

Frais KM ... allons à l'essentiel

La Loi et la Jurisprudence :

L'article 50 de la Convention Syntec impose le remboursement intégral des frais engagés par le salarié pour la réalisation de la mission en clientèle (le salarié ne doit pas supporter des frais en sus en cause de la réalisation d'une mission).

Ainsi, l'employeur doit rembourser les frais KM engagés par le salarié du moment où l'engagement de ces frais n'est pas contesté pour la réalisation de la mission.

L'état fixe annuellement par barème administratif le coût par km de l'usage du véhicule personnel en fonction de sa puissance en CV.

La Cour de cassation a posé pour principe qu'au sein d'une unité économique est sociale, qui est composée de personnes juridiques distinctes, il ne pouvait y avoir de comparaison entre les conditions de rémunération des salariés compris dans cette UES, il en va autrement, selon la Haute juridiction :

- ✓ d'une part si ces conditions sont fixées par la Loi, une convention ou un accord collectif commun,
- ✓ d'autre part dans le cas où le travail de ces salariés est accompli dans un même établissement (Cass. Soc. 1er juin 2005, Bull. civ. V n°185; Cass. Soc. 30 mai 2012, n°11-11.387).

La situation à SOPRA STERIA :

Actuellement dans SSG, I2S, HR et SBS, l'employeur rembourse les frais de déplacement de 2 salariés qui habitent dans le même immeuble, qui travaillent dans le même établissement et qui sont en mission sur le même projet chez le même client en fonction de leur société d'appartenance :

- Pour les salariés de SOPRA HR : remboursement pour la majorité sur la base du barème administratif ce qui couvre les frais réels
- Pour les salariés de SSG, I2S et SBS : remboursement pour la majorité sur la base du barème administratif ce qui couvre les frais réels

Alors que la Convention Syntec (article 50) impose le remboursement des frais aux 2 salariés sur la base des frais réellement engagés. L'inégalité de traitement de l'employeur est de ce fait illicite.



L'existence de délégués du personnel communs dans l'établissement principal de MANHATTAN (environ 4000 salariés SSG, SOPRA HR et SBS) et à Meudon (2000 salariés SSG, I2S, SBS et SOPRA SHR) et le travail en commun sur de nombreuses missions corroborent l'appartenance à un même établissement visée par la Cour de Cassation pour admettre l'application du principe d'égalité de traitement entre les salariés appartenant à deux sociétés d'une même UES.

Par conséquent et fort de ce constat, les sociétés SSG, I2S et SBS ... doivent faire application aux salariés du même barème d'indemnisation que celui appliqué par la société SOPRA HR SOFTWARE (barème administratif).

Connaître vos droits et les Actions proposées pour les obtenir :

Le syndicat AVENIR agit depuis 2016 en justice pour obtenir la régularisation.

La Cour d'Appel va statuer sur le sujet le 21 novembre 2019.

[Contactez AVENIR](#) pour tout complément d'information.

15 mars 2016

Avenir sopra-steria

100% Salariés, Indépendants et Engagés

AXWAY, SOPRA STERIA, I2S, SBS, SOPRA HR

Connaître vos droits ... pour les obtenir

Les frais professionnels doivent-ils être remboursés intégralement ?

Oui, le barème kilométrique appliqué étant inférieur au barème administratif (fiscal), il ne respecte pas les règles. Les plafonds des frais réels dépensés (hôtels par exemple) ne nous sont pas opposables comme le salarié peut exiger que l'employeur gère les réservations. Si la ponction des frais n'est pas un vol, en tout cas c'est un abus qui y ressemble.



Si vous ne souhaitez plus subir, contactez un représentant syndical AVENIR.

Est-ce qu'un salarié AXWAY, SOPRA STERIA, I2S, SBS, SOPRA HR peut refuser une mobilité géographique ?

Une clause de mobilité géographique dans le contrat de travail n'exonère pas l'employeur de son obligation de prise en charge des frais occasionnés et de l'exécution loyale du contrat de travail.

