



CFE-CGC/UNSA France Télécom - Orange

Adresse postale : 10/12, rue Saint Amand - 75015 Paris

Tél : 01 40 45 53 23 - Fax : 01 40 45 51 57

E-mail : secretariat@cfecgc-uns-ft-orange.org

Réf. : SC/JK/NM/21-06-2012

Recommandée avec A/R

DIRECCTE - Unité Territoriale de Paris
35 rue de la gare
CS 60003
75144 Paris Cedex 19

A l'attention de **Monsieur Michel RICOCHON**

Paris, le 21 juin 2012

Objet : Intéressement FT SA

Monsieur le Directeur,

Par courrier daté du 13 juin 2012, la DIRECCTE a été saisie par la Direction de France Télécom d'une demande d'avis sur un projet d'accord d'intéressement de France Télécom SA.

Le courrier qui vous a été transmis appelle de notre part les observations et compléments d'informations suivants :

1) La version du 12 juin 2012 de l'annexe 2 au projet d'accord d'intéressement 2012-2014 de FT SA (annexe 2 ci-jointe) qui vous a été transmise pour avis diffère de la version du 1^{er} juin 2012 (annexe 1 ci-jointe), qui a été remise aux organisations syndicales lors de la dernière séance de négociation du projet d'accord qui a eu lieu le 1^{er} juin 2012, avec laquelle nous étions en accord.

2) L'expression « quotité travaillée payée » utilisée par FT SA dans la version du 12 juin (annexe 2) est en elle-même contradictoire. Son utilisation n'a pour but que d'entretenir une confusion volontaire entre « quotité travaillée » et « quotité payée », alors que dans le vocabulaire interne usuel le terme utilisé est bien « quotité payée ». Dans la suite de cette lettre nous utiliserons l'expression « quotité payée » ou « quotité de travail payée » aux lieux et place de l'expression inventée par France Télécom.

3) La version du 12 juin 2012 de l'annexe 2 est contraire à l'article L3314-5 du Code du Travail qui dispose : « 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. »

La Circulaire du 14 septembre 2005 sur l'Épargne Salariale précise à propos du temps de présence qu'« Il s'agit des périodes de travail effectif (ce qui peut permettre une prise en compte différenciée du temps partiel et du temps complet), auxquelles s'ajoutent les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme tel ».

Cette définition exclut clairement la possibilité d'utiliser la quotité de travail payée, que celle-ci soit supérieure ou inférieure à la quotité travaillée.

La « quotité de travail payée » ressort manifestement du 3^{ème} critère (« répartition proportionnelle aux salaires ») et ne peut être utilisée aux lieux et places du 2^{ème} critère (« temps de présence »).

En effet cela revient à faire intervenir 2 fois le même critère dans les deux sous-masses

« proportionnelle au temps de présence » et « proportionnelle aux salaires », ce qui est explicitement exclu.

.../...

4) La notion de « quotité de travail payée » est un concept interne à FT SA qui ne repose sur aucune définition légale. Son utilisation par la direction de l'entreprise est nécessairement source de contentieux (prise en compte ou non de tel ou tel type de prime ou indemnité dans le calcul).

5) L'entreprise a déjà été condamnée pour avoir utilisé le critère de la quotité de travail payée dans le calcul de l'intéressement versé à un fonctionnaire (cf. Jugement du Tribunal Administratif de Paris du 12 avril 2012 ci-joint en Annexe 3, dernière phrase de la 7^{ème} page). Elle ne s'est pas pourvue en Cassation.

6) L'entreprise a déjà été condamnée pour avoir utilisé le critère de la quotité de travail payée dans le calcul de l'intéressement versé aux bénéficiaires d'un congé de fin de carrière (cf. Jugement du Tribunal de Grande Instance de Paris du 24 mai 2011 ci-joint en Annexe 4, dernier § de la page 11).

7) La liste des absences assimilées à du temps de présence a été modifiée entre la version du 1^{er} juin (annexe 1) et celle du 12 juin (annexe 2) pour ce qui concerne les congés de fin de carrière. Alors que, conformément au droit, ils sont clairement assimilés à du temps de présence dans la version du 1^{er} juin, la précision apportée dans la version du 12 juin (« pour une quotité travaillée payée équivalente à 100% ») est d'interprétation confuse : on peut comprendre qu'elle restreint l'assimilation à du temps de présence aux personnels en congés de fin de carrière qui ont une quotité payée à 100%, c'est-à-dire aucun.

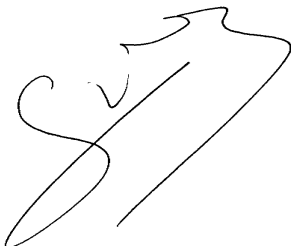
De plus la direction de l'entreprise, lors de la réunion du 1^{er} juin 2012, a clairement indiqué que « pour elle, les personnes en congé de fin de carrière ont une quotité travaillée de zéro », ce qui laisse craindre le pire dans l'interprétation qu'elle entend faire de la nouvelle rédaction de cette phrase.

8) L'argument utilisé par l'entreprise dans le 3^{ème} § de la 1^{ère} page et en haut de la page 2 de sa lettre du 13 juin 2012 (cf annexe 5) est erroné :

- d'une part, dans le dispositif TPS, la quotité travaillée par le salarié varie dans le temps : elle est supérieure à la quotité payée au départ du dispositif, inférieure à la quotité payée en fin de période. Il n'est donc pas exact d'affirmer que la quotité payée est systématiquement supérieure à la quotité travaillée
- d'autre part il est un principe de droit selon lequel « nul ne peut se prévaloir de sa propre turpitude ». L'entreprise ne peut donc se prévaloir de son application erronée de la législation dans le passé pour vouloir la perpétuer dans le cadre d'un nouvel accord.

9) Enfin, contrairement à ce qui est indiqué dans la dernière phrase de la première page de la lettre d'envoi, l'utilisation de la quotité payée n'a aucunement été envisagée par « les négociateurs », mais uniquement par la direction de l'entreprise.

Dans l'attente de votre retour sur cette affaire, nous vous prions de recevoir, Monsieur le Directeur, l'assurance de notre considération distinguée.



Sébastien CROZIER
Président



Patrice SEURIN
Délégué Syndical Central

Copies : Mme Dominique DABNEY
Inspection du Travail – Section 15A
46-52 rue Albert
75640 Paris Cedex 13

M. Bruno METTLING
Directeur des Ressources Humaines Groupe

M. Alain GUEGUEN
Directeur Rétribution