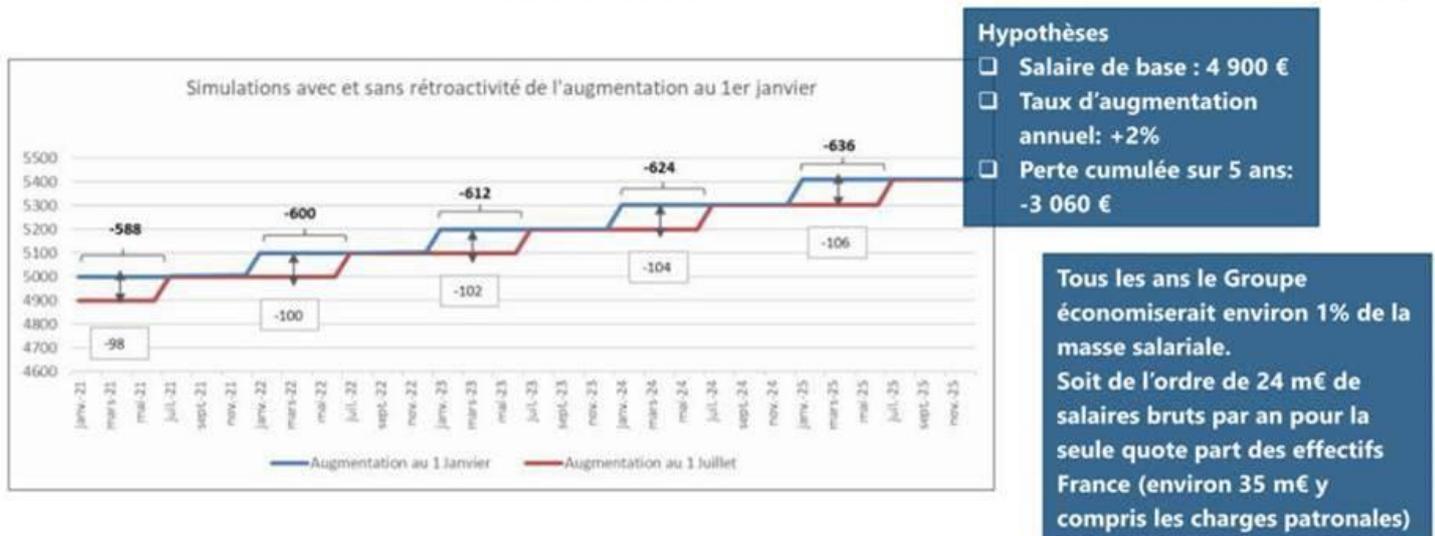


Info aux salariés. Défendons nos salaires.

L'application au 1^{er} juillet des augmentations individuelles sans rétroactivité pénalisera les salariés dans la durée



- ▶ Le changement de la date de prise d'effet des augmentations annuelles (déport du 1^{er} janvier au 1^{er} juillet) génère un manque à gagner égal à 1 semestre d'augmentation. Celui ne concerne pas uniquement le premier exercice d'application, mais il est reproductible année après année, aussi longtemps que le salarié demeure au sein du Groupe
- ▶ A titre indicatif, la perte cumulée sur 5 ans pour un salarié dont la rémunération est égale au salaire moyen Thales, soit 4 900 € bruts par mois, est estimée à -3 060 € (avec une hypothèse d'augmentation annuelle moyenne de 2%); sans prendre en compte l'incidence indirecte sur le calcul de la rémunération variable

Source, extrait du rapport du cabinet d'expertise SECAFI du comité groupe du 1^{er} juillet 21

La CGT THALES LAS demande à la direction la rétroactivité des augmentations de salaires au 1^{er} janvier 2021.
Dans le cas où la demande de conciliation serait rejetée,
la CGT lancera une procédure au tribunal de Versailles.

Voir le courrier envoyé à notre direction au verso



Le 15 novembre 2021

Courrier recommandé avec accusé de réception n° 1A 170 533 7211 4 + copie par mail

Objet : Contestation de l'absence de rétroactivité des mesures de politique salariale applicables au titre de l'année 2021.

Monsieur,

Depuis plusieurs années, les mesures de politique salariale appliquées au sein de la société Thales LAS France le sont avec effet rétroactif au 1^{er} janvier de l'année considérée, peu important la date de parution des dites mesures.

Au regard des éléments définis par la jurisprudence, nous considérons qu'il s'agit donc d'un usage, et sommes en capacité d'en faire la démonstration probante.

Pour l'année 2021, la direction de la société Thales LAS France a modifié cette pratique, instaurant une effectivité des mesures salariales au 1^{er} juillet 2021, sans effet rétroactif au 1^{er} janvier.

Cette modification est intervenue sans respecter les trois critères jurisprudentiels impératifs, exhaustifs et cumulatifs de dénonciation d'un usage, à savoir :

- Informer le comité social et économique (CSE) de la nature et de la date d'application de l'avantage supprimé ou modifié
- Informer individuellement chaque salarié concerné par lettre simple ou recommandée (un affichage, une réunion d'information ou la diffusion d'une note interne ne suffit pas)
- Respecter un délai de prévenance suffisant pour permettre le dialogue et laisser place à une négociation éventuelle

(Source : www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F311)

Au regard des éléments probants dont nous disposons, nous estimons que cette absence de dénonciation conforme caractérise une illégalité causant plusieurs préjudices aux salariés dont nous avons la charge de défendre les intérêts, ainsi qu'une violation des obligations de bonne foi contractuelle imposées par les dispositions des articles suivants :

Article 1104 du Code Civil :

(Version en vigueur depuis le 01 octobre 2016

Modifié par Ordonnance n°2016-131 du 10 février 2016 - art. 2)

« Les contrats doivent être négociés, formés et exécutés de bonne foi.

Cette disposition est d'ordre public. »

L. 1222-1 du Code du Travail :

(Version en vigueur depuis le 01 mai 2008)

« Le contrat de travail est exécuté de bonne foi. »

Attachés au dialogue social prôné par le groupe Thales, nous souhaitons que vous preniez les mesures mettant fin aux préjudices causés actuellement aux salariés de la société :

- Salaire immédiat ;
- Cotisations sociales ;
- Retraite ;
- Complémentaire ;
- Impact sur la masse salariale servant de base de calcul pour les activités sociales et culturelles du comité social et économique (CSE) et du Comité Inter Entreprises (CIE) ;
- Etc.

En maintenant la modalité d'application rétroactive des mesures de politiques salariales constituant l'usage évoqué ci-dessus.

Si, malgré cette tentative de préservation du dialogue social, vous ne procédez pas à cette régularisation dans le délai que nous estimons raisonnable, au regard des moyens du Groupe, d'un mois suivant la réception de la présente, nous serions dans l'obligation de faire valoir nos arguments et le respect des droits des salariés de la société auprès de la juridiction compétente, à savoir le tribunal de Versailles (Yvelines).

Il va de soi que si, malheureusement, nous étions contraints à une telle procédure, nous serions mandatés par la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie de la Confédération Générale du Travail et assistés par tous supports juridiques nécessaires, afin d'obtenir réparation pour l'intégralité des préjudices causés.

Confiant dans la volonté affichée de maintenir un dialogue social de qualité par un employeur de référence, nous restons dans l'attente de votre réponse favorable.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de nos salutations syndicales distinguées.

Pour la CGT Thales LAS France

Alain Dervieux

Jean-Luc Lecointe

Eric Dagois

Cyril Azeau