puisqu'elle est étrangère à toute considération de nature professionnelle (étant entendu une différence de traitement entre catégories professionnelles).

Par suite, seules des raisons objectives et pertinentes matériellement vérifiables et en rapport avec l'objet de l'avantage octroyé peuvent justifier que l'AFD opère une distinction entre les salariés en TTR et les autres.

L'employeur indique que les salariés en télétravail régulier et non régulier se trouvent sous l'empire d'un régime juridique distinct car l'accession au TTR répond à des critères d'éligibilité définis par les partenaires sociaux dans le cadre de l'accord collectif.

Ce critère est inopérant car l'employeur a indiqué avoir placé tous les salariés en télétravail au visa de l'article L.1222-11 du code du travail, et non sur des critères d'éligibilité.

L'AFD n'a en effet pas entendu faire application du régime juridique spécifique prévu par les dispositions de l'article 4.3 de l'accord collectif prévoyant l'aménagement du TTR et du TTO dans le cas d'évènements majeurs comme une menace épidémique.

L'ensemble des salariés se trouvent dès lors sous le même régime juridique de mise en œuvre du télétravail comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés résultant en l'espèce de l'épidémie de COVID-19. L'employeur se prévaut d'ailleurs lui-même de cette argumentation en soutenant que l'indemnité de 5 euros bruts a été versée par erreur aux salariés TTR et qu'il pourrait en solliciter le remboursement.

L'AFD, tout en appliquant cette différence de traitement au profit des salariés en TTR, a en parallèle et depuis le début de la crise sanitaire, unilatéralement suspendu le processus de négociation et de signature des avenants TTR, en refusant de donner suite aux demandes qui lui ont été présentées, y compris dans le cas d'avis favorable donné par la DRH, comme le démontrent l'ensemble des courriels produits aux débats, empêchant ainsi l'accès des salariés à l'avantage octroyé.

En effet, la direction a indiqué aux salariés que les demandes seraient examinées lors du « retour à la normale » au siège, de sorte qu'elle a suspendu l'application de l'accord pour une durée indéterminée. Or, selon l'article 2.1.3 de l'accord, « la réponse définitive (à la demande de TTR -mention ajoutée par le tribunal-) est délivrée à l'agent par le manager, en lien avec la DRH, dans un délai maximum d'un mois à compter de la réception de la demande. Cette réponse porte à la fois sur le principe et, en cas d'acceptation, sur les modalités de mise en oeuvre du télétravail (...). En cas d'avis négatif, le manager motive son refus auprès de l'agent par voie électronique. (...) ».

Il apparaît donc que l'AFD n'a pas respecté les dispositions de l'accord télétravail du 03 janvier 2020 en invoquant les circonstances exceptionnelles liées à la crise sanitaire, selon lesquelles tous les collaborateurs se trouvaient en situation de télétravail.

Par suite, la différence de traitement reposant sur le versement de l'indemnité de télétravail aux salariés signataires d'un avenant télétravail ne saurait constituer une raison objective et matériellement vérifiable puisqu'elle repose sur une exécution déloyale de l'accord collectif du 03 janvier 2020. L'AFD a en effet empêché les autres salariés d'y prétendre dès le 16 mars 2020 et ce jusqu'à la reprise à la normale de l'activité au siège, sans délai butoir ni aucun critère objectif et pertinent en rapport avec l'objet de la convention.

S'agissant de l'indemnisation des salariés placés en situation de télétravail, il convient d'observer que l'AFD a appliqué aux salariés en télétravail régulier les dispositions conventionnelles de l'article 5.3 relatives à la « prise en charge forfaitaire des frais de fonctionnement pour le télétravail régulier » selon lesquelles :

« ...pour l'utilisation du télétravail régulier uniquement, l'employeur prend en charge une quote-part des frais de fonctionnement réellement supportés par le télétravailleur dans le cadre de son activité professionnelle, correspondant à 5 € bruts par jour réellement effectué en télétravail (...) ».

Plaçant tous les salariés en télétravail, y compris les salariés en TTR, au visa de l'article L.1222-11 du code du travail par suite de l'aménagement des postes de travail rendu nécessaire pour assurer la continuité de l'activité de l'entreprise et protéger la santé des salariés, l'AFD a donc appliqué les dispositions de l'article 5.3 en dehors du champs conventionnel afin d'indemniser les salariés en TTR.

