

# Avenir sopra-steria

100% Salariés, Indépendants et Engagés

Pour Y voir Vraiment + Clair !

## Primes sur Objectifs / Salaires Variables

... SOPRA STERIA lourdement condamnée par la Cour d'Appel

Recevez notre newsletter par un simple CLIC ICI

Par arrêt du 4 avril 2024, la Cour d'Appel de Versailles :

- a condamné la société SOPRA STERIA au paiement de la totalité des primes sur objectifs au motif que les objectifs n'ont pas été remis au salarié en début d'exercice
- a jugé que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail de ce salarié, au motif que l'entreprise ne lui payait pas la totalité des primes sur objectifs dus, constitue un licenciement sans cause réel et sérieuse

Ce salarié, défendu par le syndicat Avenir sopra steria, a tenté avec notre assistance de raisonner l'employeur pendant trois ans sur le sujet avant de constater la rupture du contrat de travail et d'agir en justice avec notre soutien.

La direction, condamnée à payer environ 182.000 Euros à notre collègue lésé, aurait dû écouter les représentants Avenir et nos rappels des règles de droit étayées par la jurisprudence publiée dans nos communications depuis des années sur le sujet.

C'est la nième condamnation de l'entreprise sur le sujet. Quand arrêtera-t-elle de léser les salariés ?

[Extrait des motivations de l'arrêt de la Cour d'Appel de Versailles du 4 avril 2024 :](#)

### Sur la rémunération variable 2017, 2018, 2019

Le salarié indique que ses objectifs lui ont été communiqués tardivement chaque année et non au cours du premier trimestre comme prévu à son contrat de travail. Il en déduit que la totalité de la rémunération variable doit lui être versée, la communication tardive des objectifs ne lui permettant pas de mettre en oeuvre des actions afin de les atteindre et l'appréciation de la réalisation des objectifs étant subjective. Il conteste également les critères fixés, restrictifs et difficiles à atteindre et leur caractère réalisable et objectif ainsi que la rémunération variable qui lui a été réglée.

L'employeur soutient qu'il n'était pas contractuellement obligé à transmettre des objectifs au premier trimestre, que la date de transmission des objectifs ne constitue pas une faute comme jugé par le conseil de prud'hommes et qu'il appartenait, le cas échéant, au salarié de saisir une juridiction pour voir fixer les objectifs qu'il avait refusés. Il considère que les objectifs ont été donnés au salarié sur la base d'éléments objectifs,

<http://avenir-soprasteria.com>

06.06.40.48.82

[info@avenir-soprasteria.com](mailto:info@avenir-soprasteria.com)



# Avenir sopra-steria

100% Salariés, Indépendants et Engagés

## (Suite ) Primes sur Objectifs / Salaires Variables

### ... SOPRA STERIA lourdement condamnée par la Cour d'Appel

#### Recevez notre newsletter par un simple CLIC ICI

ne dépendant pas de la seule volonté de l'employeur et ne faisant pas porter au salarié le risque d'entreprise, qu'ils sont donc valables. Il fait valoir que les rappels de part variable ne sont pas dus car les objectifs n'ont été que partiellement ou pas atteints.

Lorsque les objectifs sont définis unilatéralement par l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction, celui-ci peut les modifier dès lors qu'ils sont réalisables et qu'ils ont été portés à la connaissance du salarié en début d'exercice.

En l'espèce, le contrat de travail initial du salarié comprend une rémunération fixe, outre une rémunération variable sous forme de prime sur objectifs, ceux-ci étant fixés unilatéralement par l'employeur selon les usages en vigueur, la prime étant déterminée et payée au mois de mars de l'exercice suivant.

L'avenant au contrat de travail du 10 janvier 2001 de transfert au sein de la société BSGL prévoit que la prime est déterminée et payée au cours du premier trimestre de l'exercice suivant, cette clause ne fixe pas de délai butoir au premier trimestre de l'exercice en cours pour la fixation des objectifs contrairement aux allégations du salarié sur ce point.

Il ressort du dossier que les objectifs annuels ont été transmis au salarié en octobre 2017 concernant l'année 2017, en mai 2018 concernant l'année 2018, en juillet 2019 concernant l'année 2019. Il s'en déduit que l'employeur n'a pas valablement porté à la connaissance du salarié ses objectifs en début de chaque exercice. Cette communication tardive des objectifs n'a ainsi pas permis au salarié de mettre en oeuvre toutes les actions afin de les atteindre et a empêché une évaluation objective de ses performances par rapport aux objectifs fixés. Par conséquent, la rémunération variable doit lui être versée en totalité.

#### Sur la prise d'acte et ses conséquences

Lorsqu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit les effets, soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les manquements invoqués sont suffisamment graves pour rendre impossible la poursuite du contrat de travail, soit, dans le cas contraire, d'une démission et la charge de la preuve des faits pèse sur le salarié.

