

Pourquoi SOPRA STERIA vous doit des indemnités de CP et de Primes de Vacances ?

SOPRA STERIA n'accepte pas les demandes récurrentes du syndicat AVENIR de corriger ses règles et sa formule de calcul de l'indemnité de congés payés pour respecter strictement la législation qui stipule que le salarié a droit pendant ses congés au maintien du salaire plus une indemnité complémentaire si la règle de calcul dite règle du 10ème lui est plus favorable.

AVENIR a publié un dossier complet sur le sujet depuis 2017 et a fait une étude au CE SSG avec la commission économique et l'expert comptable qui a conclut aux appréciations suivantes :

- L'employeur ne paie pas totalement dans beaucoup de cas les indemnités de congés payés dus à chaque salarié
- Egalement la prime de vacances dont le budget est égal à 1/10e des indemnités de CP selon SYNTEC est sous-estimée par la direction.

Ce dossier nécessite une procédure de régularisation au fond mais le CE a préféré agir en urgence en 2019 devant le juge des référés. Les Syndicats AVENIR et CGT sont intervenus pour le soutenir en justice mais les jugements en référé puis en appel ont été décevants.

Environ 4 ans après ce référé, la Cour de Cassation vient de nous donner raison et éduque l'entreprise (Voir ci-après) concernant le respect des textes qui régissent vos droits (**arrêt du 7 juin 2023, Pourvoi no W 21-25.955**).

La direction doit décider, comme l'a fait STERIA dans le temps, de corriger ses calculs à la demande du Syndicat AVENIR ou nous réclamerons en justice les millions dus aux salariés sachant que l'entreprise avait provisionné plusieurs millions pour ce litige dans ses comptes !

COUR DE CASSATION Audience publique du 7 juin 2023

Arrêt n° 676 FS-B Cassation partielle

Réponse de la Cour

Vu l'article 31, alinéa 1^{er}, de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987, dite syntec :

9. Une convention collective, si elle manque de clarté, doit être interprétée comme la loi, c'est-à-dire, d'abord, en respectant la lettre du texte, ensuite en tenant compte d'un éventuel texte législatif ayant le même objet et, en dernier recours, en utilisant la méthode téléologique consistant à rechercher l'objectif social du texte.

10. Aux termes du texte susvisé, l'ensemble des salariés bénéficie d'une prime de vacances d'un montant au moins égal à 10 % de la masse globale des indemnités de congés payés prévus par la convention collective de l'ensemble des salariés.

11. Il en résulte que cette prime de vacances est calculée sur l'ensemble des indemnités de congés payés versées aux salariés de l'entreprise durant la période de référence, peu important qu'ils aient quitté l'entreprise en cours d'exercice.

12. Pour débouter le comité et les syndicats de leur demande tendant à ce que soit constatée la violation par la société de l'article 31 de la convention collective et juger que l'assiette de calcul de la prime de vacances doit être calculée en intégrant les indemnités de congés payés versées aux salariés ayant quitté la société durant la période de référence, l'arrêt retient que seuls les salariés présents dans l'entreprise au 31 mai d'une année donnée peuvent prétendre au bénéfice de la prime de vacances. Il ajoute que la prime de vacances doit être calculée sur l'ensemble de la période annuelle, est payable annuellement et n'a à être payée qu'aux salariés présents dans l'entreprise au 31 mai.

13. En statuant ainsi, la cour d'appel a violé le texte susvisé.





Information mensuelle des élus AVENIR du CE Octobre 2018

Le scandale éclate : Que dit l'expert comptable ?

Action judiciaire du CE pour environ 2 millions d'Euros dus aux salariés

Prime de vacances mal calculée !

Nos élus ont insisté depuis 2 ans à obtenir une expertise formelle sur le calcul de la prime de vacances due à chaque salarié. Nos efforts ont abouti à l'obtention d'un résultat formel de l'expert comptable mandaté par le CE : par respect de la convention collective, la direction doit un reliquat très important en prime de vacances par salariés pour un total d'environ 612.000 Euros cette année.

Après échanges avec l'expert et la direction en réunion du CE fin septembre 2018, les élus ont voté une action judiciaire incluant vos droits rétroactifs et l'avis suivant :

1) Concernant la prime de vacances, le scandale éclate : les salariés n'ont pas eu leur dû depuis des années !

