

Copies exécutoires
délivrées le :

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

À :

Me Audrey
SCHWAB

COUR D'APPEL DE PARIS
Pôle 6 - Chambre 2

Me Alexandra
L O R B E R
LANCE

ARRÊT DU 17 SEPTEMBRE 2026

C F D T
BANQUES ET
ASSURANCES
Par LRAR

(n° , 16 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : N° RG 25/03683 - N° Portalis
35L7-V-B7J-CLKT6

U N S A
B A N Q U E S
ASSURANCES
Par LRAR

Décision déférée à la Cour : jugement du 21 septembre 2021 rendu par le tribunal judiciaire de Paris, confirmé par un arrêt de la cour d'appel de Paris en date du 5 janvier 2023, cassé en toutes ses dispositions par un arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation en date du 12 mars 2025

S Y N D I C A T
NATIONAL DE
LA BANQUE
ET DU CREDIT
Par LRAR

DEMANDEUR A LA SAISINE SUR RENVOI APRES CASSATION :

**FEDERATION CGT DES SYNDICATS DU PERSONNEL DE LA BANQUE
ET DE L'ASSURANCE (FSPBA)**

263 rue de Paris
93100 Montreuil

*Représentée par Me Audrey SCHWAB, avocate au barreau de Paris (toque L0056),
substituée par Me Vincent MALLEVAYS, avocat au barreau de Paris*

DEFENDEURS A LA SAISINE SUR RENVOI APRES CASSATION :

Monsieur Philippe BAILLY

7 promenade Germaine Sablon
75013 Paris

S.A. BPCE FINANCEMENT

7 promenade Germaine Sablon
75013 Paris

G.I.E. BPCE INFOGERANCE ET TECHNOLOGIES (IT)

110 avenue de France
75013 Paris

S.A. BPCE LEASE

7 promenade Germaine Sablon
75013 Paris

G.I.E. BPCE SERVICES FINANCIERS

182 avenue de France
75013 Paris

G.I.E. BPCE SOLUTIONS CLIENTS

7 promenade Germaine Sablon
75013 France

S.A.S. BPCE SOLUTIONS IMMOBILIERES

7 promenade Germaine Sablon
75013 Paris

S.N.C. BPCE SOLUTIONS INFORMATIQUES

182-188 avenue de France
75013 Paris

S.A. COMPAGNIE EUROPEENNE DE GARANTIE ET CAUTION

59 avenue Pierre-Mendès France
75013 Paris

S.A. SOCIETE CENTRALE POUR LE FINANCEMENT DE L'IMMOBILIER (SOCFIM)

115 rue Montmartre
75002 Paris

S.A. BPCE

7 promenade Germaine Sablon
75013 Paris

S.A.S. BPCE ACHATS ET SERVICES

110 avenue de France
75013 Paris

S.A.S. BPCE CAR LEASE

56 route de Lavaur
31130 Balma

S.A.S. BPCE EXPERTISES IMMOBILIERES

7 promenade Germaine Sablon
75013 Paris

S.A. BPCE FACTOR

7 promenade Germaine Sablon
75013 Paris

Tous représentés par Me Alexandra LORBER LANCE, avocate au barreau de Paris (toque K0020), substituée par Me Guillaume BAILLOEUIL, avocat au barreau de Lille

FEDERATION CFDT DES BANQUES ET ASSURANCES

47 avenue Simon Bolivar
75019 Paris

Non représentée, déclaration d'appel signifiée le 24 février 2026 à personne morale

FEDERATION UNSA DES BANQUES ASSURANCES ET SOCIETES FINANCIERES

21 rue Jules Ferry
93177 Bagnolet Cedex

Non représentée, déclaration d'appel signifiée le 24 février 2026 à personne morale

SYNDICAT NATIONAL DE LA BANQUE ET DU CREDIT CFE
2 rue Scandicci
93500 Pantin

Non représenté, déclaration d'appel signifiée le 26 février 2026 à personne morale

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions des articles 805 et 906 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 25 juin 2026, en audience publique et double rapporteur, les avocats ne s'y étant pas opposés, devant Monsieur Eric LEGRIS, président, chargé du rapport, et Monsieur Didier MALINOSKY, magistrat honoraire.

Ces magistrats ont rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour, composée de :

Monsieur Eric LEGRIS, président
Madame Hélène BUSSIÈRE, conseillère
Monsieur Didier MALINOSKY, magistrat honoraire

Greffier lors des débats : Monsieur Lucas VAZ DOS ANJOS

ARRET :

- RÉPUTÉ CONTRADICTOIRE
- par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.
- signé par Monsieur Eric LEGRIS, président et par Monsieur Lucas VAZ DOS ANJOS, greffier, à qui la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

EXPOSE DU LITIGE

Le groupe BPCE est le deuxième groupe bancaire en France qui exerce tous les métiers de la banque et de l'assurance et est actuellement composé de près de 140 entreprises et emploie plus de 100 000 salariés.

Un collectif dénommé "la Communauté BPCE" a été créé regroupant environ 8 000 salariés, amenés à travailler plus étroitement ensemble et comprenant les sociétés suivantes : BPCE SA, BPCE Solutions Crédit, BPCE Services Financiers, BPCE Achats, BPCE Services, BPCE Factor, BPCE Financement, BPCE Lease, BPCE Car Lease, Compagnie Européenne de Garanties et Cautions CEGC, Société Centrale pour le Financement de l'Immobilier SOCFIM, BPCE Expertises Immobilières, BPCE Solutions Immobilières, SEREXIM, BPCE IT, I-BP et IT-CE.

Un « accord relatif au droit syndical et à la négociation collective au sein de la Communauté BPCE » a été signé le 23 octobre 2019 entre les différentes entités juridiques de la Communauté BPCE et les organisations syndicales représentatives : la fédération CFDT Banques et Assurances (ci-après "CFDT"), le Syndicat National de la Banque et du Crédit CFE CGC (ci-après le "SNB CFE CGC") ainsi que la Fédération Unsa Banques Assurances (ci-après "UNSA").

La Fédération CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance (ci-après "FSPBA-CGT"), qui dispose d'une section syndicale au sein de BPCE SA, n'est pas représentative au sein de la Communauté BPCE pour représenter 7,89 % des suffrages et n'a donc pas participé à la négociation et à la signature de cet accord.

