

Rétroactivité 2021 & 2022

Propagande et fausse normalité

Une décision sans ambiguïté

Le jeudi 16 février 2023, la décision tombait, la cour d'appel de Versailles condamnait les sociétés LAS, DMS, AVS et THALES SA pour n'avoir pas respecté l'usage de la rétroactivité dans la mise en œuvre des politiques salariales 2021 et 2022 soit un préjudice de 9 mois sans augmentations pour les salariés.



Il y a ceux qui se taisent et ceux qui feraient mieux de se taire

Dès le lendemain, **vendredi 17 février 2023**, la **Direction du Groupe, alias « le Grand Chuchoteur »**, ébranlé par la décision, dans un réflexe d'autoprotection digne des années soviétiques, réunissait en urgence ses managers pour affirmer qu'il ne se pliera pas à la décision de la Justice Française, qu'il n'était pas de l'intérêt des salariés qu'ils réclamaient leur argent, que le message devait être porté à l'ensemble de leurs collaborateurs !

Préférant se cantonner dans le déni du Droit, « le grand chuchoteur », compte sur ses managers pour décourager les salariés, tout comme il peut compter sur une organisation syndicale zélote invariablement crantée sur le discours officiel de la Direction. **Chacun reconnaîtra celle qui s'est pourfendue d'une communication dénuée d'ambiguïté sur son positionnement en se faisant le panégyrique de l'avocat de Thales.**

Reprenant strictement les propos de l'avocat de Thales dans sa plaidoirie, le 16 décembre 2022, contre SUPPer, contre les salariés, **cette organisation syndicale soutient l'idée saugrenue de la Direction qu'il y aurait un budget constant dans les négociations salariales (NAO)** et que son « lissage annuel pour les années 2021 & 2022 par la Direction » impacterait à la baisse la rémunération des salariés si la rétroactivité était appliquée. Vous n'avez rien compris, c'est normal !

Des arguments qui n'ont pas été retenus par les juges

Ici, pour cette organisation syndicale, **il ne s'agit pas d'informer les salariés, mais de donner de la crédibilité au discours de la Direction.** Que comprendront les salariés de ce charabia, tout comme les juges ont compris, eux, qu'il s'agissait d'un leurre en se gardant de le suivre. **Ce baratin inique n'a pas prospéré au-delà de la salle d'audience de la Cour d'appel de Versailles. La preuve ? SUPPer, avec les salariés, ont gagné le procès**

On peut s'échiner à refaire le procès, mais c'est trop tard !



Il n'est pas trop tard, pour cette organisation syndicale, pour réclamer le pardon des salariés, qui n'ont pas besoin, pour voir clair, qu'on leur allume une lanterne en plein jour ! Sa propagande tient davantage de la croyance que du savoir, il est vrai que croire à quelque chose suppose qu'il n'est pas nécessaire de justifier par des raisons ou preuves de ce que l'on affirme.

Prochainement, SUPPer mobilisera les salariés pour le paiement de leur dû. Pour SUPPer, « le pouvoir d'agir » n'est pas un simple slogan !

La victoire ne peut nous échapper parce que la vérité est du côté des salariés....

Contact SUPPer : www.supper.org

Ce que disent (et ne disent pas) les jugements à condition de disposer d'une copie, de les lire, de se le faire expliquer par un juriste aguerri à ces questions :

**Extraits du jugement du 7 juin 2022
confirmé en appel le 16 février**

Pour mieux comprendre

Jugement de Versailles du 7 juin 2022 :

« Il y a donc lieu d'ordonner aux sociétés THALES SA, THALES LAS France SA, THALES AVS France SAS et THALES DMS France SAS **d'appliquer les mesures de la politique salariale décidées unilatéralement pour les années 2021 et 2022 avec effet rétroactif au 1er janvier de chacune de ces années.** »

Jugement de la Cour d'appel du 16 février 2023 :

« La cour, Statuant publiquement, par arrêt mis à disposition au greffe, contradictoire et en dernier ressort,
- **Confirme le jugement rendu par le tribunal judiciaire de Versailles le 7 juin 2022** »

« Or, **l'application au 1er janvier plutôt qu'à une date ultérieure**, des mesures salariales nouvelles annuelles, **constitue effectivement un avantage** puisqu'ainsi ces mesures telles les augmentations de salaire seront applicables toujours à la même période indépendamment de la date de fin des négociations annuelles. »

Un usage constitue un avantage pour les salariés. La rétroactivité est un avantage pour les salariés.

Comment imaginer qu'une juridiction puisse valider une baisse de salaire ?

« En outre, **les salariés ont avantage à percevoir le plus tôt possible l'augmentation qui leur est accordée**, même si la somme perçue est finalement la même, par le simple fait de percevoir une augmentation même minime mais dès le mois de janvier plutôt qu'à une autre époque plus tardive de l'année. »

Le % définit dans le cadre des NAO est un taux applicable tel qu'il a été annoncé.

Les juges répondent à Thales que la politique salariale aurait pu être appliquée au 1^{er} janvier en adaptant le taux. **Les juges ne demandent pas de régulariser les augmentations de salaire mais d'appliquer la politique salariale au 1^{er} janvier.**

« Les appelantes n'expliquent pas la raison pour laquelle la rétroactivité au 1er janvier de l'application des mesures salariales n'a jamais posé difficulté pendant plusieurs années et en poserait désormais. »

De plus, la rétroactivité n'a jamais posé de problèmes jusqu'en 2020. **Cela signifie bien que les juges ne demandent pas qu'il soit fait un lissage des mesures salariales 2021 et 2022.**

« La demande des intimées **n'est pas de faire modifier le budget** en demandant au juge de se substituer à l'employeur dans la définition des mesures **unilatérales mais de faire respecter l'usage de la rétroactivité** au 1er janvier de l'application de la politique salariale.

En l'espèce, **l'employeur a pris un engagement unilatéral ce qui est son droit à défaut d'accord mais sans respecter l'usage.** »

Le taux d'augmentation de la politique salariale sur lequel Thales s'est engagé doit s'appliquer sur chacun des mois de l'année depuis janvier pour respecter l'usage.

→ Il ne faut pas dévoyer la décision des juges par des interprétations erronées.

Le protocole de fin de conflit en date du 11 avril 2022 dont se prévalent les sociétés Thales n'a pas une nature transactionnelle et est sans effet sur l'action engagée par les syndicats. **Son objet est l'arrêt du mouvement de grève**, les organisations syndicales concernées - la CGT n'ayant pas signé le protocole - s'engageant seulement "à lever toutes les actions de mobilisations engagées. »

Rappelons le : Lors du conflit début 2022, toutes les organisations syndicales avaient dans leurs revendications la rétroactivité de la politique salariale au 1^{er} janvier.

Le protocole de fin de conflit n'entre en rien dans les NAO et dans le fait que cette revendication n'a pas été entendue.

« Un syndicat est recevable à invoquer la violation d'un usage en matière salariale.

En l'espèce, les syndicats ne demandent pas la régularisation de la situation des salariés des sociétés Thales, ce qui relève de l'action individuelle des salariés, **mais d'enjoindre aux sociétés de respecter l'usage selon lequel les mesures salariales annuelles s'appliquent rétroactivement au 1er janvier de l'année concernée.** »

SUPPer a agi en tant que syndicat responsable pour la défense des intérêts des salariés de Thales.

C'est seulement si Thales refuse d'exécuter la décision de la justice française de respecter l'usage que des actions individuelles devront être mises en œuvre.



SUPPer porte des valeurs de sincérité, de loyauté et de fidélité dans le combat syndical pour la défense des salariés

Adhérez à SUPPer !