

## I. Les accords d'intéressement à France Telecom SA

France Telecom a signé 4 accords d'intéressement triennaux qui présentent sensiblement les mêmes caractéristiques :

Un accord 2002-2005, un accord 2006-2008 (Pièce 104), un accord 2009-2011 (pièce 105) et un accord 2012-2014 (pièce 106).

En outre des accords d'intéressement supplémentaires ont été signés chaque année de 2008 à 2011 inclus (pièces 107 à 110).

Les accords triennaux prévoient tous une répartition de l'intéressement : pour moitié proportionnelle au salaire individuel ( $R_i$ ), et pour moitié proportionnelle au temps de présence dans l'entreprise ( $R_m$  est la moyenne des salaires, donc une somme fixe chaque année).

$$2003-2005 \quad I = P * 50\% (R_i + R_m) * (360-a)/360$$

$$2006-2008 \quad I = P * (50\% R_i + 50\% R_m) * (360-a)/360$$

$$2009-2011 \quad I = P * (50\% R_i + 50\% (R_m * K * K')) * (360K-a)/360K$$

$$2012-2014 \quad I = [50\% M_i \times (\text{salaire individuel} / \text{somme des salaires individuels})] + [50\% M_i \times (\text{temps de présence individuel} / \text{somme des temps de présence individuels})]$$

Les accords d'intéressement supplémentaires prévoient l'attribution d'une somme proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice. Pour une présence dans l'entreprise toute l'année, la somme est la même pour tous.

Depuis 2008, la phrase suivante est ajoutée :

Par ailleurs, le montant du supplément d'intéressement individuel est pondéré de la quotité de salaire applicable aux collaborateurs à temps partiel ou en Congé de Fin de Carrière en 2008.

**Pour la partie proportionnelle au temps de présence** dans l'entreprise, France Telecom a effectué, à tort, un abattement de 30% pour les salariés en Congés de Fin de Carrière (CFC), sauf à partir de 2012 (pièce n°106) suite à consultation de l'Inspection du travail (pièce 103).

Un abattement, est également prévu aux accords pour les salariés et fonctionnaires à temps partiel. **Mais cet abattement était différent pour les salariés à temps partiel et pour les fonctionnaires à temps partiel, aussi bien pour les intéressements supplémentaires que pour les accords triennaux, à l'exception de l'accord 2012-2014 qui est le seul conforme au code du travail. Cette différence d'abattement entre un fonctionnaire et un salarié à 80% est non conforme au code du travail**

France Telecom a été condamnée pour l'abattement CFC de l'accord 2006-2008 et de l'accord d'intéressement exceptionnel 2007, par la Cour d'Appel de Paris le 5 juillet (pièce n°14)

1. Alors que les annexes de chaque accord prévoient toutes que le CFC est assimilé à du temps de présence, au même titre que les congés de maternité, les congés pris en utilisant le Compte épargne temps, ...)
2. Alors que cet abattement est contraire au code du travail qui prévoit une **stricte** proportionnalité au salaire ou au temps de présence ou un mélange des deux
3. Alors que la Cour d'Appel a condamné cette pratique pour les deux premiers accords

4. Alors que cet abattement n'est pas stipulé dans les deux premiers accords (le premier accord triennal et le premier accord supplémentaire) et qu'il n'est plus stipulé dans le dernier accord 2012-2014, suite à l'avis de l'Inspection du Travail demandé par la DRH
5. Alors qu'il est stipulé dans les autres accords, bien que cela soit interdit par la circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, fiche n°5 (**pièce n°102**)
6. Le 13 juin 2012, France Telecom a envoyé un courrier à la DIRECCTE (§VI ci-dessous) demandant si cet abattement était conforme au code du travail. Suite à la réponse orale de la DIRECCTE, le projet d'accord 2012-2014 qui prévoyait cette possibilité d'abattement a été revu, et l'accord 2012-2014 ne prévoit aucun abattement mais une stricte proportionnalité au temps de présence sauf pour les salariés à temps partiel...et le CFC est assimilée à du temps de présence comme de nombreuses autres situations décrites à l'annexe 2 de tous les accords d'intéressement mentionnés dans ce document.

### **De même certains éléments de rémunération sont exclus des deux premiers accords**

(principalement les primes de départ en CFC prévues aux accords ou négociés, les primes exceptionnelles, les heures supplémentaires et toutes les rémunérations non récurrentes). Ces exclusions sont non conformes au code du travail, et environ 10 M€ ont été exclus de l'intéressement chaque année pendant 9 ans. Cette exclusion est non conforme au code du travail et à la Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale qui prévoit une stricte proportionnalité au salaire. Pour la même raison que ci-dessus, et suite à l'avis de l'Inspection de Travail, l'accord 2012-2014 inclut une stricte proportionnalité de l'intéressement à la rémunération et au temps de présence. Il supprime aussi les abattements pour les personnels à temps partiel.