En effet, l'expert comptable n'a pas eu en 2016 les chiffres mais a pu en obtenir en septembre 2018. Son expertise documentée constate un restant dû aux salariés en 2017 en prime de vacances d'au moins 612 000 EUROS pour SOPRA STERIA GROUP.

La direction est sollicitée pour régulariser à l'amiable la situation, et ce, depuis des mois.

Devant sa non-réponse, le CE SSG a voté une action en justice pour permettre, à défaut d'accord amiable, aux salariés de récupérer leur dû soit au moins 1,8 Millions d'EUROS avec l'effet rétroactif. Où est cet argent ?

2) Concernant la participation, l'expert pointe que la formule de calcul appliquée dans l'entreprise (formule légale à défaut d'accord sur une formule dérogatoire) donne actuellement un résultat de 0 Euro à distribuer aux salariés.

En effet, les capitaux propres d'environ 900 Millions d'Euros, augmentent de 100 Millions Euros pratiquement tous les ans, ce qui rend impossible toute amélioration. Également le bénéfice net comptable est d'environ 140 Millions d'euros alors que le bénéfice fiscal net est trop faible de l'ordre de 16 Millions d'euros à cause des charges et provisions.

Le CE, tout comme l'expert, préconise la mise en place d'une formule dérogatoire (permise par le Code du Travail) sur la base d'un pourcentage du bénéfice net comptable à distribuer tous les ans aux salariés. La loi permet jusqu'à 50% du bénéfice net comptable, soit 70 Millions d'euros. Il correspond à la réalité de l'entreprise. Pour rappel, les dividendes sont de 50 Millions d'euros.

Indemnités de congés payés ... aussi !

3) Concernant la consultation sur les comptes 2017, le CE est inquiet sur les comptes et souligne le retard important par rapport aux objectifs du CASH Flow (objectif fixé au DG et annoncé au marché).

Sachant que l'objectif de trésorerie ou cash flow est encore augmentée pour 2018, le CE s'inquiète des moyens employés pour atteindre cet objectif. Le CE demande donc un suivi mensuel précis de cette trésorerie et des raisons de sa fluctuation. Il est exclu pour les élus du CE d'envisager tout retard de versement des droits des salariés, tant en salaire, remboursement de frais ou Tickets Restaurant, pour améliorer ce Cash Flow. En effet, le CE n'a pas une visibilité suffisante sur les actions d'atteinte de cet objectif et de diminution du DSO (délai d'encaissement). Par contre, le CE est sollicité sur beaucoup de retards de versement de frais et autres par les salariés.

Ainsi, la Commission Economique du CE avait raison d'agir au sujet des primes de vacances. Actuellement, elle demande un éclaircissement sur le calcul des indemnités de congés payés et le versement des sommes dues aux salariés.

A défaut de transparence, nous solliciterons un audit des règles de la Paie par un expert comptable agréé.

Il n'y a pas à se fâcher, les bons comptes font les bons amis.

Contactez nous pour vos droits

info@avenir-soprasteria.com

06.06.40.48.82





Information mensuelle des élus AVENIR du CE
Avril 2019

**Le C.E. a voté l'action en Justice pour obtenir
votre restant dû en indemnité de Congés Payés**

La direction a modifié à la baisse le calcul des Indemnités de Congés Payés !

L'Indemnité de Congés Payés est un droit

Depuis des mois les Représentants AVENIR et l'Expert-Comptable SEXTANT ont alerté la direction sur leurs constats en matière du Calcul du complément d'indemnité de Congés Payés (ICP).

Ce complément qui doit figurer sur votre fiche de paie de juillet de chaque année selon la paie SOPRA (en septembre de chaque année selon l'ancienne paie STERIA) doit correspondre aux sommes dues à chaque salarié en application de la règle du plus favorable pour le calcul de l'indemnité de Congés Payés entre :

- La règle du maintien du salaire
- La règle du 1/10^e de l'assiette des salaires et compléments soumis à CP dans la période de référence

De nombreux salariés ont constaté depuis 2016 de grosses différences défavorables sur leur fiche de paie concernant le complément d'indemnité de Congés Payés.

