



VRAIMENT
POUR Y VOIR ++ CLAIR

Discrimination ... allons à l'essentiel

La Loi et la jurisprudence :

Selon le Code du Travail (article L1132-1 : Discrimination à l'embauche dans le secteur privé, articles L1133-1 et L1133-6 : Inégalités de traitement autorisées dans le secteur privé) et le Code Pénal (articles 225-1 à 225-4 : Sanctions pénales), la discrimination est prohibée et constitue un délit.

Il y a discrimination lorsque l'employeur traite différemment ses salariés en fonction de :

- Origine géographique, nom de famille, lieu de résidence
- Appartenance ou non-appartenance, réelle ou supposée, à une ethnie ou à une nation
- Langue parlée (autre que le français),
- Sexe ou identité de genre
- Situation de famille, grossesse ou maternité
- Orientation sexuelle ou mœurs
- Apparence physique,
- Âge
- État de santé, handicap, perte d'autonomie
- Caractéristiques génétiques
- Religion, convictions politiques ou activités syndicales
- Précarité de sa situation économique.

La discrimination au travail peut être une décision de l'employeur concernant :

- l'embauche d'un nouveau salarié,
- le licenciement d'un salarié,
- le renouvellement d'un contrat,
- la mutation ou promotion à un autre poste en interne,
- le salaire et toutes les formes de rémunération,
- la formation,
- le reclassement,
- ou les tâches confiées.

Les salariés, les stagiaires et apprentis sont protégés contre les discriminations.

En étendant le champ de l'obligation de sécurité incombant à l'employeur en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs aux agissements discriminatoires, la Cour de cassation permet de sanctionner l'employeur lorsque de tels agissements sont perpétrés par des personnes qui exercent une autorité, de fait ou de droit, sur ses salariés.

Au visa des articles L. 1132-1 (relatif à l'interdiction des discriminations) et des articles L. 4121-1 et L. 4121-2 (relatifs à l'obligation de protection de la santé et de prévention des risques professionnels) du Code du travail, la Cour de Cassation énonce que l'employeur est « tenu envers ses salariés d'une obligation de sécurité en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, notamment en matière de discrimination », et qu'il « doit répondre des agissements des personnes qui exercent, de fait ou de droit, une autorité sur les salariés ».

Ce lien novateur entre l'obligation de sécurité et l'interdiction des discriminations permet à la Cour de cassation d'engager la responsabilité de l'employeur pour des faits qui n'ont pas été commis par l'un de ses subordonnés.

D'abord appliquée aux maladies professionnelles (Cass. soc., 28 févr. 2002, no 00-10.051) et aux accidents du travail (Cass. ass. plén, 24 juin 2005, no 03-30.038) en droit de la protection sociale, l'obligation patronale de sécurité a développé son potentiel après avoir migré vers le droit du travail.

En vertu des articles L. 4121-1 et suivants du Code du travail, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires à la protection de la santé physique et mentale du travailleur, en mettant en œuvre des principes généraux de prévention.

Grâce à sa formulation et à sa portée très générales, cette obligation a été, avec le temps, associée à des mécanismes existants en droit du travail afin de renforcer leur effectivité.

L'obligation de sécurité, telle qu'elle est énoncée en droit du travail, permet toujours de renforcer la responsabilité de l'employeur vis-à-vis des atteintes à la santé de ses salariés, que celles-ci résultent d'un manquement à une obligation légale en matière de santé au travail, d'un harcèlement moral ou, comme c'est le cas en l'espèce, d'agissements discriminatoires.

En droit du travail, l'obligation de sécurité concerne logiquement le non-respect par l'employeur des dispositions de la quatrième partie du Code du travail, notamment lorsqu'il n'organise pas une visite médicale obligatoire (Cass. soc., 28 févr. 2006, no 05-41.555).

L'intégration de l'obligation de sécurité au champ du droit du travail a également permis de requalifier toute rupture du contrat de travail, quelle que soit sa forme (licenciement, prise d'acte...), en licenciement sans cause réelle sérieuse dès lors qu'elle résultait d'un manquement de l'employeur en matière de santé au travail (Cass. soc., 29 juin 2005, no 03-44.412 ; Cass. soc., 28 janv. 2009, no 07-44.556, Cass. soc., 3 mai 2018, no 16-26.306).

L'obligation de sécurité a également permis un contrôle par les juges des décisions de l'employeur relatives à l'organisation du travail, qui ne doivent pas avoir « pour objet ou pour effet de compromettre la santé et la sécurité des salariés » (Cass. soc., 5 mars 2008, no 06-45.888).

