

Avenir sopra-steria

100% Salariés, Indépendants et Engagés

La direction a refusé le traitement amiable de la discrimination

... la Cour d'Appel l'a condamnée à 195.696 Euros !

Recevez notre newsletter par un simple CLIC ICI

La direction a rejeté les demandes des délégués du personnel AVENIR puis des représentants de proximité AVENIR afin de traiter la discrimination subie par un salarié (augmentations, promotion professionnelle).

Les élus AVENIR ont remis ce point à l'ordre du jour de la réunion mensuelle avec l'employeur en étayant la discrimination subie et en incitant la direction à traiter le sujet à l'amiable.

La direction a dû répondre par écrit chaque mois par un refus bien qu'elle n'avait pas d'arguments valables pour rejeter la demande.

La direction est même allée jusqu'à se moquer des droits du salarié et nous a incités à saisir la justice ! Après nos tentatives amiables infructueuses, nous avons assisté le salarié pour la saisine judiciaire.

Contrairement au discours hautain de la direction, la convocation judiciaire a donné immédiatement un effet puisque la direction l'a aussitôt promu !

En réalité, la direction pensait ainsi pouvoir atténuer ou échapper à la condamnation et à la juste réparation du préjudice subi.



Avenir sopra-steria

100% Salariés, Indépendants et Engagés

Discrimination à SOPRA STERIA (suite) ... Arrêt de la Cour d'Appel du 22 novembre 2023

Ce salarié a toujours été exemplaire et ne méritait pas une telle discrimination de longue durée !

Il a tenté seul pendant des années puis avec nos élus d'obtenir une prise en compte de sa situation par la direction sans résultat. Cette indifférence n'est pas unique dans l'entreprise et touche un nombre important de salariés.

Le syndicat AVENIR devait agir pour ce salarié et le soutenir y compris en l'assistant en justice.

Ci-après un extrait de l'arrêt de la Cour d'Appel de Versailles du 22 novembre 2023 condamnant SOPRA STERIA I2S sur le sujet :

Jurisprudence : CA Versailles, 22-11-2023, n° 22/01122

...

Sur la discrimination

En application des articles L. 1132-1, L. 1134-1, lorsque le salarié présente plusieurs éléments de fait constituant selon lui une discrimination directe ou indirecte, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments dans leur ensemble laissent supposer l'existence d'une telle discrimination et, dans l'affirmative, il incombe à l'employeur de prouver que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Le salarié invoque une discrimination liée à son âge.

A l'appui de son affirmation, le salarié indique que son évolution de carrière a stagné puisqu'il a été embauché en qualité d'analyste d'exploitation en 1990 à l'âge de 29 ans et a été promu cadre technique au niveau 2.2, coefficient 130 en 1998 à l'âge de 36 ans, date de sa dernière promotion avant la saisine du conseil de prud'hommes le 23 octobre 2019, postérieurement à laquelle il a été promu ingénieur concepteur au niveau 2.3, coefficient 150 en janvier 2020 à l'âge de 58 ans. Il en ressort une absence de promotion pendant sept années entre l'embauche et 1998, puis pendant vingt deux années entre 1998 et 2020, postérieurement à la saisine du conseil de prud'hommes. Il produit plusieurs courriels de clients, M. [Ab], responsable de mission à la caisse d'épargne, M. [Ac], responsable de mission chez SFR, de collègues, M. [W], expert, M. [M] et M. [Ad], M. [X] concordants sur ses qualités professionnelles. Il verse, en outre, aux débats les comptes-rendus d'évaluation professionnelle pour les années 2008, à 2020, pour lesquels il a obtenu la note 2 correspondant à 'très bons résultats conformes aux attentes pour l'ensemble des compétences (savoir, savoir-faire et savoir être). Les objectifs fixés ont tous été atteints ou dépassés.' en 2008, 2009, 2012 la note 1 correspondant à 'résultats excellents dépassant les attentes dans tous les domaines et démontrant un des meilleurs niveaux de performance de l'équipe. Tous les objectifs fixés lors du dernier 'EPDI' ont été dépassés' en 2010, 2013, l'appréciation globale très bonne 'objectifs globalement dépassés de manière significative en 2016, 2017, 2019, l'appréciation globale bonne 'objectifs globalement atteints' en 2018, l'appréciation globale 'objectifs atteints' en 2020. Le salarié produit également une appréciation de son responsable dans son compte-rendu d'entretien du 12 octobre 2016 ayant conclu à la validation d'un changement de qualification conventionnelle au niveau 2.3, c'est à dire à une promotion au niveau de qualification supérieur.

