

Réponses aux questions DP

Émetteur(s) :	Jean-Christophe Salvagnac
Destinataire(s) :	Délégués du Personnel Christian Benoit Fabienne Cecchi Nathalie Coulet Thierry Fetas Olivier Kopernik Michel Obstancias Eric Rigaud
Copie(s) :	Christian Andrieu
Réunion le	4 février 2016 (10 h 30)
Objet :	Réponses aux questions des DP d'Aix (périmètre ex Steria)

Liste des participants

Direction

Christian Andrieu
Jean-Christophe Salvagnac

Délégués du Personnel

Nathalie Coulet
Eric Rigaud

Sommaire

Liste des participants	1
1. Tableau des effectifs des agences STIE, SIG, Aeroline et Conseil.....	2
2. Registre Unique du Personnel	2
3. Plans de prévention clients	2
4. Ordres de mission de déplacement.....	2
5. Politique voyage.....	3
6. Carte bancaire corporate.....	3
7. Plan de prévention établissement	4
8. Non-respect de l'article L4644-1 du code du travail.....	4
9. Discrimination établie en raison de l'état de santé d'un salarié	4
10. Salariés en déplacement à Pichaury qui ne dispose plus de l'instance CHSCT.....	5
11. Règlement intérieur	6
12. Rattachement administratifs	6
13. Sureffectifs à Eurosud	6
14. – Listes des salariés et des chantiers	6
Dates des prochaines réunions :	6
Annexes.....	7

Préambule

Les représentants du personnel dénoncent à nouveau l'attitude inacceptable de la direction régionale de Sopra Steria Sud-Est lors des réunions mensuelles des délégués du personnel.

Le Président de l'instance, Monsieur S., Directeur Régional, s'arroge le droit de juger et de décider de la légitimité des réclamations des délégués du personnel, renvoyant certaines à d'autres IRP, d'autres à la Direction Générale, d'autres aux fonctions support, afin de ne pas y répondre.

Monsieur S. se contente de lire en séance des réponses écrites à l'avance sans tenir compte des questions et remarques exprimées durant les réunions. Les éléments de réponse donnés oralement lors de la réunion ne sont jamais repris dans les réponses écrites.

Les élus sont surpris de voir tracée dans le compte rendu du mois de janvier 2016, l'heure d'arrivée d'un délégué alors que les retards des membres de la Direction ne sont jamais indiqués. Ils sont également surpris de voir anonymisé le nom du Président de l'instance, du représentant légal de l'entreprise.

Monsieur S. persistant dans son attitude, les délégués du personnel exigent qu'il se mette sans délai en conformité avec la loi.

1. Tableau des effectifs des agences STIE, SIG, Aeroline et Conseil

	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Aout	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre
Eff fin de mois M-1	159	100	99	100	100	94	94	94	94	93	92	90
Entrées												
Départs	59	1			6	1		1	1	1	2	
Démision					5	1		1		1	1	
Licenciement												
Rupture conv.	1	1			1						1	
Dont												
Dép. période essai												
Fin CDD									1			
Retraite												
Mutation société	58											
Autres												
Mutation +			1					1				
Mutation -												
Eff fin de mois	100	99	100	100	94	93	94	94	93	92	90	90

2. Registre Unique du Personnel

Sur ce point l'entreprise est hors la loi. Depuis le 1^{er} janvier 2015, date de la fusion, les Délégués du Personnel Aix Europarc réclament la tenue d'un RUP conforme à la loi :

- ✓ Le RUP est géré au niveau de l'établissement,
- ✓ Le RUP est tenu en temps réel,
- ✓ Si le RUP est géré au format électronique, les Délégués du Personnel doivent avoir été consultés au préalable,
- ✓ Les informations contenues dans le RUP doivent être indélébiles.

A ce jour aucune de ces obligations n'a été respectée.

En annexe l'ensemble des réclamations DP 2015 portant sur ce sujet.

Les délégués du personnel réclament l'application de la loi. Les délégués du personnel réclament de pouvoir accéder à tout moment, à un RUP conforme à la loi.

Il a été abondamment répondu à ce point.

3. Plans de prévention clients

Point sur la situation puisque vous avez reconnu que l'entreprise était défaillante sur un sujet aussi important pour la santé et la sécurité des salariés en déplacement.

Ce point concerne le CHSCT. La Direction rappelle que les Délégués du Personnel ne se voient attribuer les missions du CHSCT que lorsque celui-ci n'a pu être constitué, ce qui n'est pas le cas.

La Direction indique toutefois que ce sujet est en cours de traitement.

4. Ordres de mission de déplacement

Après plusieurs mois de réclamations, les élus constatent enfin un progrès significatif quant à l'élaboration des ordres de mission : de nombreux salariés en ont reçu un, y compris ceux qui ne sont pas en déplacement.

Le taux de réalisation des ordres de mission est de :

- ✓ Agence 121 => 100 %,
- ✓ Agence 123 => l'émission des ordres de mission a été effectuée à 100 %. Il reste à effectuer un point sur les signatures.
- ✓ Agence 126 => 100%,
- ✓ Agence 127 => 100%,
- ✓ Agence 129 => 100%.

4.1. Les délégués du personnel demandent l'utilité d'un ordre de mission pour un salarié qui n'a pas à se déplacer.

La Direction s'étonne de cette question, un salarié pouvant être amené à se déplacer durant l'année.

4.2. Depuis 2 réunions, les délégués du personnel demandent la signification de la signature du salarié sur l'ordre de mission.

La Direction ne retrouve pas trace de cette question, ni en janvier ni en décembre.

- ✓ Accusé de réception d'un ordre écrit ?
- ✓ Prise de connaissance de l'ordre écrit ?
- ✓ Acceptation de l'ordre écrit ?
- ✓ Autre à préciser ?

Un ordre de mission est un document très précis puisqu'il s'agit d'un ordre. Il convient donc de s'assurer que le salarié l'a bien reçu.

5. Politique voyage

Sur ce point l'entreprise est hors la loi.

Lors du dernier comité d'établissement « *Sopra Steria Group* », l'entreprise a annoncé son intention d'appliquer à tous les salariés de l'entreprise une nouvelle politique de voyage y compris aux anciens salariés de Steria.

Les Délégués du Personnel vous demandent si vous comptez appliquer localement cette décision ?

Si tel était le cas cela contreviendrait à la décision de justice du 29 avril 2015 du Tribunal de Nanterre qui précisait que les décisions unilatérales (dont la politique voyage), les usages et accords atypiques de l'entreprise Steria continuaient de s'appliquer après le transfert jusqu'à nouvel ordre (accord d'entreprise ou dénonciation légale). En annexe, la décision de justice.

Une évolution de la procédure de remboursement des frais de déplacement et de séjour professionnels et des barèmes afférents a été effectivement adressée à tous les salariés.

Cette procédure de remboursement des frais de déplacement et de séjour professionnels s'applique à l'ensemble des collaborateurs de la société *Sopra Steria Group*.

6. Carte bancaire corporate

Lors de la dernière réunion, les Délégués du Personnel soulevait un point qui n'a pu être traité correctement faute de précisions suffisantes. Les Délégués du Personnel reprennent la question.

La question était liée au projet de directive voyage et/ou d'accord d'entreprise sur le fait que l'entreprise serait en copie des relevés bancaires concernant la carte corporate nominative, à usage strictement personnel, qui permet de régler des dépenses professionnelles par un salarié.

6.1. Les Délégués du Personnel demandent s'il existe des différences entre les cartes corporate ex-Steria et les cartes corporate ex-Sopra ?

Il n'y a pas de différence sur le principe car les cartes corporate chez l'ex Steria et chez l'ex Sopra permettent de régler l'ensemble des frais engagés à titre professionnel en offrant un débit différé.

6.2. A ce jour, laquelle serait attribuée à un salarié ex Steria s'il en faisait la demande ?

Il serait attribué la carte Sopra Steria.

Lors de la dernière réunion vous nous avez affirmé qu'il était strictement interdit d'utiliser cette carte pour des achats personnels et qu'il n'était pas possible d'effectuer des retraits en espèce.

6.3. Les délégués du personnel demandent confirmation de ces propos

Tout collaborateur ayant des frais de déplacement et de séjour professionnels peut demander à bénéficier d'une carte corporate, sous réserve de la validation du Directeur d'entité.

Cette carte est nominative à usage strictement personnel et **permet de régler des dépenses professionnelles** : frais de déplacement et de séjour.

Les dépenses effectuées avec cette carte viennent débiter, en différé, le compte personnel du collaborateur, après remboursement des notes de frais par la société. Un relevé des opérations est envoyé directement à Sopra Steria Group dans l'outil de déclaration des frais.

Il ne s'agit donc pas d'utiliser cette carte pour bénéficier d'un débit différé sur ses dépenses personnelles.

D'ailleurs peut-on noter que la question posée par les Délégués du Personnel le mois dernier portait le libellé « *carte bancaire mission* », ce qui indique bien que celui qui a posé la question connaît l'usage qui doit en être fait.

La réponse de la Direction le mois dernier ne comportait aucune indication concernant le retrait en espèces.

6.4. Les délégués du personnel demandent les références précises de ces limitations.

Cf. ci-dessus.

7. Plan de prévention établissement

Alerte orange ou rouge touchant aux conditions climatiques.

Au cours de la dernière réunion, la Direction avait annoncé la rédaction d'une procédure d'alerte de gestion climatique. Compte tenu de l'importance du sujet, en particulier pour les salariés en déplacement, les délégués du personnel demandent quel a été l'avis du CHSCT sur ce sujet et quand cette procédure sera disponible pour les salariés ?

La procédure n'a pas encore été rédigée. Elle le sera très prochainement.

8. Non-respect de l'article L4644-1 du code du travail

Sur ce point l'entreprise est hors la loi.

Depuis plusieurs réunions, les délégués du personnel réclament la mise en place du référant s'occupant des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise.

Contrairement à ce que vous nous avez indiqué en janvier, les délégués du personnel n'ont jamais obtenu de réponse sur ce sujet.

