

Quelles régularisations collectives à effectuer suite aux constats judiciaires ?

Obligation légale de transparence et d'information sur les différends sociaux et leurs solutions judiciaires ou amiables :

Conformément à l'Article R. 2312-8 du Code du Travail, la direction doit lister dans la Base de données économique et sociale, mise à la disposition des délégués syndicaux et des membres du CSE, les différends concernant l'application du droit du travail dans l'entreprise avec indication de la nature du différend et, le cas échéant, de la solution qui y a mis fin :

- Pour les recours à des modes de solution non juridictionnels engagés par année
- Pour les instances judiciaires engagées par année et où l'entreprise est en cause
- Pour les mises en demeure et procès-verbaux de l'inspecteur du travail par année

[\(Voir l'article sur Legifrance\)](#)

A ce jour et malgré une condamnation sévère de la Cour d'Appel de Paris ([Voir l'arrêt](#)) au profit du Comité d'Entreprise en 2018 qui ordonne la remise de ces données parmi la liste des données prévues légalement sous astreinte de 500 Euros par document et par jour de retard, la direction refuse de s'y exécuter malgré les réclamations annuelles des élus, des experts et des syndicats.

La direction a pourtant démultiplié les recours en interprétation de l'arrêt et puis en pourvoi en cassation de cet arrêt sans résultat.

La Cour de Cassation a mis un terme aux tentatives de la direction en confirmant l'arrêt en question fin 2019.

L'intérêt pour les salariés et leurs représentants c'est que les injustices et les irrégularités identifiées qui nuisent aux salariés financièrement ou professionnellement ou moralement ... soient analysées et traitées selon les règles sans plus attendre.



La direction ne fournit pas les données obligatoires : étonnant, non ?

Ce n'est nullement étonnant puisque l'étude des litiges sociaux types par le CSE et des solutions apportées par la justice va conduire inévitablement à des préconisations concernant le fonctionnement de l'entreprise pour adopter les solutions judiciaires ou être en phase avec ces solutions.

Ainsi, là où l'entreprise payait les droits par type de litige uniquement aux salariés qui agissaient en justice et parvenaient à démontrer les faits c.à.d. à moins de 5% des salariés lésés, elle sera dans l'obligation de régulariser collectivement le problème et appliquer le processus et la règle légale pour tous les salariés concernés. Ceci représente des millions d'Euros par an.

En exemples :

Le décompte régulier et le paiement des heures supplémentaires

Nous avons protesté contre le faible % d'heures supplémentaires (moins de 1%) payées annuellement alors que l'entreprise a beaucoup de grands projets à cadence importante avec recours massif à la sous-traitance pour surcharge d'activité.

Les concurrents ont un taux d'heures supplémentaires payées plus raisonnable et le CE a déjà saisi le Conseil d'Administration de l'entreprise sur le sujet par un vœu détaillé et motivé en pointant les risques pour l'entreprise.

Le Conseil d'Administration a répondu par une décision formelle notifiée à la Direction de veiller au décompte et au paiement des heures supplémentaires.

Plus d'1 an après, la situation ne s'est pas améliorée.

Le pire est d'entendre en réunion côté direction que le « MAINSET » des salariés SOPRA STERIA ne veut pas déclarer des heures supplémentaires et d'entendre parler côté élus de « Management par la peur dans l'entreprise » qui empêche la déclaration des heures supplémentaires ou qui refuse de les valider ...

**RECONNAITRE ET PAYER
LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

POUR CONSULTER VOTRE
CRÉDIT D'HEURES SUP,
C'EST FACILE...

VOUS APPUYEZ
SUR LA PÉDALE!



Or, plusieurs jugements définitifs ont condamné SOPRA STERIA à payer les heures supplémentaires réalisées qui ont remis en justice plusieurs types d'éléments et de preuves directes et indirectes qui justifient de la réalité d'exécution de ces heures. Le défaut de l'entreprise à présenter un processus fiable et opposable de contrôle et de décompte des heures réellement effectués par les salariés lui est fatal :

- Plusieurs salariés, y compris en forfait jours ou modalité RTT 3, ont obtenu par arrêts de Cour d'Appel la condamnation de SOPRA STERIA au paiement de leurs heures supplémentaires ([Voir les arrêts de la Cour d'Appel](#)). Il y a dans l'entreprise plusieurs milliers de salariés lésés qui attendent l'amélioration de l'entreprise sur le sujet.
- Un salarié en modalité RTT 2 a obtenu le paiement de ses heures réalisées au-delà de 35H par semaine au motif que le forfait 38H30 ne lui est pas opposable du moment où son salaire est inférieur au plafond de sécurité sociale ([Voir](#)) comme l'exige l'accord RTT SYNTEC. Il y a dans l'entreprise plusieurs centaines de salariés dans ce cas qui attendent que la direction régularise la situation.

La société ne peut prétendre être en désaccord avec l'exécution des heures supplémentaires des salariés pour ne pas les payer alors qu'elle n'a pas pris les mesures pour empêcher la réalisation de ces heures y compris en télétravail. Récemment nous avons constaté le travail de plusieurs salariés en télétravail suite à la cyberattaque la nuit et le WE sans paiement des heures réalisées ... à suivre.

Pour la fixation, le calcul, la justification et le paiement des salaires variables et primes sur objectifs

Plusieurs jugements ([Voir](#)) ont déjà condamné SOPRA STERIA dans le passé concernant les primes sur objectifs et le paiement des salaires variables. Ainsi les règles sont connues et elles n'ont pas été respectées par la direction en 2020.



Tous les salariés insatisfaits par le non-paiement de leur prime sur objectifs 2020 sont légalement en Force pour l'obtenir par décision judiciaire en raison de la non-fixation par la direction d'objectifs individuels en 2020 et l'attribution arbitraire de ce salaire variable.

Ainsi, AVENIR a demandé à la direction de régulariser à l'amiable ces situations critiques litigieuses et de respecter désormais les règles légales pour 2021.

De surcroît, des salariés ont été poussés par la direction à passer en modalité RTT 3 (forfait jours), en perdant au passage des jours de RTT chaque année, pour bénéficier d'une prime d'objectifs d'au moins 5% de leur salaire annuel. Or ils n'en ont rien eu pour 2020 ! Ils subissent ainsi une double perte de salaire et de RTT !

Pour l'égalité professionnelle et l'ajustement de la rémunération et de l'indice SYNTEC par rapport à la fonction réellement exercée

Les jugements appliquent le principe « à travail égal, salaire égal » et s'intéressent à la fonction réellement exercée pour ajuster le salaire et l'indice Syntec.

L'article L3221-4 du Code du Travail précise comment estimer le travail égal exercé par deux salarié(e)s et l'application de l'égalité professionnelle :

Article L3221-4 du Code du Travail :

«Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse. »

Le syndicat AVENIR constate que la direction n'applique pas des mesures concrètes pour identifier et traiter les situations identifiées d'inégalité professionnelle.

L'indice égalité professionnelle femmes-hommes de SOPRA STERIA est-il inférieur à nos concurrents ? ... Le Conseil d'Administration a pris conscience du sujet ...