Le salarié expose également que son évolution de salaire a été limitée depuis 2007 à l'âge de 46 ans, où elle était de 49 500 euros annuels, et a stagné depuis 2011 à l'âge de 50 ans, où elle était de 49 937 euros annuels, après une augmentation de +0.88%, sa rémunération ne faisant l'objet d'aucune revalorisation pendant 8 années avant d'être fixée à 51 812 euros en 2020 à l'âge de 58 ans, après une augmentation de + 3.7%, postérieurement à la saisine du conseil de prud'hommes. Le salarié justifie, notamment par la production de plusieurs courriels en date des 26 janvier 2007, 15 octobre 2007, 29 décembre 2015, 5 août 2019, avoir demandé une augmentation de salaire à plusieurs reprises sans succès. Le salarié fait valoir que la société Sopra Steria a été condamnée à de multiples reprises pour des faits de discrimination entre 2013 et 2022 et que la société Sopra Steria I2S a été condamnée en 2022 pour une situation de discrimination en récidive et produit les décisions judiciaires correspondantes, la majorité des décisions impliquant d'autres sociétés du groupe Sopra Steria. Il produit également l'analyse de la durée moyenne de promotion pour les cadres, issue du service des relations sociales de la société Steria, montrant notamment une durée de 2,6 années pour les hommes coefficient 130 en région parisienne.

Discrimination à SOPRA STERIA (suite)

Le salarié produit le rapport de l'expert du comité d'établissement du groupe relatif à l'année 2018 relatif au groupe Sopra Steria dans son ensemble, qui relève que le taux de promotion atteint moins de 5% pour les personnes âgées de plus de 50 ans.

Ainsi, le salarié a été promu à une reprise à l'âge de 36 ans alors qu'il présentait des compétences professionnelles donnant satisfaction à son employeur, relevées régulièrement lors de ses entretiens d'évaluation, a été augmenté de façon très relative à l'âge de 50 ans, +0,88% par rapport au niveau fixé 4 ans auparavant, n'a pas bénéficié d'augmentation après l'âge de 50 ans pendant 8 années, l'employeur l'ayant promu pour la seconde fois et augmenté tardivement postérieurement à la saisine du conseil de prud'hommes à l'âge de 58 ans, il s'en déduit que ces éléments laissent présumer l'existence d'une Discrimination en raison de l'âge.

S'agissant de l'évolution de carrière, l'employeur conteste le rapport de l'expert du comité d'établissement du groupe produit par le salarié relatif à l'année 2018 concluant à une baisse des promotions à partir de 40 ans, alors que le salarié a eu 40 ans en 2001 soit bien avant l'année 2018 et que la situation visée à 40 ans est sans rapport avec celle analysée par l'expert. Cependant, en 2018 le salarié qui avait 57 ans est fondé à se prévaloir de ce rapport relatif au groupe Sopra Steria dans son ensemble, qui relève que le taux de promotion atteint moins de 5% pour les personnes âgées de plus de 50 ans. L'employeur ajoute que le salarié a toujours exprimé sa satisfaction à l'égard des missions qui lui étaient confiées, ce qui est inopérant avec les éléments présentés par le salarié au titre d'une discrimination liée à l'âge en matière d'évolution de carrière et d'évolution salariale.

L'employeur indique qu'au sein de la société Sopra Steria I2S, le pourcentage de salariés âgés de plus de 50 ans est supérieur à celui de la branche puisqu'il atteint 25,6% et 16% pour la branche en 2019, ce qui est également inopérant les éléments présentés par le salarié.

S'agissant de l'évolution salariale, l'employeur indique que le salarié se prévaut d'une situation alors qu'il était âgé de 46 ans, et qu'à cet âge, il ne peut faire l'objet d'une discrimination en vertu de l'âge, alors qu'en réalité, le salarié se plaint d'une discrimination liée à l'âge sur une période comprise entre 2009 et 2020 pendant laquelle il était âgé de 48 ans à 58 ans et que l'atteinte de la tranche d'âge après 50 ans est bien un élément déclencheur de la stagnation salariale.