Les délégués du personnel réclament le respect de cette obligation légale.

La Direction n'a rien à ajouter aux réponses qu'elle a déjà apportées.

9. Discrimination établie en raison de l'état de santé d'un salarié

Sur ce point l'entreprise est hors la loi.

Les délégués du personnel accusent l'entreprise de pratiques discriminatoire contre les salariés en longue maladie. Pour rappel, la loi précise :

Sont interdits toute distinction ou tout traitement inégal fondés sur :

- ✓ l'origine géographique, le nom de famille, le lieu de résidence,
- ✓ l'appartenance ou non-appartenance, réelle ou supposée, à une ethnie ou à une nation déterminée,
- ✓ le sexe, l'identité sexuelle, la situation de famille, la grossesse ou la maternité,
- ✓ l'orientation sexuelle, les mœurs,
- ✓ l'apparence physique,
- ✓ l'âge,
- ✓ l'état de santé, le handicap,
- ✓ les caractéristiques génétiques,
- ✓ la religion, les convictions politiques ou activités syndicales.

Les personnes dénonçant des discriminations, sans les subir pour autant elles-mêmes, ne peuvent pas faire l'objet de mesures les sanctionnant ou les défavorisant.

Ne pas donner une prime de fin d'année, pourtant contractuelle à un salarié en longue maladie au prétexte qu'il n'a pas de bulletin de paye revient à ne pas lui donner sa prime annuelle en raison de son état de santé.

Mis à part le caractère très limité de ce type de situation et du très faible impact financier que cela représente, n'est-il pas parfaitement abject d'agir de la sorte ?

Comment un responsable peut-il imposer une telle double peine à des salariés fragilisés par leur état de santé ?

Se référer à un usage comme vous le faites dans votre réponse sous-entendrait qu'un usage discriminatoire est fondé puisque c'est un usage qui existait.

Se pourrait-il que vous n'ayez pas bien lu l'accord ARTT de Steria qui précise de façon explicite en son article 2.3.5 :

« Sont considérées comme périodes de travail effectif pour la comptabilisation des jours (modalités 2 et 3) ou des heures (modalités 1) de travail, les absences suivantes :

- ✓ Les congés de maternité, d'adoption ou parentaux,
- ✓ Les absences justifiées par maladie ou accident,
- ✓ Les absences exceptionnelles rémunérées (événements familiaux),
- ✓ Les heures de délégation des représentants du personnel,
- ✓ Les formations professionnelles (hors co-investissement salarial), les congés de formation économique, sociale, syndicale,
- ✓ Les jours complémentaires accordés (cf chapitre 4) non-inscrits au Compte de Temps Disponible,
- ✓ Les jours résultant de la conversion des heures supplémentaires en repos équivalent pour les collaborateurs en modalités standard,
- ✓ Les absences non rémunérées »

La seule obligation, selon les contrats de travail, reste d'être présent dans les effectifs de l'entreprise en décembre de l'année de versement.

A défaut de changement, le défenseur des droits, M. Jacques Toubon sera saisi de cette discrimination que vous faites subir aux salariés en arrêt de travail de longue durée.

La réponse donnée par la Direction à question de la dernière réunion :

- ✓ Ne correspond pas à la pratique actuelle, pratique par ailleurs dénoncée par les Délégués du Personnel pour n'être pas conforme aux accords d'entreprises,
- ✓ Ne correspond pas à ce qui a été annoncé en séance, à savoir que la Direction allait s'en occuper.

Comme elle s'y était engagée, la Direction Régionale s'est tournée vers la Direction Juridique pour connaître la réponse à apporter, ce point ne pouvant relever que d'une décision nationale. C'est cette réponse qui a été intégrée dans le document du mois dernier.

10. Salariés en déplacement à Pichaury qui ne dispose plus de l'instance CHSCT

Sur ce point l'entreprise est hors la loi.

Report de la réclamation de la réunion précédente : les Délégués du Personnel accusent l'entreprise Sopra Steria d'envoyer des salariés en déplacement dans un établissement de plus de 50 salariés ne disposant plus d'un CHSCT.

En violation de l'article R4613-6 du code du travail, l'établissement Aix Pichaury (tout comme Montpellier, Sophia et Toulon) ne dispose plus d'un CHSCT depuis le 27 septembre 2015.

Le chef d'établissement ne peut l'ignorer, et ce d'autant plus qu'il dispose d'un expert en droit social à ses côtés, et il ne peut ignorer dans ce cas, que le CE n'a que 2 prérogatives très précises vis-à-vis du CHSCT.

- ✓ La première est de participer au collège désignatif qui doit se réunir dans un délai de 15 jours à compter des dates d'expiration des mandats (R4613-6 du code du travail) ;
- ✓ La deuxième, dans les établissements de plus de 500 salariés, est de déterminer, en accord avec l'employeur, le nombre des CHSCT devant être constitués (L4613-4 du code du travail).

Jamais la loi n'a donné comme attribution au CE de proroger la durée des mandats. D'ailleurs le CE n'a émis qu'un vœux. Il est très curieux que de tous les vœux émis par le CE, la prorogation illégale des mandats des CHSCT soit un des seuls retenus par la Direction de l'entreprise.

Les délégués du personnel d'Aix Europarc, membres du collège désignatif, au nom d'une prérogative issue de l'article L4613-1 du code du travail, exigent que vous respectiez la loi et que le collège désignatif soit réuni sans délai.

Pour rappel, l'article L4742-1 du code du travail précise les peines susceptibles d'être prononcées contre toute personne qui empêche le renouvellement des instances représentatives, comme peut le faire actuellement le chef d'établissement de Pichaury.

« Le fait de porter atteinte ou de tenter de porter atteinte soit à la constitution, soit à la libre désignation des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, notamment par la méconnaissance des dispositions du livre IV de la deuxième partie relatives à la protection des représentants du personnel à ce comité, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 7 500 € ».

Devant les Délégués du Personnel lors de la réunion de décembre, M. S. a reconnu avoir tenu un CHSCT avec des membres qui ne sont pas élus au CHSCT selon les textes précisés ci-dessus.

Nous savons qu'il n'est pas le seul à avoir agi de la sorte.

D'autres Présidents d'instance ont tenté de tenir ce type de réunion mais se sont heurtés aux anciens membres des CHSCT conscients du délit d'entrave qu'ils risquaient de commettre s'ils accompagnaient le Président d'instance dans sa démarche illicite.

Visiblement le CHSCT de Pichaury n'a pas ce type de réflexion, ce qui nous inquiète quant à la sécurité des salariés qui sont en déplacement sur ce site.

La réunion du dernier trimestre de 2015 n'ayant pas été tenue, comment allez-vous sortir de cette situation abracadabrantesque ?

Visiblement, il est intéressant pour vous d'avoir les avantages d'un CE national, mais de là à accepter les désagréments de votre choix (pour le collège désignatif par exemple), c'est une autre histoire.

C'est exactement la même logique qui vous fait durcir la politique voyage des ex Steria en inventant de nouvelles règles au passage, la rendant moins favorable que celle de Sopra Steria Group, alors qu'une décision judiciaire vous oblige à laisser aux salariés ex Steria une politique voyage nettement plus favorable que celle de Sopra Steria Group.

La Direction répondait que ce n'était pas dans le périmètre d'intervention des DP Europarc et qu'elle continuera de convoquer l'ancien CHSCT, consciente pour suivre les directives du siège, de se mettre hors la loi.

Les Délégués du Personnel confirment que dès lors que des personnels d'Europarc sont en déplacement sur Pichaury, ils sont légitimes pour porter cette réclamation.

La Direction rappelle aux Délégués du Personnel que leur périmètre n'est pas le site de Pichaury mais celui d'Europarc.

Comme indiqué précédemment, le processus de renouvellement a été relancé, la première étape étant de se mettre d'accord avec le comité d'établissement sur les périmètres des CHSCT.

Les discussions à cet effet se sont tenues. Ce point a été à nouveau traité en CET des 28 & 29 janvier 2016.

Le calendrier prévisionnel arrêté avec le CET prévoit une réunion du collège désignatif pour le lancement du processus le 15 février prochain.

À cette occasion, le CHSCT de Pichaury sera renouvelé.

11. Règlement intérieur

Sur ce point l'entreprise est hors la loi.

La question était posée à la dernière réunion : « après recherche sur les panneaux d'affichage, la société Sopra Steria Group n'a pas affiché de règlement intérieur, puisque le seul document affiché est le RI de l'ancienne société Sopra Group.

Les salariés ex Steria n'ont jamais fait partie de cette société. Il n'existe donc aucun RI applicable dans les locaux Europarc, que ce soit pour la société Sopra Steria group ou pour la société Sopra Steria I2S. Comment une telle chose a pu se produire ? »

La Direction a répondu que le règlement intérieur applicable était celui affiché. Or le seul RI affiché est celui de « Sopra Group » et non celui de « Sopra Steria Group ».

De plus les services de l'inspection du travail n'ont pas reçu de RI pour l'établissement d'Europarc. Les Délégués du Personnel regrettent de devoir reposer la question à nouveau : « comment une telle chose a pu se produire ? »

La réponse de la Direction est inchangée.

12. Rattachement administratifs

Point sur les modifications de rattachement administratifs réalisés en janvier / février 2016. Liste des salariés de l'établissement d'Europarc.

Cette réaffectation vient d'être effectuée sur la paye de janvier. La liste des salariés sera consultable par l'intermédiaire du RUP (Registre Unique du Personnel).

13. Sureffectifs à Eurosud

Il semble que l'effectif présent sur Eurosud va augmenter significativement sur les 2 plateaux existants ; les informations qui nous sont parvenues font état de 20 à 30 personnes supplémentaires d'ici mars.

