Avenir sopra-steria
100% Salariés, Indépendants et Engagés

Procédure collective ou règlement amiable ?

VRAIMENT POUR Y VOIR + + CLAIR

Février 2023

Courrier Officiel aux salariés du Groupe SOPRA STERIA

Chaque salarié de SOPRA STERIA GROUP ou de ses filiales, est lésé directement ou indirectement pour non-respect des règles concernant :

- **les entretiens professionnels obligatoires**
- **les primes sur objectifs / les salaires variables**
- **le temps de travail**
- **les droits des salariés en forfait jours**
- **les DUER et les PPR**

Conformément à la jurisprudence (arrêt N°98-46149 de la Cour de Cassation), le syndicat AVENIR vous informe personnellement que :

- **Il a réclamé collectivement vos droits selon le courrier ci-après,**
- **et qu'il compte, à défaut de leur obtention à l'amiable, agir en justice.**

Si vous souhaitez vous y opposer, à titre personnel et en ce qui vous concerne, à notre action judiciaire, vous pouvez nous en informer par courrier recommandé avec AR à l'adresse suivante Syndicat Avenir sopra steria 41 rue Barrault, 75013 Paris.

De même, vous pouvez nous contacter pour tout renseignement sur le sujet ou pour un RDV avec un de nos défenseurs syndicaux désignés par le préfet.
Nous assurons une permanence juridique le Lundi avant-midi et le mercredi après-midi

Les actions AVENIR de défense individuelle et collective des salariés sont honnêtes, clairement déclarées et leurs résultats sont visibles (arrêt de la Cour d'Appel de février 2020). Pas de Bla Bla, que des actions et résultats …

La direction doit s'habituer à des salariés bien informés et bien assistés pour l'obtention de leurs droits.

AVENIR a mis en demeure la direction par courrier officiel ci-après de régulariser vos droits.

A défaut de règlement amiable c'est une procédure judiciaire pour ces droits collectifs qui sera enclenchée par AVENIR.

La précédente procédure date de 2016 et a abouti en 2020 à la condamnation de l'entreprise.

Contactez nous pour vos droits

info@avenir-soprasteria.com
06.06.40.48.82

Syndicat AVENIR sopra steria,
41, rue Barrault, 75013 Paris
Matricules : Ville de Paris 20060090, Préfecture 20347

Paris, le 27 janvier 2023

Monsieur Le Directeur
SOPRA STERIA GROUP
SOPRA STERIA I2S
6 avenue Kléber
75016 PARIS

Objet : Mise en demeure et demande d'échanges urgents concernant :

- les entretiens professionnels obligatoires
- les primes sur objectifs / les salaires variables
- le temps de travail
- les droits des salariés en forfait jours
- les DUER et les PPR

Monsieur Le Directeur,

Depuis des années, notre syndicat a exposé à la Direction des Ressources Humaines les règles de droit non respectées concernant les sujets précités en objet.

Au préalable d'une action judiciaire collective, le syndicat AVENIR sopra steria, représenté par le délégué syndical central signataire du présent courrier, a chargé un représentant AVENIR pour échanger avec votre représentant sur les points suivants afin d'étudier les possibilités d'aboutir à l'amiable sur ces sujets avant fin février 2023.

1. **Sur les entretiens professionnels obligatoires**

Selon les chiffres officiels de la direction, ces entretiens ne sont pas réalisés pour une grande partie des salariés.
S'ajoute à cela qu'un pourcentage important des entretiens prévus par les processus internes à l'entreprise n'est pas réalisé non plus.
C'est illégal et porte atteinte à l'exécution loyale du contrat de travail.
Les salariés sont qualifiés par la direction en Comité RH 2 fois par an alors que dans beaucoup de cas les entretiens professionnels ne sont pas réalisés depuis plus de 2 ans.
Les décisions de promotion, d'augmentation, de carrière et d'affectation sont donc biaisées et non conformes pour ces salariés.
Des propositions ont été faites par le syndicat AVENIR de déclencher une action en CRH lorsque le défaut d'entretien professionnel est constaté et de présenter la note de cadrage des CRH en CSE afin d'échanger et d'aboutir à des solutions.
Pour rappel, les bilans à 6 ans des entretiens professionnels ont été révélateurs et un simple contrôle permettra de démontrer l'absence d'un support d'entretien

Syndicat AVENIR sopra steria,
41, rue Barrault, 75013 Paris
Matricules : Ville de Paris 20060090, Préfecture 20347

conforme pour la majorité des entretiens professionnels aux dates indiquées dans ces bilans afin d'échapper à l'abondement de 3000 Euros sur le compte CPF de chaque salarié lésé (Article L6323-13 du Code du travail).

