

6 février 2020
Cour d'appel de Paris
RG n° 18/20112

Pôle 6 - Chambre 2

Texte de la **décision**

Entête

Copies exécutoires REPUBLIQUE FRANCAISE
délivrées aux parties le :AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

COUR D'APPEL DE PARIS

Pôle 6 - Chambre 2

ARRET DU 06 FEVRIER 2020

(n° , 25 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : N° RG 18/20112 - N° Portalis 35L7-V-B7C-B[Immatriculation 6]

Décision déferée à la Cour : Jugement du 03 Juillet 2018 - Tribunal de Grande Instance de PARIS - RG n° 17/00289

APPELANT

SYNDICAT AVENIR SOPRA STERIA

pris en la personne de ses représentants légaux

[Adresse 3]

[Localité 8]

Représenté par Me Marie-laure BONALDI, avocat au barreau de PARIS, toque : B0936, avocat postulant

Représenté par Me Clarisse SURIN, avocat au barreau de PARIS, toque : D0893, avocat plaidant

INTIMEES

SA SOPRA STERIA GROUP prise en la personne de ses représentants légaux

[Adresse 1]

[Localité 7]

SA SOPRA STERIA INFRASTRUCTURE & SECURITY SERVICES

prise en la personne de ses représentants légaux

[Adresse 1]

[Localité 7]

SA SOPRA HR SOFTWARE prise en la personne de ses représentants légaux

[Adresse 1]

[Localité 7]

SA SOPRA BANKING SOFTWARE

prise en la personne de ses représentants légaux

[Adresse 1]

[Localité 7]

SAS BEAMAP prise en la personne de ses représentants légaux

[Adresse 5]

[Localité 10]

Représentées par Me Edmond FROMANTIN, avocat au barreau de PARIS, toque : J151, avocat postulant

Représentées par Me Marie-alice JOURDE, avocat au barreau de PARIS, toque : P0487, avocat plaidant

SA AXWAY SIFWARE prise en la personne de ses représentants légaux

[Adresse 12]

[Localité 7]

Représentée par Me Edmond FROMANTIN, avocat au barreau de PARIS, toque : J151, avocat postulant

Représentée par Me Marie-alice JOURDE, avocat au barreau de PARIS, toque : P0487, avocat plaidant

INTERVENANTS VOLONTAIRES

COMITÉ D'ETABLISSEMENT SOPRA STERIA GROUP

pris en la personne de ses représentants légaux

[Adresse 9]

[Localité 8]

SYNDICAT SOLIDAIRES INFORMATIQUE

pris en la personne de ses représentants légaux

[Adresse 2]

[Localité 8]

FEDERATION CFDT COMMUNICATION, CONSEIL, CULTURE - F3C CFDT

prise en la personne de ses représentants légaux

[Adresse 4]

[Localité 8]

Représentés par Me Thomas HOLLANDE, avocat au barreau de PARIS, toque P.469, avocat postulant

Représentés par Me Benjamin DELSAUT, avocat au barreau de PARIS, avocat plaident

COMPOSITION DE LA COUR :

L'affaire a été débattue le 26 septembre 2019, en audience publique, devant la Cour composée de :

Monsieur François LEPLAT, Président

Madame Brigitte CHOKRON, Président

Monsieur Christophe ESTEVE, Conseiller

qui en ont délibéré

GREFFIER : Madame FOULON, lors des débats

ARRET :

- contradictoire

- rendu par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.

- signé par Monsieur Christophe ESTEVE, Conseiller, en remplacement de Monsieur François LEPLAT, Président empêché et par Madame FOULON, Greffier.

