Avenir sopra-steria
100% Salariés, Indépendants et Engagés

VRAIMENT POUR Y VOIR + CLAIR

Le syndicat AVENIR s'exprime et la direction et ses alliés déprime !

Heures Supplémentaires … allons à l'essentiel

La Loi et la jurisprudence :

Le temps de travail effectif se définit comme « le temps pendant lequel le salarié est à disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles » (article L.3121-1 du Code du travail). Le temps de travail effectif est ainsi défini par deux critères légaux cumulatifs que sont la disponibilité et l'absence de liberté.

Le temps de travail effectif doit être intégralement rémunéré.

Les heures supplémentaires se définissent comme les heures de travail effectives réalisées au-delà de la durée légale du travail (35 heures). En revanche, il doit s'agir de celles effectuées à la demande de l'employeur ou au moins avec son accord implicite.
Les heures supplémentaires ouvrent droit à une rémunération plus favorable (taux horaire majoré) au salarié ou à un repos compensateur équivalent à la majoration. Certaines heures supplémentaires ouvrent également droit à une contrepartie obligatoire en repos.

Le refus de l'employeur de payer des heures supplémentaires de travail constitue un fait fautif. Le salarié peut alors prendre acte pour rompre le contrat de travail et réclamer au conseil des prud'hommes l'indemnisation du préjudice subi et le rappel des heures. De telles heures peuvent le cas échéant constituer du travail dissimulé.

La preuve des heures n'incombe spécialement à aucune des parties aux yeux de la Cour de cassation (Chambre Sociale, 10 Novembre 1998, n°96-42749). En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail effectuées, la charge de la preuve revient aussi bien à l'employeur qu'au salarié (Code du travail, article L.3171-4).

L'article L. 212-1-1 du Code du travail décrit en quelque sorte le rôle de chacune des parties.
En effet, l'alinéa 1er indique que l'employeur "doit fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié". Il est précisé à la phrase suivante que '"au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction (...)". Il est difficile d'être plus clair : le salarié ne saurait rester passif et se borner à affirmer qu'il a accompli des heures supplémentaires. Au contraire, il lui appartient "de fournir préalablement au juge des éléments de nature à étayer sa demande"

Le juge doit donc se fonder sur les éléments objectifs fournis par l'employeur pour déterminer la durée exacte du travail, sans pouvoir opposer l'absence de preuve ou la preuve insuffisante du salarié. Le juge ne peut, pour rejeter la demande du salarié en paiement d'heures supplémentaires, se fonder sur l'insuffisance des preuves apportées par celui-ci (Chambre sociale, 3 juillet 1996, n° 93-41.645)

La jurisprudence a pu apporter de nombreuses réponses quant aux preuves qui peuvent être mises en avant pour prouver la réalisation d'heures supplémentaires.

1) Un décompte des heures supplémentaires

La Cour de cassation (Chambre sociale, 24 Novembre 2010, n°09-40928 a estimé& que « la salariée avait produit un décompte des heures qu'elle prétendait avoir réalisées auquel l'employeur pouvait répondre ». Concrètement, l'employeur ne peut avec cette décision se contenter de demander à écarter des décomptes manuscrits d'un salarié en faisant état de ce qu'elle n'émanerait que du salarié et que ces décomptes ne seraient pas probants. Il lui appartient de démontrer le contraire.

Le salarié peut donc étayer sa demande au moyen de fiches de temps (Chambre sociale, 19 janvier 1999 n° 96-45.628) ou, encore, un tableau dactylographié établi lui-même et le planning de ses tâches (Chambre sociale, 21 novembre 2012, n°10-27429).

Le salarié peut aussi prouver la réalisation d'heures supplémentaires via des bulletins de paye, un agenda ou encore des attestations de collègues. La Cour de cassation confirme cela (Chambre sociale, 16 Mai 2012, n°10-27646).

Il a été jugé aussi, par exemple, qu'une salariée peut valablement produire un décompte qu'elle a elle-même effectué à partir de ses agendas personnels sur lesquels sont simplement notées des heures de début ou de fin de journée, ces éléments étant corroborées par des attestations de directeurs d'établissements. Selon les hauts magistrats l'employeur pouvait répondre à ces éléments jugés suffisamment précis (Chambre sociale, 30 septembre 2015, n° 14-17748)

Il existe aussi des moyens de preuve bien plus originaux : pour obtenir le paiement de vos heures supplémentaires, l'impression des courriels et les captures d'écrans peuvent servir.
Aux yeux de la Cour de cassation, il n'appartient pas à la salariée d'apporter la preuve des heures supplémentaires mais seulement d'étayer sa demande, la Cour d'appel de Paris, qui aurait dû vérifier si les courriels et les captures d'écran produits par la salariée permettaient de déterminer quelles étaient les heures supplémentaires dont elle demandait le paiement et mettaient ainsi l'employeur en mesure de répondre en fournissant ses propres éléments, a violé l'article L. 3171-4 du code du travail.