La Commission Economique du C.E. a demandé à deux reprises à la direction de se réunir ensemble avec le responsable paie de l'entreprise pour étudier l'anomalie sur plusieurs fiches de paie et aboutir ainsi sur le sujet. La direction n'a pas accepté.

En réunion du CE de février 2019, la direction a refusé de faire venir le responsable paie au prochain CE pour traiter le sujet. Les élus AVENIR ont alors fait inscrire le sujet à l'ordre du jour du CE de mars 2019 en incluant un vote pour une action judiciaire.

En réunion de mars 2019, la direction a admis avoir modifié la formule de calcul de l'indemnité de Congés Payés sans information consultation du C.E. ni des salariés. De même elle a admis que sa valorisation d'un jour de C.P. pris ne dépend plus du nombre de jours ouvrés du mois concerné mais est égale au salaire mensuel multiplié par 1/21,67.

Les élus AVENIR ont remis par écrit à la direction et aux élus un exemple pour illustrer la problématique de la modification de la formule imposée par la direction sans information ou consultation du CE SSG ni information des salariés.

Un salarié (5000 Euros par mois, assiette de congés payés pour la période de référence de 60.000 Euros) prend ses congés (25 jours par exemple) en juillet 2019 (Tout le mois soit 23 jours ouvrés) et en octobre 2019 (2 jours) :

Vote à la majorité absolue pour agir en Justice

Pour la direction :

*1/ Elle maintient le salaire en juillet 2019 : Salaire brut sur sa fiche de paie : 5000 Euros mais elle valorise sur sa fiche de paie ses congés payés pris de 23 jours à : $23 * (5000 / 21,67)$ soit 5306 Euros*. Ceci est supérieur au salaire versé donc inadmissible !*

2/ Elle maintient le salaire en octobre 2019 :

*Salaire brut sur sa fiche de paie : 5000 Euros soit $2 * (5000/23)$ soit réellement 434 Euros à titre de maintien de salaire pour les 2 jours de congés mais elle valorise sur la fiche de paie ses 2 congés payés pris à : $2 * (5000 / 21,67)$ soit 461 Euros ! Ceci est inadmissible.*

Pour la Loi le plus favorable entre le maintien de salaire et la règle de 10e conduit à verser au salarié : $(60000 / 10)$ moins la valorisation réelle soit $(6000 - 5000 - 434)$ soit 566 Euros en complément d'ICP.

Pour la direction, en appliquant sa méthode unilatérale, le plus favorable entre le maintien de salaire et la règle de 10e conduit à verser au salarié : $6000 - 5306 - 641 = 53$ Euros en complément d'ICP.

Le salarié perd donc injustement 513 Euros sur sa paie de juillet dans cet exemple.

Ceci a été confirmé en réunion par la direction et le responsable paie sans fournir de base légale à ce calcul.

En conséquence, le CE SOPRA STERIA GROUP par vote à bulletins secrets (unanime moins un bulletin blanc et un bulletin nul) a décidé d'agir en justice, en faisant appel à son avocat habituel, pour voir ordonner l'application des règles légales en matière de calcul de l'indemnité de congés payés avec effet rétroactif et paiement aux salariés des sommes dues ainsi que les droits afférents.

Le CE SOPRA STERIA GROUP a mandaté à cet effet les membres de la commission économique pour agir en son nom en allouant un budget de 10.000 Euros à cet effet.

Contactez nous pour vos droits

info@avenir-soprasteria.com

06.06.40.48.82





Information mensuelle des élus AVENIR du CE Août 2019

Résultats Semestriels Sopra Steria Group, Erreurs de Paie, Intéressement et Participation

Les Erreurs de Paie ... Volontaires ou Involontaires ?

Publication des résultats semestriels

La société SSG a publié ses résultats du 1er semestre 2019 en ligne avec les objectifs annuels. Elle relève l'objectif de croissance organique 2019 et confirme les autres objectifs.