Cette augmentation d'effectif n'est pas sans poser un certain nombre de problèmes :

1. La densité sur les plateaux et les problèmes d'espace afférent (salle de réunion, espace déjeuner...),
2. Le problème du stationnement, il n'y a aujourd'hui que 16 badges parking par plateau ce qui est déjà insuffisants pour la population actuelle.

a. A notre connaissance il n'est et ne sera pas possible d'obtenir des badges supplémentaires ;

b. De plus la répartition actuelle des badges prête à « râler » dans la mesure où certains badges sont attribués à des personnes n'étant pas présentes systématiquement sur le site ;

c. Le parking Angelvin « réservé » aux personnels n'ayant pas accès aux autres parkings est saturé dès 8 h du matin, ce qui entraîne du stationnement « sauvage » tout autour de la zone Airbus.

Comment l'ensemble de ces problèmes va-t-il être pris en compte, et quelles sont les réponses que vous allez apporter ?

Des mouvements entrants et sortants vont être réalisés sur Eurosud. Nous avons la capacité suffisante sur les deux plateaux pour accueillir le personnel supplémentaire, soit une vingtaine de personnes.

En ce qui concerne les parkings, nous devons respecter les règles Airbus. La Direction rappelle qu'il y a un parking global, des bus mis à disposition et qu'il est possible d'effectuer du covoiturage.

14. – Listes des salariés et des chantiers

En attente depuis plusieurs mois. Les Délégués du Personnel attendent toujours l'annuaire promis.

La rédaction des ordres de mission en ce début d'année nous permet d'actualiser la situation de tous les salariés. Une liste de ces salariés affectés en clientèle va être prochainement adressée aux délégués du personnel avec l'adresse et le n° de téléphone du site concerné.

Dates des prochaines réunions :

Mardi 1^{er} mars, mardi 5 avril, mardi 3 mai, mardi 7 juin, mardi 5 juillet, mardi 7 juin, mardi 5 juillet, mardi 2 août, mardi 6 septembre, mardi 4 octobre, mardi 8 novembre et mardi 6 décembre 2016.

Annexes

RUP-Janvier 2015

Droits d'alerte DP en cours transférées lors de l'absorption de Steria dans Sopra.

1) Une alerte RUP sur la non-conformité du RUP Steria, RUP toujours actif le matin du 7 janvier est en cours,

Réponse : Le droit d'alerte lancé sur le sujet TEPA est clos. Concernant le RUP Sopra Steria Group de l'établissement d'Aix, situé à l'Europarc de Pichaury, Bât. A31330, Avenue Guilbert de la Lauzière, 13791 Aix-en-Provence Cedex 3, et en raison du délai nécessaire pour effectuer la transcodification des anciens salariés Steria dans les différents systèmes informatiques, ce dernier n'est exceptionnellement pas encore disponible à ce jour. Il le sera au début du mois de février 2015 et sera donc consultable dans les conditions habituelles au sein de l'entreprise Sopra Steria Group puisque qu'il est édité chaque début de mois, aux alentours du 7 de chaque mois, concernant le mois précédent. Le RUP du mois de janvier 2015 du site d'Aix duquel vous dépendez sera édité aux alentours du 7 février 2015.

RUP-Février 2015

6. Rappels des droits d'alerte en cours (au sens de l'article L2313-2)

- Tapa (Tapa et HS),
- Cotisations Assimilés Cadres au régime Cadre de retraite,
- Taux de cotisation prévoyance TA en dessous des minima,
- Risque d'une intention écrite par Sopra Steria d'imposer des frais de déplacement non-conformes à l'article 50 de la convention collective et aux jurisprudences françaises,
- RUP (Registre Unique du Personnel),
- Cumul au 1/1 des CTDC et des CTDe ayant pour effet de supprimer des jours de CTDe : non conforme à la Décision Unilatérale de Steria de créer 2 compteurs distincts et qui entraîne une diminution des jours de RTTc.

Pourriez-vous nous expliquer pourquoi vous citez l'article L2323-2 pour une action des délégués du personnel ? (1er paragraphe mail de Mme Ramet le 29 janvier 2015) « Article L2323-2 : Les décisions de l'employeur sont précédées de la consultation du comité d'entreprise, sauf, en application de l'article L. 2323-25, avant le lancement d'une offre publique d'acquisition. »

Réponse : la référence à cet article est une erreur. La référence est l'article L2313-2 du Code du travail.

Nota : la Direction ne partage pas le fait de publier des échanges de mail professionnels entre deux personnes dans des questions de Délégués du Personnel

Rappel du mail que la Direction a reçu mardi 17 février à 11h48 suites à des droits d'alerte en cours

Bonjour,

Je crains qu'il ne vous appartienne pas de qualifier ou non de la légalité d'un droit d'alerte DP, tout comme il ne vous appartient pas de vous accorder le droit de clôturer une alerte en lieu et place des DP qui l'ont lancée. Vous n'avez que la possibilité de décider de ne pas mener une enquête, en toute connaissance de cause de suites qui pourraient être menées par ce refus de mener une enquête.

Aujourd'hui, vous ne justifiez en rien de votre position dans votre « définition » d'une atteinte aux droits des salariés. J'ai recherché vos sources, trouvé quelque chose de très proche (à 95%) sur le site de Lamy (<http://www.wk-rh.fr/actualites/detail/3247/reagir-a-l-exercice-du-droit-d-alerte-des-dp.html>). Vous avez enlevé le mot « notamment », ce qui signifie que cette liste n'est pas complète et qu'ils ont fait des choix de rédaction, ainsi que la fin de l'article. En effet, Lamy précise même « Ainsi, selon nous, ne relèveraient pas du droit d'alerte un vol de matériel, des faits préoccupants concernant la situation économique de l'entreprise... ». C'est donc très précis pour eux en matière d'exclusion. Et les sujets abordés sont très loin de ce type d'exemple d'exclusion.

Par exemple, pour le RUP, si le problème c'est l'amende possible, selon Lamy, cela l'exclue d'un droit d'alerte DP car c'est économique donc cela relève du CE ou CCE par exemple, mais cela vous le saviez déjà en raison du droit d'alerte émis par le CCE en 2012 sur le sujet. Par contre si le RUP entraîne un risque de travail non déclaré par exemple (1 mois sans pouvoir faire le moindre suivi du personnel en entrée comme en sortie), alors ce n'est plus qu'économique », donc c'est parfaitement recevable au nom d'un droit d'alerte DP.

Mais si on considère que vous avez reconnu que TEPA était bien une alerte DP (vous avez fait des prélèvements sociaux illicites sur la paye des salariés, déclaré à l'administration fiscale des revenus qui n'étaient pas imposables et vous n'appliquez pas les majorations légales et les temps de récupération associés pour les HS), votre explication n'est pas recevable au regard de vos propres décisions sur ce sujet.

Par conséquent :

- Il est bien noté que sur tous les sujets exposés, vous niez l'existence d'un droit d'alerte et même le fait qu'il y ait un problème (à l'exception de défaut de cotisation pour les AC que vous n'avez pas déclarées, mais dont vous avez fait évoluer la situation au 1/1 sans pour autant régulariser vos erreurs passées, ni dédommager les salariés qui ont été victime de vos erreurs passées). C'est parfaitement clair dans le document que vous avez remis aux DP d'Aix en Provence en février.

- Il est bien noté que selon votre position sur le RUP, une mise à jour à date de survenance de l'évènement prévu par les textes légaux, se traduit par 1 fois par mois le 7 du mois chez Sopra Steria.

- Il est aussi bien noté que votre position sur la prévoyance est de dire qu'il est normal que vous effectuez un prélèvement sur salaire sur les tranches B et C alors que vous ne cotisez qu'au 2/3 de vos obligations légales de la TA, générant de ce fait un manque de cotisation rendant indispensable une cotisation obligatoire des salariés en tranche B et C.

En conséquence, tous les droits d'alerte sont maintenus (y compris TEPA) et il est juste de préparer tranquillement la phase 2 des droits d'alerte pour tout ou partie des alertes émises. Bien entendu, si des autorités compétentes doivent être informées de certains dysfonctionnements passibles de sanction, ces actions seront menées en simultané.

Pour le RUP, document légal et obligatoire, dont vous voudrez bien nous fournir l'avis des DP obtenu avant le passage à un RUP dématérialisé. Plus de 6 semaines après la fusion, il est toujours indisponible, en opposition aux obligations légales en vigueur, sans la moindre raison objective pour la 3ème SSII française.

Les inspections du travail dont dépendent les établissements d'Aix en Provence et de Meudon, sont destinataires pour sollicitation et alerte dès le présent mail, que ce soit sur le RUP ou sur le défaut du taux légal de cotisation pour le régime de prévoyance (accord syntec joint à ce mail).

RUP-Mars 2015

7. Non-respect des obligations légales vis-à-vis du RUP

Puisque 3 semaines après vous avoir remis un dossier complet sur les manquements que nous avons constatés sur ce document obligatoire et légal, vous n'avez pas répondu à notre sollicitation d'améliorer les process de l'entreprise, nous sommes contraints de reprendre l'intégralité du document qui vous a été remis en main propre et d'exiger en séance des réponses précises et factuelles.

Rappel des faits : depuis le 2 janvier, les DP de l'établissement d'Aix en Provence Europarc Pichaury essayent d'avoir accès au RUP de l'établissement, selon les indications de l'article L1221-15 du code du travail.

En date de 24 février, soit 56 jours après la fusion de la société Sopra Steria Groupe et Steria SA, un RUP a été mise à disposition dans l'établissement d'Aix en Provence Europarc pichaury (Siren n° 326820065 01057). Ce RUP est l'édition papier d'un RUP électronique.

L'article L1221-14 précise les conditions dans lesquels un RUP peut avoir un autre support que papier. Il renvoie à l'article L8113-6 du code du travail.

C'est l'article L2313-6 du code du travail qui fixe le rôle des délégués du personnel en matière de RUP

Demande formelle : nous demandons à l'employeur de nous communiquer l'avis des DP d'Aix en Provence Europarc Pichaury, les documents présentés à cette instances et les dates de réunion au cours desquels ce sujet à été débattu.

Nous vous demandons de nous communiquer les coordonnées du correspondant informatique de l'entreprise.

