

**Comité d'Établissement - réunion extraordinaire.**

■ **Un seul point pour ce CE : Licenciement d'un salarié protégé, élu au CE !**

Explication de la procédure

L'employeur doit respecter une procédure particulière, pour rompre le contrat de travail d'un salarié protégé. Il doit d'abord respecter la procédure classique (convocation du salarié à l'entretien préalable) mais il doit impérativement énoncer par avance les motifs du licenciement envisagé, ce qui n'est pas obligatoire dans le cas d'une procédure de licenciement classique.

Après l'entretien préalable du salarié protégé, l'employeur doit consulter le comité d'entreprise. Tous les membres du comité d'entreprise doivent être réunis pour cet entretien. En plus de procéder à **un vote à bulletin secret afin de statuer si pour les élus le licenciement est lié ou non avec le ou les mandats sociaux du salarié**, cette réunion est l'occasion pour les membres du comité d'entreprise d'ouvrir un débat sur les raisons du licenciement du salarié.

Cette séance sera ensuite retranscrite dans un procès-verbal transmis à l'inspection du travail. **L'inspection du travail prendra alors la décision finale d'autoriser ou non le licenciement** du salarié protégé. La demande d'autorisation de licenciement faite par l'employeur auprès de l'inspection du travail doit intervenir dans un délai de 15 jours après l'avis rendu par le CE. Cette demande comporte les motifs précis ayant conduit au licenciement du salarié protégé.

Une fois le procès-verbal reçu, l'inspecteur du travail procède à une enquête contradictoire. Il va convoquer le salarié protégé, l'informer des faits qui lui sont reprochés pour que le salarié puisse préparer sa défense.

Ensuite, l'inspecteur effectue certaines vérifications :

- La procédure spécifique de licenciement a-t-elle été respectée ?
- Le licenciement du salarié est-il lié à ses fonctions de représentant du personnel ?
- Le licenciement (pour motif personnel ou pour motif économique) est-il justifié compte tenu des faits avancés par l'employeur ?
- Est-il raisonnable d'autoriser le licenciement du salarié protégé s'il est le seul représentant des salariés dans l'entreprise ?

L'inspection du travail a entre 8 et 15 jours pour donner sa réponse à l'employeur. Le délai peut être prolongé si l'enquête contradictoire le justifie. L'absence de réponse de l'inspection du travail vaut absence d'autorisation de licenciement. Le salarié protégé ne pourra donc pas être licencié.

Dans le cas où l'inspection du travail autorise le licenciement du salarié protégé, c'est à l'employeur d'en informer le salarié en mentionnant que l'inspection du travail a autorisé ce licenciement.

Sans autorisation de l'inspection du travail, le salarié protégé ne peut donc pas être licencié. Dans ce cas, il a deux alternatives :

- La réintégration dans l'entreprise : le salarié protégé peut demander sa réintégration dans l'entreprise avec l'accord de l'employeur. Néanmoins, le juge des référés peut l'ordonner sous astreinte (amende versée par l'employeur à l'Etat par jour de retard). La réintégration doit être assurée dans le même emploi (ou dans un emploi équivalent si cela est impossible). Le salarié protégé peut également exiger le versement d'une indemnité compensatrice correspondant à la somme des rémunérations qu'il aurait dû percevoir entre la date de son licenciement et celle de sa réintégration.
- Le refus de réintégrer l'entreprise : le salarié protégé peut refuser de réintégrer l'entreprise. Il a droit dans ce cas comme tout autre salarié au versement d'une indemnité de rupture de contrat de travail. En plus de cette



**Comité d'Établissement - réunion extraordinaire.**

indemnité, le salarié protégé a également droit à une indemn  réparant le préjudice. L'employeur doit verser au salarié protégé l'intégralité des rémunérations qu'il aurait perçu jusqu'à la fin de son mandat de représentant du personnel. Dans le cas d'un délégué du personnel qui a un mandat de quatre ans, si le délégué est licencié à sa troisième année de mandat, il percevra l'intégralité des rémunérations de sa dernière année de mandat.

