

Cotisation Prévoyance ... allons à l'essentiel

La Loi et la jurisprudence :

L'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 agréée par arrêté ministériel du 31 mars 1947 (JO 24 avr.) dispose que la cotisation doit être au moins égale à 1,5% de la tranche A du salaire.

Cette obligation s'exécute par conséquent, dès que le montant total en euros des cotisations versées par l'employeur pour la prévoyance est au moins égal à 1,50 % de la tranche A des salaires et ce, quel que soit le niveau de prestations garanti.

Cette obligation, reprise par l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 impose, en des termes similaires, aux employeurs de verser, pour la prévoyance de leurs salariés cadres et assimilés, une cotisation correspondant à 1,5% de la tranche A des rémunérations de ces salariés.

La situation à SOPRA STERIA :

La direction a limité abusivement et discrétionnairement la cotisation employeur à 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 du 14 mars 1947 agréée par arrêté ministériel du 31 mars 1947 (JO 24 avr.) dispose que la cotisation doit être au moins égale à 1,5% de la tranche A du salaire

En novembre 2014 et décembre 2014, le Syndicat AVENIR a demandé à la direction en Comité Central d'Entreprise de régulariser cette infraction aux règles que subissaient les salariés de SOPRA GROUP. En effet, jusqu'au 31/12/2014, les salariés de l'UES STERIA bénéficiaient d'une cotisation prévoyance de leur employeur à hauteur de 1,5% sur la Tranche A.

Le Président de STERIA SA nommé directeur général de l'ensemble SOPRA STERIA GROUP après la fusion avait reconnu la problématique en Comité Central d'Entreprise en promettant de la régulariser sans le faire depuis.

Cette infraction s'est même généralisée aux salariés ex-steria de sorte que la totalité des 18000 salariés en France de l'UES SOPRA STERIA subissent cette infraction sauf les salariés de SOPRA HR SOFTWARE. Ces salariés ont été soumis depuis à l'augmentation de leurs cotisations pour la prévoyance en raison de la baisse des cotisations employeur en dessous du seuil prévu par la convention précitée.

Connaitre vos droits et les Actions proposées pour les obtenir :

Le syndicat AVENIR agit depuis 2016 en justice pour obtenir la régularisation de vos droits sur le sujet.

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

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



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.