Ainsi, préalablement à toute mission le salarié peut exiger soit le remboursement intégral des frais réels sur justificatifs soit un forfait convenu au préalable qui couvre les frais. A défaut son refus de mobilité n'est pas fautif :

Cour de cassation, chambre sociale, 21/03/2012, pourvoi 10-12009 publié au bulletin ... attendu que la cour d'appel a constaté que l'employeur avait prévu de rembourser les frais du salarié pendant la durée de son déplacement à Gradignan par le versement d'une indemnité forfaitaire et qu'aucun accord préalable n'était intervenu entre les parties sur le montant de cette indemnité ; que sans avoir à procéder à des recherches que ses constatations rendaient inopérantes, elle en a déduit à bon droit que le salarié était fondé à refuser son affectation, de sorte que le licenciement prononcé au seul motif de ce refus était sans cause réelle et sérieuse ;

Frais, surtemps de trajet, Prévoyance, Retraites ... AVENIR agit !

Pourquoi le syndicat AVENIR est le seul syndicat dans SOPRA STERIA et ses filiales à agir sur les dossiers collectifs déterminants qui représentant des millions d'Euros pour les salariés ?

Tout simplement car AVENIR agit comme si c'était VOUS et que la direction n'a pas les moyens de nous museler !



Décision de la Cour d'Appel concernant vos droits le 21/11/19 ... AVENIR a assuré !

Le 26/09, la Cour d'Appel de Paris, en audience collégiale, a entendu en la présence d'une quarantaine de salariés de l'UES les plaidoiries de l'Avocat du syndicat AVENIR (demandeur au nom des salariés de SSG, AXWAY, I2S, BEAMAP, SBS et SOPRA HR), du Comité d'Entreprise (Intervenant volontaire sur le sujet des zones urbaines) et de l'avocat de l'employeur (défendeurs).

Les salariés présents ont noté les failles suivantes dans la défense de l'employeur :

1. Sur les Frais Professionnels : Alors que la convention collective impose le remboursement de l'intégralité des frais de missions exposés (article 50) et que l'égalité de traitement au sein d'un même établissement est obligatoire (jurisprudence), la direction n'a pas pu expliquer pourquoi le Barème de remboursement des frais Km pour la majorité des salariés est inférieur au barème administratif (appliqué pour une partie des salariés de SOPRA HR).
2. La direction a défini d'autorité des zones urbaines à l'intérieur desquelles elle considère les déplacements professionnels sans frais mais la direction n'a pas justifié comment les salariés s'y déplacent sans surcoût et sans surtemps de trajet !
3. Non-respect du Minimum salarial pour les salariés en modalité RTT 2 (3377 Euros /mois en 2019) : Plusieurs centaines de salariés (SSG, I2S, HR Software et SBS ...) sont concernés mais la défense de la direction est que ces salariés ne sont pas en modalité RTT 2 !
4. La cotisation employeur sur la tranche A du salaire est inférieure au minimum légal pour la Prévoyance, c'est le salarié qui paie la différence par une cotisation sur la tranche B : L'entreprise cotise 1% pour la tranche A du salaire pour la Prévoyance alors que l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres prévoit que la cotisation doit être au moins égale à 1,5% de la tranche A du salaire. La direction se défend en indiquant qu'elle a souscrit une mutuelle !
5. Cotisations AGIRC pour les salariés ETAM 3.2 et 3.3 depuis 1988 : malgré la condamnation et les engagements, la situation n'a pas été régularisée à ce jour et la direction se défend au Tribunal en disant qu'aucun salarié n'a réclamé alors que des salariés présents à l'audience l'avaient fait et l'ont manifesté devant la Cour d'Appel.

La Cour d'Appel de Paris a mis l'affaire en délibéré avec prononcé de l'arrêt le 21 novembre 2019.

AVENIR a demandé vos droits et vous allez les obtenir. Les bons comptes font les bons amis.