



Vol depuis des années de vos jours de repos !

Les représentants AVENIR constatent que la direction organise l'alourdissement des processus pour reconnaître vos droits mais surtout ne pas les payer combien même elle finit par les reconnaître. Etonnant non ?

AVENIR a alerté officiellement la direction par écrit et par déclaration et échanges en CSE du 28 janvier 2022 :

« De : raad [<mailto:yhraad@gmail.com>] Envoyé : vendredi 28 janvier 2022 11:55 À : CSE SSG

Cc : drieets-idf-ud92.uc6@drieets.gouv.fr; 'DRIEETS-IDF-UD75, UC16'

Objet : Déclaration du syndicat AVENIR sopra steria au CSE du 28 janvier 2022 Importance : Haute

Déclaration du syndicat AVENIR sopra steria au CSE du 28 janvier 2022

Après vérification juridique, les élus AVENIR et RS AVENIR au CSE SSG confirment ce que nous avons indiqué hier à la direction en réunion du CSE sur l'obligation de respecter les droits des salariés en matière de respect de repos hebdomadaire. Nous indiquons ci-après les règles extraites du document officiel sur le sujet obtenu de l'abonnement juridique de CSE auprès de ELNET :

1/ Trois règles sont applicables en matière de repos hebdomadaire (page 10 de l'étude) :

- il est interdit d'occuper plus de 6 jours par semaine un même salarié (C. trav., art. L. 3132-1)
- le repos hebdomadaire doit avoir une durée minimale de 24 heures consécutives, auquel doit s'ajouter le repos quotidien minimum qui est, sauf dérogations prévues par décret, de 11 heures consécutives.

Par conséquent, le repos hebdomadaire doit, en principe avoir une durée minimale de 35 heures (C. trav., art. L. 3132-2)

- la journée de repos hebdomadaire doit être accordée le dimanche (C. trav., art. L. 3132-3 Circ. DRT 19/92, 7 oct. 1992 : BO Trav., n° 92/23)

Ces trois règles sont impératives ; elles sont d'ordre public. Il ne peut y être dérogé que dans le cadre d'une loi.

2/ Conformément à la Loi, il peut y avoir une dérogation au repos dominical lorsque la Loi le prévoit (travaux urgents selon la Loi, traitement de matières périssables ou surcroît extraordinaire de travail, travaux intéressant la défense nationale, établissements industriels fonctionnant en continu ...

Lorsque la dérogation s'applique, le repos hebdomadaire qui n'a pas été pris est reporté (page 14 de l'étude).

Ainsi il est regrettable de constater que la direction nous a mis le doute sur le sujet hier et demandons à nouveau que les sujets, pour lesquels la solution légale est déjà connue, se traitent dans le respect de La Loi. »

Quelques mois plus tard, le CSE SOPRA STERIA GROUP a voté à la majorité une action légale sur le sujet avec mandatement d'un avocat malgré l'opposition de certains élus TRAIID UNION.

L'avocat a rencontré en septembre 2022 la direction qui a admis globalement ces droits, a effectué 175 régularisations mais elle refuse une régularisation totale depuis 3 ans comme les règles de prescription l'exigent ...

Ainsi, même si la direction commence par se moquer de nos demandes, elle finit par admettre vos droits mais elle ne souhaite pas les régulariser totalement ! Ainsi la direction n'a même pas généralisé cette régularisation à toute l'UES SOPRA STERIA et au groupe c.à.d SOPRA STERIA I2S, SBS, SOPRA HR ...

La dénonciation ne suffit pas : il faut démultiplier les procédures prud'homales pour obtenir au centime près vos droits afin d'imposer à la direction de changer ses méthodes actuelles qui vous épuisent à chaque réclamation.

Les représentants AVENIR organiseront des réunions et des permanences par site afin de vous rencontrer sur RDV, étudier vos arguments et vos demandes, et vous assister y compris en saisissant le Conseil des Prud'hommes et vous représenter par nos défenseurs syndicaux nommés par l'administration à cet effet. Désormais, les salariés pourrait faire comprendre à l'employeur qu'il paiera les droits, soit à l'amiable soit par procédure prud'homale.