L'extension de l'obligation de sécurité s'est également faite à la lutte contre le harcèlement moral au travail, affirmée dès les premiers articles du Code du travail (Première partie, premier livre), ce qui a permis de renforcer son effectivité (v. infra). Dès 2006, la Cour de cassation affirmait que l'employeur était « tenu envers ses salariés d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, notamment en matière de harcèlement moral » (Cass. soc., 21 juin 2006, no 05-43.914).

Cette solution a été réaffirmée avec l'évolution jurisprudentielle de l'obligation de sécurité : désormais, l'employeur est débiteur d'une « obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, notamment en matière de harcèlement moral », qui lui impose de mettre en œuvre toutes les mesures énoncées aux articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail, et de mettre fin à la situation de harcèlement dès qu'il en a eu connaissance (Cass. soc., 1er juin 2016, no 14-19.702).

La présente décision établit un lien similaire entre obligation de sécurité et interdiction des discriminations.

Une extension de principe à l'interdiction des discriminations

Dans l'arrêt rendu le 30 janvier 2019, la Cour de cassation énonce que l'employeur est « tenu envers ses salariés d'une obligation de sécurité en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, notamment en matière de discrimination ».

L'extension au harcèlement moral pouvait facilement s'expliquer par le fait que ce dernier renvoie à des agissements répétés « qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel » (C. trav., art. L. 1152-1).

Malgré un fondement juridique différent, il était logique d'établir un lien avec l'obligation de sécurité énoncée dans la quatrième partie du Code du travail.

La situation à SOPRA STERIA :

Malgré une multitude de situations reconnues avec traitement par rupture transactionnelle ou par jugement ou par accord amiable et les demandes écrites AVENIR à la direction ... et les actions en CHSCT, DP et CE et bientôt CSE, le sujet n'est pas traité en priorité ... tout simplement car la direction ne ressent pas un risque financier majeur.

Si les condamnations en France appliquaient les règles américaines d'indemnisation, tout de suite, la direction aurait exigé le traitement immédiat du sujet !

Beaucoup de salarié sollicitent AVENIR et nous les assistons en veillant à la mise en place par l'employeur des mesures préventives pour leur sécurité santé (alerte DP, alerte CHSCT ...), au respect de leurs droits et en les soutenant tant dans la négociation avec l'employeur pour faire valoir leurs arguments, leurs demandes et les preuves afin d'aboutir à une solution amiable ou par intervention de l'Inspection du Travail ou à les assister en justice.



Connaître vos droits et les Actions proposées pour les obtenir :

Le syndicat AVENIR agit dans l'entreprise, auprès de la direction et auprès des autorités et parfois en justice pour obtenir la régularisation de vos droits.

Le syndicat AVENIR étudie la situation avec chaque salarié concerné et tente de favoriser les solutions amiables avec l'employeur qui connaît la capacité d'AVENIR à soutenir le salarié.

AVENIR fait des petits et les salariés sont de plus en plus informés de leurs droits depuis la création du syndicat en 2006.

Contactez AVENIR pour tout complément d'information ou assistance.



6 Août 2018

Avenir sopra-steria

100% Salariés, Indépendants et Engagés

La direction ne veut rien entendre !

Halte aux discriminations !

Contactez nous pour vos droits

info@avenir-soprasteria.com

06.06.40.48.82



Le Comité d'Entreprise a, à maintes reprises relevé des actes de discrimination syndicale ou liée au sexe ou à l'âge. Des jugements condamnent l'employeur qui les ignore.

Pourtant, bien que l'on doive supporter les discours anti syndicaux tenus par **Traid-**

Union, la réalité c'est que de nombreux élus syndiqués sont sur mission comme vous et vivent un véritable calvaire au quotidien pour la seule et bonne raison qu'ils ont un mandat des salariés pour défendre les intérêts de leurs collègues. La panoplie utilisée est toujours la même : missions déqualifiantes, arrêt net de l'évolution de carrière à la prise d'un mandat, notes de frais en souffrances, intimidations en tout genre...

Dernier épisode en date, Jérémie, très actif en CE, CCE... a été pris pour cible par l'employeur au travers d'une procédure de licenciement : Des écrits de l'employeur ont été jugés diffamatoires dans un jugement du tribunal de Police (ce jugement fait l'objet d'un appel en cours). L'inspection du travail a refusé le licenciement et la direction dans son acharnement à fait un recours auprès du ministère du travail qui lui aussi a rejeté l'argumentation de la direction. Le CE et toutes les organisations syndicales ont dénoncé une véritable chasse aux sorcières. Le syndicat AVENIR a présenté à l'administration les dossiers collectifs qu'il a confiés à Jérémie et les résultats obtenus.

