

Salaire Minimum ... allons à l'essentiel

La Loi et la jurisprudence :

L'accord de branche SYNTEC indique que la modalité 2 :

« s'applique aux salariés non concernés par les modalités standard ou les réalisations de missions avec autonomie complète. Tous les ingénieurs et cadres sont a priori concernés à condition que leur rémunération soit au moins égale au plafond annuel de la sécurité sociale » ;

Cette modalité 2 a été analysée par la Cour de cassation comme « un forfait en heures assorti de la garantie d'un nombre maximal annuel de jours de travail ».

La Haute Juridiction, faisant application de ces dispositions conventionnelles, a récemment statué sur ce point en rappelant l'inopposabilité de la modalité 2 aux salariés ne percevant pas le plafond de la sécurité sociale.

La situation à SOPRA STERIA :

La direction a indiqué en justice devant le TGI de Paris que la société a toujours respecté le salaire minimum (salaire au moins égale au plafond annuel de la sécurité sociale) :

- A l'embauche du salarié en modalité RTT 2
- Au passage du salarié en modalité RTT 2

Ceci n'est pas vrai pour beaucoup de salariés, si vous êtes en modalité RTT 2 à SSG, I2S, SBS ou SOPRA HR ..., vérifiez si votre rémunération annuelle est supérieur au PASS au moment de l'embauche en modalité RTT 2 ou au passage en modalité RTT 2 :



Année	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009
PMSS	3.311	3.269	3.218	3.170	3.129	3.086	3.031	2.946	2.885	2.859
PASS	39.732	39.228	38.616	38.040	37.549	37.032	36.372	35.352	34.620	34.308

Le PASS 2019 est de 40.524 Euros, le PASS 2020 sera publié en décembre 2019.

La direction indique qu'elle n'est pas dans l'obligation de tenir compte de cette obligation de salaire minimum à chaque augmentation du PASS et la Cour d'Appel statuera sur ce point le 21/11/2019.

De même, la direction ne respecte pas systématiquement le salaire minimum de 2fois le PASS (soit 81.048 Euros par an en 2019) pour les salariés au forfait jour dont l'indice SYNTEC est inférieur à IC 3.1 tels que les IC 2.3 au forfait jours dans l'entreprise !

Connaître 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.

6 octobre 2018

Avenir sopra-steria

100% Salariés, Indépendants et Engagés

Vos droits réclamés devant la Cour d'Appel

Chaque salarié ou ex-salarié concerné par l'un des cas suivants peut compléter le questionnaire ci-après et nous l'adresser par email afin de l'informer sur la procédure actuelle devant la Cour d'Appel de Paris concernant ses reliquats de salaires et/ou ses points retraites.

I/ Salariés en modalité RTT 2 SYNTEC (dit M2) avec un salaire inférieur au Plafond de Sécurité Sociale soit au moment de l'embauche, soit au moment du passage en M2, soit actuellement :

La Cour d'Appel de Paris se prononcera sur le sujet des droits des salariés de l'UES SOPRA STERIA en modalité RTT 2 (forfait allant jusqu'à 38H30 par semaine) dont le salaire n'a pas respecté ou ne respecte pas le critère d'éligibilité (salaire annuel supérieur au PASS pour être en modalité RTT 2) et sur la réparation des préjudices subis.

Ci-après en Euros le plafond mensuel (PMSS) et annuel (PASS) de la sécurité sociale fixé chaque année par l'état :

Année	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009
PMSS	3.311	3.269	3.218	3.170	3.129	3.086	3.031	2.946	2.885	2.859
PASS	39.732	39.228	38.616	38.040	37.549	37.032	36.372	35.352	34.620	34.308

Nous vous recommandons de nous contacter par email info@avenir-soprasteria.com en renseignant les informations ci-dessous selon votre situation :

1^{er} cas votre salaire annuel actuel est inférieur au PASS 2018 et vous êtes en modalité RTT 2 :

☐ Salaire mensuel actuel : ☐ En modalité M2 depuis :

2^e cas votre salaire initial était inférieur au PASS de l'année d'embauche en modalité RTT 2 :

☐ Date d'embauche en M2 : ☐ Salaire à l'embauche :

3^e cas votre salaire au moment du passage en modalité RTT 2 était inférieur au PASS de l'année :

☐ Date de passage en M2 : ☐ Salaire correspondant :

II/ Salariés ETAM 3.2 (coefficient 450) ou 3.3 (coefficient 500) qui n'ont pas bénéficié des points retraites A.C. (cotisations obligatoires AGIRC comme assimilés cadres) entre 1988 à 2014 :

L'AGIRC a décidé depuis juin 1988 que les salariés ETAM 3.2 et 3.3 doivent bénéficier des cotisations et points retraites en ASSIMILES CADRES. Notre syndicat a déjà obtenu une régularisation pour les points retraites des salariés lésés pour 2012, 2013 et 2014.