A défaut d'une quelconque justification du respect des obligations légales sur le RUP électronique, nous vous mettons en demeure de rédiger un RUP conforme à la législation française, sous format papier, et de lancer un processus complet d'information/consultation sur la mise en place d'un RUP électronique conforme à la législation en vigueur.

Rappel des risques : le défaut de tenue d'un RUP est passible d'une amende de 3 750€ (4ème classe) par salarié concerné (article R1227-7)

Le défaut de consultation des délégués du personnel est passible d'un emprisonnement de 1 an et de 3750€ d'amende (Article L2316-1).

Source : <http://vosdroits.service-public.fr/professionnels-entreprises/F1784.xhtml>

Registres du personnel obligatoires

Registres du personnel obligatoires

Mise à jour le 20.01.2015 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Principe

Tout employeur, sauf les particuliers/employeurs, doit obligatoirement détenir plusieurs registres : registre unique du personnel, livre de paie, registre du CHSCT et registre des délégués du personnel.

- Registre unique du personnel
- Livre de paie
- Registres concernant les conditions de travail
- Registre des délégués du personnel
- Références

Registre unique du personnel

Dès la première embauche (et quel que soit l'effectif de l'établissement), l'employeur doit obligatoirement y inscrire les informations suivantes dans l'ordre des embauches, concernant chaque salarié :

- identification du salarié : nom, prénoms, date de naissance, sexe, nationalité,
- carrière : emplois, qualifications, date d'entrée et de sortie de l'entreprise,
- type de contrat : par exemple, contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, contrat d'insertion professionnelle, contrat à durée déterminée, travail à temps partiel, mise à disposition par un groupement d'employeurs, mise à disposition par une entreprise de travail temporaire (intérim)...
- pour les travailleurs étrangers : type et numéro d'ordre du titre valant autorisation de travail,
- pour les stagiaires : nom et prénoms, dates de début et de fin du stage, nom et prénoms du tuteur, le lieu de présence du stagiaire, à indiquer dans une partie spécifique (pour ne pas les confondre avec les salariés)

Ce registre peut être tenu sur support numérique.

Le personnel doit y être inscrit par ordre chronologique des embauches et de façon indélébile.

À noter : les mentions portées sur le registre unique du personnel doivent être conservées pendant 5 ans à partir du départ du salarié de l'établissement.

Livre de paie

Le livre de paie reproduit les mentions du bulletin de paye et peut être tenu :

- soit sur un registre spécial, pouvant être coté et paraphé par le juge du tribunal d'instance ou par un juge du tribunal de commerce ou par le maire,
- soit sur un support informatique.

L'employeur a cependant le choix entre tenir un livre de paie ou conserver un double des bulletins de paie pendant 5 ans.

Registres concernant les conditions de travail

Plusieurs registres relatifs aux conditions de travail doivent être tenus par l'employeur et consultables notamment par le CHSCT, obligatoire dans les établissements de plus de 50 salariés :

- registre spécial des dangers graves et imminents,
- registre des accidents bénins,
- document unique relatif à l'évaluation des risques, qui répertorie tous les dangers pour la sécurité et la santé des salariés et en analyse les risques.

Ces registres doivent être tenus à la disposition des salariés, des membres du CHSCT des délégués du personnel, du médecin du travail, de l'inspection du travail, des services de prévention des organismes de sécurité sociale, des organismes professionnels de santé, de sécurité et des conditions de travail et, le cas échéant, des inspecteurs de la radioprotection.

Ils doivent être tenus à jour au minimum tous les ans et conservés pendant au moins 5 ans.

Registre des délégués du personnel

Il doit contenir les notes écrites exposant les demandes des délégués et les réponses de l'employeur.

Références

- Code du travail : articles L1221-13 à L1221-15-1 : Registre unique du personnel
- Code du travail : articles D1221-23 à D1221-27 : Formation du contrat de travail
- Code de la sécurité sociale : article L441-4 : Registre des accidents bénins
- Code du travail : articles R4121-1 à R4121-4 : Document unique d'évaluation des risques

Textes de loi cités

Article L1221-14 : Il peut être dérogé à la tenue du registre unique du personnel, pour tenir compte du recours à d'autres moyens, notamment informatiques, dans les conditions prévues à l'article L. 8113-6.

Article L1221-15 : Le registre unique du personnel est tenu à la disposition des délégués du personnel et des fonctionnaires et agents chargés de veiller à l'application du présent code et du code de la sécurité sociale.

Article D1221-27 : Lorsque l'employeur recourt à un support de substitution pour la tenue du registre unique du personnel, les exigences des articles D. 8113-2 et D. 8113-3 sont applicables. Dans ce cas, l'employeur adresse à l'inspection du travail l'avis des délégués du personnel prévu à l'article L. 2313-6.

Article L2313-6 : Lorsque les délégués du personnel tiennent de la loi un droit d'accès aux registres mentionnés à l'article L. 8113-6, l'employeur les consulte préalablement à la mise en place d'un support de substitution dans les conditions prévues à ce même article.

Article L2316-1 : Le fait de porter ou de tenter de porter atteinte à la libre désignation des délégués du personnel ou à l'exercice régulier de leurs fonctions est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros.

Article L8113-6 : Lorsque des garanties de contrôle équivalentes sont maintenues, les entreprises peuvent, dans les conditions et limites déterminées par décret, déroger à la conservation des bulletins de paie et à la tenue de certains registres pour tenir compte du recours à d'autres moyens, notamment informatiques.

Article D8113-2 : Lorsque un décret, pris en application de l'article L. 8113-6, après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de salariés, prévoit que l'employeur peut recourir à un support de substitution pour la tenue de certains registres, ce support est conçu et tenu de façon à obtenir, sans difficulté d'utilisation et de compréhension et sans risque d'altération, toutes les mentions obligatoires.

Il est présenté dans les mêmes conditions et conservé pendant le même délai que le registre auquel il se substitue.

Article D8113-3 : En cas de traitement automatisé de données nominatives pour la tenue d'un registre, l'employeur ou le responsable du traitement justifie à l'inspecteur du travail de la délivrance du récépissé attestant qu'il a accompli la déclaration préalable prévue par la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

Réponse :

Compte tenu de l'ancienneté de la mise en place de ce dispositif, l'avis n'a pas, à ce jour, été retrouvé.

RUP-Avril 2015

5) Non-respect des obligations légales vis-à-vis du RUP

Rappel des faits : depuis le 2 janvier 2015, vous êtes alertés des problèmes rencontrés sur le RUP.

Nous ne vous croyons pas une seule minute quand vous déclarez que vous n'avez pas retrouvé l'avis des DP consultés (et pour cause, pour les DP d'Aix en Provence Europarc que vous avez devant vous, ceux-ci affirment qu'il n'y a pas eu de consultation sur le passage d'un RUP papier à un RUP électronique en janvier 2015, tout comme il n'a jamais existé de RUP papier entre le 1er janvier 2015 et la date à laquelle vous êtes passés en RUP électronique).

Une autre bonne raison qui fait que vous n'avez consulté personne, c'est que dans ce cas, vous auriez obligatoirement un récépissé attestant de vos obligations légales à chaque inspection du travail où se situe un établissement Sopra Steria Group.

Vous allez aussi pouvoir nous fournir la déclaration que vous avez faite à la CNIL sur ce fichier informatique puisque vous n'avez pas de CIL dans l'entreprise.

Plutôt que de reconnaître vos erreurs, vous persistez dans vos fabulations. Ce serait tellement plus pragmatique et constructif si vous arrêtiez de prendre votre position péremptoire qui consiste à toujours nier les évidences mois après mois, sujet après sujet.

Et pourtant, la Direction de l'entreprise a reçu un mail le 7 avril dernier pour détailler les principales erreurs rencontrées dans le RUP de l'établissement.

Les DP attendent en urgence une réponse à chaque problème soulevé.

Une seule réponse a été faite le 17 avril et à consister à dire : « sache que les différents points que tu as relevés ont été transmis pour analyse ».

Contenu du mail envoyé le 7 avril 2015 : ce mail fait suite au contrôle qui a été réalisé ce vendredi. Nous avons déjà constaté que le RUP n'est pas présent dans l'établissement, et même si l'entreprise a fait diligence afin de permettre un tel contrôle, la loi n'est pas respectée.

Nous avons noté que le non-respect de la loi sera terminé le 9 avril. Nous espérons juste, qu'à partir de cette date, il sera alors véritablement disponible aux heures de bureau pendant toute l'année, chaque journée où cet établissement est ouvert et accueille des salariés.

Au cours de ce contrôle, nous avons regardé 2 documents.

Le premier document présenté était daté du 27/2/15, ce qui est bien loin de l'état "à jour" demandé. Le RUP est en version informatique 08.11.2012. Force est de constater que nous ne pouvons pas avoir accès à un RUP à jour, en contradiction avec la loi et que le modèle informatique du RUP utilisé n'est pas si ancien.

L'entreprise n'est pas sans savoir que certaines mentions sont obligatoires et que l'inscription dans ce registre doit se faire le jour de survenance de l'évènement.

J'ai pu donc constater les départs de Tiffany I. (matricule xxxxxx) au 9/9/2016 et de Marilyn A. (matricule yyyyyy) en date du 31/10/2015, ce qui n'est pas possible puisque nous n'étions que le 3 avril 2015.

En dehors d'avoir renseigné un évènement avant qu'il ne survienne, le problème d'indiquer la date de fin de contrat est qu'en cas de départ précoce, le caractère d'indélébilité des informations ne sera pas respecté, ce qui vous interdit d'utiliser un RUP électronique.

Ensuite, j'ai trouvé dans les listes comme étant encore présent dans l'établissement Christophe M. (matricule aaaaaa), Eric P. (matricule bbbbbb), Jean-Luc M. (matricule cccccc), Christian M. (matricule ddddd) alors qu'ils sont sortis des effectifs début février 2015 via un transfert. Gérard O. était encore présent dans l'effectif alors qu'il était sorti en février par sortie du Groupe.

