

La direction doit déjà régulariser les cotisations retraites ...

Le syndicat AVENIR sopra steria a demandé à la direction depuis 2014 de régulariser les cotisations retraites manquantes pour les salariés ETAM 3.2 et 3.3 puis a saisi le Tribunal de Grande Instance de Paris par assignation après 2 ans de tentatives de régularisation à l'amiable. Par arrêt du 6 février 2020, la Cour d'Appel de Paris 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 .

Aussitôt, le syndicat a demandé à l'employeur d'exécuter le jugement à l'amiable, ce qu'il a accepté mais à ce jour nous n'avons pas d'éléments sur la régularisation des cotisations retraites pour nos collègues malgré notre demande. Au contraire lors du dernier CSE, la direction indique que l'exécution de l'arrêt lui est compliquée sans explications (Sic !). Dans la même période la direction régularise chaque année environ 20 millions d'Euros en arriérés des cotisations retraites en Angleterre.

Le syndicat AVENIR entend que la crise COVID a neutralisé en délais la période jusqu'au juillet 2020 mais depuis et jusqu'à fin 2020, soit plus de 5 mois, la direction est capable de verser ces cotisations dues pour la période entre 2008 et 2014 afin que nos collègues puissent bénéficier de leurs droits retraite. A défaut de constater cette régularisation, déjà pour les salariés toujours présents dans l'entreprise ou qui sont partis en Retraite depuis 2014, il y a résistance abusive qu'il faut sanctionner.



La direction ne respecte pas l'arrêt de la Cour d'Appel sur le surtemps de trajet ...

Le syndicat AVENIR sopra steria a demandé à la direction d'indemniser le surtemps de trajet conformément à la législation et d'abroger son système de seuil de 3H de trajet (4H si le salarié habite à plus de 50 km de son site de rattachement) en dessous duquel la direction n'indemnise pas le surtemps de trajet malgré l'obligation légale (article L 3121-4 du Code du Travail).

Par arrêt du 6 février 2020, la Cour d'Appel de Paris a condamné l'employeur de mettre en place un système de contreparties déterminées, région par région, en fonction du temps normal de trajet entre le domicile du salarié et le lieu habituel de travail, dans les trois mois de la signification de l'arrêt en indiquant :

« - sur les surtemps de trajet :

L'article L 3121-4 du code du travail dispose :

« Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif.

Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière. Cette contrepartie est déterminée par convention ou accord collectif de travail ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur prise après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'il en existe. La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire. »

Au cas présent, il n'est pas contesté que la contrepartie prévue par ces dispositions légales n'a pas été déterminée par la convention collective applicable ni par accord collectif, hormis au sein de la société SOPRA HR SOFTWARE, de sorte que la société SOPRA STERIA GROUP notamment a procédé par décision unilatérale en date du 11 mars 2014, en définissant des systèmes de compensation variant selon la nature et la fréquence des missions et applicables au seul temps de déplacement en dehors de l'horaire collectif, systèmes dont sont exclus certains collaborateurs, notamment ceux appartenant aux filières management et commerce « compte tenu d'une contrainte client moindre » :

- compensation de 5,50 € par jour lorsque le temps de déplacement aller-retour du domicile au lieu de réalisation de la mission est supérieur à 3 heures (4 heures pour les collaborateurs ayant fait le choix de vivre à plus de 50 km de leur agence de rattachement), dans le cadre des missions avec aller-retour quotidien d'une durée supérieure à 1 mois, des missions avec aller-retour hebdomadaire d'une durée supérieure à 1 mois et des missions d'une durée inférieure à 1 mois (applicable notamment aux collaborateurs rattachés aux agences Services Clients et aux collaborateurs sédentaires),

- compensation de 35 € non cumulable avec les autres compensations lorsqu'un collaborateur doit organiser son départ en mission le dimanche ou son retour de mission le samedi.

Se référant à un rapport d'analyses de la Direction de l'animation de la recherche, des études et de la statistique (DARES) de novembre 2015, le syndicat AVENIR SOPRA STERIA fait valoir que le temps de trajet moyen aller-retour d'un salarié entre son domicile et son lieu de travail habituel est de 50 minutes par jour, ce temps moyen augmentant à 68 minutes en région parisienne, et que le seuil fixé à 180

minutes par l'UES SOPRA STERIA de déclenchement de l'indemnisation du surtemps de trajet est sans commune mesure avec les temps de trajet moyens relevés dans le rapport DARES.

La direction ne respecte pas l'arrêt de la Cour d'Appel sur le surtemps de trajet ...

Pour rejeter les demandes du syndicat à ce titre, les premiers juges ont retenu que compte tenu de la conventionnalisation du seuil de 3 heures (soit 1h30 aller et 1h30 retour) résultant de l'accord collectif conclu le 22 avril 2016 au sein de la société SOPRA HR SOFTWARE et de la spécificité des salariés de l'UES SOPRA STERIA qui effectuent la majorité de leurs trajets quotidiens aller-retour au gré de missions sans cesse différentes sur des sites successifs de clientèle et non de manière permanente au siège de leur entreprise de rattachement (ce type particulier de salarié qui n'effectue pas quotidiennement des déplacements identiques domicile-travail chaque jour représentant

seulement 14 % des actifs selon le rapport DARES susmentionné), il n'y avait pas lieu de considérer en définitive que le rapprochement avec les seuils nationaux précités de 50 minutes et de 68 minutes soit pertinent et que ce dispositif de compensation des temps excédentaires soit illicite.

