

**CONSEIL DE PRUD'HOMMES  
DE STRASBOURG  
CONSEIL DE PRUD'HOMMES  
C.S. 10304  
19 avenue de la Paix - Simone Veil  
67008 STRASBOURG CEDEX**

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

**JUGEMENT RENDU LE 15 Juin 2021**

**RG N° RG F 20/00552 - N° Portails  
DCYM-X-B7E-BNMQ**

**MINUTE N°**

**SECTION Encadrement**

**AFFAIRE**

**contre  
S.A. ALTRAN TECHNOLOGIES**

**JUGEMENT DU  
15 Juin 2021**

**Qualification :**

**Contradictoire  
En premier ressort**

**Notification le :**

**Date de la réception**

**par le demandeur :**

**par le défendeur :**

**Expédition revêtue de  
la formule exécutoire  
délivrée**

**e :**

**l :**

**Monsieur \_\_\_\_\_**

**de nationalité française**

**Profession : Consultant(e) senior  
Représenté par Me Luc DORR (Avocat au barreau de  
STRASBOURG)  
DEMANDEUR**

**S.A. ALTRAN TECHNOLOGIES en la personne de son  
représentant légal  
Boulevard Sébastien Brandt  
Parc d'Innovation - Bâtiment Gauss  
67400 ILLKIRCH-GRAFFENSTADEN  
Représenté par Me Laure MARQUES (Avocat au barreau de  
PARIS) substituant Me Frédéric AKNIN (Avocat au barreau de  
PARIS)  
DEFENDEUR**

**Syndicat CFDT DE LA COMMUNICATION, DU CONSEIL ET  
DE LA CULTURE ALSACE (S3C)  
305 avenue de Colmar  
67000 STRASBOURG  
Représenté par Me Luc DORR (Avocat au barreau de  
STRASBOURG)  
PARTIE INTERVENANTE**

**Composition du bureau de jugement lors des débats et  
du délibéré**

**Madame Danièle RUSSO, Président Conseiller (E)  
Monsieur Luc GRETH MERENDA, Assesseur Conseiller (E)  
Monsieur Eric ANDRES, Assesseur Conseiller (S)  
Madame Marie-Claire DUBERT, Assesseur Conseiller (S)  
Assistés lors des débats de Madame Sylvie SCHAEFFER-MAS,  
Greffier**

**PROCÉDURE**

- Date de la réception de la demande :
- Bureau de Conciliation et d'Orientation du
- Date de réception de la reprise d'instance : 06 octobre 2020
- Convocations envoyées le 08 octobre 2020
- Renvoi pour plaidoirie ou radiation
- Débats à l'audience de Jugement du 23 mars 2021
- Prononcé de la décision fixé à la date du 15 juin 2021
- Décision prononcée conformément à l'article 453 du code de  
procédure civile en présence de Madame Sylvie  
SCHAEFFER-MAS, Greffier

## **EXPOSE DES FAITS**

Monsieur [REDACTED] a été engagé selon contrat de travail à durée indéterminée à temps plein le 14.04.1997 par la société ALTAIR TECHNOLOGIES au droit de laquelle est venue la société ALTRAN TECHNOLOGIES, en qualité de chef de projet, statut cadre, position 2.3, coefficient 150 moyennant une rémunération fixe annuelle de 270 000 Francs.

Ses fonctions consistent à intervenir directement chez des clients moyennant le coût d'une prestation journalière.

Par avenant du 28.05.1998, la rémunération de Monsieur [REDACTED] a été modifiée en ce que la partie fixe a été portée à 276 750 Francs annuels à laquelle a été ajoutée une « partie prime » se décomposant en une prime de croissance et une prime d'objectif en fonction du chiffre d'affaire lié à la prestation personnelle de M. [REDACTED]

Un nouvel avenant du 15.04.1999 a porté la partie fixe brute annuelle à 306 800 Francs et a maintenu la partie prime en une prime d'objectif et une prime d'objectif qualité.

Monsieur [REDACTED] bénéficiera en juin 1999 d'une nouvelle classification : position 3.1 coefficient 170 de la convention collective SYNTEC.

Un nouvel avenant du 02.02.2000 a porté la rémunération fixe de Monsieur [REDACTED] à la somme annuelle de 328 280 Francs et a maintenu les primes d'objectif et d'objectif qualité.

A compter du 30.09.2000, Monsieur [REDACTED] a bénéficié d'un passage à temps partiel dans le cadre d'un congé parental d'éducation.

Ainsi à compter du 01.10.2000, Monsieur [REDACTED] a effectué son activité à temps partiel sur la base d'un 3/5<sup>ème</sup> puis d'un 4/5<sup>ème</sup> d'un temps plein à partir de l'année 2005.

Depuis le 08.10.2016, Monsieur [REDACTED] retravaille à temps plein

Depuis 1997, Monsieur [REDACTED] était en prestation (régie) quasi exclusivement au sein de la société ALCATEL à Ilkirch dans le domaine des systèmes d'information en tant qu'expert et chef de projet SAP. La partie variable de sa rémunération est directement liée à la prestation qu'il effectuait chez le client ALCATEL.

Le Groupe ALTRAN, fondé en 1982, est le leader mondial dans le secteur de l'ingénierie et du conseil en technologie (ICT).

Il s'est spécialisé dans la fourniture de prestations de conseil et d'ingénierie auprès de clients intervenant dans des secteurs tels que l'automobile, l'aérospatiale, les communications, l'énergie ou la santé.

