

# Votre salaire... est inférieur à 3428 euros brut ? Lisez.

ASTEK

Mai 2020

Chers collègues et sympathisants,

Nous vous parlons régulièrement de ce sujet et nous revenons vers vous avec de bonnes nouvelles. En effet, la cour d'appel de Toulouse a confirmé le 7 février 2020 le jugement en faveur des 40 salariés Toulousains ! Donc si vous avez un contrat modalité 2 à 38h30 et que votre salaire est inférieur à 3428 euros brut mensuel, vous êtes concernés par cette procédure judiciaire et pouvez faire partie de la vague 3 !

## CE QUE DIT LA CONVENTION COLLECTIVE...

Elle convient que les salariés qui ont un horaire de travail hebdomadaire de 38h30 (modalité horaire 2, opposé à modalité 1, 35h) sont payés au minimum au PMSS en vigueur.

## ... ET CE QUE CONFIRMENT LES JUGES !

La convention collective étant plutôt claire, les juges ne peuvent que dire que les employeurs qui ne respectent pas les règles ont tort. Ainsi, quand un salarié en modalité 2 a un salaire brut inférieur au PMSS, il est considéré comme étant en modalité 1. Donc, l'employeur doit lui payer les 3h30 en heures supplémentaires (entre 35h et 38h30).

## En 2016, 41 salariés de Toulouse

Après un recensement de plusieurs mois, et un rapprochement avec un cabinet spécialisé, les dossiers ont été déposés en juin 2016. Le jugement en Avril 2018 était favorable aux salariés. Sur demande d'Astek, la cour d'appel de Toulouse a confirmé le jugement. Et devinez quoi ? Astek fait encore appel et va en cassation...

**Procédure en cassation en cours**

## En 2018, 50 salariés recensés dans toute la France

Malgré la première action qui contribue à faire baisser la marge si chère aux yeux des dirigeants, la direction maintient le cap... 50 autres salariés ont répondu à notre offre de soutien judiciaire.

- Paris: 25 cas  
seront jugés le 10/09/20  
- Toulouse: 25 cas  
jugements reportés (covid)

## CE QU'IL Y A À GAGNER... ET À PERDRE...

La différence entre modalité 2 et modalité 1 porte sur le temps de travail et la rémunération. En passant en modalité 1, vous gagnez le paiement de 3h30 en heures supplémentaires (majorées), soit une réparation de plus de 10% de votre salaire de base. Mais vous perdez le bénéfice des CTD, dont la valeur sera déduite de la réparation. Un moindre mal car leur valeur est loin d'être celle de la réparation. Par suite (si jamais vous êtes encore dans l'entreprise après 2-3 années de procédures...), vous serez à 35h, sans jour de CTD.

**Exemple : Salaire de 30k€ brut avec 7 CTD dans l'année, la réparation s'élève à 3300€ par année, soit 11% de votre salaire.**

## COÛT DE L'ACTION

Une action collective ramène le coût individuel à quelques centaines d'euros. A comparer aux milliers d'euros d'une action personnelle. Que votre assistance juridique peut prendre en charge...

## LES INFOS UTILES - Questions fréquentes

Que vous quittiez Astek ou pas, vous pouvez agir... La signature du solde de tout compte n'engage à rien mais il est préférable d'y inscrire la mention "Sous réserve de mes droits".

La contestation portant sur le paiement de salaire, elle ne répare que les 3 années qui précèdent la date de la saisie de la justice ou la date de la sortie des effectifs.

**PARLEZ-EN AUTOUR DE VOUS ET CONTACTEZ-NOUS PAR  
EMAIL POUR REJOINDRE LA VAGUE 3 !**

Où nous trouver...

ENGLISH >>>

<http://diversiteproximite.wordpress.com>

[diversite.proximite@gmail.com](mailto:diversite.proximite@gmail.com)

May 2020

Dear colleagues,

We are following up on this topic and are back today with good news. In Toulouse, the appeal court confirmed on Feb 7th that the early 40 employees are entitled to a minimum salary above social security threshold. That is to say, that if your monthly contract is a 38h30 contract but your salary is below 3428 euros, you might want to bring your issue before court with our help, and reduced lawyer costs. Let's start a 3rd round... or would Astek management be finally fair ?

### THE COLLECTIVE CONVENTION SAYS...

Engineers who have a contract of 38h30 per week ("modalité 2", as opposed to "modalité 1" 35h per week) are granted a gross salary above the current PMSS.

### ... CONFIRMED BY JUDGES !

The convention being rather clear, justice can only admit that unrespectful employers are wrong. Thus, when an employee in "modalité 2" is paid under the PMSS, he can only be considered as "modalité 1". Consequently, the company shall pay the 3h30 as overtime.

### In 2016, 41 engineers in Toulouse

After several calls over several months, and the connection to a specialized lawyer, the files were opened in June 2016. The decision was favorable to employees in April 2018. Guess what, Astek appealed, again and again!...

**Cassation**

### In 2018, 50 engineers together from everywhere in France

Despite the first action which in fact reduces the so cheered margin in the eyes of management, there was no change in direction... 50 new employees have chosen to go to court.

- Paris: 25 cases  
decision on 10/09/2020  
- Toulouse: 25 cases  
reported (covid)

### TO WIN... TO LOOSE...

The difference between "modalité 2" and "modalité 1" is all about working time and salary. Back in "modalité 1", one earns the payment of the 3h30 overtime hours with legal extra-pay. This is in fact 10% of one's base salary. However, one loses the application of CTDs. Hence a compensation reduced by the value in money of the CTDs. The impact is minimum in fact since their value is far less than the overall compensation. So, in the end (given that you stay in the company after the 2-3 years of procedure) you will work 35h per week, with no CTD.

**Example : Salary of 30k€ gross and 7 CTD per year, the compensation is about 3300€ per year worked, roughly 11% of your salary.**

### COST OF THE ACTION

The collective action drastically reduces the individual cost to only a few hundreds of euros, compared to the thousands when alone. You may get your personal insurance involved too..

### USEFUL PIECES OF INFO - Frequent questions

May you stay or quit Astek, you may act... Signing the 'no dues' paper does not harm given that one writes "Sous réserve de mes droits".

The contestation being on the salary, it can only lead to a compensation for the last 3 years from the date of the file in justice or the date of end of contract.

**TALK ABOUT THIS WITH YOUR COLLEAGUES AND  
CONTACT US BY EMAIL**

**Où nous trouver...**

**ENGLISH >>>**

<http://diversiteproximite.wordpress.com>

[diversite.proximite@gmail.com](mailto:diversite.proximite@gmail.com)