



## Renault condamné pour travail dissimulé

**Un an après avoir été épinglée pour prêt illicite de main d'œuvre, la direction de Renault écope d'une nouvelle condamnation pour travail dissimulé au Technocentre et à Aubevoye.**



Après plusieurs suicides au Technocentre en 2006/2007 ayant entraîné 3 condamnations pour faute inexcusable de l'employeur, la direction de Renault avait été mise en demeure par l'inspection du travail de stopper ses agissements illégaux : absence de contrôle du temps de travail, amplitudes de journée anormales, non-respect des temps de repos...

Sous le coup de cette injonction, la direction a fini par concocter un accord de « *Maitrise du Temps de Travail et mise en place d'Horaires Variables* » signé par les seuls syndicats CFDT et CFE-CGC en 2011. Cet accord était censé mettre en échec le dépassement horaire massif dans l'établissement de Guyancourt/Aubevoye.

Mais le dispositif mis en oeuvre a ses effets pervers : les dépassements d'heures sont capitalisés dans un compteur « Horaire Variable », lui-même écrêté et remis à zéro chaque fin d'année. Ce dispositif a permis à la direction de Renault d'encaisser plus de 120 000 heures de travail gratuites en 5 ans, en écrétant les heures supplémentaires.

**Une fraude aux salaires et aux cotisations sociales qui représente l'équivalent d'une équipe projet de 75 personnes travaillant une année au noir au Technocentre et à Aubevoye.**

Nos contestations et demandes de renégocier l'accord de 2011 n'y ont rien fait. Le syndicat SUD a dû assigner Renault au Tribunal Judiciaire de Nanterre pour exiger l'arrêt de l'écrêtage.

### Toute heure travaillée doit être payée ou récupérée

Dans son jugement du 6 décembre 2021, le Tribunal Judiciaire de Nanterre a estimé que :

*« Cest en toute connaissance de cause que la société Renault ne rémunère pas les heures supplémentaires ainsi écrêtées et a ainsi sciemment commis le délit de travail dissimulé »,*

ce que les élus SUD n'ont cessé de dénoncer.

⇒ **Un écrêtage illégal** : Le tribunal interdit de fait à la société Renault de procéder à l'écrêtage des compteurs individuels, sous peine d'une astreinte de 5 000 euros par infraction et par jour de retard.

⇒ **Cadres** : Le tribunal fait droit à notre demande de permettre aux salariés cadres d'accéder enfin à leur compteur d'horaires. Ceux-ci en étaient privés jusqu'alors au motif qu'ils étaient au forfait jours.

⇒ **Préjudice** : Renault est condamné à verser à SUD la somme de 100 000 € de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi en raison du délit de travail dissimulé, ainsi que les frais de justice engagés.

⇒ **Poursuites pénales** : Le jugement peut être transmis au Procureur de la République, qui pourra décider de poursuites devant un Tribunal Correctionnel, en associant l'URSSAF dans une procédure pénale.

**Ce jugement constitue une victoire pour plus d'un millier de salariés qui voient leur excédent horaire passer à la trappe chaque 31 décembre.**

Mais la direction de Renault s'entête. Elle a fait appel du jugement du 6 décembre, ce qui a pour effet de suspendre son exécution, et a écrêté de nouveau les compteurs Horaire Variable le 31 décembre 2021.

### Comment récupérer ses heures écrêtées ?

Vous pouvez récupérer vos heures écrêtées et vos salaires confisqués ces dernières années. SUD s'engage à vous accompagner s'il le faut aux Prud'hommes. Contactez-nous dès maintenant !

## Le côté obscur du télétravail

Le télétravail a ses avantages, notamment pour les déplacements domicile/lieu de travail. Il a aussi ses inconvénients : perte ou déshumanisation du lien social, envahissement du travail dans la sphère privée, surtout pour le salarié...

**Allocation télétravail.** Depuis novembre, de nombreux salariés ont eu la surprise de découvrir que leur allocation mensuelle de télétravail était incomplète. Son mode de calcul pose problème.