C'est à ce moment-là de l'analyse que nous avons compris que le fichier ne contenait que des données à fin janvier, soit 2 mois de retard par rapport à la situation demandée.

Par contre, je n'ai pas trouvé la trace de Mireille D. dans ce RUP alors qu'elle était Sopra Steria Group en janvier 2015, puisque son transfert n'a été autorisé qu'à la fin du mois de janvier si mes souvenirs sont exacts. Elle aurait dû être présente jusqu'à son transfert. Je crois même que la notion de « autorisation administrative » aurait dû être indiquée. Et si elle réapparaissait mystérieusement dans ce registre, avec une date d'entrée au 1/1/2015, cela démontrera que le caractère d'indélébilité n'est pas respecté, ce dont nous n'avons jamais douté.

Toutes les dates d'entrée sont du 1/1/2015 ce qui démontre bien que ce RUP électronique de cet établissement a bien été créé après le 1er janvier 2015 et ceci contredit les réponses aux réclamations écrites produites par la Direction d'Aix

en Provence. La loi ne dit pas que la consultation se fait au moment où l'application informatique est développée. La loi précise que c'est avant toute mise en place d'un RUP électronique (dans un établissement) que la consultation a lieu puisque que le RUP est géré au niveau de chaque établissement. Et cela soit après un RUP papier, soit après changement du RUP électronique. Il serait bon que sans délai, vous régularisiez la situation, sauf si vous désirez rester dans l'illégalité jusqu'au bout.

Pour être précis, dans les informations indiquées dans ce "RUP", la société serait avisée de reprendre le document que j'ai remis le mois dernier qui précise quelles sont les informations obligatoires et utiliser le rapport de l'expert produit dans le cadre du droit d'alerte CCE de Steria. Par exemple, si pour l'entreprise EMPLOI signifie « qualification conventionnelle contractuelle » et QUALIFICATION signifie « coefficient conventionnel », il va falloir en urgence refaire une nouvelle version du RUP, conforme dans son contenu à la loi.

Comme le document étudié était à fin janvier (trop ancien), Régine s'est fait alors envoyer un autre RUP, en date du 3 mars 2015 (de mémoire), pour la situation de février, ce qui n'est toujours pas correct.

Le problème est que la version du RUP électronique avait changé (nom de fichier en txt dans le titre), plus de cadre et plus de n° de version, le format ".txt" indiqué dans le titre démontre que le RUP est modifiable à volonté, contrevenant aux dispositions légales.

Mais le pire a été de constater la disparition pure et simple des ex salariés d'IM (M., M., P., et M.) là où la loi vous fait obligation de les conserver à minimum 5 ans avec une date de sortie de renseignée.

Enfin, pour les 2 versions de RUP présentés, il y a un ajout d'une information supplémentaire en bas de document, qui est le cumul des salariés de l'établissement. L'idée est bonne puisqu'elle évite de compter les lignes une par une.

Il s'avère que le cumul présenté des 2 documents est faux puisqu'il est la totalisation de toutes les lignes qui n'ont pas de date de sortie de renseignée. Mais comme pour les CDD les dates de sortie sont renseignées, alors ces salariés sont exclus de ce compteur qui devient donc faux.

Voilà 3 mois que vous vous avez alerté sur les problèmes de RUP, 3 mois que l'entreprise Sopra Steria Groupe tient des discours incohérents, 3 mois que l'entreprise cherche à noyer le poisson. Vos réponses aux réclamations DP d'Aix en Provence de mars 2015 montrent à quel point l'entreprise n'est pas intéressée pour tenir un vrai document en conformité. L'amende est pourtant "salée".

Dans les faits, vous avez monté en toute illégalité un RUP électronique, qui ne fonctionne pas, à une date inconnue sans passage préalable des DP (sauf à me démontrer le CR DP de cet avis, chose qui sera impossible pour Aix Europarc, puisque l'établissement vient d'être créé).

Et plutôt que d'essayer de mettre en place un système fiable, légal, en relation avec les DP, la société préfère traiter en laissant pourrir la situation.

Pour la dernière fois, nous vous demandons de nous présenter un plan d'action à court terme afin que le RUP soit tenu conformément à la loi. Si la société n'est pas capable de faire un RUP électronique, il faut avoir le courage d'avouer votre incapacité. Et dans ce cas, si vous ne pouvez faire un vrai document informatique respectant vos obligations légales, tenez ce RUP en format papier, puisque c'est ce support qui est le support légal de base. Très court terme signifie moins de 3 mois.

Merci de nous préciser si l'entreprise n'a pas l'intention de changer quoi que ce soit. Cela nous évitera des allers-retours pour rien. Nous prendrons alors nos responsabilités. Le risque identifié est le "travail non déclaré" : faire travailler quelqu'un sans le déclarer, sans le mettre dans le registre prévu ou le faire disparaître comme s'il n'avait jamais existé.

Rappel des risques : le défaut de tenue d'un RUP est passible d'une amende de 3.750€ (4ème classe) par salarié concerné (article R1227-7)

Le défaut de consultation des délégués du personnel est passible d'un emprisonnement de 1 an et de 3.750€ d'amende (Article L2316-1).

Source : <http://vosdroits.service-public.fr/professionnels-entreprises/F1784.xhtml>

Registres du personnel obligatoires

Bas du formulaire

Registres du personnel obligatoires

Mise à jour le 20.01.2015 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Principe

Tout employeur, sauf les particuliers/employeurs, doit obligatoirement détenir plusieurs registres : registre unique du personnel, livre de paie, registre du CHSCT et registre des délégués du personnel.

Registre unique du personnel

Livre de paie

Registres concernant les conditions de travail

Registre des délégués du personnel

Références

Registre unique du personnel

Dès la première embauche (et quel que soit l'effectif de l'établissement), l'employeur doit obligatoirement y inscrire les informations suivantes dans l'ordre des embauches, concernant chaque salarié :

identification du salarié : nom, prénoms, date de naissance, sexe, nationalité,

carrière : emplois, qualifications, date d'entrée et de sortie de l'entreprise, type de contrat : par exemple, contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, contrat d'insertion professionnelle,

contrat à durée déterminée, travail à temps partiel, mise à disposition par un groupement d'employeurs, mise à disposition par une entreprise de travail temporaire (intérim)...

pour les travailleurs étrangers : type et numéro d'ordre du titre valant autorisation de travail,

pour les stagiaires : nom et prénoms, dates de début et de fin du stage, nom et prénoms du tuteur, le lieu de présence du stagiaire, à indiquer dans une partie spécifique (pour ne pas les confondre avec les salariés)

Ce registre peut être tenu sur support numérique.

Le personnel doit y être inscrit par ordre chronologique des embauches et de façon indélébile.

À noter : les mentions portées sur le registre unique du personnel doivent être conservées pendant 5 ans à partir du départ du salarié de l'établissement.

Livre de paie

Le livre de paie reproduit les mentions du bulletin de paie et peut être tenu :

soit sur un registre spécial, pouvant être coté et paraphé par le juge du tribunal d'instance ou par un juge du tribunal

de commerce ou par le maire,

soit sur un support informatique.

L'employeur a cependant le choix entre tenir un livre de paie ou conserver un double des bulletins de paie pendant 5 ans.

Registres concernant les conditions de travail

Plusieurs registres relatifs aux conditions de travail doivent être tenus par l'employeur et consultables notamment par le

CHSCT, obligatoire dans les établissements de plus de 50 salariés :

registre spécial des dangers graves et imminents, registre des accidents bénins, document unique relatif à l'évaluation des risques, qui répertorie tous les dangers pour la sécurité et la santé des salariés et en analyse les risques.

Ces registres doivent être tenus à la disposition des salariés, des membres du CHSCT des délégués du personnel, du médecin du travail, de l'inspection du travail, des services de prévention des organismes de sécurité sociale, des organismes professionnels de santé, de sécurité et des conditions de travail et, le cas échéant, des inspecteurs de la radioprotection.

Ils doivent être tenus à jour au minimum tous les ans et conservés pendant au moins 5 ans.

Registre des délégués du personnel

Il doit contenir les notes écrites exposant les demandes des délégués et les réponses de l'employeur.

Références

Code du travail : articles L1221-13 à L1221-15-1 : Registre unique du personnel

Code du travail : articles D1221-23 à D1221-27 : Formation du contrat de travail

Code de la sécurité sociale : article L441-4 : Registre des accidents bénins

Code du travail : articles R4121-1 à R4121-4 : Document unique d'évaluation des risques

Textes de loi cités

Article L1221-14 : Il peut être dérogé à la tenue du registre unique du personnel, pour tenir compte du recours à d'autres moyens, notamment informatiques, dans les conditions prévues à l'article L. 8113-6.

Article L1221-15 : Le registre unique du personnel est tenu à la disposition des délégués du personnel et des fonctionnaires et agents chargés de veiller à l'application du présent code et du code de la sécurité sociale.

Article D1221-27 : Lorsque l'employeur recourt à un support de substitution pour la tenue du registre unique du personnel, les exigences des articles D. 8113-2 et D. 8113-3 sont applicables. Dans ce cas, l'employeur adresse à l'inspection du travail l'avis des délégués du personnel prévu à l'article L. 2313-6.

Article L2313-6 : Lorsque les délégués du personnel tiennent de la loi un droit d'accès aux registres mentionnés à l'article L. 8113-6, l'employeur les consulte préalablement à la mise en place d'un support de substitution dans les conditions prévues à ce même article.

Article L2316-1 : Le fait de porter ou de tenter de porter atteinte à la libre désignation des délégués du personnel ou à l'exercice régulier de leurs fonctions est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros.

Article L8113-6 : Lorsque des garanties de contrôle équivalentes sont maintenues, les entreprises peuvent, dans les conditions et limites déterminées par décret, déroger à la conservation des bulletins de paie et à la tenue de certains registres pour tenir compte du recours à d'autres moyens, notamment informatiques.