Le 26 novembre 2020, un « *accord collectif de groupe relatif aux nouveaux modes d'organisation du travail et à leurs conséquences sur les conditions de vie au travail au sein de la Communauté BPCE* » a été signé entre BPCE-SA et les filiales composant la Communauté BPCE et les trois syndicats représentatifs pour une durée de trois ans (2021-2023), cet accord prévoyant différentes dispositions en sa partie IV intitulée « *moyens de communication de la délégation syndicale* ». Cet accord traite essentiellement de la question des bureaux partagés et de celle du télétravail.

Un avenant, également daté du 26 novembre 2020 et approuvé par deux syndicats représentatifs, la CFDT et l'UNSA, a modifié l'accord daté du 23 octobre 2019 relatif au droit syndical et à la négociation collective, pour y ajouter un article 8.6 disposant qu'« *à l'occasion de chaque négociation ouverte au sein de la Communauté BPCE, la direction de la Communauté BPCE s'engage à négocier les moyens spécifiques de communication qui seront attribués aux organisations syndicales représentatives présentes à la négociation afin de leur permettre de communiquer, de manière électronique, sur le thème ayant fait l'objet de la négociation* ».

La FSPBA-CGT a assigné à jour fixe, par actes des 15, 18, 19 et 20 janvier 2021, les sociétés et syndicats signataires des accords afin de juger nulles les dispositions de la partie IV de l'accord collectif de groupe du 26 novembre 2020, de supprimer les termes "représentatives présentes à la négociation" de l'article 3 de l'avenant à l'accord relatif au droit syndical et à la négociation collective au sein de la communauté BPCE ajoutant un article 8.6 à l'accord initial du 23 octobre 2019, en ce qu'elles réservent le bénéfice d'une communication syndicale de manière électronique à destination des salariés aux seules organisations syndicales représentatives et de condamner in solidum les sociétés de la communauté BPCE à lui verser des dommages-intérêts pour le préjudice porté à ses intérêts et à l'intérêt collectif de la profession.

Par jugement du 21 septembre 2021, le tribunal judiciaire de Paris a rendu la décision suivante :

«- DÉBOUTE la Fédération CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance (F.S.P.B.A. C.G.T.) de l'intégralité de ses demandes;
- CONDAMNE la Fédération CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance (F.S.P.B.A. C.G.T.) à verser aux sociétés défenderesses une indemnité de 3.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;
- CONDAMNE la Fédération CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance (F.S.P.B.A. C.G.T.) aux entiers dépens ;
- REJETTE le surplus des demandes des parties ;
- RAPPELLE que le présent jugement est assorti de l'exécution provisoire ».

Par déclaration du 21 octobre 2021, la FSPBA-CGT a interjeté appel de ce jugement.

Le 5 janvier 2023, la cour d'appel de Paris a rendu l'arrêt par défaut suivant:

“- Confirme le jugement du 21 septembre 2021, du tribunal judiciaire de Paris ;
Y ajoutant,
- Condamne la Fédération CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance aux dépens d'appel ;

- Condamne la Fédération CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance à payer à BPCE S.A., M. Philippe Bailly, BPCE Solutions Crédit, BPCE Services Financiers, BPCE Achats, BPCE Services, BPCE Factor, BPCE Financement, BPCE Lease, BPCE Car Lease, Compagnie Européenne de Garanties et Cautions CEGC, Société Centrale pour le Financement de l'Immobilier SOCFIM, BPCE Expertises Immobilières, BPCE Solutions Immobilières, SEREXIM, BPCE IT, I-BP et IT-CE, unis d'intérêt, la somme de 6 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile et la déboute de sa demande à ce titre."

La FSPBA-CGT a formé un pourvoi en cassation contre cet arrêt.

Le 12 mars 2025, la chambre sociale de la Cour de cassation a rendu l'arrêt suivant :

*«- CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 5 janvier 2023, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ;
- Remet l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Paris autrement composée ;
- Condamne les sociétés BPCE SA, BPCE Lease, BPCE services, BPCE solutions immobilières, Compagnie européenne de garanties et cautions, Serexim, Société centrale pour le financement de l'immobilier, BPCE Car Lease, BPCE expertises immobilières, BPCE Factor, BPCE financement, les GIE BPCE infogérance et technologies, BPCE services financiers, BPCE solutions crédit, BPCE achats, Informatique banques populaires (I-BP) et It-Ce et les syndicats fédération CFDT banques assurances, fédération UNSA banques assurances et le Syndicat nationale de la banque et du crédit CFE CGC aux dépens ;
- En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par les sociétés BPCE SA, BPCE Lease, BPCE services, BPCE solutions immobilières, Compagnie européenne de garanties et cautions, Serexim, Société centrale pour le financement de l'immobilier, BPCE Car Lease, BPCE expertises immobilières, BPCE Factor, BPCE financement et les GIE BPCE infogérance et technologies, BPCE services financiers, BPCE solutions crédit, BPCE achats, Informatique banques populaires (I-BP) et It-Ce et les condamne à payer à la fédération CGT des syndicats du personnel de la banque et de l'assurance la somme globale de 3 000 euros;
- Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt cassé ».*

Par déclaration de saisine du 6 mai 2025, la FSPBA-CGT a saisi la cour d'appel de Paris sur renvoi après cassation.

Les accords collectifs du 26 novembre 2020 ayant pris fin le 30 septembre 2024, les entités de la Communauté BPCE ont signé le 16 novembre 2022 un nouvel accord de droit syndical à durée indéterminée, reprenant les dispositions des articles 8.1 et 8.6 des accords de 2020.

Un avis de fixation a été communiqué aux parties à la date du 17 février 2026 informant les parties d'une date de clôture au 12 juin 2026 et d'une audience de plaidoiries au 25 juin 2026.