Le Groupe occupe plus de 30.000 salariés à travers le monde et réalise un chiffre d'affaires de 2 milliards d'euros pour un résultat opérationnel de 205,3 millions d'Euros et un résultat net de 100,7 millions d'Euros (comptes 2015)

Le Groupe ALTRAN est présent sur le territoire français via sa filiale ALTRAN TECHNOLOGIES.

Au 31.12.2006 dans le cadre d'un processus de fusion absorption, la société ALTRAN TECHNOLOGIES a absorbé ses 26 sociétés filiales françaises.

De fait, en date du 01.01.2007 et par l'effet de l'article L.1224-1 du Code du Travail, Monsieur ..... (salarié de la société ALTAIR TECHNOLOGIES filiale détenue à 100 % par la société ALTRAN TECHNOLOGIES) est devenu salarié de la société ALTRAN TECHNOLOGIES.

La société ALTRAN TECHNOLOGIES occupe en France plus de 10.000 salariés pour un chiffre d'affaires de 807 millions d'euros, un résultat d'exploitation de 42 millions d'euros pour un résultat net de 56 millions d'euros (résultats de 2015).

La convention collective applicable est la convention SYNTEC.

D'un point de vue juridique, cadre des Institutions représentatives du personnel, la société ALTRAN TECHNOLOGIES est organisée en 7 établissements :

- Rhône Alpes (538 salariés équivalents temps plein)
- Méditerranée (625 salariés équivalents temps plein)
- Sud-Ouest (2032 salariés équivalents temps plein)
- Ouest (1030 salariés équivalents temps plein)
- Ile de France TI (2731 salariés équivalents temps plein)
- Ile de France IT (956 salariés équivalents temps plein)
- Est (821 salariés équivalents temps plein)

A chacun de ces établissements est dédié un Comité d'Etablissement.

Monsieur ..... est rattaché à l'entité ALTRAN EST (821 salariés) au sein de laquelle il occupe des fonctions d'ingénieur consultant senior affecté d'un coefficient 3.1 au regard de la convention collective SYNTEC.

L'établissement EST, périmètre du Comité d'Etablissement EST, regroupe les agences de Belfort (373 salariés équivalents temps plein), Illkirch (271 salariés équivalents temps plein), Metz (140 salariés équivalents temps plein) et Nancy (37 salariés équivalents temps plein)

Les établissements de Metz et Nancy, ainsi que ceux d'Illkirch et Belfort sont le cadre désignatif des délégués du personnel.

L'établissement Est est également le cadre du CHSCT.

Au mois d'avril 2005, Monsieur ..... a été élu membre titulaire de la délégation unique du personnel de la société ALTAIR TECHNOLOGIES et désigné délégué syndical CFDT au mois de novembre 2005

Au jour de la fusion absorption de la société ALTAIR TECHNOLOGIES par ALTRAN TECHNOLOGIES, Monsieur ..... a perdu son mandat de membre du Comité d'Entreprise tout en conservant ses fonctions de délégué du personnel.

Il a par ailleurs été désigné :

- délégué syndical CFDT de la nouvelle entité ALTRAN EST (03.04.2007)

- délégué syndical central groupe ALTRAN (29.04.2009)

Suite aux élections CE/DP qui se sont tenues en novembre 2011, Monsieur [redacted] a été élu en tant que titulaire délégué du personnel et membre du comité d'établissement. Il est secrétaire du comité d'établissement Altran Est. Il a été également redésigné délégué syndical central groupe ALTRAN (DSCG) le 16.12.2011.

Il bénéficie à ce titre d'un détachement total au regard de ses mandats.

Monsieur [redacted] estime que l'évolution de sa carrière professionnelle s'est arrêtée avec la prise de ses fonctions à temps partiel et n'a jamais plus évolué depuis qu'il occupe des fonctions syndicales.

C'est dans ce contexte que Monsieur [redacted] : a saisi, une première fois en date du 21 octobre 2010, le Conseil de Prud'hommes de Strasbourg d'une procédure en discrimination syndicale.

Après débats devant le Conseil de Prud'hommes le 2 juillet 2013, le Conseil s'est mis en partage des voix le 29 octobre 2013.

Le dossier a de nouveau été évoqué devant le Conseil présidé par le juge départiteur le 7 janvier 2014.

Par jugement du 4 mars 2014, le Conseil a retenu très partiellement la discrimination syndicale en considérant qu'ALTRAN TECHNOLOGIES ne pouvait supprimer la partie variable de rémunération en raison d'heures de délégation et a alloué à ce titre à Monsieur [redacted] la somme de 23 736 Euros pour la période de 2008 à 2013 inclus.

Le Conseil a en revanche écarté tous les autres éléments fournis et toutes les demandes liées à l'absence d'évolution de la rémunération fixe et de l'évolution de carrière.

Monsieur [redacted] a interjeté appel de ce jugement dont il a sollicité l'infirmité partielle.

Par arrêt du 28 janvier 2016 la Cour d'Appel de Colmar a fait droit à ses demandes en condamnant la Société ALTRAN TECHNOLOGIES à des dommages et intérêts pour discrimination syndicale et pour discrimination en raison de sa situation familiale.