Cette procédure s'applique aussi aux changements de conditions de travail. L'employeur ne peut pas changer les conditions de travail du salarié protégé sans son consentement. Si le salarié protégé refuse un changement de condition de travail (changement d'horaires, changement de locaux, etc.) l'employeur doit poursuivre le contrat dans les mêmes conditions de travail ou engager la procédure de licenciement en demandant une autorisation de licenciement.

*Cette procédure est mise en place pour éviter les licenciements abusifs et les sanctions indirectes des salariés protégés.*

Résumé de la séance :

Dans un premier temps, la direction, nous a présenté les griefs portés à M Jérémie Cren en vue de son projet de licenciement. **Ce projet ne comportait aucune pièce ou preuve étayant les motifs de licenciement.**

M Jérémie Cren a assuré seul sa défense en s'appuyant sur un dossier de 30 pages en retraçant son parcours de 28 ans passé à Steria puis Sopra Steria, il nous a démontré de façon très construite le lien entre son projet de licenciement et ses mandats sociaux actuels à Sopra Steria.

Suite à l'écoute des deux parties, les élus du CE rédige un avis et le vote :

« Les élus au CE de Sopra Steria dénoncent la discrimination et le harcèlement de la direction de Sopra Steria envers les représentants du personnel.

Notre société aujourd'hui est issue de la fusion de Sopra et de Steria, 2 sociétés qui par le passé se sont distinguées dans le domaine de la discrimination syndicale.

La discrimination et le harcèlement moral ont été reconnus par la justice, pour la dernière fois pour M. Olivier MARTINOT, Cfdt, qui a été brisé après des années de maltraitance. On peut également citer le cas de M. Hervé DREVOT, CGC, et M. Guy DELILLE, FO, pour ne parler que des représentants ayant été jusqu'au juge pour faire reconnaître leur souffrance.

Côté Steria, les reconnaissances de discrimination sont nombreuses au cours des années : Joseph RAAD, Philippe GENDRE, Jean-Pierre BATESTI, Hakim BESSA, Fayçal HOUARI, Azzedine EL GHAZOUANI, Mohamed HELLA, Hocine CHEMLAL, Daniel GEHANNO, Belkacem BELBAHI et Jean-Christophe LEJEUNE, Sandrine CECCOLI, etc... des syndicats FO, CGT, CFE-CGC, Solidaires, Avenir. Et bien sûr M. Jérémie CREN dont il est question aujourd'hui.

Force est de constater que la fusion a pris le pire des deux sociétés, et que désormais la chasse aux sorcières est ouverte.

Depuis des mois, les élus s'interrogent sur les départs de salariés protégés, et tout en ne voulant pas bloquer le départ de personnes volontaires, savent que leurs mandats et leur traitement par la direction en est la cause première.

Tous les jours, les élus sont soumis à un traitement « de faveur », les frais de déplacements non remboursés, l'absence de mission ou les affectations à des missions sous-qualifiantes, les entretiens avec la hiérarchie, les entretiens annuels dédiés à leur mandat, l'absence de bureau, de poste de travail, de PC, etc...

Sur ce cas particulier de Jeremie CREN,

-La direction nous présente une note pour nous apporter les informations nécessaires pour donner notre avis. Une fois de plus, elle « oublie » de signaler aux élus que des actions en justice se sont passées et sont en cours entre ce salarié et l'entreprise. Elle oublie également de signaler que ce n'est pas la première fois qu'elle tente ce licenciement. De même, sa carrière est résumée d'une manière fauss e pour influencer les élus.



## L'Essentiel : 13 novembre 2017

Compte-rendu des points importants

### Comité d'Établissement - réunion extraordinaire.

Qu'oublie-t-elle encore de dire au CE ? Après tant de mensonges, les élus s'inquiètent : Que dit la direction à l'inspection du travail ?

