



M. Eloi COURCOUX
Directeur Général Newrest Wagons-Lits France
17 rue André Gide
75015 PARIS

Paris, le 19 juin 2020

Monsieur,

Au bout de 3 mois d'activité partielle qui prendra bientôt fin, suite à l'annonce de reprise que vous avez faites, notre organisation syndicale vous alerte sur la gestion et la rémunération de cette activité partielle.

Vous avez décidé d'appliquer unilatéralement des mesures qui contreviennent à la législation ainsi qu'à nos accords :

Sur le calcul d'indemnisation de l'activité partielle :

La rémunération à retenir est celle servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés (calculée selon la règle du maintien de salaire).

Le ministère du travail a élaboré un document intitulé : DISPOSITIF EXCEPTIONNEL D'ACTIVITE PARTIELLE Précisions sur les évolutions procédurales et questions-réponses, la dernière mise à jour date du 11 juin 2020.

Sur votre fiche pratique sur la rémunération en chômage partiel, en date du 12 mai 2020 vous reprenez les éléments figurant dans ce document avec les trois taux horaires.

Sauf que pour le calcul de ces trois taux, vous n'appliquez pas la directive du ministère de manière correcte.

Sur le 1^{er} taux qui est le taux horaire de base, il n'y a pas de débat.

A l'inverse, sur le 2^{ème} taux qui est celui des primes calculées en fonction du temps de présence, vous reprenez la somme des primes du mois de février divisé par 151,67H, alors que la note du ministère précise : **« Le montant des primes à prendre en compte est celui que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé. Lorsque ces primes connaissent une variation importante d'un mois sur l'autre, un montant mensuel moyen calculé selon les modalités mentionnées au 3 peut être utilisé. »**

Le taux 3 étant calculé de la manière suivante : **« Le montant mensuel de référence de ces éléments est égal à la moyenne de ces éléments de rémunération variables perçus au cours des 12 mois, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de 12 mois, précédant le premier jour de placement en activité partielle de l'entreprise indépendamment de la mise en activité partielle du salarié (par exemple période du 1er mars 2019 au 29 février 2020). Ce montant est divisé par le nombre d'heures mensuelles correspondant à la durée légale sur la période**

considérée (151,67 heures sur le mois) Le résultat de cette division donne le taux horaire des éléments de rémunération variable. »

En conséquence, le calcul du taux 2 doit être refait puisque les primes des commerciaux sont variables d'un mois à un autre. De plus sur le taux 3 vous n'avez pas inclus le bonus commercial qui est un élément variable de rémunération reposant sur le chiffre d'affaire réalisé par les commerciaux.

Pour la catégorie des chefs de bord, étant donné les différences de rémunération subies par les chefs de bord payés en prime qualitative trimestrielle (payée au mois d'avril 2020) et ceux payés en Primes Journées Autres, nous vous demandons de rectifier le taux 2 des premiers puisqu'ils ont subi une discrimination par rapport à ceux payés en JA qui ont eu ces primes intégrées dans le taux 2.

Compte tenu de cette situation, nous vous demandons de rectifier les taux horaires 2 et 3 pour tous les salariés dont les composantes de rémunération sont des primes et des éléments variables.

Epuration et modification des dates des compteurs congés payés acquis sur la période 2018/2019, des repos jours fériés acquis sur la période 2019 :

L'Ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 autorise l'employeur, dans la limite de 6 jours de congés, à :

- Décider de la prise de jours de congés payés acquis par le salarié
- Modifier unilatéralement les dates de prise de CP du salarié
- Fractionner les congés, sans être tenu de recueillir l'accord du salarié
- Fixer les dates de congés sans être tenu d'accorder un congé simultané à des conjoints ou des partenaires liés par un pacte civil de solidarité.

3 conditions sont nécessaires :

- Existence d'un accord d'entreprise qui détermine les conditions de dérogation
- Respect d'un délai de prévenance d'au moins 1 jour franc
- Période de congés imposée ou modifiée antérieure au 31 décembre 2020.

Aucun accord n'a été signé dans ce sens, vous avez enfreint de façon délibérée ces textes et vous vous êtes arrogé le droit d'épurer et de déplacer les congés payés et les repos jours fériés de tous les salariés, en violant au passage les dispositions de l'article L 3141-16 code du travail et en ne respectant pas le plan de congés d'hiver.

Epuration des compteurs de retard trains, de repos compensateurs nuit et des repos dus :

Heures de Retards Trains :

L'annexe 4 du protocole sur le statut Newrest Wagons-Lits France Harmonisation – Périmètre TGV France du 27 mai 2014, précise que ce compteur est « perpétuel » et que seulement lorsqu'il atteint 16 heures, celles-ci peuvent être posées par le salarié dans les 3 mois sous forme de désidératas auprès du Planning Long Terme (PLT).