Il a également alloué

- des dommages et intérêts en réparation de son préjudice moral
- un rappel de rémunération variable pour les années 2006 à 2013
- et fixe un nouveau salaire annuel brut à compter de l'année 2013

Malgré cette condamnation, Monsieur [redacted] : estime que la société ALTRAN TECHNOLOGIES poursuit sa discrimination à son égard, et saisi à nouveau le Conseil de Prud'hommes de Strasbourg en date du 29 septembre 2020.

La Société ALTRAN TECHNOLOGIES considère que Monsieur [redacted] ne rapporte pas la preuve d'une situation de discrimination syndicale, et dénature intentionnellement les faits afin d'obtenir une majoration de ses demandes.

La Société ALTRAN TECHNOLOGIES demande de ce fait de débouter Monsieur ESTIENNE de l'ensemble de ses demandes.

### MOYENS DES PARTIES

Pour l'exposé complet des faits et moyens présentés, par application de l'article 455 du CPC, Le Conseil invite les parties à se reporter à leurs conclusions respectives :

A savoir :

Les Conclusions récapitulatives du 29 septembre 2020 pour le demandeur

Les Conclusions N° 3 remises le jour de l'audience pour la partie défenderesse

En conséquence, Le Conseil constate qu'en leur dernier état les demandes présentées à la barre sont les suivantes :

#### Pour le demandeur

##### Sur conclusions principales

**CONSTATER** le non-respect de l'arrêt de la Cour d'Appel de Colmar du 28.01.2016.

**CONSTATER, DIRE ET JUGER** que Monsieur est victime d'une discrimination syndicale.

**ORDONNER** à la société ALTRAN TECHNOLOGIES de :

- fournir la liste des salariés Altran Technologies en position 3.1 et à ancienneté comparable (15 – 20 ans)
- pour ces salariés, de fournir les fiches de paye du mois de décembre pour les années 2014 à 2019.

En conséquence,

**CONDAMNER** la société ALTRAN TECHNOLOGIES à payer à Monsieur :

- au titre du paiement de ses parts variables la somme de **35.397,00 Euros** et subsidiairement la somme de 24.766 Euros,
- au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés la somme de **3.539,70 Euros** et subsidiairement la somme de 2.476,60 Euros,
- au titre du rappel de salaire pour les années 2015, 2016, 2017 et 2018 la somme de **8.137,36 Euros**,
- au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés la somme de **813,73 Euros**.
- au titre de dommages et intérêts pour discrimination syndicale la somme de **20 000 Euros**,

**CONDAMNER** la société ALTRAN TECHNOLOGIES à verser à Monsieur depuis le 1er janvier 2019 un salaire mensuel brut de **5.306,12 Euros**, sous astreinte provisoire de 200 Euros par jour de retard courant dans un délai de 15 jours après la notification du jugement à intervenir.

**CONDAMNER** la société ALTRAN TECHNOLOGIE à remettre à Monsieur sous astreinte provisoire de 200 Euros par jour de retard courant dans un délai de 15 jours après la notification du jugement à intervenir, les bulletins de paie correspondant.

**DIRE** que le Conseil se réserve le droit de liquider l'astreinte.

**DIRE** que ces montants porteront intérêts à compter du jour de la demande s'agissant de créances salariales et à compter du jour du jugement à intervenir s'agissant de dommages et intérêts.

**ORDONNER** l'exécution provisoire de la décision à intervenir et l'exécution provisoire de plein droit s'agissant des créances salariales.

**INDIQUER** dans le jugement à intervenir la moyenne des trois derniers mois de salaire.

**CONDAMNER** la partie défenderesse aux entiers frais et dépens.

**CONDAMNER** la partie défenderesse à payer un montant de 2 500 Euros au titre des dispositions de l'article 700 du CPC.

**DÉCLARER** recevable et bien fondée l'intervention du SYNDICAT CFDT DE LA COMMUNICATION, DU CONSEIL ET DE LA CULTURE ALSACE (S3C).

**CONDAMNER** la société ALTRAN TECHNOLOGIES à payer au SYNDICAT CFDT DE LA COMMUNICATION, DU CONSEIL ET DE LA CULTURE ALSACE (S3C) une somme de 5 000 Euros à titre de dommages et intérêts.

**CONDAMNER** la société ALTRAN TECHNOLOGIES à payer au SYNDICAT CFDT DE LA COMMUNICATION, DU CONSEIL ET DE LA CULTURE ALSACE (S3C) une somme de 2 000 Euros au titre de l'article 700 du CPC.

**DÉCLARER** le jugement à intervenir exécutoire.

**SOUS TOUTES RÉSERVES**

Pour la partie défenderesse

A TITRE PRINCIPAL

**DÉBOUTER** le salarié des demandes, fins et prétentions, formulées au titre d'une étendue discrimination syndicale,

**DÉBOUTER** le salarié de ses demandes en rappel de salaire au titre de sa rémunération variable

A TITRE SUBSIDIAIRE

**DÉBOUTER** le salarié de ses demandes en rappel de salaire au titre de sa rémunération variable compte tenu du caractère erroné des modalités de calcul

## **EN TOUT ETAT DE CAUSE**

**DÉBOUTER** le salarié de sa demande dommages et intérêt de 20.000 euros,

**DÉBOUTER** Monsieur [ ] de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

**DÉBOUTER** le syndicat de ses prétentions Indemnitaires ;

*Reconventionnellement,*

**CONDAMNER** le salarié à verser à Altran la somme de 1.500 euros au visa de l'article 700 du CPC.

*Sous toutes réserves*

## **DISCUSSION**

Vu les conclusions écrites déposées par les parties

Vu les explications fournies par les parties à l'audience

Vu les documents produits par les parties et annexés au dossier

### **Sur l'existence d'une discrimination**

Aucune personne ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte.

