

Les modalités d'organisation de votre temps de travail suite à l'Arrêt de la Cour de Cassation du 4 novembre 2015

1) Rappel des modalités définies par notre convention collective nationale



La convention collective Syntec définit 3 modalités de temps de travail

Modalités standard (ou **modalité 1 – 35h00**) :

- Les salariés sont soumis à un horaire hebdomadaire de 35h00
- La rémunération minimale est à 100 % du minima conventionnel

Modalités de réalisation de missions (ou **modalité 2 – forfait 38h30, 218 jours**) :

- La durée hebdomadaire de travail est aussi sur 35h00 mais le salarié peut travailler jusqu'à 3h30' de plus par semaine, et ce, sans conséquence sur la rémunération ;
- En contrepartie de cette tranche forfaitaire maximum de 3h30 :
 - ✓ le salaire minimum conventionnel annuel est majoré de 15% ;
 - ✓ le salarié travaille 218 jours/an (incluant la Journée de Solidarité) soit le bénéfice de 6 jours de RTT salarié et de 2 à 5 jours de RTT fixées par l'employeur.

Modalités de réalisation de missions avec autonomie complète (ou modalité 3) : Il s'agit d'un forfait annuel de 218 jours, il concerne chez Altran uniquement les cadres dirigeants.

Chez Altran le nombre de salariés selon les modalités est d'environ :

- Modalité 1 : 1.000 salariés
- **Modalité 2 : 7.800 salariés**
- Modalité 3 : 350 salariés

Attention la modalité est indépendante de votre classification Syntec (1.2 100, 2.1 115, 2.2 130, ...).

Spécificité de la modalité 2 (au cœur du sujet)

La convention précise que tous les ingénieurs et cadres sont a priori concernés à condition que leur rémunération soit au moins égale au plafond annuel de la sécurité sociale (PASS). L'avenant à la CCN du 22 juin 1999 a fait le choix de faire référence à cet indicateur pour évaluer si un salarié est au niveau de rémunération requis pour accéder à la modalité 2 c'est-à-dire pour une durée hebdomadaire à 35h + 3h30' forfaitaire, soit « 38h30' forfaitaire ».

PASS et Arrêt cour de cassation

2) Les pratiques d'Altran et les actions syndicales menées : l'épilogue avec l'arrêt de la cour de cassation

Au fil des années l'indice du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) a progressé plus vite que la progression de la rémunération des salariés en modalité 2, et un décrochage commence à apparaître dans notre société dans les années 2005/2006.

A cette époque et dans un premier temps, Altran régularise les salaires, puis très rapidement Altran s'octroie le droit de prendre quelques petits arrangements avec la convention collective, en **cessant toute régularisation** de salaire au niveau du PASS. Voire même, en signant de nouveaux contrats en modalité 2 mais proposant un salaire inférieur au PASS !

Année	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Plafond Sécu (€)	32.184	33.276	34.308	34.620	35.352	36.372	37.032	37.548	38.040	38.616

En 2009 la CFDT mène une action devant le TGI de Toulouse afin de faire reconnaître et respecter une rémunération au moins égale au PASS pour les salariés en modalité 2. Le juge du référé en appel n'a pas conclu à *l'évidence d'un trouble manifeste et illicite*.

La CGT a poursuivi sur le sujet, et a mené une action sous l'angle de la durée hebdomadaire de travail, en invoquant le préjudice causé par une rémunération en dessous du PASS comme devant entraîner le retour à une base légale de la durée du travail à 35h c'est-à-dire devant entraîner une réparation par le paiement des heures au-delà de 35h comme des heures supplémentaires. L'arrêt de la cour d'appel de Toulouse du 15/09/2014 a donné raison à cette demande.



COUR DE CASSATION

La direction a souhaité cassé cet arrêt mais la cour de cassation a confirmé la décision de la cour d'appel.

PASS et Arrêt cour de cassation

3) Quels sont les conséquences de cet arrêt de la cour de cassation ?

Vous êtes aujourd'hui plus de **4.200 salariés concernés** l'enjeu est donc important.

La direction par la voie de notre DG a dit : « *Je vous rappelle que la Cour de Cassation a posé un principe d'Ordre Public en affirmant que désormais : « seuls les ingénieurs et cadres dont la rémunération est au moins égale au PASS relèvent des modalités 2 ».* Cette décision constitue une modification de notre convention collective et s'impose à tous, employeurs comme salariés ».

→ **C'est 'faux' ! La cour de cassation n'a pas vocation à faire les lois ; l'arrêt d'une cour de cassation n'a aucun pouvoir de modifier une convention collective**

Notre DG a également dit : « ... que le salarié dont la rémunération est inférieure au PASS, peu importe son contrat de travail, ne peut être en modalité 2. Il est donc en modalité 1 (35h hebdo) et ne dispose pas de jours de RTT ».