L'employeur ajoute que le salarié n'a pas vu sa rémunération progresser car son niveau de rémunération était élevé au sein de sa catégorie par rapport à la moyenne des salariés, cependant, en vertu de la liberté de fixation des salaires, l'employeur avait le pouvoir de lui octroyer des augmentations et promotions sans être lié par la moyenne d'une catégorie conventionnelle figée alors que dès 2016 son responsable hiérarchique avait donné un avis favorable à une promotion au niveau supérieur.

L'employeur considère enfin que sur l'ensemble de sa carrière, le salarié a bénéficié d'une progression régulière de son salaire par rapport à son embauche, celle-ci atteignant 118,23% lors du départ du salarié en 2023. Cependant, le salarié déplore une augmentation très relative en 2011 puis une absence d'augmentation jusqu'en 2020, augmentation non spontanée postérieure à la saisine du conseil des prud'hommes, éléments sur lesquels l'employeur ne fournit aucune explication objective.

Au vu de ces éléments, l'employeur ne justifie pas que le fait qu'il ait été promu jeune après seulement sept ans d'ancienneté puis qu'il n'ait plus été promu avant la saisine du conseil de prud'hommes, ainsi que l'augmentation très relative de son salaire à l'âge de 50 ans, puis l'absence d'augmentation après l'âge de 50 ans pendant 8 années, sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Il s'en déduit que le salarié a subi une discrimination liée à l'âge.

Aux termes de l'article L. 1134-5 alinéa 3 du code du travail, les dommages et intérêts réparent l'entier préjudice résultant de la discrimination pendant toute sa durée.

Avenir sopra-steria

100% Salariés, Indépendants et Engagés

Discrimination à SOPRA STERIA (suite)

Le salarié sollicite une somme de 37 000 euros en réparation des agissements discriminatoires de la société liés à l'âge, outre une somme de 216 092 euros en réparation du préjudice professionnel et de salaire, correspondant à la différence de salaire annuel de 13 250 euros calculée suivant les négociations annuelles obligatoires de la société en 2011 pour la position 3.1 en 2009 et 2010 puis de 15 525 euros de 2011 jusqu'en 2020 durant neuf ans calculée suivant un salaire moyen de 68 068 euros annuel selon les négociations annuelles obligatoires de la société en 2012 pour la position 3.1, ainsi qu'à une majoration de 30% prenant en compte la perte subie sur la retraite, les congés payés, l'intéressement participation et les primes diverses selon la méthode Clerc.

L'employeur conclut que le salarié ne rapporte pas la preuve du préjudice invoqué pour discrimination liée à l'âge et qu'en outre, cette demande est déjà comprise dans celle liée à la reconstitution de carrière. L'employeur conclut également au rejet de la demande au titre de la reconstitution de carrière en l'absence de discrimination, et en tout état de cause, au vu des calculs erronés du salarié, l'employeur faisant valoir que la rémunération est versée sur 12,5 mois et contestant la rémunération produite pour un salarié en position 3.1, celle-ci s'élevant à un maximum sur la période de 65 651 euros. Il produit un calcul montrant une différence de rémunération pour le salarié d'un montant total de 163 958,07 euros entre les années 2009 et 2022

Au vu de l'ensemble de ces éléments, le salarié a subi un préjudice moral résultant des agissements de discrimination subis qu'il convient d'évaluer à la somme de 10 000 euros ainsi qu'un préjudice économique résultant d'une évolution de carrière et de salaire discriminatoires constitué par la différence entre les revenus qu'il aurait dû percevoir et les revenus perçus, outre une perte de chance de droits à la retraite qu'il convient d'évaluer à la somme totale de 182 696 euros.

Le jugement entrepris sera infirmé en ce qu'il a débouté M. [P] de sa demande à ce titre et la société Sopra Steria I2S sera condamnée à payer à M. [Aa] les sommes suivantes à titre de dommage et intérêts pour discrimination :

10 000 euros à titre de préjudice moral,

182 696 euros à titre de préjudice économique.

...

La société Sopra Steria I2S succombant à la présente instance, en supportera les dépens de première instance et d'appel. Elle devra également régler une somme de 3 000 euros à M. [Aa] en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile. Il n'y a pas lieu de faire application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile au profit de la société Sopra Steria I2S en cause d'appel.



Justice a été obtenue pour notre collègue après plusieurs années d'action.
Beaucoup d'autres salariés demandent une régularisation à l'amiable sans résultat !

AVENIR est un Syndicat qui s'engage pour vous et qui assume ...

AVENIR agit depuis sa création en 2006 100% en faveur des salariés.

[Recevez notre newsletter par un simple CLIC ICI](#)