2. **Sur les primes sur objectifs / les salaires variables**

La législation, la jurisprudence, les courriers de l'Inspection du travail et les courriers du syndicat AVENIR sopra steria indiquent l'obligation d'intégrer les salaires variables et les primes sur objectifs dans les négociations annuelles obligatoires annuelles. La direction s'y refuse.
Les règles concernant la fixation des objectifs, les critères et le calcul des salaires variables et des primes sur objectifs doit faire l'objet d'une information consultation annuelle du CSE. La direction s'y refuse également.
La remise des objectifs doit s'effectuer à priori et non à posteriori. Le calcul du salaire variable et de primes sur objectifs s'effectue selon les règles collectives régulières, établies et connues à priori avec remise des pièces justificatives. Le non-respect de ces règles a conduit depuis des années à une multitude de condamnations de l'entreprise après échec réitéré des tentatives de résolutions à l'amiable des litiges et tout ceci au détriment de l'exécution de bonne foi du contrat de travail dont récemment les jugements HARLE C\ SOPRA STERIA et LAPORTE C\ SOPRA STERIA.
Des propositions ont été faites par le syndicat AVENIR de revenir au respect de ces règles tant en négociation qu'en CSE que dans les relations avec les salariés sans écho favorable de la direction.
Des millions d'Euros de salaires sont injustement non-versés aux salariés de ce fait et il n'est plus possible de maintenir en l'état ce système non conforme aux règles légales.

3. **Le temps de travail**

Le suivi du temps de travail, le recensement des heures supplémentaires et leur paiement est problématique et a donné lieu à beaucoup de demandes antérieures du syndicat AVENIR à la direction.
Des propositions ont été faites par le syndicat AVENIR de gérer la reconnaissance et la déclaration des situations de production collective des heures supplémentaires sur les projets tendus et d'une analyse bilatérale des refus de déclaration individuelles des heures supplémentaires.

Sur le repos hebdomadaire, une problématique a été recensée et nous attendons la régularisation de la direction avec respect de la rétroactivité légale mais aussi la mise en conformité des processus internes pour éviter ces infractions.
Des propositions ont été faites par le syndicat AVENIR notamment d'élaborer un ordre de mission au préalable de chaque intervention en WE ou en astreinte ce qui permet de faire respecter le processus de contrôle et de suivi mais également

de ne pas faire porter sur le salarié une obligation de poser, céder un jour de congés payés ou de RTT dans la semaine où l'employeur souhaite lui confier un travail le WE.

4. Les droits des salariés en forfait jours

Les règles minimales de validité des contrats au forfait jour sont détaillées précisément par la législation, la jurisprudence et communiqué de presse de la Cour de Cassation puis leur prise en compte par les dispositions de l'Avenant du 1er avril 2014 à l'accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail.
Les préalables en Indice Syntec et en rémunération et salaire minimaux (article 4.4 ne sont pas souvent respectés ainsi que les 2 entretiens individuels par an prévus à l'article 4.8.3 de l'avenant précité.
La gestion des jours de repos n'est pas conforme à l'article 4.6 de l'accord de 2014 précité. Les dispositions de suivi et de contrôle et de présentation des données en CSE ne sont pas respectées non plus.
L'entreprise ne dispose pas :

- d'un accord valide prévoyant les modalités de suivi de l'organisation du travail, de l'amplitude de la journée d'activité et de la charge de travail des salariés en forfait jours (article L.3121-39 du code du travail, Cass. soc. 26 mai 2004); Les problèmes ne sont repérés que plusieurs mois plus tard voir jamais.
- d'un accord assurant « la garantie du respect des durée maximales de travail ainsi que des repos journaliers et hebdomadaires » et de manière plus large « le respect du droit à la sante et au repos » (Cass.soc.29 juin 2011); Les consultants sont sollicités sur leurs temps de repos en permanence.
- d'un accord garantissant une amplitude et une charge de travail « raisonnable » ainsi qu'une bonne répartition du travail dans le temps (Cass.soc.26 septembre 2012) ; Les salariés en forfait jours sont à l'abandon sur le sujet
- d'un dispositif de suivi et de contrôle conforme de la charge de travail des salariés. Peu d'entre eux, bénéficient d'un entretien annuel à la suite duquel ils certifient à la demande de la direction avoir abordés la charge du travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise et l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Entretien insuffisant au regard des carences de l'employeur (Cass.soc.26 septembre 2012);