⇒ **Une interprétation tendancieuse de l'Accord sur les nouveaux modes de travail du 10/06/21**

L'allocation télétravail, plafonnée à 30 € par mois, n'est déjà pas bien lourde. Mais la direction l'a en plus proratisée selon le nombre de jours télétravaillés, alors que cette proratisation ne figure pas dans l'accord.

⇒ **Tous les jours réellement télétravaillés ne sont pas pris en compte.**

Par exemple, si vous avez opté pour une formule de 2 jours de télétravail par semaine les mercredi et jeudi, vous avez droit normalement à 20 € d'allocation mensuelle. Mais si vous avez changé votre jour de télétravail (en étant par exemple en télétravail un lundi au lieu du mercredi), il est possible que ce jour ne soit pas considéré comme télétravaillé, et qu'il soit décompté de votre allocation. Même si ce changement s'est fait à la demande de votre hiérarchie.

⇒ **L'allocation est proratisée pour les salariés à temps partiel.**

Par exemple, un salarié en 4/5<sup>ème</sup> peut faire 2 jours de télétravail par semaine et toucher 16 € par mois au lieu de 20 € (soit 20 € x 0,8). Pourtant, il n'a pas télétravaillé 2 x 0,8 jours, mais bien deux jours entiers.

**Dépassement d'horaire.** Aujourd'hui, le télétravail ne prend pas en compte les dépassements d'horaire.

⇒ **Le compteur Horaire Variable est bloqué à 7h21 par jour même en cas de dépassement.**

⇒ **Les alertes en cas de non-respect des 11h de repos journalier (35h le we) sont désactivées.**

En ne contrôlant pas le temps de travail effectué à distance (télétravail), l'entreprise se place à nouveau dans une situation illégale. Elle se donne la possibilité de faire travailler son personnel gratuitement, comme c'est le cas en présentiel avec l'écrêtage des compteurs Horaire Variable.

La direction doit donner la possibilité aux salariés de déclarer leurs dépassements d'horaire en télétravail.

## L'histoire d'un pool qui s'est fait plumer

« C'est l'histoire d'un constructeur automobile qui ne fournit plus de véhicule à ses employés pour leurs déplacements professionnels... »

Pour faire des économies et récupérer de la trésorerie, l'entreprise a décidé de réduire drastiquement le nombre de véhicules du « pool ». Le mode opératoire par défaut est à présent l'utilisation de sa voiture personnelle pour les déplacements professionnels (réponse de la direction au CSE de décembre 2021). Quelles qu'en soient les conséquences sur l'activité des projets, sur nos vies privées, etc...

« Y'a qu'à, faut qu'on » : bienvenue aux décisions arbitraires

La direction dans un aplomb sans faille explique qu'« en cas accident, le salarié doit faire le constat amiable en son nom et sous son numéro de contrat d'assurance. Puis, après déclaration du fait auprès l'employeur, l'assurance Renault se « substituera » à l'assurance de l'employé ». Encore heureux !

⇒ Mais mon assurance permet-elle d'utiliser mon véhicule personnel pour un usage professionnel ?

⇒ Y-a-t-il un surcoût pour disposer de cette autorisation ? Sera-t-il compensé par l'entreprise ?

⇒ Quel est le montant de la franchise RSAS en cas de bris de glace ? Idem en cas d'accident ?

⇒ Quel est le montant RSAS de la garantie corporelle du conducteur ?

⇒ Si mon véhicule est détruit, Renault m'en offre-t-il un neuf ?

⇒ J'ai un seul véhicule dans mon foyer : dois-je le mettre en priorité à la disposition de ma famille (prise en charge des enfants, etc..) ou de l'entreprise ?

⇒ Un refus d'utiliser son véhicule personnel sera-t-il pris en compte dans l'évaluation de son « savoir être » ?

⇒ Comment est compensée la variation des prix des carburants du jour au lendemain ?

**Et que de questions encore...**

**La direction doit fournir les moyens de travailler et redimensionner les pools taxi.**

**Unissons-nous et organisons-nous pour défendre nos intérêts : Syndiquez-vous à SUD !**