

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.

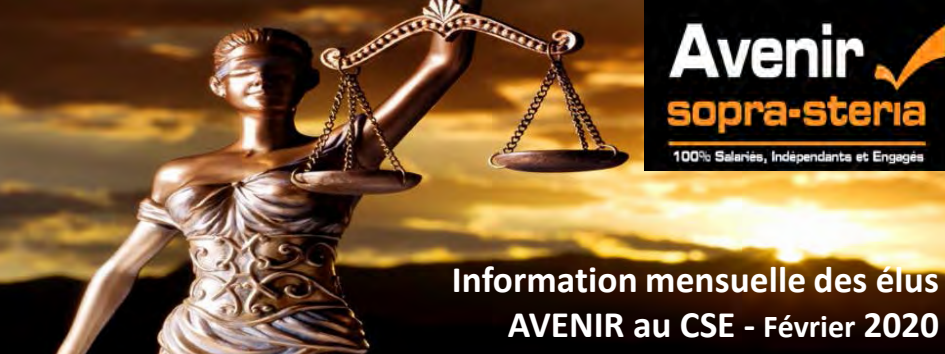
Connaitre vos droits et les Actions proposées pour les obtenir :

Le syndicat AVENIR agit depuis 2016 en justice pour obtenir la régularisation de vos droits sur le sujet et la Cour d'appel de Paris nous a donné raison sur ce sujet le 06 février 2020.

Depuis, la Cour d'Appel de Versailles a ordonné à l'entreprise de payer les cotisations pour les salariés qui lui ont fait la demande.

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





Condamnation par la Cour d'Appel du 6 février 2020

... No Bla Bla ... Seul AVENIR a assuré pour les salariés

AVENIR a défendu seul vos droits collectifs :

En 2014, l'Expert-Comptable, chargé de l'expertise sur la fusion SOPRA STERIA, a présenté son rapport au Comité Central d'Entreprise dans lequel il a pointé :

- le défaut de cotisations « retraite » AGIRC pour les milliers de salariés SOPRA STERIA (techniciens ETAM 3.2 et 3.3) depuis 1988
- L'absence d'indemnité de surtemps de trajet à SOPRA lorsque le trajet journalier aller-retour est < 3 H

ainsi que plusieurs problématiques de droits collectifs sur les frais, la prévoyance ...

Seul le syndicat AVENIR sopra steria a demandé à la direction de régulariser ces points par courrier recommandé AR de novembre 2014 puis a saisi le Tribunal de Grande Instance de Paris par assignation en 2016 après 2 ans de tentatives de régularisation à l'amiable de vos droits.

Cette action a coûté cher à AVENIR qui a subi une discrimination à SOPRA STERIA.

Dans ce dossier à fort enjeu :

- financier pour SOPRA STERIA et pour les autres entreprises affiliées à Syntec
- social et économique pour tous les salariés et ex-salariés SOPRA STERIA

la Cour d'Appel de Paris a entendu les parties à l'audience de septembre 2019 et a fixé un délibéré en novembre 2019.

L'arrêt a été ensuite reporté à 6 reprises de date en date. Finalement la Cour d'Appel a rendu son arrêt le 6 février 2020 dans lequel, en résumé :

- elle a condamné l'employeur concernant l'indemnité dérisoire du surtemps de trajet en lui ordonnant de mettre en place une indemnité valable sous 3 mois.
- elle a condamné l'employeur à délivrer à l'AGIRC la liste de tous les salariés ETAM 3.2 et 3.3 qui ont travaillé pour l'entreprise dans la période 1988 à 2014 et à régulariser la situation de ces salariés auprès de l'institution de retraite en s'acquittant des cotisations dues au titre de la retraite complémentaire des cadres, dans les trois mois de la signification de l'arrêt .
- elle a rejeté les demandes sur le Respect de l'accord RTT Syntec, la cotisation prévoyance, le barème Km administratif. Un recours est à l'étude (à Suivre).

- elle a fait droit à la demande concernant vos droits au remboursement des frais de mission en zone urbaine. Sur ce seul point le CE SSG, la CFDT et Solidaires s'étaient joints à la demande AVENIR en appel.
- elle a condamné l'employeur pour discrimination syndicale (communication, affichage, locaux syndicaux) à l'égard du syndicat AVENIR.
- elle a condamné l'employeur à des dommages et intérêts pour chacun des faits incriminés ainsi qu'aux frais irrépétibles



Combien de fois les élus AVENIR au CE puis maintenant les élus AVENIR au CSE ont demandé à la direction un plan pour prévenir la discrimination ?

La direction pratique le déni malgré les multiples condamnations. Le 7 février 2020, le gouvernement a pointé du doigt SOPRA STERIA parmi 7 grands groupes pour soupçon de discrimination significative à l'embauche. La situation ne s'arrange pas. Le CSE doit désormais agir avec AVENIR sur le sujet !

Tous ces sujets peuvent se traiter entre les salariés et la direction en interne si elle entre dans la logique d'échange et de convergence avec les salariés.

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.