PRETENTIONS DES PARTIES

Par dernières conclusions transmises par RPVA le 13 février 2026, la FSPBA-CGT demande à la cour de :

«- *DECLARER la FEDERATION CGT DES SYNDICATS DU PERSONNEL DE LA BANQUE ET DE L'ASSURANCE (F.S.P.B.A.-C.G.T.) recevable et bien fondée en son appel formé le 21 octobre 2021 à l'encontre du jugement rendu le 21 septembre 2021 par le Tribunal Judiciaire de Paris.*

- *INFIRMER en toutes ses dispositions le jugement rendu le 21 septembre 2021 par le Tribunal Judiciaire de Paris en ce qu'il a :*

- *Débouté la Fédération CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance (F.S.P.B.A – CGT) de l'intégralité de ses demandes,*
- *Condamné la Fédération CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance (F.S.P.B.A – CGT) à verser aux sociétés défenderesses une indemnité de 3.000 euros (trois mille euros) au titre de l'article 700 du code de procédure civile,*
- *Condamné la Fédération CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance (F.S.P.B.A – CGT) aux entiers dépens.*

Statuant à nouveau :

- *DEBOUTER BPCE SA et ses entités filiales regroupés au sein de la « Communauté BPCE » de leurs moyens d'irrecevabilité.*

- *JUGER que les demandes présentées par la Fédération CGT ne sont pas devenues sans objet.*

- *JUGER que l'introduction d'une condition de représentativité, dans les dispositions de la partie IV intitulée « Moyens de communication de la délégation salariale » de l'accord collectif de groupe relatif aux nouveaux modes d'organisation du travail et leurs conséquences sur les conditions de vie au travail au sein de la Communauté BPCE du 26 novembre 2020, est contraire au principe constitutionnel d'égalité entre organisations syndicales et aux articles L 2142-3 à L 2142-7 du Code du Travail relatifs à l'affichage et à la diffusion des communications syndicales dans l'entreprise.*

- *JUGER que l'introduction d'une condition de représentativité, dans les dispositions de l'article 3 intitulé « Moyen de communication spécifique à chaque négociation » de l'avenant signé le 26 novembre 2020 à l'accord relatif au droit syndical et à la négociation collective au sein de la Communauté BPCE du 23 octobre 2019, réitéré dans l'accord collectif actuellement applicable signé le 16 novembre 2022, est contraire au principe constitutionnel d'égalité entre organisations syndicales et aux articles L 2142-3 à L 2142-7 du Code du Travail relatifs à l'affichage et à la diffusion des communications syndicales dans l'entreprise.*

En conséquence,

- *DECLARER NULLES les dispositions de la partie IV de l'accord collectif de groupe du 26 novembre 2020 en ce qu'elles réservent le bénéfice d'une communication syndicale de manière électronique à destination des salariés aux seules organisations syndicales représentatives.*

- *SUPPRIMER les termes « représentatives présentes à la négociation » tant de l'article 3 de l'avenant à l'accord relatif au droit syndical et à la négociation collective au sein de la Communauté BPCE ajoutant un article 8.6 à l'accord initial du 23 octobre 2019, que de l'article 8.6 du même accord relatif au droit syndical et à la négociation collective au sein de la Communauté BPCE signé le 16 novembre 2022, en ce qu'ils réservent le bénéfice des communications syndicales de manière électronique auprès des salariés aux seules organisations syndicales représentatives.*

- *ORDONNER in solidum à BPCE SA et ses entités filiales regroupées au sein de la Communauté BPCE de mettre à disposition de la FSPBA CGT, une habilitation temporaire, dans les 15 jours du prononcé de la décision à intervenir, afin de pouvoir adresser une communication syndicale telle que prévue par la partie IV de l'accord du 26 novembre 2020, et ce sous astreinte de 3.000 € par jour de retard.*

- SE RESERVER la possibilité de liquider ladite astreinte,
- ORDONNER au DRH de BPCE SA et agissant en sa qualité de mandataire des entreprises de la Communauté BPCE, d'avoir à adresser, dans les 15 jours du prononcé de la décision à intervenir, un courriel à l'ensemble des salariés de la Communauté BPCE, leur indiquant que la FSPBA CGT, au même titre que les organisations syndicales représentatives, aura la possibilité de leur adresser une communication syndicale telle que prévue par la partie IV de l'accord du 26 novembre 2020, et ce sous astreinte de 3.000 € par jour de retard.
- SE RESERVER la possibilité de liquider ladite astreinte.
- CONDAMNER in solidum la société BPCE SA et ses entités filiales regroupées au sein de la Communauté BPCE à verser à la FEDERATION CGT DES SYNDICATS DU PERSONNEL DE LA BANQUE ET DE L'ASSURANCE (F.S.P.B.A.-C.G.T.) la somme de 30.000 euros de dommages-intérêts pour le préjudice porté à ses intérêts et à l'intérêt collectif de la profession.
- CONDAMNER in solidum la société BPCE SA et ses entités filiales regroupées au sein de la Communauté BPCE à verser à la FEDERATION CGT DES SYNDICATS DU PERSONNEL DE LA BANQUE ET DE L'ASSURANCE (F.S.P.B.A.-C.G.T.) la somme de 8.000 euros au titre des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile, pour la première instance et la procédure d'appel.
- CONDAMNER in solidum la société BPCE SA et ses entités filiales regroupées au sein de la Communauté BPCE aux entiers dépens de première instance et d'appel dont le recouvrement sera poursuivi par la SELARL 2H AVOCATS, en la personne de Maître Audrey SCHWAB, conformément aux dispositions de l'article 699 du Code de Procédure Civile. »

Par dernières conclusions transmises par RPVA le 22 août 2025, la Communauté BPCE demande à la cour de :

- «- JUGER irrecevable la demande nouvelle de la fédération CGT portant sur l'accord du 16 novembre 2022 ;
- CONSTATER que les demandes de la fédération CGT afférentes aux accords du 26 novembre 2020 relatifs aux nouveaux modes d'organisations du travail et au droit syndical et à la négociation collective sont devenues sans objet ;
- CONFIRMER en toutes ses dispositions le jugement du Tribunal Judiciaire de Paris en date du 21 septembre 2021 ;
- DEBOUTER la fédération CGT de l'intégralité de ses demandes.

A titre subsidiaire :

- JUGER que les dispositions de l'article 8.6 de l'accord relatif au droit syndical et à la négociation collective au sein de la Communauté BPCE du 16 novembre 2022 « représentatives présentes à la négociation » doivent être réputées non écrites pour l'avenir.
- DEBOUTER la fédération CGT de l'intégralité de ses autres demandes.