→ **C'est encore 'faux' ! C'est sans doute ce que souhaite ardemment notre DG mais il faut lui rappeler qu'un arrêt de cassation n'a aucun pouvoir de changer les contrats de travail qui eux, continuent à s'exécuter.**

Les salariés ont signés un contrat de travail avec un nombre de jours de travail de 218 ils ne peuvent pas perdre ainsi leur droit à RTT.

Notre employeur de référence est à l'origine de ce trouble, et une régularisation par le passage au 35h n'est pas réaliste :

- Nos clients sont-ils prêts à voir les consultants travailler ½ journée de moins par semaine ?
- Altran est-il prêt à payer chaque heure au-dessus de 35h00 en heures supplémentaires ?
- Cela ne va-t-il pas inciter de nombreux salariés à partir à la concurrence ?

Pour les futurs salariés d'Altran

Une décision immédiate de notre directeur général est qu'à compter du 1^{er} novembre, seuls les salariés dont le salaire est supérieur à 40k€ seront embauchés par Altran en 'modalité 2'. Les autres salariés ne pourront être embauchés qu'en 'modalité 1' au 35h, sans RTT.

Chaque année Altran recrute près de 2.000 salariés et bien sûr quasi exclusivement en dessous du PASS.

Cette nouvelle offre de recrutement d'Altran, ne proposant pas de RTT, n'est plus attractive, c'est donc le point qui préoccupe le plus nos dirigeants car c'est le modèle économique de notre société qui est mis à mal ... !

La direction n'a d'ailleurs pas attendu la fin des négociations car elle propose déjà des contrats de travail 37h00 et 8 jours de RTT à de nouveaux embauchés, ce qui est illégal en absence d'accord d'entreprise avec les syndicats.

PASS et Arrêt cour de cassation

4) Les négociations avec la direction

Vous comprendrez que la seule solution viable est de négocier une nouvelle modalité.

La direction a proposé une nouvelle modalité à 37h00 de travail hebdomadaire avec 8 jours de RTT.

Cette solution revient à rémunérer les heures au-delà de 35h00 à un niveau inférieur au salaire normal ! La Direction ne vous prend pas au sérieux !

La CFDT serait elle, favorable à la mise en place d'une nouvelle modalité à 37h00 mais à la condition que les 2h00 supplémentaires soient compensées au minimum de 12 jours de RTT.

Nous demandons aussi le maintien du salaire minima à 115% des minima Syntec, la mise en place d'un CET (Compte Epargne Temps) et d'un intéressement.

Le chemin de la négociation va être long ...

Par ailleurs nous demandons au **Comité Central d'Entreprise de mettre en place un droit d'alerte afin d'estimer les conséquences économiques** de cet arrêt : baisse des recrutements, départs des salariés vers des sociétés concurrentes, modification des horaires de travail et conséquence sur les contrats avec les clients Altran par rapport au client, coût des recours juridique, ...

Enfin à travers notre administrateur salarié, nous avons demandé qu'un point sur les conséquences de cette décision de la cour de cassation soit mis à **l'ordre du jour du prochain Conseil d'Administration du 16 décembre**. Les Administrateurs doivent prendre conscience de la situation vis-à-vis de cette décision et donner un budget spécifique au périmètre France pour négocier des mesures attractives pour que les salariés récupèrent leurs RTT et des accessoires de rémunérations à la hauteur de leur investissement.

PASS et Arrêt cour de cassation

En conclusion :

- L'application d'une modalité 35h00 pour la majorité des salariés n'est pas réaliste dans notre contexte
- Une nouvelle modalité de temps de travail est nécessaire mais les propositions de la direction ne sont pas acceptables, la situation étant critique, nous espérons que la suite de la négociation sera plus productive
- Surtout, attention aux interventions pressantes de vos managers ! Ne signez aucun document ! N'hésitez pas à revenir vers nous, nous sommes à votre disposition pour répondre à vos questions, vous accompagnez dans ce changement important dans vos conditions de travail.
- L'arrêt de la cour de cassation vous ouvre la possibilité de récupérer les heures supplémentaires aux prud'hommes sur les dernières années, **rapprochez-vous des représentants CFDT de votre région ci-dessous** pour obtenir des renseignements.
- Attention : beaucoup d'entre vous nous pose la question **sur une date butoir au 15 décembre** présenté dans la communication de la CGT : sachez qu'il n'y a aucune date limite, il y aura simplement une rétroactivité sur le calcul des salaires de 3 à 5 ans à partir de la saisine du tribunal des prud'hommes.