Pour faire cesser le RACKET sur vos primes sur objectifs

Depuis des années, la direction abuse dans la fixation tardive et unilatérale de vos objectifs puis dans le calcul non-justifié par les pièces des primes sur objectifs. Réellement la direction exclut annuellement le sujet des « salaires variables » des négociations annuelles obligatoires et n'effectue pas l'information consultation obligatoire du CSE sur le sujet.

Face à ces infractions, AVENIR a obtenu des décisions judiciaires de condamnation et qui vont se multiplier.

Le racket sur votre salaire variable doit cesser ([Voir ici](#)).

La jurisprudence récente confirme vos droits (Voir [J2021](#), [J2022](#) et [J2022](#)) :

1. Interprétation extensive du versement intégral de la rémunération variable lorsque les objectifs ont été communiqués tardivement au salarié, La Cour de Cassation (Cass Soc 25 novembre 2020 n°19-17246) décide la régularisation maximale : « *En statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté l'inopposabilité au salarié des objectifs servant à la détermination du montant de la rémunération variable pour l'année 2013, de sorte que celle-ci devait lui être versée intégralement à hauteur du bonus cible maximum de 12 %, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé le texte susvisé.* »



2. Le règlement prorata temporis de la prime d'objectifs : La Cour d'appel de Paris, Pôle 6 - Chambre 9, 10 mars 2021 : « *La prime constitue la partie variable de la rémunération versée au salarié en contrepartie de son activité de sorte qu'elle s'acquiert au fur et à mesure même si le départ du salarié est antérieur au versement de cette prime* ».

Et la Cour d'appel de Paris, Pôle 6 – Chambre 11, arrêt du 19 janvier 2021 [6] confirme que la prime « liée à l'activité du salarié s'acquiert au fur et à mesure... il sera fait droit à la demande au prorata temporis (du salarié) ».

3. La fixation des objectifs par l'employeur sous le contrôle des Juges.

a) Une information précise doit être donnée par l'employeur au salarié en début d'exercice. La Cour d'appel de Versailles (17ème Chambre, 17 mars 2021 RG n°18/04163) examinant les pièces communiquées conclut avec pertinence que : « *la société n'a pas respecté ses engagements contractuels en ne lui notifiant pas au salarié des objectifs précis. Les objectifs notifiés lors de l'entretien d'évaluation qui a pour objet d'évaluer la performance du salarié... n'ont pas le même objectif que la fiche de fixation des objectifs qui fixe le pourcentage de la rémunération variable* ».

L'information donnée au salarié sur les conditions de fixation de sa prime d'objectifs est une information essentielle (Cass. Soc. 24 juin 2020 n°18-19723) : « *Seule une clause précise définissant objectivement l'étendue et les limites de l'obligation souscrite peut constituer une condition d'application (de la prime d'objectifs)... le salarié doit pouvoir vérifier que le calcul de sa rémunération a été effectué conformément aux modalités prévues* ».

b) L'employeur a la charge de prouver qu'il a bien informé le salarié des conditions de fixation de sa prime d'objectifs. Ainsi la Cour d'appel de Bordeaux dans son arrêt du 13 janvier 2021 (RG n°18/00436) rappelle qu'il appartient à l'employeur : « *de prouver qu'il a ouvert des négociations (pour) négocier les objectifs avec le salarié... (à défaut) l'entreprise est débitrice des primes d'objectifs dont le montant doit être fixé par le juge* ».

L'arrêt de la Cour d'appel de Paris, Pôle 6 - Chambre 10, du 6 mars 2019 (RG n°17/11264) répartit également la charge de la preuve de la prime d'objectif : « *l'employeur est tenu à une obligation de transparence qui le contraint à communiquer au salarié les éléments servant de base de calcul de son salaire notamment, de cette part variable* ».

Dans le même sens la Cour d'appel de Paris, Pôle 6 - Chambre 3, arrêt du 2 avril 2019 (RG n°15-01952) condamne l'employeur : « *qui ne transmet pas ces modalités de calcul (de la part variable) à verser la prime d'objectifs au salarié* ».

c) L'interdiction de modifier unilatéralement la rémunération variable du salarié en cours d'exercice (Cas. Soc. n°19-15432)

4. L'immixtion des juges dans le pouvoir de décision de l'employeur (Cass. Soc 24 juin 2020 n°18-19723), le salarié contestait le caractère réalisable de ses objectifs. La Cour de Cassation a reproché aux juges du fond de ne pas avoir recherché : « *si les objectifs fixés par l'employeur étaient réalisables compte tenu de sa politique commerciale* ».