La discrimination est l'acte de défavoriser une personne sur la base d'un motif tel que le sexe, l'âge, la religion ou encore l'état de santé ... de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes .... Le fait de discriminer quelqu'un est illégal et pénalement répréhensible.

### **Article L. 1132- 1 du Code du travail**

*Discrimination dans l'évolution de carrière et de rémunération des salariés en raison de leurs activités syndicales.*

Les juges de fond doivent appliquer cet article dès l'instant que la discrimination en raison de l'activité syndicale est invoquée même si l'article n'est pas lui-même spécialement invoqué.

### **Sur la demande de paiement des parts variables et des congés payés y afférents**

Par la signature de l'avenant à son contrat de travail, Monsieur [ ] bénéficie depuis le 28 mai 1998 d'une rémunération composée à la fois d'une partie fixe et d'une partie variable en fonction du chiffre d'affaire lié aux prestations de Monsieur [ ] chez les clients.

Cette rémunération variable est perçue en année N+1 en fonction du chiffre d'affaires réalisé sur l'année N.

Compte tenu de ses mandats en tant que titulaire délégué du personnel, membre du comité d'établissement, et délégué syndical central groupe ALTRAN Monsieur [redacted] bénéficie de 128 heures de délégation, par mois, étant donné que Monsieur [redacted] est également secrétaire du comité d'établissement ALTRAN EST.

Ces heures de délégation sont considérées de plein droit comme du temps de travail effectif, de sorte que le salarié bénéficiant d'heures de délégation, bénéficie du même salaire que s'il avait travaillé.  
Soit en ce qui concerne Monsieur [redacted], une rémunération qui maintient sa rémunération fixe et également sa partie variable.

Dans son arrêt définitif, du 28 janvier 2016, la Cour d'Appel de Colmar avait alloué une somme de 29 379 Euros bruts au titre du rappel des rémunérations variables pour les années 2006 à 2013.

Malgré sa condamnation, la société ALTRAN TECHNOLOGIES refuse à Monsieur [redacted] le paiement de la partie variable de sa rémunération pour les années 2016 à 2020 sur le principe retenu par la Cour d'Appel de Colmar.

La Société ALTRAN TECHNOLOGIE soutient quant à elle que les montants dus à Monsieur [redacted] auraient dû se calculer sur une moyenne de jours facturés au cours des années précédentes ses mandats, soit entre 2001 et 2005, ce qui reviendrait à faire bénéficier à Monsieur [redacted] une somme de 3183.60 Euros bruts par an.

La Société ALTRAN TECHNOLOGIE ne conteste par contre pas, le montant de 28 Euros par journée, représentant 5% du chiffre d'affaire facturé chez le client.

Le Conseil estime que le calcul retenu par la Société ALTRAN TECHNOLOGIES ne reflète pas la réalité, et adhère à la méthode retenue à la fois par la Cour d'Appel et à titre subsidiaire à celle du demandeur, soit prendre en compte les jours de délégation par année multipliés par la valeur de 28 Euros, soit :

- pour l'année 2016 : 180 jours
- pour l'année 2017 : 201 jours
- pour l'année 2018 : 182.5 jours
- pour l'année 2019 : 205.5 jours
- pour l'année 2020 : 115.5 jours

En conséquence,

**Le Conseil condamne la Société ALTRAN TECHNOLOGIES à payer à Monsieur [redacted] la somme de 24766.00 Euros bruts, au titre de rappel de ses parts variables pour les années 2016 à 2020.**

**Le Conseil condamne la Société ALTRAN TECHNOLOGIES à payer à Monsieur [redacted], la somme de 2476.60 Euros bruts au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés y afférents.**

Sur la demande de rappel de salaire pour les années 2015 à 2018 et des congés payés y afférents

Bien que dénoncé par la direction le 20 septembre 2013 l'accord du Groupe ALTRAN sur le dialogue social et le droit syndical du 23 décembre 2008 a été prorogé à maintes reprises par la direction, de sorte qu'il était toujours en vigueur le jour de la demande.

Cet article 1 précisait : « **Evolution professionnelle et salariale : garantie de traitement équitable** »

**« ... Le Groupe Altran est soucieux de ne pas pénaliser les représentants du personnel dans le cadre des augmentations de rémunération. Les augmentations de rémunération des représentants du personnel sont déterminées selon le même processus que pour les autres salariés. S'il s'avère que l'augmentation de salaire d'un représentant du personnel, est inférieure au taux moyen d'augmentation constaté pour des salariés à ancienneté et classification et ou statuts comparables sur les 3 dernières années, le Groupe Altran appliquera ce taux moyen. Dans le cas où, au terme du processus d'évaluation, le taux d'augmentation du salarié est supérieur au taux moyen, son taux individuel sera appliqué »**

Par arrêt du 28 janvier 2016, la Cour d'appel de Colmar a fixé le salaire annuel brut de Monsieur [redacted] à 60117 Euros bruts, soit à 5009.75 Euros bruts par mois, ceci à compter de l'année 2013.

Ce montant a été fixé au regard de la moyenne de la rémunération totale moyenne des salariés figurant dans un panel de salariés retenu, sur la base d'un temps plein, arrêté au 31 décembre 2012.