## **II. Rappel du code du travail**

### **Article L3314-5**

*La répartition de l'intéressement entre les bénéficiaires peut être **uniforme, proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice ou proportionnelle aux salaires**. L'accord peut également retenir conjointement ces différents critères. Ces critères peuvent varier selon les établissements et les unités de travail. A cet effet, l'accord peut renvoyer à des accords d'établissement.*

*Sont assimilées à des périodes de présence :*

*1° Les périodes de congé de maternité prévu à l'article L. 1225-17 et de congé d'adoption prévu à l'article L. 1225-37 ;*

*2° Les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle en application de l'article L. 1226-7.*

**En outre, dans tous les accords signés, le Congé de Fin de carrière est assimilé à du temps de présence. Le CFC est inclus dans la liste des absences assimilées à du temps de présence, au même titre que les absences prévues au code du travail.**

## **III. Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale**

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000634733&dateTexte=#JORFSCTA000000898344>

**La Fiche n°5 apporte des précisions sur la répartition de l'intéressement.**

Les critères de répartition sont **limitativement énumérés par l'article L. 441-2** (Article L3314-5 depuis le 1<sup>er</sup> mai 2008) du code du travail et peuvent prévoir :

- soit une répartition uniforme ;
- soit une répartition proportionnelle au salaire ;

- soit une répartition proportionnelle à la durée de présence ;
- soit une répartition utilisant conjointement plusieurs de ces critères.

Puis les précisions suivantes sont apportées

- D'une façon générale, hormis le critère uniforme, la répartition de l'intéressement doit se faire en application **d'une proportionnalité rigoureuse. La définition de la présence ou du salaire ne peut conduire à faire échec à cette proportionnalité voulue par le législateur.**
- C'est à l'accord de définir la notion de salaire retenue, qu'il s'agisse soit du salaire effectivement versé, soit du salaire de référence correspondant à la rémunération habituelle des salariés. La définition du salaire peut également intégrer un plancher et/ou un plafond destiné à atténuer la hiérarchie des rémunérations.

#### IV. Les problèmes rencontrés

Bien que tous les accords assimilent le Congé de Fin de Carrière à du temps de présence dans l'entreprise :

- Pour l'accord 2006-2008 et l'intéressement supplémentaire 2008, France Telecom a appliqué un abattement de 70% pour les CFC, pour la répartition proportionnelle à la durée de présence, alors que ce n'est pas prévu par l'accord.
- Pour les autres accords, à l'exclusion de l'accord 2012-2014, les signataires ont prévu explicitement cet abattement par l'accord
- Pour l'accord 2012-2014, la moitié de l'intéressement est réparti proportionnellement au temps de présence et le CFC est assimilé à du temps de présence. Cet accord est le premier qui est conforme, sur ce point, au code du travail (Article L3314-5) et à la Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, y compris pour les personnels à temps partiel. Cette conformité a été obtenue après consultation de l'Inspection du Travail.

Cet abattement porte préjudice aux salariés en CFC, alors que :

- Il n'est pas prévu par les premiers accords, et l'interprétation de France Telecom a été condamnée par le TGI de Paris pour les premiers accords signés (affaire CFE-CGC contre France Telecom : jugement du 24 mai 2011). Ce jugement a été confirmé par la Cour d'Appel de Paris (ARRET DU 05/07/2012 - RG n° 2011/11956 )
- L'abattement prévu par les accords suivants est contraire au code du travail (Article L3314-5) et à la Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale.
- L'accord 2012-2014 prend acte de l'illégalité et supprime explicitement l'abattement de l'accord précédent, suite à consultation de l'Inspection du Travail.

Certains éléments de rémunération sont exclus du calcul alors que la circulaire ci-dessus indique que « la répartition de l'intéressement doit se faire en application **« d'une proportionnalité rigoureuse »**. L'exclusion de certains éléments de rémunération n'est pas permise par la circulaire (**La définition de la présence ou du salaire ne peut conduire à faire échec à cette proportionnalité voulue par le législateur**) et porte préjudice à certains salariés :

- certaines rémunérations récurrentes de fonctionnaires sont exclues (Indemnité de résidence, Acompte ind exceptionnelle AFO, etc...) ainsi que certaines primes (primes de brevet, etc...)
- Le paiement du Compte épargne temps et des primes de départ en CFC (ACO et AFO) sont également exclues. La perte d'intéressement lié à la prime de départ en CFC est de 2,5% de la prime perçue en janvier 2007, et de 2% pour les départs en CFC en 2006.