A titre reconventionnel :

- CONDAMNER la fédération CGT à la somme de 5.000 € au titre de l'article 700 du Code de Procédure civile. »

Pour un plus ample exposé des faits de la cause et des prétentions des parties, il est fait expressément référence aux pièces du dossier et aux écritures déposées, conformément aux dispositions de l'article 455 du code procédure civile.

La clôture a été prononcée le 12 juin 2026.

La CFDT, le SNB CFE CGC ainsi que l'UNSA n'ont pas constitué avocat.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur les moyens d'irrecevabilité et tendant à voir déclarer les demandes sans objet

La Communauté BPCE fait valoir que:

- L'accord du 26 novembre 2020 relatif aux nouveaux modes d'organisation du travail et à leurs conséquences sur les conditions de vie au travail au sein de la communauté BPCE est arrivé à échéance le 30 septembre 2024. Il en est de même en ce qui concerne les dispositions de l'accord du 23 octobre 2019, révisé par avenant du 26 novembre 2020, puisqu'un accord du 16 novembre 2022 est venu se substituer à ce dernier.
- Il n'est donc matériellement pas possible d'annuler des dispositions conventionnelles et de supprimer les termes d'accords qui n'existent plus. Les demandes de la FSPBA-CGT sont donc devenues sans objet.
- De plus, en application de l'article 564 du code de procédure civile, le fait de formuler des demandes nouvelles dirigées contre un accord collectif distinct de celui contre lequel la fédération CGT a initialement demandé la suppression de certains termes, dans le cadre de l'instance antérieure à l'arrêt cassé, constitue une demande nouvelle irrecevable.

La FSPBA-CGT soutient que:

- La simple disparition d'un acte juridique n'efface pas pour autant les situations juridiques ni les préjudices nés pendant toute l'existence de cet acte.
- De plus, l'intérêt à agir d'une partie est apprécié au jour de l'introduction de la demande initiale et une circonstance postérieure ne peut priver rétroactivement la demande de sa recevabilité.
- L'expiration de l'accord collectif signé en 2020 du seul fait qu'il était à durée déterminée ne supprime ni la recevabilité initiale de l'action en nullité des clauses litigieuses, ni l'intérêt actuel à ce qu'il soit statué sur les effets passés de cet accord collectif ainsi que sur la réparation du préjudice causé à l'intérêt collectif que la Fédération CGT concluante à vocation à défendre.
- La Fédération CGT concluante, dans ses prétentions visant l'accord du 16 novembre 2022, poursuit exactement la même finalité que dans son action judiciaire initiale. La différence entre les demandes actuelles et les demandes initiales formées en 2020 ne portent que sur « l'instrument conventionnel » et sur la période concernée, mais aucunement sur la finalité recherchée.
- Dans ces conditions, les prétentions dirigées à l'encontre de l'accord du 16 novembre 2022 tendant précisément aux mêmes fins, au sens des dispositions de l'article 565 du code de procédure civile et ne sont pas nouvelles au sens de l'interdiction de l'article 564 du même code.
- De plus, les prétentions de la CGT au regard de l'accord du 16 novembre 2022 apparaissent comme un complément nécessaire aux demandes initiales, au sens des dispositions de l'article 566 du code de procédure civile (similitude des clauses de l'accord du 16 novembre 2020 avec celles des accords de 2020).

Sur ce,

L'existence du droit d'agir en justice s'apprécie à la date de la demande introductive d'instance et ne peut être remise en cause par l'effet de circonstances postérieures.

Par ailleurs, la simple disparition d'un acte juridique n'efface pas pour autant les situations juridiques ni les préjudices nés pendant toute l'existence de cet acte.

En vertu de l'article 564 du code de procédure civile, *« à peine d'irrecevabilité relevée d'office, les parties ne peuvent soumettre à la cour de nouvelles prétentions si ce n'est pour opposer compensation, faire écarter les prétentions adverses ou faire juger les questions nées de l'intervention d'un tiers, ou de la survenance ou de la révélation d'un fait ».*

En application de l'article 565 du même code, « *les prétentions ne sont pas nouvelles dès lors qu'elles tendent aux mêmes fins que celles soumises au premier juge, même si leur fondement juridique est différent.* »

Selon l'article 566 de ce code, « *les parties ne peuvent ajouter aux prétentions soumises au premier juge que les demandes qui en sont l'accessoire, la conséquence ou le complément nécessaire* ».

En l'espèce, si l'accord du 26 novembre 2020 relatif aux nouveaux modes d'organisation du travail et à leurs conséquences sur les conditions de vie au travail au sein de la communauté BPCE est finalement arrivé à échéance le 30 septembre 2024, de même que les dispositions de l'accord du 23 octobre 2019, révisé par avenant du 26 novembre 2020, étant observé qu'un accord du 16 novembre 2022 est venu se substituer à ce dernier, qui reprend les clauses conventionnelles critiquées, la FSPBA-CGT invoque l'illicéité des dispositions conventionnelles mises en place et la privation de moyens de communications auprès des salariés qui s'en est suivie durant leur application et son action judiciaire tend non seulement à obtenir la nullité des clauses litigieuses desdits accords, mais aussi à la réparation d'un préjudice moral et matériel porté dans ce cadre à l'intérêt collectif.

En outre, si ses prétentions visent également à ce jour l'instrument conventionnel du 16 novembre 2022, il vient d'être souligné que ce dernier est venu se substituer à l'accord précité en reprenant les clauses conventionnelles déjà critiquées, ce postérieurement à l'assignation délivrée et au jugement de première instance, et l'appelant fait justement valoir que ses prétentions visant l'accord du 16 novembre 2022 poursuivent la même finalité que dans son action judiciaire initiale, visant à faire cesser le système de communication électronique dénoncé et à obtenir la mise en conformité des dispositions conventionnelles avec les articles L.2143-3 à L.2143-7 du code du travail et le principe d'égalité entre organisations syndicales, ainsi que de réparer son préjudice par l'allocation de dommages et intérêts. En tout état de cause, issues de la même politique conventionnelle dénoncée, elles sont l'accessoire, la conséquence ou le complément nécessaire de ses prétentions antérieures, au sens de l'article 566 précité.

Dans ces conditions, ses demandes ne sont ni irrecevables ni devenues sans objet.