Quelques jurisprudences :

1) Le paiement des heures supplémentaires est dû dès lors que leur réalisation a été rendue nécessaire par les tâches confiées au salarié.
Dans un arrêt du 12 septembre 2018, la Cour de cassation rappelle que le paiement des heures supplémentaires suppose, à minima, l'accord implicite de l'employeur.

Néanmoins, dans deux arrêts du 14 novembre 2018, la Cour de cassation a rappelé qu'un salarié pouvait obtenir le paiement de ses heures supplémentaires, quand bien même il n'aurait pas obtenu l'accord, explicite ou implicite, de son employeur.

2) Preuve des heures supplémentaires : l'employeur est tenu de répondre aux décomptes horaires produits par le salarié.
Ainsi, dans un arrêt du 24 janvier 2018 N°16-23743, la Cour de cassation rappelle qu'un décompte journalier des heures travaillées du salariés (en l'espèce il s'agissait d'une saisie informatique des horaires, enregistrée sur l'intranet de la société), déclenche l'obligation pour l'employeur d'y répondre.

3) Les heures de délégation effectuées en dehors du temps de travail doivent être payées comme des heures supplémentaires.
La question du régime des heures supplémentaires se pose régulièrement en présence de représentants du personnel.

En effet, dès lors que les heures de délégation sont assimilées à du temps de travail effectif, le salarié protégé doit se faire payer ses heures de travail selon le régime de droit commun.

Aussi, si ses heures de délégation ont pour effet de porter sa durée du travail au-delà de 35 heures, il doit se voir appliquer le régime des heures supplémentaires.

Avenir sopra-steria
100% Salariés, Indépendants et Engagés

VRAIMENT POUR Y VOIR + CLAIR

Ainsi, dans un arrêt du 3 octobre 2018 [7], la Cour de cassation rappelle que lorsque les heures de délégation sont « utilisées en dehors du temps de travail, en raison des nécessités du mandat» elles suivent le régime des heures supplémentaires.

4) L'employeur peut être condamné à une indemnité pour travail dissimulé en présence d'heures supplémentaires.
En effet, l'article L.8221-5 du Code du travail dispose qu'est « réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié le fait pour tout employeur : […]de se soustraire intentionnellement à la délivrance d'un bulletin de paie ou d'un document équivalent défini par voie réglementaire, ou de mentionner sur le bulletin de paie ou le document équivalent un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli ».
Ainsi, dans un arrêt du 14 mars 2018, la Cour de cassation a estimé que l'intention de dissimuler les heures supplémentaires se déduisait du contrôle exercé par l'employeur auprès de ses salariés.
Dans un arrêt du 5 avril 2018, la Cour de cassation a également estimé que l'employeur « avait nécessairement connaissance du nombre d'heures qu'il faisait effectuer par le salarié » dès lors qu'il s'agissait « d'une petite structure ».
Enfin, dans un arrêt du 12 juillet 2018, la Cour de cassation a constaté que l'intention de dissimuler les heures supplémentaires effectuées ressortait du « nombre très élevé des heures supplémentaires accomplies sur une année » qui « n'avait pu échapper à l'employeur ».

5) Oui, un cadre peut obtenir le paiement de ses heures sup' ! Cour de cassation, 24 octobre 2018, n°17-20691.
Dans un arrêt du 24 octobre 2018, la Cour de cassation a rappelé que la qualité de cadre n'était pas exclusive de la réalisation d'heures supplémentaires.

Ainsi, la Haute Juridiction juge « que la qualité de cadre et l'existence d'une liberté d'organisation dans le travail ne suffisent pas à exclure le droit au paiement d'heures supplémentaires ».

La situation à SOPRA STERIA :

1/ La direction dans l'entreprise ne valide pas les heures supplémentaires puisque seulement 0,17% des heures réalisées annuellement sont des heures supplémentaires validées et payées.

2/ Il y a infraction mais la direction se protège derrière un accord d'entreprise signé par ses alliés TRAID UNION et S3I qui agissent pour son compte contre le syndicat AVENIR.