Article D8113-2 : Lorsque un décret, pris en application de l'article L. 8113-6, après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de salariés, prévoit que l'employeur peut recourir à un support de substitution pour la tenue de certains registres, ce support est conçu et tenu de façon à obtenir, sans difficulté d'utilisation et de compréhension et sans risque d'altération, toutes les mentions obligatoires.

Il est présenté dans les mêmes conditions et conservé pendant le même délai que le registre auquel il se substitue.

Article D8113-3 : En cas de traitement automatisé de données nominatives pour la tenue d'un registre, l'employeur ou le responsable du traitement justifie à l'inspecteur du travail de la délivrance du récépissé attestant qu'il a accompli la déclaration préalable prévue par la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

Réponse :

Nous rencontrons actuellement des difficultés techniques concernant le RUP liées à la coexistence des deux systèmes de paie Sopra et Steria. Nous essayons bien évidemment de résoudre ces difficultés.

RUP-Mai 2015

2) Rappels des droits d'alerte en cours (au sens de l'article L2313-2)

- Tapa (Tepa et HS),
- Cotisation AC au régime Cadre de retraite,
- Taux de cotisation TA en dessous des minima,
- Risque d'une intention écrite par Sopra Steria d'imposer des frais de déplacement non conformes à l'article 50 de la convention collective et aux jurisprudences françaises,
- RUP,
- Cumul au 1/1 des CTDe et des CTDe ayant pour effet de supprimer des jours de CTDe : non conforme à la DU de Steria de créer 2 compteurs distincts et qui entraîne une diminution des jours de RTTc.

Mais quoi que vous fassiez, si un problème est soulevé et que vous ne faites rien, que vous répondez « à côté » et que vous ne répondez pas, le problème restera et reviendra invariablement jusqu'à ce qu'il soit réglé ou que vous ayez apporté la preuve indiscutable que votre position est légale.

Rappeler systématiquement la loi lors de réunion prévue par le code du travail est tout sauf du harcèlement. Mais ne rien faire démontre une volonté délibérée de nuire aux salariés et/ou aux instances représentatives des salariés et est une forme de harcèlement reconnue par les tribunaux.

Réponse :

Il n'y a pas de réclamation.

Une réclamation, au sens de l'article L.2313-1 du Code du travail, est une demande relative à l'application collective et/ou individuelle de règles légales, conventionnelles ou d'entreprise.

RUP-Juin 2015

5) RUP établissement Aix en Provence Europarc

Plus de 6 mois après la première alerte lancée sur le sujet, lundi 15 juin les DP n'ont pu avoir accès qu'aux éléments datées du 30 avril, une situation ayant donc 6 semaines de retard.

A l'exception des dates de fin de contrat précaires qui ne sont plus renseignés (changements effectués démontrant que le RUP n'est pas infalsifiable alors que la loi l'impose) tous les autres points n'ont pas été corrigés, a commencé par les salariés Ex Steria, qui ont été transférés fin janvier ou début février.

1 Modification demandée en séance par les Délégués du Personnel.

Le Chef d'établissement peut sous-traiter, s'il le désire, la tenue du RUP à une entité nationale. Par contre, toute défaillance de cette sous-traitance se fera sous sa seule et unique responsabilité, puisqu'il s'agit d'une obligation légale locale.

La réclamation porte sur la pratique illicite de tenue d'un RUP conforme à la législation en vigueur.

La question issue de cette réclamation est : aura-t-on la chance d'avoir un jour le RUP tenu conformément à la loi ?

Nous espérons juste que vous ne ferez pas votre réponse habituelle du « tout est en règle », car cela démontrera une nouvelle fois que vous mentez dans le registre des DP et que vous mentez par la même occasion aux salariés de l'établissement, sur un élément facilement contrôlable par tout le monde.

Réponse :

Le RUP daté de fin mai est disponible auprès du représentant local de l'employeur.

RUP-Juillet 2015

3) RUP établissement Aix en Provence Europarc

Réponse :

Le RUP est disponible.

RUP-Aout 2015

2) RUP

Après la dernière réunion de cette instance les DP ont constaté que contrairement aux réponses données en réunion, le RUP de l'établissement d'Aix en Provence Europarc n'était pas à jour. Pouvez-vous nous préciser le nom et la fonction de la personne responsable de sa gestion au sein de l'établissement (Impression, archivage, mise à disposition des élus ...) ?

Réponse :

La personne réceptionnant le RUP est Régine DARRAS, aux Ressources Humaines. Le RUP est consultable auprès du représentant local de l'employeur à-savoir Guillaume FROGET.

RUP-Octobre2015

2) RUP

Depuis des mois nous vous déposons des réclamations sur le sujet.

Depuis des mois vos réponses restent toujours en dehors du fond du problème à savoir l'existence d'un RUP électronique légal au sens de l'article L8113-6 du code du travail.

2.1 Quand avez-vous consulté les DP avant la mise en place de ce RUP pour l'établissement d'Aix en Provence Europarc et à défaut quels DP avez-vous consulté, quand et pour quel avis si cette consultation a été faite à un autre niveau que les DP locaux qui sont, d'après la loi, les seuls IRP compétents pour se prononcer sur la mise en place d'un RUP au niveau de leur établissement ?

Réponse :

Compte tenu de l'ancienneté de la mise en place de ce dispositif, l'avis n'a pas, à ce jour, été retrouvé.

Si vous n'avez toujours pas retrouvé quand l'entreprise a fait cette consultation, ce qui revient à dire que le service des relations sociales n'a pas l'air d'avoir bien fait son travail d'archivage correctement, nous vous invitons fermement à procéder à une nouvelle consultation afin que tous les DP de France puissent savoir comment fonctionne ce RUP électronique.

2.2 Quand avez-vous déposé auprès de la CNIL la déclaration de ce fichier qui recense des informations personnelles sur des salariés et avez-vous une référence afin que nous puissions interroger la CNIL sur la légalité du fichier, puisque

par exemple, il a déjà été démontré que vous ne respectez pas le caractère indélébile du support et que la mise à jour ne se fait pas au moment où survient l'évènement.

Réponse :

Compte tenu de l'ancienneté de la mise en place de ce dispositif, l'avis de dépôt de la déclaration n'a pas, à ce jour, été retrouvé.

Le fait que Sopra Steria soit un éditeur de logiciel est un facteur aggravant si des non-respects de cette nature subsistent et que vous ne faites rien pour y remédier.

Pour rappel, le fait d'entraver les délégués du personnel dans leur mission (défaut de consultation) est passible d'une amende de 7.500 € depuis la loi Macron du 6 août 2015 (L2316-1 du code du travail).

Pour rappel le fait de ne pas tenir un registre unique du personnel dans les règles est passible d'une amende de 3.750 € par salarié concerné (R1227-7 du code du travail) ce qui représente pour les 15.000 salariés français dans le groupe un montant théorique de plus de 56 M€ d'amende, sans compter tous les salariés qui sont sortis de l'effectif depuis 5 ans.

Pour information, car ce n'est pas le cas aujourd'hui, les mises à jour sont obligatoires, à savoir :

- ajout de chaque salarié nouvellement embauché au moment de son recrutement au sein de l'entreprise. Le personnel doit être inscrit en respectant l'ordre chronologique d'embauchage et de façon indélébile;
- indication de la date de sortie de chaque salarié au moment de la rupture de son contrat de travail (démission, licenciement, retraite, fin de contrat CDD, rupture conventionnelle...).

RUP-novembre2015

3) RUP

« Compte tenu de l'ancienneté de la mise en place de ce dispositif, l'avis de dépôt de la déclaration n'a pas, à ce jour, été retrouvé ».

« Compte tenu de l'ancienneté de la mise en place de ce dispositif, l'avis n'a pas, à ce jour, été retrouvé »

3.1 A votre avis, que va répondre la CNIL qui a été sollicitée puisque vous nous y avez contraint par vos non réponses, conformément à la loi, afin d'obtenir la liste des fichiers déclarés par la société Sopra Steria Group ?

Réponse :

La Direction ne peut anticiper la réponse qui sera apportée.

Il n'y a que 2 possibilités :

- Soit vous avez déclaré le fichier RUP à la CNIL,
- soit il n'existe aucune déclaration.

Dans tous les cas, ceci n'enlèvera pas les fautes dénoncées depuis des mois et que vous passez votre temps à ne pas résoudre.

Vous tenez un fichier qui ne garantit pas l'indélébilité des informations et qui n'est pas maintenu au fil des entrées sorties, en plus de ne pas avoir toutes les informations légales et obligatoires.

Et en l'absence de toute déclaration, à défaut de pouvoir justifier de la consultation régulière des DP, vous prenez le risque que l'entreprise soit reconnue coupable de tenir un fichier illégal sur les salariés.

En plus du risque financier que vous faites courir à l'entreprise (plusieurs dizaines de million d'euros) par une obstination sans nom à ne jamais reconnaître vos torts, vous prenez aussi le risque que la CNIL envoie des informations pouvant démontrer l'existence de fichiers contenant des informations personnelles sur les salariés sans déclaration à la CNIL.

3.2 Est-ce que le jeu en valait vraiment la chandelle ?

Réponse :

La Direction n'a pas de complément à apporter.

RUP-décembre2015

5) RUP

Nous continuons toujours de dénoncer la tenue d'un fichier illégale et exigeons que vous nous présentez la solution que vous avez mise en place au 1er janvier 2015 dans l'établissement Aix Europarc sans consultation préalable des délégués du personnel.

Nous exigeons que vous nous communiquiez en séances toutes les modifications qui auraient dues être inscrites dans le RUP le jour de la réunion des DP pour nous puissions connaître la situation à un instant T, comme le code du travail l'exige.

Vous voudrez bien venir à la réunion en apportant le RUP à jour.

Réponse :

La Direction n'a pas de complément de réponse à apporter qui dépasse le pouvoir du Chef d'Etablissement.

RUP-janvier2016

4) RUP

La CNIL a répondu à notre demande. Jamais l'entreprise n'a déclaré le moindre fichier de type RUP. Vous avez donc menti en octobre 2015.