Il conviendra donc, de façon tout à fait logique de répartir sur cette dernière rémunération pour constater ou non le respect de l'accord collectif, concernant « **la garantie de traitement équitable** » et éventuellement procéder à l'actualisation du salaire de Monsieur [redacted] suivant les éléments versés aux débats.

#### **Rémunération mensuelle de M. [redacted] entre 2013 et 2018.**

Après consultation des fiches de paie produites, il est constaté :

(5009.75 Euros équivalent à un temps plein ramené au 4/5<sup>e</sup> travaillé par le demandeur = 4007.80 Euros bruts)

- en 2013 et 2014 pas d'augmentation
- en 2015 augmentation 0.32 %
- en 2016 en février rappel de salaire pour les années 2013, 2014 et 2015 et janvier 2016, suite au jugement de janvier 2016
- en 2016 à partir de février 2016 application du salaire de 4007.80 Euros
- en 2016 toute l'année 4007.80 Euros donc augmentation zéro
- en 2017 en janvier rétablissement du salaire à temps plein soit 5009.75 Euros et rappels depuis octobre 2016
- en mai 2017 5034.80 Euros et rappels salaire depuis mai 2016 soit augmentation 0.50 %
- en janvier 2019 salaire 5050 Euros, avec rappel depuis mai 2018 soit augmentation de 0.30 %

Les conclusions de la partie demanderesse, précisent qu'il est tenu compte de ces augmentations pour le rappel de salaire demandé.

La Société ALTRAN TECHNOLOGIES conteste les références de calcul utilisées par Monsieur ESTIENNE pour justifier ses rappels de salaires entre 2015 et 2018, sans produire des éléments qui prouveraient formellement qu'il s'agit de salariés ayant le même niveau de diplômes, des fonctions et des compétences équivalentes à celles de Monsieur [redacted]

Si comme le soutient la Société ALTRAN TECHNOLOGIES, Monsieur [redacted] se situe dans la tranche haute des rémunérations, à fonction et ancienneté équivalente, et qu'il a aujourd'hui le 5<sup>ème</sup> salaire plus élevé, ce n'est peut être pas étranger à son niveau de compétence reconnu en son temps, et ne constitue surtout pas un argument pour éviter d'appliquer les termes prévus dans l'« Accord de groupe ALTRAN sur le dialogue social et le droit syndical » du 23 décembre 2008.

Comme le rappelle à juste titre la partie demanderesse, il ne s'agit pas d'appliquer systématiquement une augmentation de salaire, mais il convient de vérifier si l'augmentation de salaire du représentant du personnel est au moins égale au taux moyen d'augmentation constaté pour des salariés à ancienneté, classification ou statuts comparables.

Le fait de se baser sur les informations issues des NAO ne peut que confirmer des éléments fiables, les plus proches de la réalité, contrairement aux tableaux fournis par ALTRAN TECHNOLOGIES dans ses conclusions qui sont peu compréhensibles et d'une lecture difficile.

Dans la catégorie des « Consultants Position 3.1 » les moyennes d'augmentation sont les suivantes (selon les pièces 28, 29, 30 31 et 44 versées aux débats) :

- Année 2012 : augmentation 2.72 % pour 186 consultants
- Année 2013 : augmentation 1.49 % pour 146 consultants
- Année 2014 : augmentation 1.23 % pour 174 consultants
- Année 2015 : augmentation 1.31 % pour 154 consultants
- Année 2016 : augmentation 1.25 % pour les consultants
- Année 2017 : augmentation 1.58 % pour les consultants
- Année 2018 : augmentation 1.82 % pour les consultants

En 2015 l'augmentation de salaire de M. \_\_\_\_\_ a été de 0 %. Or l'accord de dialogue social stipule que cette augmentation ne peut être « inférieure au taux moyen constaté pour des salariés à ancienneté et classification et ou statuts comparables sur les 3 dernières années » cette absence d'augmentation doit être comparée à la moyenne des augmentations des années 2012, 2013 et 2014 :

- Soit avec les données dont nous disposons issu des NAO :  $(2,72 + 1,49 + 1,23) / 3 = 1,81 \%$

En 2016 l'augmentation de salaire de M. \_\_\_\_\_ a été de 0 %, conformément à l'accord de dialogue social cette absence d'augmentation doit être comparée à la moyenne des augmentations des années 2013, 2014 et 2015 :

- Soit avec les données dont nous disposons issu des NAO :  $(1,49 + 1,23 + 1,31) / 3 = 1,34 \%$

En 2017 l'augmentation de salaire de M. \_\_\_\_\_ a été de 0,5 %, conformément à l'accord de dialogue social cette augmentation doit être comparée à la moyenne des augmentations des années 2014, 2015 et 2016 :

- Soit avec les données dont nous disposons issu des NAO :  $(1,23 + 1,31 + 1,25) / 3 = 1,26 \%$

En 2018 l'augmentation de salaire de M. \_\_\_\_\_ a été de 0 %, conformément à l'accord de dialogue social cette augmentation doit être comparée à la moyenne des augmentations des années 2015, 2016 et 2017 :

- Soit avec les données dont nous disposons issu des NAO :  $(1,31 + 1,25 + 1,58) / 3 = 1,38 \%$

Le salaire mensuel brut de M. \_\_\_\_\_ n'appliquant ces % d'évolution devrait être :

- En 2015 de  $5\,009,75 * 1,81 \%$  = 5 100,42 €

En 2016 de 5 100,42 \* 1,34 % = 5 168,77 €  
En 2017 de 5 168,77 \* 1,26 % = 5 233,89 €  
En 2018 de 5 233,89 \* 1,38 % = 5 306,12 €

Monsieur a bénéficié d'une augmentation individuelle au titre de ses salaires en 2016 et 2018 versé en 2017 et 2019 de 0,5% pour la première augmentation et 0.3% pour la seconde augmentation.