3/ Les élus AVENIR ont déjà alerté la direction de l'importance de la reconnaissance et du paiement des heures supplémentaires réalisées par les salariés. Les élus AVENIR maintiennent les actions dans

Contactez nous pour vos droits
info@avenir-soprasteria.com
06.06.40.48.82

l'intérêt des salariés et de l'entreprise sur le sujet.

4/ Le CE, fait rare, a voté le 27/06/2019 la sollicitation écrite suivante du Conseil d'Administration de SOPRA STERIA Group (Seuls les élus TRAID UNION ont tenté de bloquer ce droit, l'élu S3I s'est abstenu) :

> *« En application du code du travail L2323-63, les membres du Comité d'entreprise SSG alertent le conseil d'administration de Sopra Steria Group sur le risque économique et social du fait de la non reconnaissance et du non-paiement d'heures supplémentaires dans l'entreprise.*
> *En effet depuis plusieurs années, les élus signalent en vain les faits suivants :*
> - ✓ *Seuls 3% en moyenne des salariés saisissent leur temps de travail dans l'entreprise.*
> - ✓ *Seules 0,17% environ d'heures supplémentaires sont reconnues dans l'entreprise ce qui est largement en dessous des moyennes nationales (3% environ).*
> - ✓ *Les salariés sont dissuadés voire interdits par consigne de saisir leur temps de travail.*
> - ✓ *De plus, tous les mois des salariés réalisent des heures de travail au-delà du nombre maximal d'heures journalières ou hebdomadaires légal sans réaction de la direction.*
> - ✓ *Partout dans l'entreprise, les TNF sont historiquement bas, tous les projets sont en tension et malgré cela le volume d'heures supplémentaires ne bouge pas.*
>
> *Le CEt SSG vous alerte sur le risque économique que cela fait porter à l'entreprise, pouvant entrainer :*
> - ✓ *un redressement fiscal élevé de l'URSSAF,*
> - ✓ *une condamnation en justice pouvant aller jusqu'à la reconnaissance de travail dissimulé entrainant une interdiction de répondre aux appels d'offres publics,*
> - ✓ *la multiplication d'actions juridiques de salariés lésés et réclamant le paiement de leurs heures de travail.*
>
> *Le CEt SSG vous demande de prendre la mesure du risque encouru et de réagir urgemment sur la politique de reconnaissance des heures réellement réalisées dans l'entreprise.»*

5/ Le Directeur Général, Monsieur Vincent PARIS, en réunion du CE SSG d'octobre 2019 que le Conseil d'Administration et la direction indiquent qu'ils écoutent les élus AVENIR et le CE SSG concernant l'obligation de déclarer et valider les heures supplémentaires déjà, comme le demandent nos élus, sur les grands projets critiques où les heures supplémentaires ne peuvent être ignorés.
Les pro-directions (TRAID UNION et S3I) étaient verts en l'entendant !

Connaître vos droits et les Actions proposées pour les obtenir :

Le syndicat AVENIR agit depuis 2006 en justice pour obtenir la régularisation de vos droits sur le sujet.

Beaucoup de dossiers ont été traités à l'amiable et le reste par décision judiciaire.

L'entreprise a déjà été condamnée à plusieurs reprises à payer les heures supplémentaires pour des salariés soutenus par le syndicat AVENIR.

Contactez AVENIR pour tout complément d'information.

Information mensuelle des élus AVENIR du CE
Juillet 2019

Expertise Stratégie et Conséquences sur l'Emploi

Le C.E. demande au Conseil d'Administration des actions concrètes

Lettre du CE au Conseil d'Administration

Les élus AVENIR ont déjà alerté la direction de l'importance de la reconnaissance et du paiement des heures supplémentaires réalisées par les salariés. Les élus AVENIR maintiennent les actions dans l'intérêt des salariés et de l'entreprise sur le sujet.