CHIFFRES CLÉS

UN PREMIER SEMESTRE EN LIGNE AVEC LES OBJECTIFS ANNUELS

Chiffre d'affaires	Résultat opérationnel d'activité	Résultat net – Part du Groupe
2 207,1 M€	151,0 M€	60,9 M€
soit une croissance organique de 7,4 % une croissance totale de 9,6 %	soit 6,8 % du chiffre d'affaires +0,2 pt par rapport au S1 2018	en hausse de 58,8 % par rapport au S1 2018 (38,4 M€)
Flux net de trésorerie disponible	Dette financière nette	Déficit net d'impôt des fonds de pensions RU
-21,8 M€	624,3 M€	149 M€
en nette amélioration par rapport au S1 2018 (-77,3 M€)	représentant 1,6x l'EBITDA pro forma vs 1,8x au S1 2018	vs. 123 M€ au S1/12/2018

PERFORMANCE OPÉRATIONNELLE PAR PÔLE

	Chiffre d'affaires			Résultat opérationnel d'activité	
	S1 2019 (M€)	S1 2018 Retraité* (M€)	Croissance organique (%)	S1 2019 (% du CA)	S1 2018 (% du CA)
France	914,9	849,1	+ 7,7%	9,3%	9,0%
Royaume-Uni	429,6	385,7	+ 11,4%	6,1%	4,5%
Autre Europe	534,9	498,5	+ 7,3%	6,5%	6,9%
Sopra Banking Software	204,0	202,1	+ 0,9%	-4,7%	-4,5%
Autres Solutions	123,6	119,2	+ 3,7%	11,7%	12,7%
Total	2 207,1	2 054,6	+ 7,4%	6,8%	6,6%

* Chiffre d'affaires à périmètre et taux de change 2019

Comme le syndicat AVENIR a signé l'accord d'intéressement, les salariés n'ont pas été privé de ce droit. L'intéressement et sur-intéressement ont été d'environ 700 Euros en 2019 et seront supérieurs en 2020. Cependant ceci est trop insuffisant. **AVENIR demande et agit pour un minimum égal à la moyenne d'intéressement/participation en France soit 2500 Euros !** Nous proposons une formule de participation égale à au minimum à 10% du bénéfice net comptable de SSG. **L'expert-comptable a souligné que SSG a fait des choix qui donnent un bénéfice net fiscal après impôts (17,3 M€) 7 fois inférieur au bénéfice net comptable (124,7 M€) ce qui prive les salariés de la participation.**

Indemnités de Congés Payés & Paie

La direction doit des millions d'Euros aux salariés en raison des erreurs de paie volontaires ou involontaires :

- La direction a officiellement provisionné **1,4 millions d'Euros pour litige dans les comptes 2018 sur les primes vacances.**
- Nous avons constaté que **les salariés à temps partiel et au forfait jours recevaient une paie erronée.** Après réclamation, la direction indique avoir corrigé la paie sans le justifier.
- La direction ne reconnaît pas **l'acquisition mensuelle au prorata des jours de congés d'ancienneté** prévus par la Convention SYNTEC mais uniquement à terme échu au 1er juin de chaque année. Chaque salarié qui quitte l'entreprise avant le premier juin est potentiellement lésé dans son solde de tout compte. Nos élus au CE ont saisi la direction avec copie à l'Inspection du Travail suite à son refus de régularisation.
- La direction ne respecte pas le droit des salariés au **paiement (article 27 - Convention SYNTEC) de l'indemnité des congés payés** non pris en raison d'un arrêt maladie par exemple.
- **Le complément d'indemnité de congés payés versé sur la paie de juillet 2019 est insuffisant.** Le changement irrégulier de la formule de calcul minimise pour la majorité des salariés ce complément et le rend nul (absence de ce complément) pour certains (Voir notre communication détaillée d'avril).

Contactez nous pour vos droits

info@avenir-soprasteria.com

06.06.40.48.82



Pour rappel, sur le plan contractuel, **la jurisprudence sanctionne sévèrement la remise irrégulière des bulletins de paie.** La non-délivrance de bulletin de paie ou la remise de bulletins de paie erronés cause au salarié un préjudice qu'il appartient au juge de réparer (Cass. soc., 22 mai 1986, no 83-42.505; Cass. soc., 19 mai 2004, no 02-44.671). Toute infraction aux règles est pénalement sanctionnée de l'amende prévue pour les contraventions de 3e classe (C. trav., art. R. 3246-1) pour chaque bulletin irrégulier produit.