Sachant que l'entreprise a déclaré le 4 mars 2013 le dispositif suivant sous le numéro 1656902 v 0 :

Texte de l'article

Point de RUP, et ce qui est normal puisque le RUP électronique n'a pas à être déclaré à partir du moment où une consultation des DP a eu lieu au moment de son introduction dans l'établissement, puisque le RUP est géré au niveau de l'établissement et avec des règles précises comme l'indélébilité des données et la mise à jour en temps réel, ce qui n'est pas le cas sur ce que vous avez mis, en toute illégalité, en œuvre.

Un minimum d'intelligence consisterait enfin à reconnaître que vous vous moquez des DP depuis des mois sur ce sujet et de nous présenter vos excuses ainsi qu'un plan afin de régulariser la situation.

Faute de quoi nous exigeons que vous reveniez à la loi par la tenue d'un registre papier.

L'amende est très élevée pour ce type d'infraction dont le chef d'établissement porte l'entière responsabilité.

Réponse :

Comme indiqué dans la question des Délégués du Personnel l'entreprise a déclaré « gestion des ressources humaines et de la paie, notamment..... ». Le mot « notamment » signifie que la liste qui suit n'est pas exhaustive. Il en est de même lorsqu'il est indiqué une succession de points.

REFERE DU 29 AVRIL 2015

TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE NANTERRE

RÉFÉRÉS

ORDONNANCE DE REFERE RENDUE LE 29 Avril 2015

N°R.G. : 15/00294

N° : 15/

DEMANDEURS

Comité Central d'Entreprise

de l'UES STERIA,

Comité Central d'Entreprise de l'UES STERIA

La Fédération des Employés et

dont le siège social est 11 avenue Maréchal Juin

Cadres Force ouvrière,

92367 MEUDON-LA-FORET

Syndicat National Solidaires

Informatiques, Intervenant

La Fédération des Employés et Cadres Force ouvrière

volontaire

dont le siège social est 54 rue d'Hauteville

75010 PARIS

c/

Intervenant volontaire

SOPRA STERIA GROUP,

Syndicat National Solidaires Informatiques

venant aux droits des sociétés

dont le siège social est 144 boulevard de la Villette

Group Steria SA et Steria SA

75019 PARIS

représentés par Maître Roger KOSKAS de la SELARL SOCIETE

D'AVOCATS GRUMBACH ET ASSOCIES, avocats au barreau de

PARIS, vestiaire : K0137

DEFENDERESSE

SOPRA STERIA GROUP, venant aux droits des sociétés
 GROUP STERIA SA et STERIA SA
 dont le siège social est Petite avenue des Glaisins
 3 rue du Pré Faucon BP 238
 74940 ANNECY LE VIEUX
 représentée par Maître Marie-Alice JOURDE de la SCP LA
 GARANDERIE & ASSOCIES, avocats au barreau de PARIS,
 vestiaire : P0487
 COMPOSITION DE LA JURIDICTION
 Président : Marie-Odile DEVILLERS, Vice-présidente, tenant
 l'audience des référés par délégation du Président du Tribunal,
 Greffier : Cécile IMBEAUD, Greffier
 Statuant publiquement en premier ressort par ordonnance
 Contradictoire mise à disposition au greffe du tribunal.

Nous, Président, après avoir entendu les parties présentes ou leurs conseils, à l'audience du 25 Mars 2015, avons mis l'affaire en délibéré au 15 Avril 2015 puis prorogée à ce jour :

Le 17 juin 2014 le comité central d'entreprise (CCE) de l'UES Steria (spécialisée dans les services informatiques) a été informé d'un rapprochement avec la société Sopra Group par offre publique d'échanges d'actions puis fusion entre les deux groupes. L'opération se faisait en deux temps :

transformation du groupe Steria SCA en SA et changement de la dénomination sociale de Sopra Group SA en Sopra Steria Group opération de fusion entre groupe Steria SA dans Sopra Steria Group.

Dans la notice d'information remise ce jour là, la direction précisait qu'elle envisageait de dénoncer l'ensemble des usages, décisions unilatérales et accords atypiques au sein de la société

Groupe Steria et la société Steria SA.

Le CCE a désigné le cabinet d'expert Sextant pour diligenter une expertise sur le projet, qui a rendu son rapport le 7 octobre 2014 et l'instance de coordination des CHSCT de l'UES Steria a également désigné un cabinet d'expertise le cabinet Technologia qui pouvait rendre ses conclusions en septembre.

L'instance de coordination des CHSCT rendait un avis défavorable au projet le 26 septembre 2014.

Le 17 octobre 2014 le CCE Steria a été consulté sur les opérations juridiques entre les deux sociétés dominantes des deux groupes et sur le projet de fusion Steria SA dans Sopra Steria group ainsi que sur divers projets d'apports d'activité réciproques.

A la majorité des votants, estimant n'avoir pas d'éléments suffisants, les élus ont émis un avis défavorable.

Le 25 novembre 2014, la direction de Steria a informé les élus du CCE de la dénonciation de l'ensemble des usages, décisions unilatérales et accords atypiques en vigueur au sein de Steria.

Elle soulignait qu'un délai de prévenance de 3 mois serait respecté portant l'effectivité de la dénonciation au 31 mars 2015.

Elle fixait ainsi un calendrier prévisionnel :

du 25 novembre 2014 au 4 décembre 2014 : information du CCE à partir du 8 décembre 2014 : information des comités d'établissement avant le 31 décembre 2014 : notification individuelle aux salariés par lettre recommandée avec accusé de réception

L'assemblée générale des actionnaires de Sopra Group devenue Sopra Steria Group décidait de la fusion des trois entités et le 31 décembre 2014 à minuit, les sociétés Steria et Steria Group étaient absorbées par la société Sopra Steria Group.

Par acte d'huissier en date du 31 décembre 2014 le CCE de l'UES Steria et la Fédération des employés et cadres Force Ouvrière ont fait assigner la société Groupe Steria et la société Steria SA, sociétés composant l'UES Steria devant le président du tribunal de Grande Instance de Nanterre en référé en demandant à ce dernier de :

constater que les sociétés Steria Sa et Groupe Steria SA n'ont pas respecté la procédure encadrant la dénonciation des usages, engagements unilatéraux et accords atypiques et que ceci constitue un trouble manifestement illicite, prononcer en conséquence l'inopposabilité de la dénonciation des usages, engagements unilatéraux et accords atypiques dans l'attente de l'engagement d'une procédure régulière de dénonciation

ordonner la remise en l'état des parties dans lequel elle se trouvait avant la mise en

œuvre de la procédure irrégulière de dénonciation

condamner les sociétés défenderesses à payer aux demandeurs la somme de 5000€ à chacun sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile

L'affaire a été plaidée à l'audience du 25 mars 2015.

La Fédération des employés et cadre FO a fait connaître le 20 mars 2015 son souhait de se désister d'instance et d'action.

La veille de l'audience le syndicat National Solidaires Informatiques (le syndicat Solidaires) est intervenu volontairement dans la procédure et s'est joint aux demandes du CCE.

Des conclusions écrites ont été déposées auxquelles il est renvoyé pour l'exposé intégral des prétentions et moyens.

La société Sopra Steria Group, disant venir aux droits des sociétés groupe Steria et Steria SA, soulève la nullité de l'action du CCE puisqu'il n'aurait pas de mandat pour diligenter cette action et n'aurait pas désigné une personne pour la représenter, l'irrecevabilité de sa demande au jour de l'audience puisque les sociétés Group Steria et Steria SA, et l'UES Steria ayant disparu le 31 décembre 2014

à minuit le comité central d'entreprise n'aurait plus d'existence et de personnalité morale et ne pourrait donc poursuivre l'action introduite.

Elle estime que l'intervention du syndicat Solidaires serait sans fondement puisque si celle introduite par le CCE est fondée sur le non respect de ses attributions, à savoir l'absence de procédure régulière de consultation et de consultation, le syndicat Solidaires ne justifie pas en revanche que ses représentants aient été empêchés de formuler une demande sur le sujet des usages chez Steria et ont toute possibilité de demander une réunion sur ce sujet au sein de Sopra-Steria où il est représentatif.

Le CCE de l'UES Steria et le syndicat national Solidaires Informatiques soutiennent que le

Comité avait un mandat pour agir puisque lors de la réunion du 4 décembre 2014 consacrée à l'information relative à la dénonciation des usages, le comité a adopté une résolution pour « faire annuler l'information » et a désigné Monsieur Kopernik pour représenter le CCE et en son absence Monsieur Ferhati et que l'assignation n'est pas nulle. Ils estiment que la personnalité du CCE survit pour les besoins de sa liquidation.

Ils soutiennent que les syndicats peuvent agir en justice lorsque l'intérêt collectif de leur profession est atteint et que notamment un syndicat est recevable à contester l'irrégularité de la dénonciation des usages, que l'intervention n'est pas affectée par la nullité ou l'irrecevabilité de la demande principale.

Sur le fond, les demandeurs rappellent que l'employeur a l'obligation de dénoncer les avantages en vertu d'un usage d'entreprise et qui ne sont pas intégrés au contrat de travail dans un délai suffisant pour permettre d'éventuelles négociations. Ils soutiennent qu'en l'espèce aucune négociation ne pouvait plus être engagée avec la direction de Steria après le 31 décembre 2014 puisque cette dernière n'existait plus et que les mandats des délégués syndicaux ne subsistaient plus après cette date et qu'en conséquence, le délai de préavis qui devait courir à compter du 31 décembre 2014 était inopérant et qu'en conséquence la dénonciation est irrégulière et que les avantages existant dans la société STERIA doivent subsister.

Ils font valoir également que le CHSCT n'a pas été consulté sur la procédure de dénonciation, que si l'instance coordinatrice a bien ordonné une expertise elle n'avait pas pouvoir de donner un avis sur la dénonciation.