Pour les salariés dont le salaire est inférieur au PASS, à compter du 1^{er} janvier 2016 si les négociations n'ont pu aboutir, nous vous conseillons :

- De respecter les 35h00 hebdomadaires
- De faire des demandes dans SMART RH pour toutes les heures à effectuer en supplément et d'indiquer qu'en absence de validation de ces heures vous ne pourrez les effectuer
- De demander à votre manager :
 - ✓ une modification de votre ordre de mission indiquant la nouvelle modalité horaire,
 - ✓ d'informer votre client des nouvelles modalités de temps de travail en vigueur chez Altran.

Nous reviendrons vers vous au fur et à mesure de l'avancement des négociations.

PASS et Arrêt cour de cassation

La CFDT c'est

- Le 1^{er} syndicat chez Altran
- Le 1^{er} syndicat dans la branche SYNTEC
- La 1^{ère} organisation syndicale chez les cadres
- Le 1^{er} syndicat français en nombre d'adhérents

Pour vous défendre

Pour participer et porter ensemble nos revendications

⇒ **Adhérez, vous aussi !**



Vos contacts **CFDT** par établissement

Groupe Altran Technologies	Jean-Christophe Durieux Délégué Syndical Central Groupe	06 63 62 69 59 jek_paris2006@yahoo.fr jeanchristophe.durieux@altran.com	
	Olivier Estienne Délégué Syndical Central Groupe	06 17 61 11 86 oestienne@free.fr olivier.estienne@altran.com	
Altran TI Ile de France	Jean-Christophe Durieux Délégué Syndical Central Groupe	Voir ci-dessus	
	Denis Rech Délégué Syndical	06 34 30 65 55 denis.rech@altran.com	
	Aurélie Machiah Délégué Syndical	aureliecfdt@yahoo.fr	
	Raphaël Guegano Délégué Syndical	06 65 51 12 20 rgueguano@yahoo.fr raphael.guegano@altran.com	
Altran Ouest	Romuald Lerouge Elu CE/DP	06 63 26 47 31 romuald.lerouge@altran.com	

PASS et Arrêt cour de cassation

Altran Est	Olivier Estienne Délégué Syndical Central Groupe Sandrine Soraru Délégué Syndical	Voir ci-dessus 06 64 15 55 80 sandrine.soraru@altran.com	
Altran Sud-Ouest	Benoit Portal Délégué Syndical Guillaume Hancy RS au CCE Céline Cambon Délégué Syndical Sylvain Michel Représentant des salariées au CA	06 89 81 13 48 benoit.portal@wanadoo.fr benoit.portal@altran.com 06 81 55 75 21 guillaume.hancy@sfr.fr guillaume.hancy@altran.com 05 34 61 09 04 06 12 55 16 90 sylvain.michel31@gmail.com sylvain.michel@altran.com	   
Altran Med	Vincent Clément Délégué Syndical	07 60 99 33 12 vincent.clement@altran.com clement20cent@yahoo.fr	
Altran Rhône-Alpes	Samuel Crespin Elu CE/DP	06 87 06 98 93 samuel.crespin@altran.com s.crespin@gmail.com	
Altran IT IDF	Gilles Pansu Délégué Syndical Alain Betro Délégué Syndical	06 03 82 59 67 gilles.pansu@altran.com gpansu@gmail.com 06 03 78 58 33 Alain.betro@altran.com Alain.betro@yahoo.fr	 
Altran Connected Solution	Gaël Clément Délégué Syndical	06 35 92 41 79 gael.clement@altran.com	

PASS et Arrêt cour de cassation

Guides Pratiques Cfdt Altran déjà parus

- Les rémunérations chez Altran TI en 2014 (mai 2015)
- Les rémunérations chez Altran TI en 2013 (mai 2014)
- Les rémunérations chez Altran TI en 2012 (mai 2013)
- Guide pratique de survie (décembre 2012)
- Les rémunérations chez Altran en 2011 (avril 2012)
- Guide pratique formation (septembre 2011)
- Les rémunérations chez Altran CIS en 2010 (mai 2011)
- Les rémunérations chez Altran TI en 2010 (avril 2011)
- Résultat de l'enquête salaire CFDT Altran (janvier 2011)
- Les risques psychosociaux dans l'entreprise (juin 2010)
- Les rémunérations chez Altran TI en 2009 – 2008 (mai 2010)
- Enquête sociale CFDT - Altran TI et CIS (janvier 2010)
- Comprendre le Plan de Départ Volontaire (juillet 2009)
- Comment préparer votre entretien annuel ? (juin 2009)
- Salariés en inter-contrat, quels sont vos droits ? (mars 2009)
- Classification, modalité RTT et minima Syntec (septembre 2008)
- Vade Mecum CFDT politique de frais ALTRAN (avril 2008)

L'ensemble de nos guides et communications sont consultables sur notre site www.cfdt-altran.fr