

Décembre 2018

Avenir sopra-steria

100% Salariés, Indépendants et Engagés

Licenciement abusif ... la justice reprend la main

Dans toute négociation à l'amiable suite à un licenciement abusif ou dans le cadre d'une rupture conventionnelle, la direction se prévaut du plafond fixé par les ordonnances Macron pour limiter l'indemnisation.

Mais la justice a repris depuis la main en considérant inopérant ce plafonnement d'indemnité par application des droits fondamentaux et des conventions internationales. A vous de négocier avec notre aide ou d'agir en justice ...

En effet, d'après Mediapart, « Dans cinq décisions rendues jeudi 13 décembre, le conseil des prud'hommes de Troyes a jugé que le barème limitant les indemnités accordées à un salarié en cas de licenciement abusif n'était pas conforme aux règles du droit international. Les décisions entérinent une argumentation développée dès la publication des ordonnances réformant le droit du travail, à l'automne 2017.

Pour la première fois, un tribunal a jugé contraire au droit la mesure la plus symbolique des ordonnances qui ont réformé à marche forcée le droit du travail à l'automne 2017 : la mise en place d'un barème limitant le montant que peut toucher aux prud'hommes un salarié licencié de façon illégale. Au nom de la « sécurisation » des entreprises, Emmanuel Macron et son gouvernement ont imposé ce barème, plafonnant les indemnités que peut accorder le juge, en fonction de l'ancienneté du salarié : l'équivalent de 2 mois de salaire maximum pour un an d'ancienneté, de 3 mois pour deux ans d'ancienneté, etc., jusqu'à 20 mois de salaire pour 29 années d'ancienneté et plus.

Le conseil des prud'hommes de Troyes vient de battre en brèche cette mesure, en rendant jeudi 13 décembre cinq décisions jugeant que « ces barèmes ne permettent pas d'être dissuasifs pour les employeurs qui souhaiteraient licencier sans cause réelle et sérieuse un salarié ». « Ces barèmes sécurisent davantage les fautifs que les victimes et sont donc inéquitables », indique un des jugements, obtenu par Mediapart. À ce titre, la barémisation des indemnités prud'homales « viole la Charte sociale européenne et la Convention no 158 de l'OIT [organisation internationale du travail – ndlr]. »

C'est l'avocate Hélène Melmi qui a obtenu ces cinq décisions similaires. ...

Hélène Melmi s'est appuyée sur l'argumentation développée par le Syndicat des avocats de France (SAF), dont elle est adhérente. ... Il s'appuie sur deux textes internationaux, dont le Conseil constitutionnel et le Conseil d'État ont déjà jugé qu'ils pouvaient s'appliquer directement dans le droit français.

Le premier texte, la convention no 158 de l'OIT, a été ratifié en 1989 par la France. Son article 10 stipule qu'en cas de licenciement jugé injustifié, les tribunaux doivent « être habilités à ordonner le versement d'une indemnité adéquate ». Le second texte, la Charte sociale européenne, est plus méconnu. Il dépend du Conseil de l'Europe, tout comme la Convention européenne des droits de l'homme. Son texte fondateur, ratifié par la France en 1999, liste les règles qui doivent protéger les travailleurs des pays signataires.

L'article 24 de cette charte s'intéresse lui aussi au licenciement, et consacre également le « droit des travailleurs licenciés sans motif valable à une indemnité adéquate ». Et en septembre 2016, la Finlande a été condamnée par l'organe de contrôle de la Charte sociale européenne pour avoir imposé un barème limitant à 24 mois de salaire maximum les indemnités prud'homales (c'est-à-dire quatre mois de plus que la France). La décision précise que « l'indemnité adéquate » au sens de l'article 24 correspond à « des indemnités d'un montant suffisamment élevé pour dissuader l'employeur et pour compenser le préjudice subi par la victime », ce qui n'est pas toujours le cas avec le plafonnement.

Comme le rappellent les prud'hommes de Troyes, le Conseil d'État a justement précisé dans un arrêt du 10 février 2014 que l'article 24 de la Charte sociale pouvait « être utilement » évoqué devant les tribunaux français, sans formalité particulière ... »



Décembre 2018

Avenir sopra-steria

100% Salariés, Indépendants et Engagés

Pour une évaluation professionnelle juste et ... une augmentation !

La direction remet depuis juin 2018 à chaque salarié qui lui demande ses données personnelles y compris celles issues du Comité Ressources Humaines.

Grâce à Avenir, c'est fini la période où la direction niait l'existence des données CRH.

Le CRH étudie chaque année le positionnement et le devenir de chacun des salariés en son absence. Subir des décisions prises en catimini a fait craquer plus d'un collègue dans l'entreprise. Ces injustices nous ont toujours choquées et nous avons agi jusqu'à obtenir le droit d'accès de chaque salarié à ses données CRH.