Au titre des rappels de salaires pour l'année 2015 à décembre 2018, Monsieur est en droit de solliciter :

Pour l'année 2015 :  $(5\ 100,42 - 5\ 009,75) \times 12 \times 4/5 = \underline{870,43\ €}$

Pour l'année 2016 :  $(5\ 168,77 - 5\ 009,75) \times 9 \times 4/5 + (5\ 168,77 - 5\ 009,75) \times 3 = \underline{1.622\ €}$

Pour l'année 2017 :  $(5\ 233,89 - 5\ 034,80) \times 12 = \underline{2.399,08\ €}$

Pour l'année 2018 :  $(5\ 306,12 - 5\ 034,80) \times 12 = \underline{3.255,84\ €}$

**Soit au total 8.137,36 Euros BRUTS**

En conséquence,

**Le Conseil dit qu'il y a lieu de donner suite à la demande de Monsieur et de condamner la Société ALTRAN TECHNOLOGIES à lui payer la somme de 8137,36 Euros bruts à titre de rappel de salaire pour les années de 2015, 2016, 2017, et 2018.**

**A cette somme il y a lieu de rajouter l'indemnité compensatrice de congés payés, soit condamner la Société ALTRAN TECHNOLOGIES à payer à Monsieur la somme de 813,73 Euros bruts à ce titre.**

**Sur la demande concernant la rémunération en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019**

Compte tenu des augmentations de salaires constatées précédemment, et applicables en application de l'« *Accord de Groupe ALTRAN sur le dialogue social et le droit syndical* » du 23 décembre 2008

**Le Conseil dit qu'il y a lieu de fixer le salaire mensuel brut de Monsieur à 5306.12 Euros bruts, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.**

**Le Conseil dit qu'il y a lieu de débouter Monsieur de sa demande au titre de l'astreinte.**

**Sur la demande de remise sous astreinte des bulletins de salaire de Monsieur rectificatifs**

Compte tenu du nouveau salaire en vigueur à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019,

**Le Conseil ordonne à la Société ALTRAN TECHNOLOGIES à remettre à Monsieur i, des bulletins de paie conformes au présent jugement dans un délai de 15 jours après notification du jugement.**

**Le Conseil dit qu'il y a lieu de débouter Monsieur Olivier \_\_\_\_\_ de sa demande au titre de l'astreinte.**

**Sur la demande de dommages et intérêts pour discrimination syndicale**

Monsieur \_\_\_\_\_ estime faire l'objet d'une discrimination de la part de son employeur en raison de son activité syndicale.

Monsieur \_\_\_\_\_ avait déjà saisi le Conseil de Prud'hommes de Strasbourg d'une procédure en discrimination syndicale en date 21 octobre 2010. Il a obtenu des jugements en sa faveur particulièrement par l'arrêt du 28 janvier 2016 de la Cour d'Appel de Colmar.

Une nouvelle fois Monsieur \_\_\_\_\_ évoque cette discrimination à son égard en raison des faits suivants :

- Le non versement de part variable de salaire
- La prise en compte avec du retard, de l'arrêt de la Cour d'Appel de Colmar concernant son salaire à compter de l'année 2013
- La non application de l'Accord collectif du 23 décembre 2008 pour la réévaluation de son salaire de base
- Le paiement avec retard des heures supplémentaires et des congés payés y afférents
- Mise en place avec retard de son salaire rectifié suite au passage à temps plein à compter du 8 octobre 2016

- Le téléphone portable remis à Monsieur \_\_\_\_\_ n'était pas le standard proposé à ses collègues délégués syndicaux.
- L'accord sur le droit syndical prévoit la prise en charge d'un abonnement de France SNCF ce qui n'était pas le cas de Monsieur \_\_\_\_\_

Il est exact que la Société ALTRAN TECHNOLOGIES n'a poursuivi ni le paiement de la part variable, ni la revalorisation de son salaire de base conformément à l'accord collectif sur le dialogue social et le droit syndical du 23.12.2008, éléments pour lesquels elle a déjà été condamnée précédemment et à nouveau par le présent jugement.

Le Conseil note cependant que Monsieur \_\_\_\_\_ a été rempli de ses droits dès fin février 2016 pour un jugement rendu le 28 janvier 2016. On ne pourra pas accuser, dans ce cas précis, l'employeur d'avoir abusivement retardé la régularisation.

Tel n'a pas été le cas pour :

- Le règlement de la revalorisation des heures supplémentaires des années 2013, 2014 et 2015 demandé par Monsieur \_\_\_\_\_ et dont le montant légèrement revu à la baisse, a été reconnu comme dû par son employeur a du être relancé par Monsieur \_\_\_\_\_ par lettre recommandée du 24 janvier 2017, après ses mails du 20 mai, 13 juin, 1<sup>er</sup> août, 11 octobre, 7 novembre et 29 novembre 2016. Le règlement est finalement intervenu sur son bulletin de paie du 30 avril 2019
- La régularisation du salaire de Monsieur \_\_\_\_\_ : après son passage du temps partiel à un plein temps à compter du 8 octobre 2016. Il est à noter que la demande de reprise à temps complet a été faite une première fois le 8 juillet 2016, puis le 2 septembre et le 27 septembre 2016. Accepté le 27 septembre 2016, Monsieur \_\_\_\_\_ effectivement repris le plein temps le 8 octobre 2016.