Sur les demandes de nullité et de suppression de dispositions conventionnelles

La FSPBA-CGT invoque une violation du principe d'égalité entre organisations syndicales, en faisant valoir que :

- les dispositions de la partie IV de l'accord relatif aux nouveaux modes d'organisation du travail du 26 novembre 2020 sont nulles en ce qu'elles réservent le bénéfice d'une communication syndicale aux seules organisations syndicales représentatives ce qui porte atteinte au principe constitutionnel d'égalité entre les syndicats ;
- les communications syndicales effectuées les 2 et 4 décembre 2020 par la CFDT, le SNB-CFE-CGC et l'UNSA, vont au-delà de la seule information des salariés au regard des dispositions conventionnelles signées, mais constituent une vitrine syndicale inédite et opportuniste pour ces seules organisations, leur assurant ainsi une visibilité inédite auprès des salariés de la Communauté BPCE en télétravail du fait de la pandémie actuelle et vient priver les autres organisations syndicales, et en premier lieu la CGT, d'une 'tribune syndicale' importante pour faire entendre directement auprès des salariés leur point de vue et préserver le lien avec les salariés, éloignés des sites de travail compte tenu de la crise sanitaire ;
- toutes les organisations syndicales sont intéressées par la définition de ces modalités d'organisation, qui ont vocation à s'appliquer dans le cadre de l'adoption d'un accord qui vaudra ensuite pour tous les salariés de l'entreprise ;

- le Conseil constitutionnel dans ses décisions montre son attachement au principe d'égalité entre les organisations syndicales et encore récemment dans sa décision du 14 septembre 2021 ;
- le principe constitutionnel d'égalité entre syndicats doit principalement trouver application s'agissant des dispositions légales régissant l'affichage et la diffusion des communications syndicales, des articles L. 2142-3 à L. 2142-7 du code du travail qui déterminent les modalités et les conditions relatives à l'affichage et la diffusion de l'information syndicale à l'intérieur de l'entreprise, lesquelles ne sont pas liées à une quelconque condition de représentativité ;
- la chambre sociale de la Cour de cassation, dans un arrêt du 21 septembre 2011, a rappelé que les syndicats, qu'ils soient représentatifs ou non, « doivent être placés sur un même pied d'égalité s'agissant de l'institution syndicale de base qu'est la section syndicale et en conséquence au regard d'une de ses prérogatives essentielles qui est la diffusion de l'information syndicale »;
- La Cour de cassation confirme sa jurisprudence dans l'arrêt du 12 mars 2025;
- les deux accords du 26 novembre 2020 constituent une rupture avec les dispositifs conventionnels précédents, en facilitant les communications syndicales des seules organisations syndicales représentatives ;
- la seule question à laquelle le tribunal aurait dû répondre, est : « un accord collectif peut-il venir restreindre, sans violer le principe constitutionnel d'égalité, des moyens conventionnels liés à la diffusion de l'information syndicale ? ».

La FSPBA-CGT invoque aussi une atteinte au principe de loyauté et de neutralité, en faisant valoir que :

- la Communauté BPCE a sciemment choisi d'orchestrer une communication précipitée dès la signature de l'accord du 26 novembre 2020 au seul profit des organisations syndicales représentatives, et partant, a violé tout à la fois ses obligations d'employeur en matière de loyauté et de neutralité ;
- la disposition selon laquelle la direction de la Communauté BPCE mettait à la disposition de chaque organisation syndicale représentative une habilitation temporaire à une liste de diffusion communautaire qui leur sera ouverte sur une période de 3 jours du mercredi 2 décembre au vendredi 4 décembre 2020, a été déterminée dans le seul but d'ouvrir ainsi de manière précipitée une 'tribune syndicale' aux seules trois organisations syndicales représentatives, privant ainsi les autres syndicats de toute possibilité d'expression similaire et d'exposition inédite de leur message syndical ;
- le dispositif permettant cette communication critiquée a été mis en œuvre immédiatement après la signature de l'accord et avant même l'entrée en vigueur des dispositions conventionnelles au 1er janvier 2021 ;
- l'avenant modifie l'article 8.1 de l'accord relatif au droit syndical et à la négociation collective du 23 octobre 2019 en y ajoutant la possibilité de création d'un espace syndical Communauté dans l'intranet de la Communauté BPCE et celle relative au « Moyen de communication spécifique à chaque négociation » ce qui généralise pour toute négociation collective à venir de ce dispositif spécifique de communication syndicale, réservé aux seuls syndicats représentatifs, mis en place pour la première fois dans la partie IV de l'accord sur les nouveaux modes d'organisation du travail ; le groupe BPCE, nonobstant la procédure judiciaire en cours, a continué dans la même lancée en renouvelant au périmètre de la Communauté BPCE un nouvel accord de droit syndical le 16 novembre 2022. L'article 8.6 de ce nouvel accord relatif au droit syndical à durée indéterminée signé le 16 novembre 2022, reprend en effet purement et simplement la rédaction du précédent accord ; de plus, dans l'accord relatif au télétravail au sein du périmètre BPCE, signé le 16 septembre 2024, on retrouve à l'article 15 et à l'annexe 3 le « décalque » pur et simple du dispositif conventionnel du 26 novembre 2020 réservant aux seules organisations syndicales représentatives les moyens de communication ; c'est aussi le cas de l'accord cadre en date du 14 mai 2024 relatif à la négociation collective au sein de BPCE.

La Communauté BPCE soutient en réplique que :

- en application de l'article 8.1 de l'accord issu de l'avenant du 26 novembre 2020, toutes les organisations syndicales, et donc la CGT ont accès à un intranet syndical au sein de la Communauté BPCE ;
- s'il y a une différence de traitement entre les organisations syndicales, représentatives ou non, la communication électronique est en rapport direct avec l'objet recherché qui est de permettre aux organisations syndicales représentatives de communiquer sur la teneur de l'accord qu'elles ont négocié et dont l'objet est strictement limité dans son objet et dans ses conditions de mise en oeuvre;
- Les dispositions conventionnelles des accords du 26 novembre 2020 ne viennent nullement restreindre les droits et la diffusion des communications des syndicats non représentatifs, mais ouvrent la possibilité de négocier des moyens supplémentaires et spécifiques aux négociateurs dans l'objectif exclusif d'informer les salariés sur le contenu des négociations, et dans un cadre limité, qui ne remet nullement en cause les prérogatives des organisations syndicales non représentatives d'utiliser les moyens légaux et conventionnels de communication qui leur sont ouvertes comme à tous les autres syndicats et notamment la possibilité de communiquer aux salariés de la communauté BPCE via l'intranet « syndical » dont ils peuvent disposer;
- Les organisations syndicales qui n'étaient pas présentes lors du processus de négociation ne sont en effet pas dans une situation comparable, puisqu'elles ne peuvent pas assurer l'information des salariés sur des négociations auxquelles elles n'ont pas participé, ainsi que sur le contenu des mesures conventionnelles nouvelles qu'elles ne connaissent pas.
- Les communications réalisées par les organisations syndicales auprès des salariés portent exclusivement sur le contenu des mesures conventionnelles et le déroulement des négociations, et ne contiennent plus de lien permettant un renvoi vers l'intranet de l'entreprise.
- Il est donc demandé de ne pas suivre la position de la Cour de cassation.