Pour cesser le Racket sur vos primes sur objectifs – suite

5. L'employeur doit prouver qu'il a fixé les objectifs au salarié. A défaut pour l'employeur de prouver qu'il a fixé les conditions d'attribution des primes d'objectifs au salarié, la prime d'objectifs est entièrement due. Cette règle s'applique tout autant au salarié en période d'essai depuis près de 3 mois, même si la rupture de la période d'essai n'est pas jugée abusive (Cour d'Appel de Versailles, 21ème chambre, 6 janv. 2022 RG n°20/00024)

Et peu important l'absence de contestation du salarié : « *la société X se prévaut de l'absence de contestation du salarié quant à la fixation de ses objectifs alors que le contrat de travail ne prévoit pas de fixation des objectifs concertée avec le salarié, mais fait état d'objectifs assignés chaque trimestre, de sorte que l'absence de contestation du salarié est indifférente au débat...le salarié est fondé à exiger pour l'année X le maximum de sa rémunération variable...* » (CA de Lyon, Ch. Soc. A, 9 mars 2022 RG n°18/08883). *L'employeur ne peut pas modifier seul les conditions de fixation de la prime d'objectifs : « l'envoi de simples mails ne vaut pas acceptation par le salarié d'une modification du plan de prime auquel renvoie le contrat de travail. Il convient de juger que la société X en ne versant pas à Y la somme de 19 003 euros qu'elle lui devait au titre de sa prime d'objectifs a gravement manqué à ses obligations contractuelles »* (Cour d'Appel de Rouen, 13 octobre 2022, RG n°20/01395).



6. La primauté du contrat : les Juges fixent le bonus dû au salarié en fonction des clauses signées par le salarié et l'employeur (CA d'Amiens, 15 fév. 2022, RG 20/03779).

7. C'est à l'employeur de prouver qu'il a donné au salarié les moyens nécessaires pour atteindre l'objectif fixé. La relation de travail repose sur l'obligation réciproque pour l'employeur de donner un travail et une rémunération au salarié qui en contrepartie doit exécuter les prestations demandées : « *il s'en déduit que la rémunération variable du salarié dépendait majoritairement des résultats de son équipe et était par ailleurs fixée compte tenu de consignes de la direction régionale... les objectifs doivent correspondre à des normes sérieuses et raisonnables, compatibles avec les moyens donnés... le salarié justifie que sur une équipe de cinq vendeurs à domicile, l'un a été licencié... sans être remplacé, deux ont été en arrêt maladie... sans être remplacés, le quatrième vendeur ayant été absent pendant six mois pour maladie sans être non plus remplacé... en date du 6 janvier 2017...son équipe ne comportait plus aucun effectif... Ces éléments conduiront à faire droit à un rappel de commissions...* » (CA Versailles 2 juin 2022 RG 19/02261) Et « *En ce qui concerne les primes trimestrielles... l'employeur ne verse aucun élément suffisant à remettre en cause les allégations du salarié selon lesquelles il ne lui aurait pas attribué les moyens d'atteindre ses objectifs* » (CA Versailles 22 sept. 2022 RG 20/00841).

8. Il incombe à l'employeur qui allègue que les objectifs ainsi définis n'ont pas été atteints en totalité par le salarié de justifier du non-paiement de la prime annuelle sur objectif, d'en rapporter la preuve » (CA Reims 23 février 2022, RG 20/01222). Le salarié contestait l'appréciation par son employeur du critère qualitatif de la prime d'objectifs fixée. La Cour constate que la société « *ne rapporte pas la preuve... que le salarié n'aurait pas atteint les objectifs qui lui auraient été fixés* » et que la Cour juge irréalistes. De longue date, les juges écartent les objectifs fixés non réalistes et exigent de l'employeur qu'il apporte la preuve de leur caractère réalisable.