La R.G.P.D. a renforcé depuis le 25 mai 2018 le droit d'accès en consultation \ modification des données personnelles pour chaque salarié aussi bien celles stockées au format numérique qu'en papier.

Lorsque votre évaluation professionnelle est juste et transparente, la direction n'a plus les moyens de vous écarter de l'augmentation salariale que vous méritez. Soyez intransigeant concernant ce droit.

Les managers ont les actions gratuites, vous vous n'avez que l'augmentation de salaire ... vous devez exiger ce droit.

Ci-après le modèle pour réclamer ses données personnelles y compris ceux du Comité Ressources Humaines. En cas de difficultés, n'hésitez pas à nous solliciter sur le sujet.

De : (Votre adresse email professionnelle)

À : acces-cnrl@soprasteria.com

Cc : (responsable RGPD de votre entreprise)

Objet : Courrier officiel avec AR : Demande de copie/accès à mes données personnelles et traitement

Importance : Haute

Courrier officiel avec accusé réception

Monsieur le responsable,

Par application des règles RGPD, je demande copie/accès de l'intégralité des données personnelles et des données qui me concernent et des traitements effectués quel que soit le format et le mode de stockage.

En effet, vous indiquez dans la note remise au CE SSG :

« Vous disposez d'un droit d'accès, de rectification, de suppression des données personnelles vous concernant, ainsi que la possibilité de vous opposer, pour des raisons tenant à votre situation particulière, au traitement de vos données, ainsi que du droit de définir des directives relatives au sort de vos données personnelles après votre mort et de demander la limitation du traitement vous concernant. Vous pouvez également obtenir la portabilité de certaines de vos données. Vous pouvez exercer ces droits auprès du délégué à la protection des données (DPO) à tout moment en adressant un e-mail à l'adresse suivante : acces-cnrl@soprasteria.com. »

Dans l'attente de votre réponse rapide,

Salutations distinguées



ACTION EN JUSTICE OU TRAITEMENT A L'AMIABLE ?

Sur les sommes dues aux salariés à titre de la prime de vacances :

Le délégué syndical central AVENIR de l'UES SOPRA STERIA a alerté la direction dès 2017 sur une anomalie apparente dans le calcul de la prime de vacances.

Le CE SOPRA STERIA GROUP a demandé des explications à l'employeur sans résultat valable. Il a diligencé une expertise confiée au Cabinet TRINOME qui a essayé en 2017 et en 2018 d'obtenir les données légales lui permettant de calculer à minima de l'enveloppe de la Prime de Vacances à distribuer aux salariés.

En 2018, le cabinet Trinôme a obtenu de la direction mois par mois le montant de l'indemnité de congés payés versés aux salariés, il a comparé l'assiette minimale des primes de vacances (1/10^e du Total) par rapport à l'assiette versée par la direction.

Plus de 600.000 Euros manquent pour l'année concernée à SSG !

Ceci représente pour 2018 50 Euros environ par salarié.

Ainsi, le CE SSG a voté une motion pour agir en justice pour récupérer les sommes dues avec effet rétroactif. Les élus AVENIR ont insisté pour inclure la rétroactivité dans la décision du CE SSG.

Du fait de l'obstruction fautive de la direction à fournir les données légales à l'expert en 2017, elle devra supporter une rétroactivité sur 3 ans depuis 2017.

Sur les sommes dues aux salariés à titre du complément d'indemnité de congés payés :

Plusieurs salariés ex-steria ont constaté que leur complément d'indemnité de congés versé en septembre de chaque année à l'époque STERIA a diminué voir disparu maintenant qu'il est calculé selon le régime SOPRA (versement en juillet de chaque année).

Ces salariés n'ayant pas obtenu une explication qui justifie le montant versé depuis 2015 de leur indemnité de congés payés, AVENIR a sollicité la direction pour une explication détaillée sur le sujet :



- Sur les rémunérations à inclure dans le calcul de l'assiette de l'indemnité de congés payés pour comparer le résultat de la règle du dixième par rapport au maintien de salaire
- Sur le calcul en Euros de la valeur d'un jour de congés payés sur les fiches de paie en maintien de salaire
- Sur les jours de congés à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité de congés payés
- Sur le calcul détaillé appliqué par l'employeur pour comparer la valorisation en euros pour le maintien de salaires et la valorisation en euros en appliquant la règle du dixième. La législation impose en effet le versement d'un complément lorsque la règle du dixième est plus favorable

Malheureusement la direction semble exclure les journées de congés dits ponts mobiles dans les jours de congés pour ce calcul, de même elle exclue certaines rémunérations du calcul de l'assiette ce qui cause directement une perte d'indemnité de congés payés pour la majorité des salariés.