Il a du attendre fin janvier 2017, après son courrier recommandé avec AR du 24 janvier 2017 pour obtenir enfin, la régularisation de son salaire en vigueur depuis fin octobre 2016.

En ce qui concerne le modèle de téléphone portable remis à Monsieur \_\_\_\_\_ :

• Suite à des problèmes de fonctionnement, Monsieur \_\_\_\_\_ a demandé en date du 24 mai 2016 le remplacement de son téléphone. Cette demande a été renouvelée le 2 septembre « **mon téléphone ne fonctionne quasi plus, je dois le rebooter en permanence** »...

Le 8 septembre 2016 « **Etant donné que le téléphone est un outil de travail indispensable pour moi, le téléphone que me propose Altran en remplacement de mon téléphone actuel ne me permet pas de travailler dans de bonnes conditions. Je suis bien sûr preneur d'un vrai téléphone professionnel. Sinon j'achèterai un téléphone permettant de travailler.**

**Quelles sont les règles d'attribution de modèle de ce matériel ? J'ai l'impression que c'est très différent selon les périmètres et les personnes ? »**

Monsieur \_\_\_\_\_ relance le 30 septembre, puis le 3 octobre, pour obtenir la réponse suivante « **Je n'ai que le téléphone proposé l'autre fois de disponible. Néanmoins, tu me l'as retourné car pas assez performant pour toi. Si tu souhaites investir dans un autre téléphone (plus performant) ce dernier sera à ta charge. Je me chargerai de fournir la carte SIM pour la ligne** »

Nouvel appel de Monsieur \_\_\_\_\_ du 10 novembre 2016 « **... comme indiqué dans le mail de début septembre j'aimerais connaître les règles d'attribution de modèles de matériel ? Par ailleurs il semble que l'ensemble du parc Altran soit composé depuis 2016 d'Iphone 5S ! pourquoi ce n'est pas notre cas ?** »

Nouveau rappel de Monsieur \_\_\_\_\_ le 3 janvier 2017

Et réponse de son employeur le 4 janvier 2017 « **Nous avons réceptionné la nano SIM fin 2016. Elle est disponible à mon bureau. Il n'existe pas de règles d'attribution de modèles de téléphone pour les représentants du personnel. Le parc des téléphones Altran comporte des Iphone 5S mais également beaucoup d'autres modèles et marques différentes** ».

Suivant facture du mois de février 2017, versée aux pièces, Monsieur \_\_\_\_\_ a du acquérir par ses propres moyens un téléphone portable.

Le Conseil relève par la pièce 47 versée aux débats, que le PV n° 91 concernant la « Réunion ordinaire du 13 octobre 2016 », précisait page 20 :

« **Concernant la typologie de téléphone prévue pour la population Consultant, il s'agit d'un Iphone 5 S. Toute la flotte Altran est sur Iphone, depuis le mois de mars 2016** ».

En ce qui concerne le non respect de l'accord sur le droit syndical qui prévoit la prise en charge d'un abonnement de France SNCF alors que Monsieur \_\_\_\_\_ ne bénéficiait que d'un abonnement limité sur la ligne STRASBOURG PARIS.

Même si Monsieur [redacted] a vocation, dans le cadre de ses mandats, de se déplacer dans la France entière il ne se déplace que très rarement vers d'autres destinations que PARIS.

Ainsi à titre d'exemple, en 2018 Monsieur [redacted] ne s'est déplacé qu'une seule fois à Nantes, sur l'ensemble des 10 réunions qui se sont tenues dans le cadre du Comité Central d'Entreprise d'Altran Technologie.

D'autre part la « Politique des Frais » applicable par la Société ALTRAN précise page 20 que c'est bien la 2<sup>ème</sup> Classe qui est retenue pour les voyages par train, et la classe économique pour les voyages par avion.

Il est à noter d'autre part que la Société prend en charge de façon systématique l'ensemble des frais engagés par les représentants du personnel dans le cadre de leurs mandats, de sorte que Monsieur [redacted] ne subit aucun préjudice financier du fait de bénéficier d'un abonnement ou non.

Monsieur [redacted] ne démontre pas dans ce cas, une discrimination à son égard.

Mais compte tenu de la récidive sur des points déjà condamnés précédemment, du cumul des exemples cités par ailleurs, et la mauvaise volonté, évidente de la Société ALTRAN TECHNOLOGIES vis-à-vis de Monsieur [redacted], démontrée par ses multiples retards pris pour régulariser ses demandes, illustre un comportement manifestement discriminant à l'égard de son salarié, qui est, par ailleurs, représentant du personnel.