Le CE, fait rare, a voté le 27/06/2019 la sollicitation écrite suivante du Conseil d'Administration de SOPRA STERIA Group (Seuls les élus TRAID UNION ont tenté de bloquer ce droit) :

« En application du code du travail L2323-63, les membres du Comité d'entreprise SSG alertent le conseil d'administration de Sopra Steria Group sur le risque économique et social du fait de la non reconnaissance et du non-paiement d'heures supplémentaires dans l'entreprise.
En effet depuis plusieurs années, les élus signalent en vain les faits suivants :

- ✓ ***Seuls 3% en moyenne des salariés saisissent leur temps de travail dans l'entreprise.***
- ✓ ***Seules 0,17% environ d'heures supplémentaires sont reconnues dans l'entreprise ce qui est largement en dessous des moyennes nationales (3% environ).***
- ✓ ***Les salariés sont dissuadés voire interdits par consigne de saisir leur temps de travail.***
- ✓ ***De plus, tous les mois des salariés réalisent des heures de travail au-delà du nombre maximal d'heures journalières ou hebdomadaires légal sans réaction de la direction.***
- ✓ ***Partout dans l'entreprise, les TNF sont historiquement bas, tous les projets sont en tension et malgré cela le volume d'heures supplémentaires ne bouge pas.***

Le CEt SSG vous alerte sur le risque économique que cela fait porter à l'entreprise, pouvant entrainer :

- ✓ ***un redressement fiscal élevé de l'URSSAF,***
- ✓ ***une condamnation en justice pouvant aller jusqu'à la reconnaissance de travail dissimulé entrainant une interdiction de répondre aux appels d'offres publics,***
- ✓ ***la multiplication d'actions juridiques de salariés lésés et réclamant le paiement de leurs heures de travail.***

Le CEt SSG vous demande de prendre la mesure du risque encouru et de réagir urgemment sur la politique de reconnaissance des heures réellement réalisées dans l'entreprise.»

Risques économiques et sociaux

Ci-après en résumé l'avis voté en CE sur les orientations stratégiques et les conséquences sur l'emploi :

- ✓ ***Le niveau de turnover apparait trop élevé (20%), ce qui déstabilise les équipes et nuit à leur efficacité.***
- ✓ ***Alors que les compétences recherchées relèvent de salariés expérimentées, les niveaux de management intermédiaire et les profils experts restent insuffisamment pourvus, du fait de difficultés de recrutements sur ces niveaux et d'un taux de promotion interne trop faible.***
- ✓ ***Les dispositifs de parcours professionnels apparaissent très macroscopiques en matière de définition des métiers, et trop « terrain » (orienté business) en matière de gestion de carrière individuel***
- ✓ ***Bien qu'en progression sur le plan des dépenses, la politique de formation en 2018 a montré un repli du nombre d'heures et du nombre de stages suivis. Les perspectives 2019 suivent cette tendance.***

…

Sur la base de ces constats, les élus du comité d'entreprise émettent les vœux suivants.

- ✓ ***Que la direction présente en réunion du comité d'entreprise les parcours professionnels et les passerelles identifiées à ce jour, ainsi qu'une cartographie des emplois émergents, en tension, sensibles et durables et des évolutions attendues et qu'un chantier sur la gestion des emplois et des parcours professionnels soit ouvert (GPEC)***
- ✓ ***Qu'un chantier sur la promotion et la revalorisation des salaires soit ouvert, dans une optique de fidélisation des salariés***
- ✓ ***Que la direction présente en réunion du comité d'entreprise un bilan du recours à l'offshore à ce jour : volumes d'effectifs, compétences concernées, etc.***

Avenir Sopra-Steria
100% Salariés, Indépendants et Engagés

Elections Professionnelles 2019 : Contactez-nous
0185325669 / 0606404882 / info@avenir-soprasteria.com
http://avenir-soprasteria.com

6 août 2016

Avenir sopra-steria

100% Salariés, Indépendants et Engagés

AXWAY, SOPRA STERIA, I2S, SBS, SOPRA HR

Payer les Heures SUP et les FRAIS … Que NENNI

A SOPRA et ses filiales, la devise appliquée semblé être :

« Je n'aime pas payer des salaires, les frais, les heures supplémentaires, les astreintes, les primes … Je paie aussi peu que possible et de moins en moins »

Ceci reflète le rapport de forces dans l'entreprise. Les élections peuvent faire bouger les lignes.

Le syndicat AVENIR a été créé pour ne pas les laisser vous plumer en silence et en toute impunité.