La Cour d'Appel est saisie pour la période de 1988 à 2011 inclus sachant que le Tribunal de Grande Instance a déjà condamné la direction à verser des cotisations (décembre 2011) avec exécution provisoire.

Nous vous recommandons de nous contacter par email info@avenir-soprasteria.com en renseignant les informations ci-dessous si vous avez été salarié ETAM 3.2 ou 3.3 pour une période quelconque entre 1988 et 2011 inclus :

☐ Période où vous avez eu la qualification ETAM 3.2 ou ETAM 3.3 :

☐ Société du groupe à l'embauche :

☐ Avez-vous consulté vos points retraites ?

Vous pouvez également solliciter un RDV téléphonique ou sur votre site avec les représentants AVENIR.

<http://avenir-soprasteria.com>

06.06.40.48.82

info@avenir-soprasteria.com

Contactez nous pour vos droits

info@avenir-soprasteria.com

06.06.40.48.82



SALARIÉS SOPRA STERIA, nous agissons pour vous ...

6 mai 2017

Avenir sopra-steria

100% Salariés, Indépendants et Engagés

PROCEDURE COLLECTIVE DEVANT LE TGI DE PARIS

Nous demandons au TGI de PARIS d'ordonner à l'entreprise de respecter le minimum salariale prévu pour les salariés en modalité RTT 2 SYNTEC qui est le plafond de la sécurité sociale actuellement.

Ci-après l'analyse publiée sur Internet par Maître Carole Vercheyre-Grard du 7 mars 2017, l'arrêt de la Cour d'Appel de Lyon est disponible sur demande à info@avenir-soprasteria.com :



La modalité 2 de l'accord cadre du 22 juin 1999 prévoit la possibilité de conclure avec un salarié dépendant de la convention collective SYNTEC, un forfait de temps de travail de 38h30 par semaine sur 218 jours annuels (article 3 de l'accord). Ce forfait d'heures repose sur une condition d'éligibilité : les ingénieurs ou cadres doivent percevoir au moins un salaire égal au plafond de la sécurité sociale.

Dans les sociétés qui ont choisi de retenir cette modalité, il est constant de nombreux salariés se voient appliquer la modalité 2 de l'accord cadre sans pour autant percevoir le salaire minimum.

Que peut faire le salarié ?

La Cour de Cassation a déjà répondu que le salarié qui ne perçoit pas le montant du plafond de la sécurité sociale n'est pas soumis au forfait d'heures et peut prétendre à un rappel de salaire pour les heures supplémentaires au-delà de 35 heures.

Mais le salarié peut-il demander à bénéficier du plafond annuel de la Sécurité sociale au lieu de soulever l'inopposabilité de cette modalité 2 ?

Cette question est débattue en doctrine et ceux qui

lisent mes chroniques savent que j'ai toujours été favorable à cette solution.

La Cour d'appel de LYON, à l'instar de plusieurs juridictions du premier degré admet cette solution (Cour d'Appel de Lyon 9 septembre 2016- 15/04050) sur un principe de droit que j'avais déjà développé :

Nul ne peut se prévaloir de sa propre turpitude (nemo auditur propriam turpitudinem allegans).

Voici la motivation de l'arrêt de la Cour d'appel de LYON :

« Qu'il appartient à la société, en concluant le forfait en heures, d'assurer au salarié la rémunération minimum prévue pour ce type de convention de forfait, à savoir une rémunération au moins égale à 115% du minimum conventionnel de sa catégorie, ce qui a été incontestablement respecté, mais aussi de lui fournir une rémunération au moins égale au plafond de la sécurité sociale ; que ces deux éléments relatifs à la rémunération constituent des conditions de formation d'une convention de forfait en heures » réalisation de mission.

Que le salarié est donc bien fondé à solliciter un rappel de salaires correspondant à la différence entre les salaires qu'il a réellement perçus et le plafond de la sécurité sociale.

Qu'il ne saurait d'ailleurs être admis que la société puisse se prévaloir de sa propre défaillance pour obtenir l'annulation de la convention de forfait du salarié. »

AXWAY, SSG, I2S, SBS, SOPRA HR, BEAMAP

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 exposées (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.