En conséquence,

**Le Conseil reconnaît une discrimination à l'égard de Monsieur [redacted], du fait notamment de ses mandats en qualité de représentant du personnel et condamne la Société ALTRAN TECHNOLOGIES à lui payer la somme de 15 000 Euros de dommages et intérêts à ce titre.**

Sur la recevabilité et le bien fondé de l'intervention du SYNDICAT CFDT DE LA COMMUNICATION, DU CONSEIL ET DE LA CULTURE ALSACE (S3C)

Compte tenu de la décision concernant la discrimination syndicale à l'encontre de Monsieur [redacted]

**Le Conseil dit recevable et bien fondée l'intervention du SYNDICAT CFDT DE LA COMMUNICATION, DU CONSEIL ET DE LA CULTURE ALSACE (S3C).**

Sur la demande de dommages et intérêts du SYNDICAT CFDT DE LA COMMUNICATION, DU CONSEIL ET DE LA CULTURE ALSACE (S3C)

Compte tenu de la décision rendue, concernant la discrimination syndicale à l'encontre de Monsieur [redacted]

**Le Conseil dit qu'il y a lieu de faire suite à la demande du Syndicat CFDT de la Communication, du Conseil et de la Culture Alsace (S3C) et condamner la Société ALTRAN TECHNOLOGIE à lui payer la somme de 1000 Euros à titre de dommages et intérêts.**

**Sur l'article 700 du CPC**

L'article 700 du CPC dispose que le juge condamne la partie perdante à payer à l'autre partie les frais exposés et non compris dans les dépens.

**Le Conseil dit qu'il y a lieu**

**De donner droit à la demande de Monsieur ..... et condamner la SA ALTRAN TECHNOLOGIES à lui payer la somme de 1500 Euros au titre de l'article 700 du CPC**

**De donner droit à la demande du Syndicat CFDT de la Communication, du Conseil et de la Culture d'Alsace (S3C) et condamner la SA ALTRAN TECHNOLOGIE à lui payer la somme de 500 Euros au titre de l'article 700 du CPC**

**De débouter la SA ALTRAN TECHNOLOGIES de sa demande au titre de l'article 700 du CPC.**

**Sur les frais et dépens**

Conformément à l'article 696 du CPC la partie qui succombe doit supporter les frais et les dépens.

**Le Conseil dit qu'il y a lieu de condamner la SA ALTRAN TECHNOLOGIES aux entiers frais et dépens.**

**PAR CES MOTIFS**

Le Conseil de Prud'hommes de STRASBOURG, Section Encadrement, statuant publiquement, par jugement contradictoire et en premier ressort, après avoir délibéré conformément à la loi :

**DIT et JUGE** que les demandes de Monsieur ..... : concernant les rappels de salaire et parts variables sont justifiées

**DÉCLARE RECEVABLE** et bien fondée l'intervention du SYNDICAT CFDT DE LA COMMUNICATION, DU CONSEIL ET DE LA CULTURE ALSACE (S3C)

**CONDAMNE** la SA ALTRAN TECHNOLOGIES à payer à Monsieur les sommes suivantes :

- 8137.36 Euros bruts au titre de rappel de salaire pour les années 2015, 2016, 2017 et 2018
- 813.73 Euros bruts au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés y afférents.
- 24 766 Euros bruts au titre du paiement des parts variables
- 2476.60 Euros bruts au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés y afférents.

**RECONNAÎT** une discrimination à l'égard de Monsieur ..... du fait de ses mandats en qualité de représentant du personnel, et

**CONDAMNE** la SA ALTRAN TECHNOLOGIES à payer à Monsieur  
au titre de dommages et intérêts la somme de 15 000 Euros.

**CONDAMNE** la SA ALTRAN TECHNOLOGIES à payer au SYNDICAT CFDT DE LA  
COMMUNICATION, DU CONSEIL ET DE LA CULTURE ALSACE (S3C) à titre de  
dommage et intérêts, la somme de 1 000 Euros.

**FIXE** le salaire mensuel brut de Monsieur à 5306.12 Euros bruts,  
à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

**DÉBOÛTE** Monsieur de sa demande au titre de l'astreinte.

**ORDONNE** à la SA ALTRAN TECHNOLOGIES à remettre à Monsieur .....  
des bulletins de salaire conformes au présent jugement au plus tard 15 jours après  
la notification du jugement.

**DÉBOÛTE** Monsieur de sa demande au titre de l'astreinte.

**CONDAMNE** la SA ALTRAN TECHNOLOGIES à payer à Monsieur  
la somme de 1500 Euros au titre de l'article 700 du CPC.

**CONDAMNE** la SA ALTRAN TECHNOLOGIES à payer au SYNDICAT CFDT DE LA  
COMMUNICATION, DU CONSEIL ET DE LA CULTURE ALSACE (S3C) la somme de 500  
Euros au titre de l'article 700 du CPC.

**DET** que les montants porteront intérêts à compter du jour de la demande s'agissant  
de créances salariales, et à compter du jour de la notification du jugement s'agissant  
des dommages et intérêts.

**ORDONNE** l'exécution provisoire de droit s'agissant des créances salariales.

**CONDAMNE** la SA ALTRAN TECHNOLOGIES aux entiers frais et dépens.

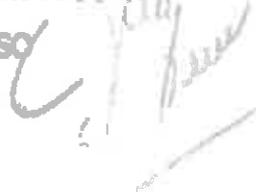
**DÉBOÛTE** Monsieur au titre de ses autres demandes.

**DÉBOÛTE** les parties de leurs conclusions autres ou plus amples.

Ainsi fait, jugé et prononcé, les jour, mois et an susdits.

La Présidente

D. RUSSO



La Greffière

S. SCHAEFFER MAS