Les exclusions sont arbitraires et ne prennent en compte, ni la rémunération habituelle, ni la rémunération effectivement versée, ni la rémunération de référence.

## V. Montant du préjudice pour les CFC et pour les autres

Les montants de l'abattement contesté pour les salariés en Congé de Fin de Carrière sont résumés dans le tableau ci-dessous.

La partie en jaune a été jugée par le TGI et confirmée par la Cour d'Appel de Paris. Le TGI n'a pas eu à statuer sur la conformité de l'abattement au code du travail puisque la CFE-CGC ne l'a pas demandé, mais sur le fait que cet abattement a été effectué alors que rien ne le stipule dans l'accord.

La Direction a introduit une clause d'abattement CFC dans les accords suivants, puis a retiré la clause en 2012, après consultation de l'Inspection du Travail (DIRECCTE), via le courrier du §6 ci-dessous.

Intéressement	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Total 2006-2011
Année de paiement	2007	2008	2009	2010	2011	2012	
Rm annuel	33 828 €	35 088 €	36 636 €	37 788 €	38 868 €	40 344 €	
Taux de l'intéressement	4,00%	5,00%	4,00%	4,72%	4,41%	4,90%	
Supplément Intéressement	- €	500 €	550 €	600 €	650 €	- €	
Perte Intéressement sur rému moyenne	202,97 €	263,16 €	219,82 €	267,54 €	257,11 €	296,53 €	1 507,12 €
Perte Intéressement supplémentaire	- €	150 €	165 €	180 €	195 €	€	690,00 €
Perte totale Intéressement	202,97 €	413,16 €	384,82 €	447,54 €	452,11 €	296,53 €	2 197,12 €

Par conséquent, les salariés lésés peuvent demander au Conseil de prud'hommes ou au Tribunal Administratif, en fonction du statut, le paiement d'un complément d'intéressement pour les années 2006-2011. En effet, la signature d'un accord non conforme au Code du travail leur porte préjudice. Ce préjudice peut se monter à :

1. **1994,15€** pour tous les personnels en CFC entre le 1<sup>er</sup> janvier 2007 et le 31 décembre 2011
2. **Pour tous les personnels : 2,5% des primes perçues en 2007, 2% des primes perçues en 2008, etc...**(le coefficient est la moitié du coefficient de la 4<sup>ème</sup> ligne)

L'intéressement qui est dû se calcule ainsi chaque année :

- Soit  $R_m$ , le paramètre « Rm annuel » de la 3<sup>ème</sup> ligne
- $T_x$ , le Taux de l'intéressement
- $R$  votre rémunération brute de l'année "n"

Alors, l'intéressement de l'année  $n=2007$  payé en "n+1" et figurant sur la fiche de paye de l'année "n+1" (entre mars et mai), se calcule ainsi :

$$I = T_x * (R + R_m) / 2 \quad : \text{les paramètres se trouvent sur la colonne "n"}$$

Si les intéressements calculés par la formule ci-dessus sont inférieurs aux intéressements figurants à la fiche de paye, alors vous pouvez réclamer à FT puis porter plainte en justice.

Si vous avez touché une prime de départ en CFC de 20000€ et un paiement du compte épargne temps de 10000€, alors votre préjudice pour l'intéressement 2007 payé en 2008 se calcule ainsi :

$$\text{Préjudice} = 2,5\% * 30000€ + 263,16€ = 1013,16€$$

## VI. Préjudice pour l'intéressement 2003-2005

L'accord 2003-2005 est **identique en tous points** à l'accord 2006-2008, mais la CFE CGC n'a pas porté plainte pour cet accord.

Les préjudices sont les mêmes que pour l'accord 2006-2008. La prescription pour réclamer la même chose pour les mêmes raisons arrivera le 17 juin 2013. En effet la prescription pour l'intéressement était trentenaire. La loi de 2008 fait éteindre la prescription au 17 juin 2013.

Faisant application des dispositions transitoires de la loi du 17 juin 2008, la Cour de Cassation, par arrêt du 21 janvier 2009 en sa 3ème Chambre Civile (n°07-18.533) a rappelé le principe selon lequel :

- « Lorsque la loi réduit la durée d'une prescription, la prescription réduite commence à courir, sauf dispositions contraires, du jour de l'entrée en vigueur de loi nouvelle, sans que la durée totale puisse excéder la durée prévue par la loi antérieure ».