9. La question de la proratisation du salaire variable intervient lorsque le salarié quitte l'entreprise et le sollicite. Rappelons le principe selon lequel lorsque le salarié est dispensé de préavis, il ne doit subir aucune diminution des salaires et avantages qu'il aurait perçus s'il avait accompli son travail (CA de Lyon 29 juin 2022 RG 18/08095). La Cour rappelle que le salarié doit « *percevoir toutes les primes et gratifications qui viennent à l'échéance pendant la période de préavis, y compris les primes d'objectifs, même si le salarié n'a pas été en mesure de réaliser l'objectif qui lui a été assigné compte tenu de la dispense d'exécution de préavis* ».

AVENIR est disponible pour soutenir l'obtention de vos droits à l'amiable ou par action judiciaire ... y compris pour les salariés qui ont accepté de passer au forfait jours et qui n'obtiennent pas leur prime sur objectif promise !



Des augmentations générales partout sauf à SOPRA STERIA !

La direction ne prend pas en compte les difficultés financières de ses salariés suite à l'inflation.

Elle admet l'augmentation de ses prix de vente et du prix moyen d'achat de la sous-traitance mais ne se sent pas concernée par l'augmentation générale des salaires ... même pas ceux inférieurs à 3422 € par mois (PMSS) !

SOPRA STERIA se démarque ainsi de ses clients (EADS, SNCF, La POSTE ...) et de ses concurrents (CAP GEMINI, THALES ...).

En NAO, la direction a décidé uniquement l'augmentation de sa contribution au ticket restaurant de 36 centimes, une légère augmentation des indemnités km et une augmentation de l'indemnité de surtemps de trajet et des barèmes grands déplacements avec un refus de négociation sur les salaires y compris les salaires variables !

Des Mesures collectives significatives partout sauf à SOPRA STERIA ... Pourquoi ?

	AUGMENTATION GÉNÉRALE	PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR
LA BANQUE POSTALE	3 % pour salaires < 45 K€, 2 % jusqu'à 60 K€, 1 % jusqu'à 99 K€	
BNP PARIBAS	3 % jusqu'à 90 K€ avec plancher de 1.200 et plafond de 2.000	1.100 euros pour salaires < 60 K€ et 800 euros de 60 à 90 K€
BANQUE POPULAIRE	De 1,5 % à 3,5 %, dégressif selon tranches de salaires jusqu'à 80 K€	Entre 850 euros et 1.800 euros pour tous, selon les banques régionales
CAISSE D'ÉPARGNE	2,8 % pour tous avec un minimum de 1.000 euros	1.000 euros pour tous en 2022
CRÉDIT MUTUEL-CIC	3 % pour tous avec un plancher à 1.200 euros	3.000 euros au 1 ^{er} janvier
LCL	1.200 euros pour salaires < 35 K€, 1.000 jusqu'à 60 K€, 900 jusqu'à 90 K€	
SOCIÉTÉ GÉNÉRALE	3 % pour salaires < 60 K€, 2 % entre 60 et 80 K€, au 1 ^{er} avril 2023	1.700 euros, janvier 2023
ALLIANZ FRANCE	De 1,25 % à 3 % dégressif selon tranches de salaires jusqu'à 65 K€, 400 euros pour salaires de 65 à 75 K€	1.500 au 1 ^{er} février 2023 pour salaires < 80 K€
AXA	Proposition de 1,7 % au 1 ^{er} janvier pour cadres et 2,7 % pour employés, négociations en cours	
CNP	Proposition de 2.000 euros pour salaires < 55 K€, 1.800 de 55 à 75, 1.500 de 75 à 80 K€. Négociations en cours	Pas pour 2023
GROUPAMA-GAN	4 % minimum, avec seuil de 1.400 euros pour salaires < 35 K€	850 euros jusqu'à 2 Smic, 400 euros au-delà

SOURCE : L'AGEFI

SOPRA STERIA semble adorer la « Participation Zéro » depuis des années ! C'est nul socialement !

Elle s'entête à refuser d'instaurer une participation des salariés aux résultats avec une formule dérogatoire assurant la distribution d'au moins 10% des bénéfices.

La direction réalise plus de 100 M€ d'économies de fonctionnement par an par rapport à 2019 grâce au télétravail et à ses conséquences. Pourquoi elle refuse le partage des profits contrairement à ses concurrents et à ses clients ?