Depuis la fusion sopra steria, le vent commence à tourner :

- Plusieurs dossiers sont soumis par AVENIR à la Justice par assignation devant le Tribunal de Grande Instance. Ceci représente plusieurs millions d'Euros par an subtilisés aux salariés. Rien que sur la prévoyance, la direction met à la charge des salariés une partie des cotisations alors qu'elle ne respecte pas sa cotisation minimale légale. Que dire des autres droits non payés intégralement comme les frais, les heures supplémentaires, les astreintes, les primes, le surtemps de trajet …
- Chaque salarié a la possibilité de se faire assister par le syndicat AVENIR et ses délégués sur toute la France (y compris en Rupture Conventionnelle).
- Chaque victime est assurée d'avoir un délégué indépendant de la direction à ses côtés. Les nombreux jugements ou transactions témoignent de notre efficacité et discrétion.
- Les salariés attendent les élections professionnelles imminentes pour faire passer le message d'insatisfaction et pour rétablir l'équilibre sans risque et sans effort : **Voter AVENIR est le geste durablement utile**.

Pour être candidat(e) aux élections du 4 octobre 2016 ou soutenir nos actions, adressez- nous un email indiquant vos coordonnées (Prénom, Nom, Société, Site, Téléphone, Email) avant le 5 septembre 2016.

Nous échangerons sur le rôle et les moyens du représentant du personnel AVENIR.

http://avenir-soprasteria.com 06.06.40.48.82 info@avenir-soprasteria.com

Janvier 2019

Avenir sopra-steria

100% Salariés, Indépendants et Engagés

AXWAY, SOPRA STERIA, I2S, SBS, SOPRA HR

Où sont la prime de 1000 € et les Heures Sup. défiscalisées ?

Selon la LOI n° 2018-1213 portant mesures d'urgence économiques et sociales et publiée au JORF n°0298 du 26.12.2018 (*https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2018/12/24/MTRX1834337L/jo/texte*)

Les salariés concernés :

La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat de 1 000€ concerne tous les salariés dont la rémunération est inférieure à 3 fois le SMIC annuel soit la somme de 53 945,99€ bruts par an ou 4 495,40€ bruts par mois.
Elle n'est donc exonérée que pour les salariés dont le salaire net ne dépasse pas la somme de 3 600€ net par mois environ.
Les salariés doivent être liés par un contrat de travail à l'entreprise au 31 décembre 2018 ou au moment du versement de la prime si elle est faite entre le 11 décembre 2018 et le 31 décembre 2018. La mesure concerne donc également les salariées en congé maternité par exemple.

Les conditions de versement de la prime exceptionnelle de 1 000€ exonérée et défiscalisée

Les employeurs qui le souhaitent ont la possibilité de verser une prime exceptionnelle à leurs salariés entre le 11 décembre 2018 et le 31 mars 2019. Le montant de la prime dont le versement n'est pas obligatoire peut varier entre 1€ et 1 000€ au choix de l'employeur.
La différenciation entre les salariés ne peut se faire qu'en fonction du niveau de rémunération, du niveau de classification, de la durée de présence effective en 2018 ou de la durée de travail pour le salarié à temps partiel.
L'exonération de cotisations sociales salariales et patronales et d'impôt sur le revenu est totale. En échange, elle n'ouvrira droit à aucun avantage supplémentaire pour le salarié ni points de retraite complémentaire. Elle ne permettra pas non plus de valider un trimestre de retraite si le salaire du trimestre de son versement n'est pas assez élevé.
C'est une prime supplémentaire qui ne doit pas remplacer un élément de rémunération déjà prévu par le contrat de travail ou les accords collectifs.
La prime peut être versée par accord d'entreprise avant le 31 mars 2019 ou par décision unilatérale de l'employeur formalisée avant le 31 janvier 2019.
Dans les sociétés à l'IS, la prime est déductible du résultat dès la prise de décision de l'employeur (via accord ou décision unilatérale).

Par ailleurs, l'article 2 de la Loi indique que les heures supplémentaires doivent être exonérées (dans la limite de 5000 Euros par an) dès le 1er janvier 2019 au lieu du 1er septembre 2019.

Ainsi, le syndicat AVENIR sopra steria :

- **demande à la direction d'ouvrir sans plus tarder les négociations concernant l'attribution de la prime de 1000 Euros dans l'ensemble de l'UES SOPRA STERIA et des sociétés du Groupe SOPRA STERIA.**
- **incite chacun des salariés à déclarer et à faire reconnaître ses droits en heures supplémentaires afin de retrouver une relation équilibrée avec la direction et de rétribuer réellement le travail effectué.**

Le syndicat AVENIR sopra steria rappelle les résultats exceptionnels du Groupe Sopra Steria en France alors que l'intéressement des salariés aux résultats est plombé par les difficultés du Groupe en Angleterre.

http://avenir-soprasteria.com 06.06.40.48.82 info@avenir-soprasteria.com