Le salarié invoque les manquements suivants à l'encontre de l'employeur :

- le défaut de versement de sa rémunération variable à hauteur de 10 400 euros,
- les communications systématiquement tardives de ses objectifs annuels,
- le défaut de versement de sommes dues au titre des temps de déplacement hors de France métropolitaine.

... Ces deux manquements sont suffisamment graves pour rendre impossible la poursuite du contrat de travail alors qu'ils sont relatifs à la rémunération, élément essentiel du contrat de travail, et que le salarié a multiplié les démarches pour obtenir satisfaction auprès de son employeur, lequel a systématiquement refusé de faire droit aux demandes légitimes du salarié, justifiant de vingt quatre ans d'ancienneté et d'une dernière demande par mise en demeure du 27 septembre 2019 peu avant sa prise d'acte du 28 octobre 2019.

Par conséquent, la prise d'acte du contrat de travail par le salarié produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

# Avenir sopra-steria

100% Salariés, Indépendants et Engagés

**Droit aux Congés Payés pour les salariés en Arrêt Maladie**

**... SOPRA STERIA tente de résister à ce droit**

**Recevez notre newsletter par un simple CLIC ICI**

Depuis l'arrêt de la Cour de Cassation et son communiqué de presse sur le sujet, le syndicat AVENIR a demandé à la direction de régulariser les droits des salariés sur le sujet et suis les évolutions jusqu'à l'obtention des droits. En dernier lieu et suite à l'amendement législatif voté sur le sujet, AVENIR a sollicité la direction à nouveau :

De: DSC AEVNIR sopra steria À : DG, DRH et DJS  
mer. 27 mars 09:44

Monsieur le Directeur Général

Madame, Monsieur,



Les élus AVENIR sopra steria puis le CSE SOPRA STERIA GROUP vous ont demandé depuis septembre 2023 de permettre l'acquisition des congés payés pour les salariés en arrêts maladie conformément à l'arrêt et au communiqué de presse de la Cour de cassation sur le sujet.

Les élus AVENIR sopra steria vous ont demandé ainsi une correction immédiate pour les salariés en arrêt maladie le temps d'échanger sur la rétroactivité et les régularisations nécessaires.

La direction a refusé.

Or le sujet ne peut plus attendre (ci-après l'état des décisions légales sur le sujet et les droits reconnus des salariés : <https://www.lcp.fr/actualites/conges-payes-acquis-pendant-un-arret-maladie-le-gouvernement-reforme-les-regles-via-un>), ainsi, les élus AVENIR sopra steria et le syndicat AEVNIR sopra steria vous demandent la régularisation immédiate pour nos salariés en arrêt maladie et le traitement de mise en conformité de l'entreprise sur le sujet avec information du CSE SOPRA STERIA GROUP.

Pouvez-vous nous indiquer par retour d'e-mail la position de la direction sur le sujet sous 15 jours ?

Nous sommes intervenus en détail sur le sujet ce jour en CSE sans réponse de la direction.

Salutations distinguées,

R. J.  
Membre du CSE  
DSC AVENIR de l'UES SOPRA STERIA



# Avenir sopra-steria

100% Salariés, Indépendants et Engagés

## Restructuration et Gestion RH ... une clef de succès ou d'échecs !

La Direction a soumis au CSE Central un projet de « refonte de l'échelle d'évaluation du potentiel » des salariés ayant pour objectif :

- De supprimer l'actuelle « évaluation du potentiel » de TOUS les salariés sur une échelle de 4 niveaux A/B/C/D
- Au profit d'une seule gestion des « Hauts Potentiels », sur l'axe « managérial » uniquement, et qui concernerait seulement 3% des salariés ! (44 à date)
- Le potentiel des 97% des salariés restants ne serait plus évalué

A- Dans un contexte actuel de compétitivité et de population vieillissante, AVENIR comprend que la gestion et la fidélisation des « Hauts Potentiels » (en réalité les « futurs Top Managers de demain ») est un axe de compétitivité évident pour l'entreprise

En revanche AVENIR dénonce la « méthode de fabrication maison et élitiste » envisagée pour l'identification et la fidélisation de ces « Hauts Potentiels » (en réalité les « futurs Top Managers de demain »), car le seul axe managérial est considéré ce qui n'est pas suffisant.

De plus, cette « fabrication maisons » avec critères sélectifs de « mise en situation » nécessaires, ne donne pas la même chance à l'ensemble des salariés et ne permet pas l'émergence naturelle » des élites. AVENIR regrette cet entre-soi très restreint et intrinsèquement pauvre avec des risques pour l'entreprise (exemple d'ATOS et pas uniquement ... STERIA aussi !)

