



CFE-CGC Orange

Adresse postale : 10/12, rue Saint Amand - 75015 Paris
Tél : 01 46 79 28 74 - Fax : 01 40 45 51 57
E-mail : secretariat@cfecgc-orange.org

Réf.: LD/PS/20230130

Orange SA
111 Quai du Président Roosevelt
92130 Issy-Les-Moulineaux

À l'attention de **Monsieur Vincent Lecerf**
Directeur Exécutif en charge des Ressources
Humaines Groupe et Transformation

Paris, le lundi 30 janvier 2023

Objet : Respect du droit de grève pour les salariés de droit privé

Monsieur le Directeur Exécutif,

En tant qu'organisation syndicale, la CFE-CGC Orange ne peut pas laisser la Direction d'Orange SA porter atteinte au droit de grève des salariés de droit privé.

Or, lors de l'appel national à la grève du 19 janvier 2023 contre la loi de finance de la sécurité sociale qui entend modifier les régimes de retraite, nos militants relevant d'un contrat de travail de droit privé nous ont remonté de graves manquements au respect du droit de grève.

En effet, quelques-uns de nos collègues ont souhaité ne faire grève que 5 ou 15 minutes. Ils ont été notifiés qu'une heure complète leur serait décomptée de leur future paye.

Ceux qui ont déposé 1h30 de grève vont se voir décompter une demi-journée, et il est difficile de savoir combien d'heures seront effectivement retenues sur le salaire mensuel.

Le droit de grève est constitutionnel

Le droit de grève est un droit constitutionnel garanti par l'alinéa 7 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 qui s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent.

La jurisprudence a progressivement défini un cadre précis en précisant les conditions d'exercice de ce droit. La Cour de cassation (Cass. soc., 16 mai 1989) a défini la grève comme étant une cessation totale, collective et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles. Ce qui est, bien entendu, le cadre de la grève des 19 et 31 janvier 2023.

La retenue sur salaire doit être calculée la durée effective de la grève

Toujours en droit, l'article L2511-1 du code du travail rappelle que l'exercice du droit de grève ne peut donner lieu à aucune mesure discriminatoire, notamment en matière de rémunération.

La jurisprudence constante signale que l'abattement apporté à la rémunération des salariés grévistes doit être proportionnel à la durée de l'arrêt de travail. Elle ne doit donc pas excéder le temps non travaillé sous peine d'être qualifiée de sanction pécuniaire (Cass. soc., 8 juill. 1992, no 89-42.563).

La retenue sur salaire d'un salarié mensualisé doit être calculé sur la base du quotient du salaire par le nombre d'heures travaillés le mois concerné, en proportion du temps non travaillé.

Pour un Cadre Exécutif Autonome, ni la convention collective ni « l'accord pour tous » du 2 février 2020 n'indiquent de mode de calcul de retenu en cas d'absence.

Dans ce cas, selon la Cour de cassation, il est alors nécessaire de calculer un nombre d'heures de travail fictif et un salaire horaire qui l'est tout autant (Cass. soc., 13 nov. 2008, no 06-44.608). La méthode est la suivante : la retenue opérée doit résulter de la durée de l'absence et de la détermination, à partir du salaire mensuel ou annuel, d'un salaire horaire. Ce dernier devant tenir compte du nombre de jours travaillés prévus par le forfait annuel et prendre pour base la durée légale du travail ou, si elle est supérieure, la durée du travail applicable, dans l'entreprise, aux cadres soumis à l'horaire collectif.

Pour rappel, les retenues indues sur le salaire peuvent ouvrir droit à des indemnités complémentaires. Enfin, les discriminations sont punies par 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amendes.

Les règles du droit de grève dans le service public ne s'appliquent plus chez Orange

Nos militants se voient opposer, à tort, les articles L2512-1 et L2512-5 du code du travail concernant les « personnels des entreprises, des organismes et des établissements publics ou privés lorsque ces entreprises, organismes et établissements sont chargés de la gestion d'un service public » et concernant les retenues sur salaire de ces personnels.

En effet, Orange SA n'est plus en charge de la gestion d'un service public. Depuis le 3 décembre 2020, il n'y a plus aucun opérateur en charge du service universel.

Visiblement, l'entreprise n'a pris en compte toutes les conséquences de l'abandon du service universel. Une fois de plus, nous constatons la pauvreté et l'inadéquation du SI RH, en particulier Sigma RH.

La CFE-CGC Orange vous remercie de faire cesser ce désordre à l'ordre public et de rétablir l'ensemble des salariés de droit privé dans leur droit de grève en ne retenant sur les salaires que le temps réellement non-travaillé.

En attendant votre réponse et la mise en conformité rapide de l'entreprise, nous vous prions d'agréer l'expression de nos respectueuses salutations.



Laurence Dalbousière
Secrétaire Générale



Patrice Seurin
Délégué Syndical Central de l'UES Orange SA