Cependant, s'il n'est pas question de remettre en cause l'accord conclu le 22 avril 2016 au sein de la société SOPRA HR SOFTWARE dont l'annulation n'est pas sollicitée et qui ne concerne d'ailleurs pas les ex-salariés de la société STERIA, en revanche la circonstance que certains salariés des autres sociétés de l'UES SOPRA STERIA ne travaillent pas habituellement au sein de leur agence de rattachement ne dispense pas leur employeur de respecter à leur égard les dispositions de l'article L 3121-4 du code du travail.

Les intimées en conviennent d'ailleurs, après avoir souligné la spécificité de leurs collaborateurs non sédentaires, en écrivant page 20 de leurs conclusions : « Pour autant, la société indemnise ces temps de trajet, à partir du moment où ils apparaissent supérieurs à une durée habituelle de transport ».

S'agissant d'un salarié itinérant, le lieu habituel de travail est défini comme étant le lieu où se situe son agence de rattachement si tant est que celle-ci se situe à une distance raisonnable de son domicile, de façon à ce que le temps de trajet ainsi défini soit équivalent au temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail d'un salarié dans la région considérée.

A défaut, le surtemps de trajet doit être déterminé en fonction du temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail d'un salarié dans la région considérée.

Or, les compensations accordées par la société SOPRA STERIA GROUP sont déconnectées de ces temps normaux de trajet, la «franchise», c'est-à-dire le temps de déplacement excédentaire non indemnisé, de près de 2 heures étant trop importante.

Au sein de l'ancienne UES STERIA, les contreparties en cas de dépassement du temps normal de trajet étaient fixées comme suit :

- 1 € brut par journée de déplacement pour un temps de dépassement inférieur ou égal à 45 minutes aller-retour,*
- 3 € brut par journée de déplacement pour un temps de dépassement supérieur à 45 minutes et inférieur ou égal à 90 minutes aller-retour,*
- 5 € brut par journée de déplacement pour un temps de dépassement supérieur à 90 minutes.*

Ce système sans « franchise », qui date de 2009, était globalement plus favorable, ce qui déjà n'empêchait pas le cabinet Sextant, missionné avant les opérations de fusion par le comité d'entreprise, d'écrire page 369 de son rapport que ces barèmes qui ont le mérite d'exister pourraient être valorisés.

Dans ces conditions, infirmant la décision entreprise sur ce point, il convient de dire que les contreparties au temps de déplacement professionnel dépassant le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, fixées unilatéralement par les sociétés de l'UES SOPRA STERIA, méconnaissent en raison de leur caractère dérisoire les dispositions de l'article L 3121-4 du code du travail et d'ordonner à ces sociétés de mettre en place un système de contreparties déterminées, région par région, en fonction du temps normal de trajet entre le domicile du salarié et le lieu habituel de travail, dans les trois mois de la signification du présent arrêt, sans qu'il y ait lieu de prévoir une astreinte par salarié concerné.

La direction ne respecte pas ces règles et le Syndicat TRAID UNION lui signe un accord sur le sujet ...
Qu'en pensez-vous ?

La direction n'a pas tenu compte de l'arrêt de la Cour d'Appel, elle s'est contentée d'abaisser d'1H ses précédents seuils et le Syndicat TRAID UNION lui a signé un accord d'entreprise en ce sens privant ainsi de toute indemnité de surtemps de trajet les salariés dans le trajet journalier AR est moins de 2H en Région Parisienne (3H s'ils habitent à plus de 50 km de leur agence de rattachement) ou 1H30 dans les autres régions (2H s'ils habitent à plus de 50 km de leur agence de rattachement).

Le syndicat AVENIR sopra steria vous informe de sa ferme opposition officiellement notifiée:

*De: Syndicat AVENIR A: Direction SOPRA STERIA Copie : Syndicats et Inspection du Travail
Envoyé : mercredi 4 novembre 2020 19:39 Importance : Haute*

Objet : RE: Notification de l'Accord sur la compensation relative à la prise en compte du temps de déplacement professionnel lorsqu'il excède le temps normal de trajet

Monsieur le Directeur,

Le syndicat AVENIR sopra steria exerce son droit d'opposition à cet accord en fonction du non-respect des fondamentaux légaux fixés par arrêt de la Cour d'Appel de PARIS sur l'obligation de compenser le surtemps de trajet et non abaisser uniquement le seuil annulé.

La signature par TRAID UNION, seul, de cet accord en contradiction avec ce fondamental rappelé impose au syndicat AVENIR sopra steria d'étudier avec les salariés et les autorités compétentes la validité de sa signature en fonction du questionnement sur l'indépendance de TRAID UNION vis-à-vis de la direction qui n'a pas été prouvée en 2008 devant le Tribunal d'Instance de Versailles.

Un referendum des salariés sur le sujet de cet accord nous semble opportun.

*Salutations distinguées,
Pour le syndicat AVENIR sopra steria*

Contactez nous pour vos droits

info@avenir-soprasteria.com

06.06.40.48.82