Beaucoup de salariés au forfait jours ne sont couverts :

- par aucune convention de forfait ou aucune clause du contrat initial précisant les modalités de surveillance de la charge de travail du salarie, 1'organisation du travail dans 1'entreprise 1'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;

Avenir sopra-steria Indépendants et Engagés
Syndicat AVENIR sopra steria,
41, rue Barrault, 75013 Paris
Matricules : Ville de Paris 20060090, Préfecture 20347

- par aucune convention de forfait ou aucune clause du contrat initial précisant les modalités de décompte des jours travailles, des absences, ainsi que des conditions de prise de repos et de rachat de ces jours de repos.

Ceci rend non-opposable au salarié le forfait jour qui peut réclamer et obtenir le paiement des heures supplémentaires réalisées (Cass. soc., 3 novembre 2011, n° 10-14.637).

En outre, le fait de pratiquer le forfait-jours sans signature préalable d'une convention individuelle permet de caractériser l'élément intentionnel nécessaire à la reconnaissance d'une dissimulation d'emploi salarié. L'employeur encourt donc une condamnation au titre du travail dissimulé (Cass. soc., 28 février 2012, n° 10-27.839).

Encore hier, nous avons rappelé à la direction générale que l'effectivité et la validité d'un accord sur le forfait en jours requiert une double condition, aux termes des dispositions de l'article L3121-64 du Code du travail :

- la garantie du respect de durées raisonnables de travail assorties de repos journaliers et hebdomadaires,
- outre un cadre spécifique propre à assurer ce contrôle. Un tel contrôle, juge la Cour de cassation (Cass. Soc 9 novembre 2022, n°21-13.389), ne doit pas reposer, exclusivement, sur l'engagement du salarié de veiller lui-même au respect des temps de repos.

En termes de santé au travail et d'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, plusieurs garanties et principes président à la mise en œuvre de ce mode, dérogatoire, d'exécution des obligations contractuelles. De surcroît, quand bien même les heures de travail ne sont pas décomptées, les salariés concernés bénéficient, au regard de l'article L3121-62 (Code du travail), de :

> « un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives; un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les 11 heures du repos quotidien ».

En l'espèce, La Cour de Cassation s'est prononcée sur l'effectivité des conditions de travail des salariées en forfait jours (Cass. Soc 9 novembre 2022, n°21-13.389).

> « l'entretien annuel avec le supérieur hiérarchique portant sur le temps de travail, l'organisation, la charge et l'amplitude du travail, le respect du repos quotidien et hebdomadaire ainsi que l'articulation entre les temps de vie professionnelle et la vie familiale, ne constituait pas, à lui seul,

une garantie suffisante du contrôle du caractère raisonnable de l'amplitude et de la charge de travail ».

A cet égard, au visa de l'article L3121-60 du Code du travail, il a été ainsi jugé que :

« Dès lors que les stipulations de la convention et de l'accord collectifs applicables ne permettent pas à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable, de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé, la convention de forfait en jours et nulle » (Cass. Soc. 8 nov. 2017, n°15-22.758 P). »

En somme, la latitude organisationnelle laissée au salarié, en forfait jours, rime avec équilibre professionnel et bien-être qui ne sont pas constatés dans l'entreprise. Les salariés récemment décédés dans des conditions analysées par les CSE étaient des salariés en forfait jours.

De surcroit, l'entreprise garde un statut DHG pour beaucoup de salariés en forfait jours qui ne sont plus réellement dans l'exercice d'une fonction de cadres dirigeants conformément aux règles indiquées à l'article L3111-2 du Code du travail.

5. Les DUER et les PPR

Conformément à nos demandes réitérées et propositions, nous vous demandons de tenir compte des obligations légales et des courriers et des demandes d'Inspection du Travail sur le sujet des DUER, des PPR et de la prévention des risques.

Notre syndicat incite la direction à tenir compte de la présente mise en demeure et de fixer un RDV rapide pour échanger avec les représentants désignés par le syndicat AVENIR pour l'aboutissement à une solution amiable de respect des droits précités.

Dans l'attente de votre réponse, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Directeur, nos salutations distinguées.

Joseph RAAD