Le salarié peut pareillement poser des heures de retard trains auprès du service Gestion Quotidienne du Planning (GQP), dans les mêmes délais que les repos dus, la valorisation de la journée étant celle de l'amplitude de la vacation.

Le compteur devient perpétuel et le commercial garde ainsi la possibilité de poser l'ensemble des heures de son compteur retards trains.

Il est précisé qu'un suivi trimestriel des heures posées en PLT et GQP sera remis aux différents CE (nombre de demandes, d'accords et de refus), suivi qui depuis la mise en place du CSE n'a jamais été remis à l'instance.

Pour notre OS, l'employeur ne peut donc en aucun cas imposer de manière unilatérale la pose des heures de ce compteur, seul le commercial est habilité à le faire.

Repos compensateurs de nuit :

Vous avez pareillement épuré tous les compteurs repos compensateurs nuit sans respecter les modalités de pose de ces repos compensateurs prévues à l'annexe 7 de l'accord d'harmonisation des statuts du 27 mai 2014, tout en ne créditant pas l'acquisition des repos nuit de 2019 sur les bulletins de salaires et en ne payant pas les heures correspondant aux retards des trains dans le créneau nuit (21H/6H).

Repos dus :

L'accord d'harmonisation des statuts précise que les repos dus sont à prendre dès que possible mais que ce compteur ne devrait jamais dépasser 5 jours. Les jours de repos dus excédant ce plafond doivent impérativement être pris avant le 31 mai. Cela ne vous autorise pas à les placer à votre guise, l'accord du salarié est nécessaire et vous ne pouvez épurer des compteurs en deçà de 5 jours.

De même que pour les congés payés et les jours fériés, vous vous êtes de nouveau placé en infraction par rapport à l'application de nos accords et vous avez causé un préjudice à tous les salariés.

Sur la Date d'ancienneté dans l'entreprise :

Contrairement à ce que vous avez communiqué à certains de nos salariés, la période d'activité partielle ne peut pas avoir pour effet de rompre ou suspendre l'ancienneté du salarié, notre convention collective et l'accord NRF de décembre 2000 ne considèrent pas la période d'activité partielle comme une suspension du contrat de travail.

A titre d'exemple, un salarié qui justifie d'une ancienneté de 4 ans avant d'être placé en activité partielle pour 3 mois, justifie d'une ancienneté de 4 ans et 3 mois au terme de l'activité partielle, lorsqu'il reprend son travail.

Sur la communication au personnel commercial des feuilles d'intéressement et de bonus commercial des mois de février et mars :

Nous voudrions que vous transmettiez aux salariés commerciaux, leurs feuilles d'intéressement et de bonus commercial, afin de pouvoir vérifier leur paiement sur les bulletins de salaire correspondants ainsi que le calcul des Journées autres payées sur cette période.

Sur la mise en activité partielle des salariés vulnérables à compter du 1^{er} mai 2020 :

Ces salariés jugés vulnérables de par leur état de santé ainsi que leurs proches vivant au même domicile peuvent bénéficier du chômage partiel depuis le 1er mai s'ils étaient en arrêt de travail dérogatoire jusqu'au 30 avril 2020. Nous vous rappelons que ce placement en activité partielle est assuré par l'employeur.

Sur l'acquisition des RTT des cadres au forfait :

Dans l'accord NRF, le nombre maximum de journées de travail est fixé à 217 par année civile complète de travail. Afin de ne pas dépasser la limite des 217 jours annuels, les salariés bénéficient de jours de repos supplémentaires : les RTT.

Dans ce système forfaitaire, le nombre total de RTT auquel a droit le salarié est défini et attribué en début d'année. Dans ce cas, les jours de RTT crédités le sont au titre de l'année complète. Les absences, y compris dans le cadre d'une activité partielle, n'ont donc aucune conséquence sur le nombre de RTT acquis par les salariés.

La direction Newrest se place donc dans une situation de non-respect de la législation et des accords collectifs, cette inexécution des accords collectifs cause un préjudice à tous les salariés de l'entreprise.

Notre organisation syndicale, vous demande de prendre en compte tous ces éléments et de rectifier toutes ces infractions avant d'être obligée d'agir en justice pour obtenir réparation pour tous les salariés de NEWREST.

Dans l'attente de votre réponse, nous vous prions d'agréer, Monsieur, nos salutations distinguées

Les Délégués Syndicaux Force Ouvrière
Ksenija POTKRAJAC et Jean-Marc STAUB