La Communauté BPCE soutient également que :

- elle n'a pas violé le principe de loyauté et de neutralité au motif que l'habilitation temporaire de communication ne peut constituer une pression à l'encontre du syndicat appelant et ne constitue pas une tribune ouverte aux syndicats représentatifs privant les autres syndicats de toute possibilité d'expression similaire.
- La fédération CGT ne saurait déduire, de la modification de dispositions conventionnelles antérieures, la démonstration de la violation d'engagements antérieurs et partant un manquement à l'obligation de loyauté.
- Il n'est pas démontré par la fédération CGT que la possibilité de communiquer avant l'application de l'accord a été instituée dans le but d'écarter les syndicats qui n'avaient pas participé à la négociation de leurs moyens d'expression.
- La communauté BPCE se rapporte sur ce point aux décisions motivées des juges du fond.

Sur ce,

Les facilités prévues par une convention ou un accord collectif permettant de rendre accessibles, sous forme de « lien », les sites syndicaux mis en place sur l'intranet de l'entreprise ne peuvent, sans porter atteinte au principe d'égalité de traitement en matière de communication syndicale, être réservées aux seuls syndicats représentatifs au niveau de l'entreprise dès lors que l'affichage et la diffusion des communications syndicales à l'intérieur de l'entreprise sont liés, en vertu des articles L. 2142-3 à L. 2142-7 du code du travail, à la constitution par les organisations syndicales d'une section syndicale, laquelle n'est pas subordonnée à une condition de représentativité.

De plus, il résulte des dispositions précitées que l'affichage et la diffusion des communications syndicales à l'intérieur de l'entreprise sont liés à la constitution par les organisations syndicales d'une section syndicale, laquelle n'est pas subordonnée à une condition de représentativité.

Dès lors, les dispositions d'un accord collectif prévoyant des moyens spécifiques de communication des syndicats afin de leur permettre de communiquer sur le thème ayant fait l'objet de la négociation ne peuvent, sans porter atteinte au principe d'égalité de traitement en matière de communication syndicale, être limitées aux seules organisations syndicales représentatives participant à la négociation et doivent bénéficier à tous les syndicats qui ont constitué une section syndicale.

En l'espèce, un « *accord collectif de groupe relatif aux nouveaux modes d'organisation du travail et à leurs conséquences sur les conditions de vie au travail au sein de la Communauté BPCE* », qui traite essentiellement de la question des bureaux partagés et de celle du télétravail, a été signé le 26 novembre 2020 entre BPCE-SA et les filiales composant la Communauté BPCE et les trois syndicats représentatifs pour une durée de trois ans (2021-2023).

Il prévoit en sa partie IV intitulée « *moyens de communication de la délégation syndicale* » les dispositions suivantes :

« *Les parties à la négociation s'accordent sur le fait que les nouveaux modes d'organisation du travail vont impacter la communication des organisations syndicales représentatives de la Communauté envers les collaborateurs.*

Aussi, les parties signataires ont manifesté la volonté de réviser de façon partielle l'accord relatif au droit syndical et à la négociation collective au sein de la Communauté BPCE du 23 octobre 2019.

Dans le cadre du présent accord et dans l'attente de la mise en œuvre effective de l'avenant à l'accord au droit syndical et à la négociation collective au sein de la Communauté BPCE, il est convenu que les organisations syndicales représentatives de la Communauté puissent exceptionnellement adresser un mail à l'ensemble des collaborateurs de la Communauté BPCE selon les conditions suivantes :

- *Le message envoyé devra indiquer de façon explicite l'organisation syndicale représentative émettrice. Aucune réponse ne devra être faite à partir de ce message, exception faite de la possibilité pour un salarié de bénéficier du droit d'opposition à la réception du message.*

- *L'objet du message sera exclusivement intitulé : « Information sur la négociation de l'accord relatif aux nouveaux modes d'organisation du travail et à leurs conséquences sur les conditions de vie au travail ».*

- *Le corps du message contiendra exclusivement :*

- *Un texte limité à 200 caractères, espaces compris, faisant référence au sujet traité*

- *Le lien permettant d'accéder à l'espace syndical des organisations syndicales représentatives de la Communauté BPCE. A défaut de création de l'espace syndical Communauté, il pourra être joint un fichier en format PDF*

- *La taille du mail ne devra pas dépasser 150 Ko maximum sans fichier joint ou 500 ko maximum en cas de fichier joint selon l'hypothèse ci-dessus*

- *La signature de l'organisation syndicale représentative et son logo*

- *Les modalités d'envoi seront les suivantes :*

- *La direction de la Communauté BPCE met à disposition de chaque organisation syndicale représentative une habilitation temporaire à une liste de diffusion communautaire qui leur sera ouverte sur une période de 3 jours du mercredi 2 décembre au vendredi 4 décembre 2020*

- *Le message devra être adressé une fois durant cette période et au plus tard à 8h00*

- *La personne habilitée à l'envoi est un des DS Communauté de chaque organisation syndicale représentative.*

En outre, conformément aux dispositions de l'article L 2142-6 du code du travail, la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message sera préservée. »

Si des dispositions conventionnelles permettaient à l'ensemble des organisations syndicales d'avoir recours à la messagerie électronique pour communiquer avec leurs adhérents, avec la direction ou entre elles et de disposer d'un espace syndical accessible depuis l'intranet de la Communauté BPCE, les dispositions précitées réservaient ainsi en revanche aux seules organisations syndicales représentatives dans certaines circonstances des modalités spécifiques de communication électronique avec l'ensemble des salariés de la communauté, selon les conditions susvisées.