Il convient d'observer que la prise en charge des frais professionnels dans le cadre de la mise en oeuvre du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou force majeure est prescrite par l'accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 « pour une mise en oeuvre réussie du télétravail », étendu par arrêté du 02 avril 2021 qui dispose en son article 7.4.1 que l'article 3.1.5 dudit accord relatif à la prise en charge des frais professionnels s'applique également aux situations de télétravail en cas de circonstances exceptionnelles.

Selon l'article 3.1.5, il est rappelé « le principe selon lequel les frais engagés par un salarié dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail doivent être supportés par l'employeur s'applique à l'ensemble des situations de travail. A ce titre, il appartient ainsi à l'entreprise de prendre en charge les dépenses qui sont engagées par le salarié pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'entreprise, après validation de l'employeur.

Le choix des modalités de prise en charge éventuelle des frais professionnels peut être, le cas échéant, un sujet de dialogue social au sein de l'entreprise.

L'allocation forfaitaire versée, le cas échéant, par l'employeur pour rembourser ce dernier est réputée utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite des seuils prévus par la loi ».

En l'espèce, dans le cadre du dialogue social, il a été déterminé au sein de l'AFD que l'employeur prend en charge une quote-part des frais de fonctionnement réellement supportés par le télétravailleur dans le cadre de son activité professionnelle correspondant à 5 euros bruts par jour réellement effectué en télétravail.

Il convient d'appliquer cette indemnisation forfaitaire conventionnellement déterminée au sein de l'entreprise et appliquée par l'AFD dans le cadre de l'article L.1222-11 du code du travail, à tous les salariés placés en situation de travail sur le fondement du principe de l'égalité de traitement, et correspondant à 5 euros bruts par jour réellement effectué en télétravail.

La somme de 260 euros bruts par collaborateur versée en novembre 2020 « de manière bienveillante » par l'AFD ne saurait écarter le paiement de cette indemnité, ni davantage être compensée, aucune pièce produite aux débats ne permettant de démontrer qu'elle a été allouée au titre des frais professionnels de fonctionnement supportés par les collaborateurs dans le cadre du télétravail.

En conséquence, il convient d'ordonner à l'AFD de verser à tous les salariés en télétravail du fait de la crise sanitaire une indemnité de 5 euros par jour effectivement télétravaillé à compter du 4 mai 2021, date de l'assignation en justice, puisque la régularisation ne peut rétroagir au-delà de la demande en justice, sous astreinte de 100 euros par salarié concerné et par mois de retard, courant à compter d'un délai de 30 jours suivant la signification du présent jugement. En revanche, il ne saurait être statué *in futurum* comme le sollicitent les syndicats demandeurs.

S'agissant d'une allocation forfaitaire, il n'y a pas lieu de dire que les frais engagés au titre du télétravail recouvrent uniquement les frais réellement exposés découlant de l'exercice du télétravail, ni de les conditionner à l'absence de perception de somme par toute autre personne partageant le même lieu d'exercice du télétravail.

L'AFD sollicite à titre subsidiaire la compensation du montant de l'indemnisation des frais de transport versés aux salariés puisqu'ils n'ont pas eu à se déplacer sur leur lieu de travail.

Les conditions posées par l'article 1347 et suivants du code civil au titre de la compensation ne sont pas remplies s'agissant des frais de transport, faute de demande de condamnation et par suite de créance exigible.

En revanche, les indemnités versées aux salariés en télétravail dit régulier sur la même période devront nécessairement être déduites du montant de cette indemnisation, afin de ne pas générer de sommes indues.

Par ailleurs, il convient d'ordonner à l'AFD d'appliquer loyalement l'accord télétravail du 3 janvier 2020 en examinant les demandes des salariés conformément à la procédure prévue à l'article 2.1.3 et aux conditions d'éligibilité fixées par le chapitre 3 de l'accord.

En outre, la déloyauté dans l'exécution de l'accord collectif télétravail a préjudicié aux salariés de l'entreprise et cause nécessairement atteinte à l'intérêt collectif de la profession défendue par les syndicats demandeurs. Par suite, il convient de condamner l'AFD à verser une somme de 2.500 euros à chacun des syndicats demandeurs.

4° Sur les autres demandes:

La société AFD qui succombe, sera condamnée aux dépens de l'instance.

En outre, les dispositions d'équité commandent de condamner ladite société à verser au Comité Social et Economique d'établissement siège de l'AFD, au Syndicat autonome FO, au Syndicat CFDT SF3C, au Syndicat SNB/ CFE-CGC et au Syndicat CGT la somme de 2.500 euros HT chacun.