-Sur la véracité de ces propositions de missions, les élus sont nombreux à pouvoir faire exemple de missions sous-qualifiées proposées par la direction. Ils s'interrogent également sur le but de la direction. Est-ce parce que Jérémie est actif dans ses mandats ? Qu'il va voir les salariés ? Les défend en justice ? Qu'il a été actif dans le droit d'alerte au CCE ? Qu'il ose s'exprimer au CE ?

Les élus sont choqués et dénoncent ce harcèlement.

Les élus sont évidemment d'avis que ce licenciement est totalement en lien avec ses mandats. »

L'avis est adopté par 11 votes favorables sur 11 exprimés. Les 9 trait d'union présents (pour une fois !) refusant de voter pour cet avis sous prétexte qu'ils ne connaissaient pas tous les salariés cités dans l'avis ...

Comme ils n'étaient pas du tout contents, les trait d'union s'empressent de proposer un avis longuement réfléchi :



« Le projet de licenciement de M Jérémie Cren est-il lié à son mandat social ?

Oui : 13

Non : 5

Nul : 2

Petit malaise dans l'assemblée des élus ...

Le DS CFDT prend la parole pour associer la CFDT à l'avis n°1 voté par le CE.

### RESTE MAINTENANT À ATTENDRE LA DÉCISION DE L'INSPECTION DU TRAVAIL.

Encore une fois la direction de Sopra Steria nous montre ce qu'elle pense des relations sociales et du bien-fondé de l'action syndicale.

### Combien faudra-t-il d'élus discriminés et mal traités ?

**Combien faudra-t-il de procès perdus par la direction pour discrimination syndicale pour que cette dernière daigne comprendre que le respect et le dialogue valent mieux que leur façon archaïque de concevoir les relations sociales.**

Il faut bien comprendre que la destruction systématique des élus n'est que le reflet du mode de pensée de la direction qui ne veut pas que les salariés soient représentés et encore moins que les salariés soient défendus. Supprimer les élus c'est ôter la parole aux salariés pour que tout le monde travaille en silence en, surtout, ne réclamant rien de plus.

► Pour recevoir directement et mensuellement « L'ESSENTIEL CE » il suffit d'envoyer un simple mail à [EssentielSopra-subscribe@yahoogroupes.fr](mailto:EssentielSopra-subscribe@yahoogroupes.fr) (depuis une adresse électronique perso) ou d'en faire la demande aux Délégués Syndicaux ou aux élus CFDT (la liste des DS et des élus CE et DP est disponible sur intranet Sopra Steria).

#### Vos élus CFDT au CE :

##### Titulaires

Caroline RICHARD	Rennes (Manhattan / Montreuil)
Pierre GIRAudeau	Rennes
Nathalie LACASSAGNE	Albi
William BEAUMOND	Aix-en-Provence

##### Suppléants

Alain MOIREZ	Toulouse
Mohamed HELLA	Meudon
Donatella CORAGGIO	Manhattan
François-Marie BRENGUES	Rodez

##### Représentant Syndical :

Bernard MOLLIER Albi/Toulouse

#### Consultez notre site

<http://cfdtsoprasteria.blogspot.fr/>

Contact [dscfdtsoprasteria@gmail.com](mailto:dscfdtsoprasteria@gmail.com)/01 40 67 86 99

Axway : [pallombert@axway.com](mailto:pallombert@axway.com) /01 47 17 21 62

SBS : [cfdtsoprabanking@gmail.com](mailto:cfdtsoprabanking@gmail.com)

I2S : [contact@cfdtsteria.fr](mailto:contact@cfdtsteria.fr)/06 15 32 47 30

HR : [nathalie.sicard@soprahr.com](mailto:nathalie.sicard@soprahr.com)/04 91 28 59 18