Or, dans le cadre de l'exercice de leur droit de communication syndicale, les syndicats non représentatifs, même s'il est constant qu'ils ne disposent pas du droit de négocier des conventions et accords collectifs, ont en revanche le droit de communiquer sur le ou les thèmes objet de cette négociation, comme ici en particulier les nouveaux modes d'organisation du travail et leurs conséquences sur les conditions de vie au travail, et ce sur un pied d'égalité avec les organisations syndicales représentatives ayant participé à la négociation, avec lesquelles elles ont été placées dans une situation comparable au regard de ce droit de communication syndicale, ce qui exclut une différence de traitement liée à l'octroi de moyens supplémentaires et spécifiques de communication.

Dès lors que la communication électronique prévue par cet accord comportait un lien permettant d'accéder à l'espace syndical des seules organisations syndicales représentatives participant à la négociation, ces dispositions ne sont pas conformes aux articles L2142-3 à L2142-7 du code du travail ni au principe d'égalité de traitement en matière de communication syndicale.

Il convient en conséquence, quand bien même il n'est pas démontré par ailleurs que la prise d'effet immédiate des moyens de communication ait été orchestrée ni instituée dans le but d'écarter les autres syndicats de leurs moyens d'expression et partant de violation par BPCE de son obligation de loyauté et de neutralité, de faire droit à la demande de voir déclarer nulles les dispositions de la partie IV de l'accord collectif de groupe du 26 novembre 2020 en ce qu'elles réservent le bénéfice d'une communication syndicale de manière électronique à destination des salariés aux seules organisations syndicales représentatives.

Un avenant, également daté du 26 novembre 2020 et approuvé par deux syndicats représentatifs, la CFDT et l'UNSA, a modifié l'accord daté du 23 octobre 2019 relatif au droit syndical et à la négociation collective, pour y ajouter un article 8.6, intitulé « *Moyen de communication spécifique à chaque négociation* », rédigé de la manière suivante :

« à l'occasion de chaque négociation ouverte au sein de la Communauté BPCE, la direction de la Communauté BPCE s'engage à négocier les moyens spécifiques de communication qui seront attribués aux organisations syndicales représentatives présentes à la négociation afin de leur permettre de communiquer de manière électronique sur le thème ayant fait l'objet de la négociation ».

Un nouvel accord de droit syndical daté du 16 novembre 2022 a renouvelé au périmètre de la Communauté BPCE l'article 8.6 du précédent accord, sous le même intitulé « *Moyen de communication spécifique à chaque négociation* » et avec la formulation inchangée de l'article 8.6 :

« A l'occasion de chaque négociation ouverte au sein de la Communauté BPCE, la direction de la Communauté BPCE s'engage à négocier les moyens spécifiques de communication qui seront attribués aux organisations syndicales représentatives présentes à la négociation afin de leur permettre de communiquer de manière électronique sur le thème ayant fait l'objet de la négociation ».

Dès lors que ces accords prévoient des moyens spécifiques de communication des syndicats afin de leur permettre de communiquer sur le thème ayant fait l'objet de la négociation, ils devaient bénéficier à tous les syndicats qui ont constitué une section syndicale, de sorte qu'il ne peut davantage être utilement soutenu qu'ils pouvaient être limités aux seules organisations syndicales représentatives participant à la négociation ; il s'ensuit que les dispositions précitées ne sont pas non plus conformes aux articles L2142-3 à L2142-7 du code du travail ni au principe d'égalité de traitement en matière de communication syndicale.

En conséquence, quand bien même il ne saurait par ailleurs être déduit de la modification de dispositions conventionnelles antérieures puis de leur généralisation un manquement par BPCE à son obligation de loyauté et de neutralité, il sera également fait droit aux demandes tendant à voir supprimer les termes « *représentatives présentes à la négociation* » tant de l'article 3 de l'avenant à l'accord relatif au droit syndical et à la négociation collective au sein de la Communauté BPCE ajoutant un article 8.6 à l'accord initial du 23 octobre 2019, que de l'article 8.6 du même accord relatif au droit syndical et à la négociation collective au sein de la Communauté BPCE signé le 16 novembre 2022, qu'il n'est pas justifié de seulement dire réputées non écrites pour l'avenir, en ce qu'ils réservent le bénéfice des communications syndicales de manière électronique auprès des salariés aux seules organisations syndicales représentatives.

Le jugement est donc infirmé et complété en ce sens.

Sur les demandes de communication syndicale et de dommages et intérêts

La FSPBA-CGT fait valoir que ;

- il n'est pas contestable que l'atteinte portée au principe constitutionnel d'égalité entre organisations syndicales, doublée des manœuvres déloyales manifestement opérées par BPCE porte nécessairement préjudice non seulement à l'intérêt de la FSPBA CGT, qui représente la section syndicale CGT BPCE, mais également à l'intérêt collectif de la profession qu'elle défend.
- la CGT a été manifestement privée d'un large accès à tous les salariés constituant la Communauté BPCE, contrairement aux trois organisations syndicales représentatives qui ont pu en bénéficier.
- Les trois organisations syndicales représentatives ont communiqué par mail auprès de l'ensemble des 8.000 salariés dès le 2 décembre 2020 pour la CFDT et l'UNSA et le 4 décembre 2020 pour le SNB CFE-CGC et leur messages ne se limitent pas à informer les salarié sur les circonstances de la négociation et l'accord collectif signé le 26 novembre 2020.
- au-delà de la seule réparation financière, le seul réel moyen de pouvoir rétablir cette rupture d'égalité entre organisations syndicales causée par BPCE, est de permettre à la CGT comme aux autres organisations syndicales dotées d'une section syndicale, de diffuser leur propre communication syndicale

La Communauté BPCE soutient en réplique que :

- les salariés n'ont aucunement été privés des communications de la fédération CGT et les moyens spécifiques supplémentaires portaient sur un message dont l'objet strictement circonscrit au thème objet de la négociation.
- les dispositions de l'accord du 26 novembre 2020 sont entrées en vigueur il y a cinq ans, cet accord est arrivé à échéance et la fédération CGT n'est pas habilitée à négocier compte-tenu de sa qualité de syndicat non-représentatif.

