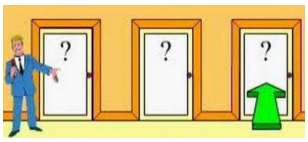
la cgt UGICT La référence syndicale INGÉS CADRES

Communication semestrielle

2e semestre 2024

la cgt

Le problème des 3 portes de sortie d'Astek



Derrière chacune des portes, c'est Astek qui est gagnant.

Les effectifs des sociétés du groupe Astek continuent à diminuer depuis un an. Le groupe Astek procède de 3 façons différentes pour sortir les salariés dont il veut se séparer.

Le licenciement : Il y a 3 types de licenciements pour faute : pour *faute simple* (erreur ou négligence du salarié), *faute grave* (intention de ne pas exécuter ses obligations), et *faute lourde* (intention de nuire à l'employeur). La faute grave est l'option privilégiée par Astek car c'est aussi la plus économique : la direction justifie comme elle peut, parfois assez légèrement, le licenciement d'un salarié qui ne rapporte pas assez et Astek ne paye presque rien. Et si les raisons sont insuffisantes, le salarié peut toujours attaquer aux prud'hommes, prendre un avocat à 2000€ ou un défenseur syndical, et attendre des années. *Mais* un trop grand nombre de licenciements pour faute peut éveiller les soupçons de l'inspection du travail qui pourrait requalifier ces licenciements pour faute en licenciements économiques déguisés.

La rupture conventionnelle : Quand Astek a trop licencié pour faute, ou pour certains salariés protégés, Astek peut décider d'opter pour la rupture conventionnelle. Cela consiste à signer un formulaire qui met fin au contrat de travail d'un commun accord (si un manager dit à un salarié que c'est soit la rupture conventionnelle soit un licenciement pour faute grave, là l'accord est un peu moins commun). La rupture conventionnelle permet de choisir la date de départ, l'indemnité, et coûte légèrement plus cher qu'un licenciement pour faute grave. *Mais* elle arrive directement sur le bureau de l'inspection du travail pour validation, qui devrait remarquer si elles sont trop nombreuses.

La transaction : Quand le groupe Astek a trop eu recours aux deux options habituelles, il exploite les articles 2044 et 2052 du code civil. « Par des concessions réciproques », les deux parties déclarent un litige résolu et renoncent à toute procédure l'une contre l'autre. Astek peut licencier un salarié sans même respecter la procédure légale si le salarié accepte la transaction : il ne pourra jamais attaquer Astek aux prud'hommes, quel qu'en soit le motif. Attention, si vous devez accepter une transaction, vérifiez bien qu'Astek ne vous doive plus d'arriéré (prime en retard, frais reportés, …) car la transaction met fin à tout litige ! Si vous constatez un arriéré, pensez à l'inclure dans le montant de la transaction. Et n'acceptez pas une transaction qui serait bien inférieure à ce que vous coûteriez à Astek !

Pour plus de renseignements sur la transaction, contactez la section FO qui est à l'origine du reportage *complément d'enquête* du 10 Septembre 2020 sur le groupe Astek durant la pandémie.

Si vous recevez de nombreuses propositions de déplacement ou de missions qui ne sont pas en lien avec vos compétences, si on vous annonce que l'activité du groupe ne permet pas de vous donner du travail dans le domaine pour lequel vous avez été embauché (« du fonctionnel ? Mais on ne fait plus ça, on ne fait plus que des missions de développement ! »), ou plus généralement dès que vous craignez pour votre travail ou celui d'un de vos collègues, contactez sans attendre la section syndicale de la CGT.

Combien ça coûte à l'employeur un licenciement ? Quand accepter la transaction ?

Si vous êtes licencié pour faute simple, vous pouvez prétendre à l'Indemnité de Licenciement et à l'Indemnité de Préavis. Le montant dépend du salaire brut moyen des 12 ou des 3 derniers mois, S

Pour un cadre
Avec moins de 2 ans d'ancienneté, IL = S * (Ancienneté/4). Au-delà de 2 ans, IL = S * (Ancienneté/3)
IP = 3 * S (on peut ajouter 10% d'indemnité de congés payés afférents si le salarié ne peut les prendre)

Pour un ETAM
Avec moins de 10 ans d'ancienneté, IL = S * (Ancienneté/4). Au-delà de 10 ans IL = S * (Ancienneté/3)
S'il a moins de 2 ans d'ancienneté et un coefficient < 400, IP = S, sinon IP = 2 * S (+ 10% de congés)

Ça c'est ce que perçoit le salarié, mais combien ces montants coûtent à l'employeur ? Il faut majorer ces montants d'environ 32% pour inclure les charges patronales.

Plusieurs salariés ont rapporté que leur responsable leur a dit « signe la transaction pour 3000 € ou ce sera licenciement pour faute grave. Tu veux 3000 € ou rien ? ». On vous le répètera toujours, mais personne ne pourra vous obliger à signer. Si vous n'êtes pas d'accord, ne signez rien. Le licenciement pour faute simple d'un salarié cadre rémunéré 3500€ bruts depuis 2 ans, avec nos calculs, coûterait plus de 16000€ à Astek ! En contestant un licenciement pour faute grave aux prud'hommes, ce salarié gagnerait plus de 6 mois de salaire, et Astek paierait plus de 28000€. La transaction arrange plus Astek que le salarié, son montant devrait être plus proche du coût du licenciement que de 3000€ pour être juste

Comment on prend des congés ?

Ça dépend si c'est selon Astek ou selon la loi !

Chez Astek, c'est nouveau : vous recevez plusieurs fois par an des courriers pour vous informer que la direction impose des congés aux périodes de faible activité. Aucune consultation n'est menée, si vous avez des réunions planifiées, si vous avez déjà des congés, les courriers partent indistinctement !

Mais est-ce que la direction en a le droit ?

Pas selon l'inspection du travail, qui rappelle les règles de la convention collective, articles 23 à 26 : pour imposer des congés, l'entreprise peut soit fermer l'agence, soit établir des congés par roulement après consultation du CSE. Mais aucune agence ne ferme et aucune consultation n'a lieu…

Au lieu de se conformer aux textes de loi et de consulter les salariés pour respecter leurs préférences, Astek préfère passer en force et s'armer d'avocats. Votre manager vous déclarera des congés sur Simus, les validera et les fera valider. C'est alors qu'il faudra contacter votre manager pour discuter de vos obligations personnelles et professionnelles pour déplacer ces congés, sans garantie.

Pour vos prochains congés, prenez les devants : prévenez votre manager de vos dates de départ choisies en accord avec votre client et vos impératifs familiaux !

En cas de difficulté ou de question, ou pour plus de précisions sur le contenu de cette communication, n'attendez pas, contactez la section syndicale de la CGT ou vos élus du groupe Astek

CGT.Astek@gmail.com