B- Par ailleurs, alors même que le discours de la Direction est actuellement axé sur la « Promesse collaborateur », AVENIR demande à la Direction pourquoi un même effort n'est pas appliqué aux autres 97% des salariés, au sein desquels les « talents » sont extrêmement nombreux et ne demandent qu'à être accompagnés et renforcés

- AVENIR rappelle à cet effet que TOUS les salariés, sans exception, doivent avoir les mêmes chances de démontrer leurs « talents » et d'évoluer
- Or la direction est déjà défaillante sur l'accompagnement et l'évaluation de l'ensemble des salariés, avec dysfonctionnement reconnu par l'employeur au niveau de l'obligation légale d'au moins un entretien professionnel tous les 2 ans avec un rapport normé, 40% des salariés qui ne bénéficient d'aucun « entretien d'évaluation » tel que prévu par les Processus RH du groupe, et environ 80% qui ne bénéficient pas des 2 « entretiens d'évaluation » annuels (en plus de leur définition d'objectifs)

C- AVENIR s'étonne de la dénomination de « Projet » donnée à cette gestion des « Hauts Potentiels », puisque dans les faits, cela a été expérimenté lors de la dernière session CRH, et ce préalablement à l'avis du CSE, SANS associer les Représentants du Personnel à la réflexion, ni à l'expérimentation

D- Sur le détail du « refonte de l'échelle d'évaluation du potentiel » AVENIR note avec étonnement les points suivants, en demandant leur révision

1. Les critères d'évaluation des hauts potentiels sont « non mesurables » dont certains à la main du management, le tout avec nombre de zones d'ombre : Qui évalue ? à quelle fréquence ? Lors de quel type de Réunion, RV (cf. process RH) ? Attention aux MOP peu formés, ou ambitieux qui se sentiraient en concurrence

...

• AVENIR demande à la Direction de faire évoluer les Managers « Gestionnaire » actuels vers un profil de Managers « Leadership » (« fédérateur, travaillant sur le collaboratif et l'intelligence collective, avec une gestion transparente, etc...)

2. Par ailleurs, AVENIR demande à la Direction de considérer les critères d'évaluation additionnels et essentiels suivants, qui seront des leviers de performance pour les salariés ou entreprise gérés par de tels Managers :

- Préoccupation/sollicitude envers autrui
- Vraie vision
- Prise de hauteur et de recul
- Capacité à motiver et à déléguer
- Capacité à identifier les risques et à les gérer

3. Qui sont les évaluateurs de ces hauts Potentiels ? en dehors des DRH, DDH et DA, les « évaluateurs » n'apparaissent pas de façon évidente même s'il est mentionné une formation (Zeme vague) des MOP, sauf que les MOP sont très souvent candidats à progresser et à souhaiter occuper des postes clé. Cela va générer de la concurrence et parfois un manque d'objectivité

4. AVENIR demande un Monitoring de ce nouveau programme et de sa pertinence

Il apparaît que le système A/B/C/D qui existe pourtant depuis des années était peu lisible, peu géré et donc mal exploité. Il est donc essentiel de monitorer ce nouveau Projet, pour valider ou invalider

- Les hypothèses prises
  - La pertinence de l'identification des HP et leur évolution dans le temps
- En conséquence, AVENIR demande les KPIs semestriels suivants à fournir au CSE
- Le nombre de HP affectés à un « poste clé » (dès lors que défini)
  - Nbre de HP à date, avec une répartition « déjà HP » / « nouvellement identifié »
  - Sur les « déjà HP », depuis quelle durée ?
  - Sur ceux qui ne sont plus HP, une répartition par causes (départ de l'entreprise, défaillance, etc...) et indication des mesures de prévention pour accompagner ce déclassement ou cette déception



E- Pour les 97% des salariés non concernés par cette notion de « haut potentiel », AVENIR identifie 2 points de vigilance et demande à la direction :

- De soigner la communication à l'ensemble des salariés, afin que le message ne paraisse pas discriminant pour les 97% des salariés non concernés.
- Quid de l'historique des notes de potentiel pour chaque salarié (RPGD) ?

AVENIR demande formellement que TOUS les salariés de l'UES bénéficient entièrement des mêmes processus RH ainsi que des mêmes opportunités, et que TOUS les talents, sans exception, soient accompagnés, et ce, dans le respect des obligations légales de loyauté d'exécution du contrat de travail et de l'obligation de l'employeur de maintenir l'employabilité de ses salariés sans discrimination aucune.

**Recevez notre newsletter par un simple CLIC ICI**

<http://avenir-soprasteria.com>

06.06.40.48.82

[info@avenir-soprasteria.com](mailto:info@avenir-soprasteria.com)

Pour Y voir Vraiment + Clair !