Sur le fond la société Sopra Steria Group conclut au débouté et soutient que les obligations d'information et la consultation du comité central d'entreprise puis des salariés à titre individuel ont été scrupuleusement respectées, que notamment :

elle prétend que la dénonciation des usages a été soumise au CHSCT, puisque celui-ci avait été informé dès le 17 juin 2014 et que le rapport du cabinet Technologia mentionne la volonté de la direction de dénoncer les usages et étudie les différents accords d'entreprise et usages.

Les sociétés Steria ont bien respecté un délai de prévenance puisque il a été indiqué dans les dénonciations faites aux salariés individuellement que les effets de celles-ci n'entreraient en application que le 31 mars 2015, et que dans ce délai les organisations syndicales pouvaient intervenir et demander des négociations

La société SOPRA STERIA GROUP venant aux droits des sociétés STERIA SA et Groupe STERIA conclut donc à titre subsidiaire au débouté des demandes

MOTIFS

Sur la nullité de l'assignation pour défaut de mandat pour agir. Le mandat donné au CCE pour agir doit être exprès et suffisamment précis sur l'action qui est engagée et doit habiliter un des membres pour le représenter.

En l'espèce le procès-verbal de la réunion du CCE du 4 décembre 2014 mentionne en en-tête qu'elle était la poursuite de la réunion du 25 novembre 2014 et pour cette raison aucun ordre du jour n'était indiqué. Il résulte du procès-verbal de cette séance que la représentante de la direction a ouvert la séance en indiquant que deux points étaient à l'ordre du jour: « la table de correspondance entre les référentiels métiers Sopra et Steria » et « le point n° 8 concernant le projet de dénonciation des usages, décisions unilatérales et accords atypiques ». La discussion très animée qui s'en est suivie, avec des suspensions, portant sur les différents avantages et accords et le manque d'information préalable de la direction, est reportée sur le procès-verbal, elle s'est terminée par la mise au vote de la mention suivante : « vote d'une procédure pour ester en justice pour faire annuler cette information qui n'est pas conforme, et/ou incomplète, et/ou loyale, et/ou exhaustive; désignation d'un avocat, vote d'un budget, désignation d'un représentant du CCE ».

Il est ensuite noté dans un procès-verbal dont la société défenderesse ne remet pas en cause la validité, que 7 délégués ont donné leur avis favorable à la procédure d'annulation de l'information puis au choix de Maître Koskas, et enfin à la désignation de Olivier Kopernik et en son absence de Malek Ferhati pour représenter le CCE.

Le budget de 5000€ pour cette procédure a ensuite été voté également.

Même si le terme d'annulation de l'information est inexact, il ressort de l'ensemble des 55 pages de débats que la discussion n'a porté que sur la question de la dénonciation des avantages, décisions unilatérales et accords atypiques, les représentants élus du CCE se plaignant de l'imprécision de ce qui était dénoncé et du manque d'information.

En conséquence il y a lieu de constater que le CCE a bien été mandaté pour agir en justice pour faire annuler la procédure de dénonciation des avantages et que l'assignation délivrée le 31 décembre 2014 n'est pas nulle même si elle ne mentionne pas le nom des délégués du CCE, irrégularité couverte ensuite et qui n'a causé aucun tort au défendeur.

Sur la qualité pour mener la procédure du CCE de l'UES Steria

Lorsque le CCE de l'UES Steria a engagé son action le 31 décembre 2014, il avait, comme la société Steria qu'il a assigné, une existence juridique. La société Sopra Steria Group vient aux droits de Steria qui n'a plus d'existence, mais dans la mesure où le comité d'entreprise de l'ancienne société ne peut être remplacé par les instances qui existent au sein de la nouvelle entité puisqu'ils n'ont pas pour objet d'assurer la défense des mêmes salariés, le comité d'entreprise doit survivre jusqu'à l'issue définitive de la présente action qui a pour objet la défense des intérêts des seuls salariés des sociétés Steria.

En conséquence le CCE est habilité à poursuivre la procédure.

Sur l'intervention du syndicat National Solidaires Informatiques

L'article L2132-3 du code du travail pose le principe du droit d'agir en justice des syndicats professionnels et précisant que ce droit peut être exercé pour toute action concernant des « faits portant sur un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent ».

En l'espèce, le non respect par la société Steria de la procédure de dénonciation des avantages, engagements unilatéraux et accords atypiques dans le cadre d'un gros projet de fusion, cause un préjudice à l'intérêt collectif des travailleurs qui a intérêt à ce que leurs droits soient respectés.

L'intervention du syndicat National Solidaires Informatiques doit donc être déclarée recevable.

Sur la régularité de la procédure en l'absence de consultation du CHSCT sur la dénonciation des usages

Si les avantages consentis aux salariés en vertu d'un usage, d'un engagement unilatéral ou d'une convention atypique et qui ne figurent pas dans les contrats de travail individuels peuvent être supprimés par l'employeur, celui-ci doit néanmoins :

- informer les institutions représentatives du personnel et chaque salarié individuellement
- respecter un délai de prévenance suffisant pour permettre des négociations éventuelles

L'employeur ne peut donc mettre fin à un accord atypique pris hors du cadre des articles

L 131-1 et s du Code du travail qu'à la condition de prévenir individuellement les salariés et les institutions représentatives du personnel dans un délai permettant d'éventuelles négociations, l'avantage acquis étant individuellement incorporé au contrat de travail.

Une telle dénonciation faite par l'employeur, responsable de l'organisation de la gestion et de la marche générale de l'entreprise d'un usage ou d'un accord collectif ne répondant pas aux conditions de l'article L 132-19, est opposable à l'ensemble des salariés concernés qui ne peuvent prétendre à la poursuite du contrat de travail aux conditions antérieures.

Parmi les institutions représentatives du personnel qui doivent être prévenues de la dénonciation figure le CHSCT dont la mission est de veiller aux conditions de travail des salariés directement impactées par la modification d'avantages comme: remboursement de frais, calcul des temps de travail, congés et notamment RTT... et la dénonciation des avantages devait être faite non seulement au CHSCT de l'UES mais également aux différents CHSCT du groupe dans la mesure où certains avantages peuvent résulter d'accords locaux.

Or il apparaît que si la direction de la société Steria a effectivement informé de son « intention

de dénoncer les avantages » l'instance de coordination qui n'a pour fonction que d'ordonner une expertise, que l'expert s'est certes livré à une analyse d'un certain nombre de différences des conditions de travail et des avantages dans les deux sociétés fusionnées, elle n'a en revanche n'a jamais communiqué aux différents CHSCT le document très complet de dénonciation des avantages listant ces derniers et pouvant seul servir de base à la négociation de ceux-ci.

La société Steria devenue Sopra Steria ne peut donc prétendre que les CHSCT ont été mis en mesure de négocier les différents avantages après dénonciation de ceux-ci.

Sur le respect du délai de prévenance de la dénonciation

Il résulte incontestablement des pièces du dossier que la société Steria a indiqué dès juin 2014 son « intention » de dénoncer les avantages, engagements unilatéraux, accords atypiques et que les différentes expertises ont notamment porté sur les différences de statut et d'avantages des salariés des deux groupes devant être fusionnés.

Elle n'a cependant effectué réellement cette dénonciation vis à vis du comité central d'entreprise que le 25 novembre 2014 et il résulte du procès-verbal de la réunion du 4 décembre qu'elle n'a communiqué le document intitulé « dénonciation des usages, engagements unilatéraux et accords atypiques Steria document d'information en vue de la réunion du comité central d'entreprise du 25 novembre 2014 qui se poursuit le 4 décembre 2014 » que début décembre, la direction n'ayant pas contesté cette communication tardive évoquée lors de la réunion. Or c'est la communication seule de ce document qui peut être considéré comme le point de départ de la dénonciation puisqu'il permet de connaître les avantages dénoncés et de négocier.

La société n'a de même dénoncé ces avantages et usages aux différents salariés que le 23 décembre 2014 et il n'a même pas été justifié qu'ils en aient tous été informés.

Le délai de prévenance prévu par les textes de dénonciation, par l'ancienne société faisant l'objet d'une absorption, des avantages, doit être fait dans un délai suffisant pour permettre une négociation de ces avantages dans l'ancienne société qui les accordés afin de permettre une véritable négociation (compensation par exemple...). La loi prévoit un délai minimum de trois mois qui n'a pas été respecté en l'espèce puisque la date de la notification ne permettait pas aux salariés de Steria de négocier avec la société.

La société Sopra Steria Group reconnaît elle-même que dans l'attente de nouvelle désignation et élections les anciens salariés de la société Steria ne sont plus représentés dans les instances telles que le comité d'entreprise et en outre c'est une autre négociation qui s'ouvre dans le délai de un an dans la nouvelle société.

En conséquence, la dénonciation des avantages des salariés de la société Steria n'ayant pas été faite régulièrement, il convient de constater que ces avantages demeurent en vigueur et qu'il appartiendra donc à la société SOPRA STERIA GROUP de mettre en œuvre une nouvelle procédure de dénonciation si elle le souhaite.

Sur la demande fondée sur l'article 700 du code procédure civile

Il apparaît équitable d'accorder à chacun des défendeurs la somme de 2500€ sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

Statuant par ordonnance contradictoire et en premier ressort

Donnons acte à la Fédération des employés et cadres Force Ouvrière de son désistement d'instance

Rejetons l'exception d'irrecevabilité au motif de la nullité de l'assignation.

Constatons le droit d'agir du CCE de l'UES STERIA et du syndicat National Solidaires Informatiques

Constatons l'irrégularité de la dénonciation des usages, engagements unilatéraux et accords atypiques faite par la société STERIA et son inopposabilité aux salariés.

Condamnons la société SOPRA STERIA GROUP à payer au CCE de l'UES STERIA et du

syndicat National Solidaires Informatiques la somme de 2500€ chacun sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Condamnons la société SOPRA STERIA GROUP aux dépens.

FAIT A NANTERRE, le 29 Avril 2015.

LE GREFFIER,

LE PRESIDENT.

Cécile IMBEAUD, Greffier

Marie-Odile DEVILLERS, Vice-présidente