Enfin, il sera rappelé au dispositif que la présente décision est revêtue de l'exécution provisoire de droit. L'effectivité de la décision justifie en effet de rejeter la demande de l'AFD visant à écarter celle-ci.

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal, statuant publiquement, par jugement contradictoire rendu en premier ressort, par mise à disposition au greffe :

REJETTE les exceptions de nullité soulevées par l'AGENCE FRANÇAISE DE DÉVELOPPEMENT ;

REJETTE les fins de non-recevoir invoquées par l'AGENCE

FRANÇAISE DE DÉVELOPPEMENT à l'encontre des quatre syndicats ;

DÉCLARE le SYNDICAT AUTONOME FORCE OUVRIÈRE DES AGENTS DU GROUPE DE L'AGENCE FRANÇAISE DE DÉVELOPPEMENT ET DES INSTITUTS D'ÉMISSION, le SYNDICAT FRANCILIEN COMMUNICATION CONSEIL CULTURE (SF3C), le SYNDICAT NATIONAL DE LA BANQUE ET DU CRÉDIT (SNB CFE-CGC) et le SYNDICAT CGT DU PERSONNEL DE L'AFD recevables en leur action et en leurs demandes ;

DIT que le COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE D'ÉTABLISSEMENT DU SIÈGE DE L'AGENCE FRANÇAISE DE DÉVELOPPEMENT (AFD) est recevable en son action ;

DÉCLARE le COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE D'ÉTABLISSEMENT DU SIÈGE DE L'AGENCE FRANÇAISE DE DÉVELOPPEMENT (AFD) irrecevable en ses demandes tendant à :
- Ordonner à l'AGENCE FRANÇAISE DE DÉVELOPPEMENT de verser à tous les salariés en télétravail du fait de la crise sanitaire une indemnité de 5 euros par jour effectivement télétravaillé depuis le 16 mars 2020 et pour l'avenir, sous astreinte de 500 euros par salarié concerné et par mois de retard à compter de la notification du jugement à intervenir,
- Ordonner à l'AGENCE FRANÇAISE DE DÉVELOPPEMENT d'appliquer loyalement l'accord Télétravail en examinant les demandes des salariés au regard des critères conventionnels d'éligibilité ;

ORDONNE à l'AGENCE FRANÇAISE DE DÉVELOPPEMENT de verser à tous les salariés en télétravail du fait de la crise sanitaire une indemnité de 5 euros par jour effectivement télétravaillé à compter du 04 mai 2021, date de l'assignation en justice, sous astreinte de 100 euros par salarié concerné et par mois de retard, courant à compter d'un délai de 30 jours suivant la signification du présent jugement ;

DIT que les indemnités télétravail versées aux salariés en télétravail dit régulier sur la même période devront être déduites du montant de cette indemnisation ;

ORDONNE à l'AGENCE FRANÇAISE DE DÉVELOPPEMENT d'appliquer loyalement l'accord télétravail du 03 janvier 2020 en examinant les demandes des salariés conformément à la procédure prévue à l'article 2.1.3 et aux conditions d'éligibilité fixées par le chapitre 3 de l'accord ;

CONDAMNE l'AGENCE FRANÇAISE DE DÉVELOPPEMENT à verser au SYNDICAT AUTONOME FORCE OUVRIÈRE DES AGENTS DU GROUPE DE L'AGENCE FRANÇAISE DE DÉVELOPPEMENT ET DES INSTITUTS D'ÉMISSION, au SYNDICAT FRANCILIEN COMMUNICATION CONSEIL CULTURE (SF3C), au SYNDICAT NATIONAL DE LA BANQUE ET DU CRÉDIT (SNB CFE-CGC) et au SYNDICAT CGT DU PERSONNEL DE L'AFD la somme de 2.500 euros chacun à titre de dommages et intérêts au titre du préjudice résultant de l'atteinte à

l'intérêt collectif de la profession ;

Condamne l'AGENCE FRANÇAISE DE DÉVELOPPEMENT à verser au CSEE siège et à chaque syndicat demandeur la somme de 2.500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

DÉBOUTE les parties du surplus de leurs demandes ;

CONDAMNE l'AGENCE FRANÇAISE DE DÉVELOPPEMENT aux entiers dépens ;

RAPPELLE que l'exécution provisoire est de droit.

Le Greffier

Agnès HERZOG
Vice-Présidente
Juge le plus ancien ayant participé au délibéré
En l'absence du Président empêché