## VII. Montant du préjudice pour salariés à temps partiel

Pour les salariés à temps partiel présents toute l'année, FT a effectué un abatement chaque année, avant 2012, de la façon suivante :

1. L'intéressement dû est  $I = T_x * (R + R_m)/2$
2. FT a calculé l'intéressement ainsi avant 2012 :  $I = T_x * (R + K' * R_m)/2$  où  $K'$  est la quotité payée, c'est-à-dire 80% pour un salarié de droit privé à temps partiel à 80% et la quotité de salaire payée pour un fonctionnaire à 80%, qui est supérieure à 80%

Document de Travail - Non valide

## VIII. Courrier de France Telecom à la Directe



France Télécom SA  
DRH Direction de la rétribution et de la rémunération  
globale  
6, place d'Aleray  
75505 Paris cedex 15  
01 44 44 00 98  
alain.gueguen@orange.com

DIRECCTE  
Inspection du Travail – Section 15 A  
A l'attention de Madame Dominique DABNEY  
46-52 rue Albert  
75640 Paris Cedex 13

Paris, le 13 juin 2012

Madame l'inspectrice,

France Telecom SA a ouvert une négociation relative à un nouvel accord d'intéressement pour la période 2012 – 2014.

Le projet d'accord prévoit de répartir la masse d'intéressement en fonction du salaire et en fonction de la présence. Lors de la négociation de la formule de répartition, en ce qui concerne la présence des salariés à temps partiel, il a été proposé après échange avec les partenaires sociaux de retenir la notion de quotité travaillée payée.

En effet, la quotité de travail payée est une notion utilisée dans l'entreprise notamment dans les dispositifs d'accompagnement de fin de carrière. Elle considère un temps de travail majoré par rapport au temps de travail réellement effectué par le salarié. Au-delà des dispositifs de fin de carrière existants dans l'entreprise, cette notion concerne également les fonctionnaires à temps partiel à 90% et 80%.

L'organisation syndicale CFE-CGC vient d'indiquer aux négociateurs, que la prise en compte de cette notion dans la formule de calcul de l'intéressement individuel pour qualifier la présence serait une interprétation réglementairement non conforme. Nous n'avons pas cette lecture.

C'est pourquoi, je vous remercie de m'indiquer si l'usage de la quotité de travaillée payée, telle que les négociateurs l'envisagent pour répartir l'intéressement, est compatible avec les textes en vigueur.



Validé

## IX. Rémunérations exclues du calcul de l'intéressement

Nature des rémunérations au regard de l'accord  
d'intéressement FT SA 2009 - 2011

Non retenues dans l'avenant 2011

libellé nature rémunération	libellé type rémunération
Compensations horaires	heures non majorées
	heures supplémentaires
Sujétion	compensation horaires tardifs et nuit
	compensation travail dimanche & jours fériés
	astreintes
	indemnités de déplacement
	indemnité centre principaux d'exploitation 24/7
	indemnités plan CRISTEL
	indemnité de garde d'enfants
	indemnité de télétravail
	indemnité de mise à disposition
	indemnités travaux dangereux
	indemnisation DIF
primes exceptionnelles et brevets	prime exceptionnelle et récompense
	brevets
Mobilité interne	prime d'impatriation
	ind partieu sujétion installation
	indemnités aggravation temps de trajet
	prime de réinstallation
	indemnité dégressive logement
	indemnité location double résidence
	prime d'incitation à la mobilité
	alloc. forfait. perte emploi conjoint
	prime de parcours prof poste strat
	prime de sortie d'indemnités
Géographique	ind comp transports en Corse
	ind comp St Pierre et Miquelon
	Indemnité difficultés administratives Alsace Moselle
	indemnité complémentaire I de F
	indemnité de résidence
	majoration DOM
	prime accords Caraïbes et Réunion
Familial	supplément familial de traitement
	complément pour charges de famille
Départ dont retraite	indemnités de licenciement et de départs transactionnels
	Projet Personnel Accompagné
	essaimage
	indemnité compensatrice de préavis
	accompagnement vers la fonction publique
	indemnité de non concurrence
	paiement CET
	paiement repos compensateurs
départ à la retraite	
compensations de cotisations	Sur cotisations TPS
avantages en nature	avantage en nature exceptionnel
	avantages en nature véhicule et logement
	avantage en nature téléphone
compensations cotisations	indemnité exceptionnelle AFO

Validé