Après plusieurs échanges entre le syndicat AVENIR sur ces deux sujets en la présence des autres syndicats de l'entreprise, le syndicat AVENIR sopra steria a mis en demeure la direction lors de la dernière réunion de NAO de conclure rapidement à l'amiable sur ces deux sujets sous peine d'action judiciaire imminente.



Information mensuelle des élus AVENIR du CE Décembre 2018

Expertise Sociale : Que dit l'expert ACEE ?

Examen de la Politique Sociale, des Conditions de Travail et de l'Emploi

Le bilan au 31/12/2017 selon l'Expert

6 % des salariés n'ont pas d'emplois repères d'attribués, 2 % pour l'effectif CDI. Lorsque nous croisons ces métiers repères avec la grille de classification conventionnelle, il ressort qu'ils sont déconnectés du niveau de classification : des métiers présentent un nombre élevé de classes. Par exemple le métier Assistant I comporte 15 niveaux différents de la classe AT3.2 à I2.2, de même pour les « Techniciens » ou « engineers », 12 niveaux, de T2 à I2.3. Rappelons que les classifications définies par la convention collective servent au calcul du salaire minimum prévu par celle-ci en fonction des qualifications requises pour le poste et la classe du salarié. Le salaire annuel moyen des CDI au 31 décembre 2017 s'élève à 44,3 k€ en 2017. Il était de 43,4 k€ en 2016 et enregistre donc une hausse de 2,2 % ou +1,0 k€ à la suite d'une évolution plus notable des salaires les plus forts : +5,5 % pour la moyenne des 10 % plus hauts salaires, contre +1,6 % pour la moyenne des 10 % plus bas salaires. ...

Toutefois, le rapport entre le plus petit salaire et le plus haut salaire poursuit sa progression : 15,1 en 2015, 16,6 en 2016 et 21,6 en 2017. En ce qui concerne le salaire des salariés sortis au cours de l'année 2017 et présent au 31 décembre 2016, il est inférieur de 10 % en moyenne à celui des restants, signe d'un départ des jeunes salariés relativement précoce. 39 % (40 % en 2016) d'entre eux quittent la société avant 3 ans d'ancienneté. Des disparités mesurées entre les femmes et les hommes par classification, mais sans changement notable par rapport à 2016 : - 6,9 % en 2016 et -8,1 % en 2017. Ces écarts proviennent de l'effet de structure et du « plafond de verre ». ...



... et ses conclusions / synthèse

Par ailleurs, le salaire annuel théorique moyen d'un Engineer est inférieur pour les plus anciens à celui des salariés récemment arrivés dans la société à classification équivalente. Par exemple, en I2.11, il est de 34,3 k€ pour les personnes dont l'ancienneté est inférieure à 1 an, contre 33,1 k€ pour ceux dont l'ancienneté est supérieure à 15 ans. Ainsi, l'ancienneté n'est guère récompensée.

Concernant les éléments variables, l'année 2017 affiche une baisse significative : -15,9 %, notamment chez les commerciaux : -49,6 %. Par classification, leur distribution est analogue à 2016 avec 13 % des effectifs concernés, représentant 14 % du salaire annuel théorique, marquée par un poids des rémunérations variables significatives dans les dernières classifications : 23 % en I3.3. Ainsi, 1 623 personnes perçoivent des rémunérations variables d'un montant moyen de 9 718 €. Pour les personnes bénéficiaires en 2016 et 2017, ce repli est plus faible : -8 % en moyenne et affecte la majorité des niveaux de rémunérations variables de 2016.

Des augmentations salariales moyennes qui s'améliorent en 2017 avec un taux moyen qui ressort à 3,0 % contre 2,7 % en 2016. Cette évolution bénéficie à une plus grande proportion de l'effectif puisque le nombre de salariés non augmenté se contracte de 40 % en 2016 à 33 % en 2017.

Par classification, les augmentations salariales s'échelonnent de 1,6 % en T1 à 7,0 % en I2.1, mais elles sont dans la majorité des classifications inférieures pour les femmes avec un taux moyen de 2,8 % contre 3,1 % pour les hommes.

Elles s'élèvent à 6,6 % en moyenne pour les personnes promues et de 2,3 % pour les non promues, mais les taux servis aux femmes au sein de chaque classification restent en moyenne par inférieurs.

Ces augmentations salariales profitent en moyenne et à l'instar de 2016 : Aux salaires les plus élevés : +4,5 % pour les salaires supérieurs à 120 k€.

Aux plus jeunes : +4,3 % pour les - de 35 ans ou dont l'ancienneté est comprise entre 1 et 5 ans. À l'opposé, elles diminuent selon l'âge et l'ancienneté pour atteindre 1,5 % après 60 ans et 15 ans et + d'ancienneté (+2 % pour l'ensemble des + de 15 ans d'ancienneté).

[Vous pouvez nous demander une copie du rapport par email.](#)

