

Deux problèmes se posent concernant la question du temps de travail dans notre entreprise. Le premier, connu sous le nom de « jurisprudence Altran » concerne les conditions de salaire définies dans la convention collective pour la mise en œuvre de la modalité « réalisation de mission ». Le second est lié à la manière dont l'ancienne direction de l'entreprise a mis en œuvre l'accord « RTT » signé en 2015 (mais pas par la CGT).

Altran : un succès de la CGT, au bout de 7 ans de combat judiciaire

Cette bataille judiciaire ne date pas d'hier. La CGT accompagne les salariés qui lui ont fait confiance depuis 2008. Initialement, elle a poussé des salariés à attaquer Altran aux prud'hommes, en faisant valoir que des ingénieurs rémunérés sous le plafond de la sécurité sociale ne peuvent relever de la deuxième modalité de RTT, et qu'ils peuvent donc réclamer le paiement des heures supplémentaires entre 35h et 38h30.

En septembre 2014, Altran perd en appel, après avoir gagné en première instance. Il est condamné par la cour d'Appel de Toulouse à verser 630 000 euros (30 000 par salarié) en rappel de salaires à 21 ingénieurs, pour non respect des dispositions de la convention collective « Syntec », et notamment de son annexe 7 portant sur la durée du travail.

Le 4 novembre 2015, la cour de cassation rejette le pourvoi de la société Altran. La décision de la cour d'appel est alors définitive.

De quoi s'agit-il ?

La convention Syntec fixe un certain nombre de conditions pour l'application de la modalité "réalisation de mission" à un salarié. Ainsi elle stipule : *"Ces modalités s'appliquent aux salariés non concernés par les modalités standard ou les réalisations de missions avec autonomie complète. Tous les Ingénieurs et Cadres sont a priori concernés à condition que leur rémunération soit au moins égale au plafond de la sécurité sociale. "*

La société Altran, ayant appliqué la modalité réalisation de mission à des salariés percevant une rémunération inférieure au plafond de la sécurité sociale, s'est vue condamnée à leur payer les heures supplémentaires prévues dans ce forfait horaire. Le paiement de ces heures revient à leur payer 12,5 % de salaire en plus pour un temps plein ou 10 % de salaire en plus pour un temps partiel à 90 % ou 80 %.

Bien entendu, ce qui est vrai pour la société Altran l'est aussi pour Polymont IT Services puisque nous relevons de la même convention collective. Donc, tous les salariés ayant une rémunération annuelle inférieure à 38 616 € sont en droit de réclamer 12,5 % de leur salaire à payer (s'ils ont à temps plein).

Mais la convention Syntec fixe une autre condition :

"Le personnel ainsi autorisé à dépasser l'horaire habituel dans la limite de 10 % doit bénéficier d'une rémunération annuelle au moins égale à 115 % du minimum conventionnel de sa catégorie."

Temps de travail : la direction bouge... lentement

Si vous avez un salaire inférieur à 115 % du minimum conventionnel de votre catégorie, vous pouvez également exiger le paiement des heures supplémentaires. Vous trouverez le salaire minimum de votre catégorie [ici](#) (pour les ETAM) et [là](#) (pour les ingénieurs et cadres).

Autre obligation liée à cette modalité

Le second problème est lié à la manière dont doit être mise en place la modalité « réalisation de mission » qui institue un forfait en heures. La jurisprudence en matière de forfait horaire ne manque pas. Ainsi l'arrêt de la Cour de Cassation n° **07-41418 du 9 avril 2008** stipule :

"Attendu, cependant, que la rémunération forfaitaire s'entend d'une rémunération convenue entre les parties au contrat de travail pour un nombre déterminé d'heures supplémentaires, soit pour une durée de travail supérieure à la durée légale, et que même si le principe en est posé par la convention collective, le paiement des heures supplémentaires selon un forfait ne peut résulter que d'un accord particulier entre l'employeur et le salarié."

C'est cette jurisprudence qui a obligé la direction à proposer des avenants au contrat de travail aux salariés issus de TSF qui ont vu leur horaire de travail augmenté de 10 % avec la signature de l'accord sur le temps de travail signé le 22 décembre 2014 par la CFDT et la CGC. S'ils avaient refusé, comme nous le leur avons proposé, l'avenant proposé par la direction, ils se retrouveraient en situation d'exiger le paiement des heures supplémentaires.

Notez qu'en matière de droit du travail, une rétroactivité de 3 ans est exigible !

On le voit, la situation de l'entreprise n'est pas irréprochable sur la question du temps de travail. Elle a néanmoins accepté de faire deux pas en avant :

- en accordant une augmentation de salaire rétroactive au premier janvier 2016 aux salariés concernés par la jurisprudence Altran ;
- en acceptant le principe d'une renégociation de la question du temps de travail.

Pour autant, la CGT considère que l'augmentation d'ors et déjà mise en œuvre ne suffit pas à régulariser la situation. En effet, pour tous les salariés qui ne remplissaient pas les critères de mise en œuvre d'un forfait en heures, la direction doit :

- Leur payer les heures supplémentaires dues pendant toute la durée de la période au cours de laquelle ils ne remplissaient pas les critères ; en effet, la loi et la convention collective ne s'appliquent pas seulement depuis que des juges (fussent-ils de la Cour de Cassation) ont rappelé les modalités de cette application – et la « régularisation » de salaire n'efface pas la situation créée par l'augmentation des minima Syntec ou du plafond de la Sécu ;
- Leur proposer un avenant pour remettre en œuvre le forfait (mais les salariés peuvent le refuser, ce que nous leur conseillons).

En ce qui concerne la négociation, nous attendons évidemment de connaître les propositions de la direction pour nous positionner. Nous continuerons de demander une régularisation complète de la situation. Et bien entendu, nous vous en tiendrons informés.