Sur ce,

Il a déjà été retenu que, si l'ensemble des organisations syndicales pouvaient avoir recours à la messagerie électronique pour communiquer avec leurs adhérents, avec la direction ou entre elles et disposaient d'un espace syndical accessible depuis l'intranet de la Communauté BPCE, les dispositions de la partie IV de l'accord collectif de groupe du 26 novembre 2020 en ce qu'elles réservaient le bénéfice d'une communication syndicale de manière électronique à destination des salariés aux seules organisations syndicales représentatives, n'étaient pas conformes aux articles L2142-3 à L2142-7 du code du travail ni au principe d'égalité de traitement en matière de communication syndicale.

Cette atteinte portée au principe constitutionnel d'égalité entre organisations syndicales porte préjudice à l'intérêt de la FSPBA CGT, qui représente la section syndicale CGT BPCE, et à l'intérêt collectif de la profession qu'elle défend.

Il ressort par ailleurs des courriels adressés aux salariés par les organisations représentatives début décembre 2020 que celles-ci mettaient aussi en avant le lien intranet vers leur espace d'actualité d'information syndicale.

Compte tenu de ces éléments, il sera alloué à la FSPBA-CGT la somme de 15.000 euros à titre de dommages-intérêts pour le préjudice porté à ses intérêts et à l'intérêt collectif de la profession.

Il est aussi justifié, dans la suite de l'annulation, qui n'est pas devenue sans objet, de ces dispositions, et pour rétablir l'égalité entre organisations syndicales, de faire droit aux demandes de l'appelante de voir ordonner in solidum à BPCE SA et ses entités filiales regroupées au sein de la Communauté BPCE de mettre à disposition de la FSPBA CGT, une habilitation temporaire, dans les 15 jours du prononcé de la décision à intervenir, afin de pouvoir adresser une communication syndicale telle que prévue par la partie IV de l'accord du 26 novembre 2020, et d'ordonner au DRH de BPCE SA et agissant en sa qualité de mandataire des entreprises de la Communauté BPCE, d'avoir à adresser, dans les 15 jours du prononcé de la décision à intervenir, un courriel à l'ensemble des salariés de la Communauté BPCE, leur indiquant que la FSPBA CGT, au même titre que les organisations syndicales représentatives, aura la possibilité de leur adresser une communication syndicale telle que prévue par la partie IV de l'accord du 26 novembre 2020,

Le jugement est aussi infirmé sur ces points.

Le prononcé d'astreintes ne s'avère toutefois pas nécessaire.

Sur l'article 700 du code de procédure civile et les dépens

Compte tenu de la solution du litige, la décision entreprise sera infirmée de ces deux chefs et par application de l'article 696 du code de procédure civile, les dépens de première instance et d'appel seront mis à la charge de la Communauté BPCE.

La société BPCE SA et ses entités filiales regroupées au sein de la Communauté BPCE seront condamnées in solidum à verser à la FEDERATION CGT DES SYNDICATS DU PERSONNEL DE LA BANQUE ET DE L'ASSURANCE (F.S.P.B.A.-C.G.T.) la somme globale de 5.000 euros au titre des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile, pour la première instance et la procédure d'appel ; elles seront déboutées de leur propre demande formée au titre de cet article.

PAR CES MOTIFS

LA COUR, statuant publiquement, par arrêt réputé contradictoire,

DIT que les demandes de la FEDERATION CGT DES SYNDICATS DU PERSONNEL DE LA BANQUE ET DE L'ASSURANCE (FSPBA-CGT) ne sont ni irrecevables ni devenues sans objet,

INFIRME le jugement entrepris,

Statuant de nouveau et y ajoutant,

DÉCLARE nulles les dispositions de la partie IV de l'accord collectif de groupe du 26 novembre 2020 en ce qu'elles réservent le bénéfice d'une communication syndicale de manière électronique à destination des salariés aux seules organisations syndicales représentatives,

ORDONNE la suppression des termes « *représentatives présentes à la négociation* » tant de l'article 3 de l'avenant à l'accord relatif au droit syndical et à la négociation collective au sein de la Communauté BPCE ajoutant un article 8.6 à l'accord initial du 23 octobre 2019, que de l'article 8.6 du même accord relatif au droit syndical et à la négociation collective au sein de la Communauté BPCE signé le 16 novembre 2022, en ce qu'ils réservent le bénéfice des communications syndicales de manière électronique auprès des salariés aux seules organisations syndicales représentatives,

ORDONNE in solidum à BPCE SA et ses entités filiales regroupées au sein de la Communauté BPCE de mettre à disposition de la FSPBA CGT, une habilitation temporaire, dans les 15 jours du prononcé de la décision à intervenir, afin de pouvoir adresser une communication syndicale telle que prévue par la partie IV de l'accord du 26 novembre 2020,

ORDONNE au DRH de BPCE SA et agissant en sa qualité de mandataire des entreprises de la Communauté BPCE, d'avoir à adresser, dans les 15 jours du prononcé de la décision à intervenir, un courriel à l'ensemble des salariés de la Communauté BPCE, leur indiquant que la FSPBA CGT, au même titre que les organisations syndicales représentatives, aura la possibilité de leur adresser une communication syndicale telle que prévue par la partie IV de l'accord du 26 novembre 2020,

DIT n'y avoir lieu au prononcé d'astreintes,

CONDAMNE in solidum la société BPCE SA et ses entités filiales regroupées au sein de la Communauté BPCE à verser à la F.S.P.B.A.- C.G.T. la somme de 15.000 euros de dommages-intérêts pour le préjudice porté à ses intérêts et à l'intérêt collectif de la profession,

DÉBOUTE les parties de leurs autres demandes plus amples ou contraires,

CONDAMNE in solidum la société BPCE SA et ses entités filiales regroupées au sein de la Communauté BPCE aux dépens de première instance et d'appel,

CONDAMNE in solidum la société BPCE SA et ses entités filiales regroupées au sein de la Communauté BPCE à verser à la F.S.P.B.A.-C.G.T. la somme globale de 5.000 euros au titre des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile, et les déboute de leur propre demande formée au titre de cet article.

LE GREFFIER

LE PRÉSIDENT