A Roanne, suite aux constats de l'Inspecteur du Travail concernant des irrégularités et l'obligation légale de régularisation pour des centaines de collègues, Gaël délégué du personnel, membre du CE et conseiller du salarié a été malmené par la hiérarchie et il a dû exercer son droit de retrait. Le syndicat AVENIR a demandé à la direction des actions correctives.

La direction, qui reconnaît des problèmes pour recruter et fidéliser les salariés, doit absolument changer d'attitude envers les représentants des salariés qui ne se font bien souvent que l'écho du malaise ressenti par les salariés au quotidien, comme en atteste : le taux de turn-over élevé, les résultats alarmants des différentes enquêtes sur les conditions de travail et les bilans des médecines du travail. La direction doit comprendre que :

- ce n'est pas en cassant le thermomètre que l'on n'aura pas de fièvre et que l'entreprise et ses salariés iront mieux, bien au contraire
- elle gagnera en crédibilité et en confiance auprès des salariés en respectant les valeurs qu'elle énonce elle-même comme « Respect des autres »

SALARIÉS SOPRA STERIA, il faut agir ...

juin 2016

Avenir sopra-steria

100% Salariés, Indépendants et Engagés

AXWAY, SOPRA STERIA, I2S, SBS, SOPRA HR

Courrier Officiel aux salariés de SOPRA STERIA, I2S, BEAMAP, SBS, SOPRA HR et d'AXWAY

Chacun parmi vous est lésé directement ou indirectement :

- **Frais Professionnels** : Le Barème de remboursement des frais Km est inférieur au barème administratif malgré la jurisprudence qui interdit cette pratique.
- **Indemnisation du surtemps de trajet** : L'indemnisation obligatoire n'est plus pratiquée par la direction malgré l'obligation prévue dans le Code du Travail.
- **Non-respect du Minimum salarial pour les salariés en modalité RTT 2** : Plusieurs centaines de salariés sont concernés, ce minimum en salaire mensuel moyen est de 3218 Euros /mois. **Non-paiement des heures supplémentaires** : Il faut en finir avec les réunions et les chantiers effectués sur invitation de la direction mais qui ne sont pas rémunérés, au motif que la participation est facultative ...
- **Télétravail stoppé pour plusieurs groupes de salariés** : L'accord de 2013 reste valable jusqu'au 31/12/2016 mais la direction ne semble pas tenir compte de ses dispositions.
- **Cotisation employeur inférieure au minimum pour la Prévoyance** : L'entreprise cotise 1% pour la tranche A du salaire pour la Prévoyance alors que L'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 agréée par arrêté ministériel du 31 mars 1947 (JO 24 avr.) dispose que la cotisation doit être au moins égale à 1,5% de la tranche A du salaire.
- **Plusieurs centaines de suppressions de postes** : Certains partent en licenciement critiques alors que le directeur encaisse officiellement plus de 2,142 millions d'Euros d'indemnités.
- **Discrimination condamnée mais maintenue** : Plusieurs situations de discrimination condamnées par la justice paraissent maintenues malgré les multiples alertes.
- **Travail posté et Astreintes** : Les accords, droits et usages sont-ils respectés ?
- **Négociation et Communication syndicale** : La direction écarte abusivement le syndicat AVENIR sopra steria des négociations en prétendant négocier avec les syndicats représentatifs dans l'UES alors que la représentativité dans l'UES SOPRA STERIA attend le résultat des élections à intervenir.
- Le syndicat AVENIR sopra steria est aussi privé de l'information syndicale mensuelle sur l'Intranet et par email alors qu'il dispose d'une section syndicale dans l'UES SOPRA STERIA.

...

Conformément à l'arrêt N°98-46149 de la Cour de Cassation du 14 février 2001, les syndicats signataires ou non d'une convention ou d'un accord collectif disposent, soit, du droit d'agir en justice en exécution des droits que les salariés tirent de la convention ou de l'accord collectif, **à la condition d'avertir les salariés intéressés et que ceux-ci ne se soient pas opposés à l'action**, soit, du droit d'intervenir à une instance engagée, à raison de l'intérêt collectif que la solution du litige peut présenter pour leurs membres.

Ainsi, par ce courrier, vous êtes avertis que le syndicat AVENIR, après avoir longuement tenté de raisonner la direction, saisit le Tribunal de Grande Instance et que si vous souhaitez vous opposer, en ce qui vous concerne, à notre action judiciaire vous pouvez nous en informer par courrier à Syndicat Avenir sopra steria 41 rue Barrault, 75013 Paris.

Le syndicat AVENIR sopra steria est 100% indépendant de la direction mais surtout il défend les droits des salariés d'une manière pragmatique et simple : Pas de BLABLA !