Statuant sur l'appel interjeté le 29 juillet 2018 par le syndicat AVENIR SOPRA STERIA d'un jugement rendu le 3 juillet 2018 par le tribunal de grande instance de Paris dans le cadre du litige opposant ce syndicat aux sociétés SOPRA STERIA GROUP, SOPRA STERIA INFRASTRUCTURE & SECURITY SERVICES, SOPRA HR SOFTWARE, SOPRA BANKING SOFTWARE, BEAMAP et AXWAY SOFTWARE, sociétés constituant l'unité économique et sociale (UES) SOPRA STERIA, qui a' :

- déclaré irrecevables, par acquisition de la prescription quinquennale, les demandes formées par le syndicat AVENIR SOPRA STERIA au titre du grief de défaut de régularisation des cotisations retraite des salariés TAM positions 3.2 et 3.3 pour la période antérieure au 8 décembre 2011,

- ordonné, avec exécution provisoire, à la SA SOPRA STERIA GROUP, la SASU SOPRA STERIA INFRASTRUCTURE & SECURITY SERVICES et la SASU BEAMAP d'établir à l'intention de l'institution AGIRC une liste complémentaire de l'ensemble des salariés STERIA au titre des cotisations retraite des salariés TAM positions 3.2 et 3.3 pour la période du 8 décembre 2011 au 31 décembre 2011 et de procéder à la régularisation de cette obligation de cotisations sur cette même période, tant en ce qui concerne les cotisations patronales qu'en ce qui concerne les cotisations salariales,

- condamné solidairement, avec exécution provisoire, la SA SOPRA STERIA GROUP, la SASU SOPRA STERIA

INFRASTRUCTURE & SECURITY SERVICES et la SASU BEAMAP à payer au profit du syndicat AVENIR SOPRA STERIA la somme de 2 500 € à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice occasionné à l'intérêt collectif des professions qu'il représente, résultant du défaut de régularisation des cotisations retraite des salariés TAM positions 3.2 et 3.3 pour la période du 8 décembre 2011 au 31 décembre 2011,

- condamné solidairement, avec exécution provisoire, la SA SOPRA STERIA GROUP, la SASU SOPRA STERIA INFRASTRUCTURE & SECURITY SERVICES et la SASU BEAMAP à payer au profit du syndicat AVENIR SOPRA STERIA une indemnité de

1 500 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,

- débouté les parties de leurs demandes plus amples ou contraires,

- condamné solidairement la SA SOPRA STERIA GROUP, la SASU SOPRA STERIA INFRASTRUCTURE & SECURITY SERVICES et la SASU BEAMAP aux entiers dépens de l'instance, en ce compris le cas échéant les frais d'exécution,

Vu les dernières conclusions transmises le 19 juin 2019 par le syndicat AVENIR SOPRA STERIA, qui demande à la cour de :

- confirmer la décision déférée en ce que le tribunal de grande instance a ordonné à la SA SOPRA STERIA GROUP, la SASU SOPRA STERIA INFRASTRUCTURES & SECURITY SERVICES et la SASU BEAMAP d'établir à l'intention de l'institution AGIRC une liste complémentaire de l'ensemble des salariés STERIA au titre des cotisations retraite des salariés TAM positions 3.2 et 3.3 et de procéder à la régularisation de cette obligation de cotisations patronales et salariales, SAUF en ce qu'elle a fixé la période de référence du 8 décembre 2011 au 31 décembre 2011 et la porter à la période du 8 décembre 1988 au 31 décembre 2011,

- confirmer la décision déférée, en son principe, en ce que le tribunal de grande instance a condamné solidairement la SA SOPRA STERIA GROUP, la SASU SOPRA STERIA INFRASTRUCTURES & SECURITY SERVICES et la SASU BEAMAP à payer au profit du syndicat AVENIR SOPRA STERIA des dommages-intérêts en réparation du préjudice occasionné à l'intérêt collectif des professions qu'il représente, résultant du défaut de régularisation des cotisations retraite des salariés TAM positions 3.2 et 3.3 mais la réformer en son quantum pour la fixer au montant de 50.000 euros et en sa période de référence pour la fixer du 8 décembre 1988 au 8 décembre 2011,

- confirmer la décision déférée en ce que le tribunal de grande instance a condamné solidairement la SA SOPRA STERIA GROUP, la SASU SOPRA STERIA INFRASTRUCTURES & SECURITY SERVICES et la SASU BEAMAP aux entiers dépens, frais d'exécution éventuels et, en

son principe, aux frais irrépétibles,

- infirmer pour le surplus,

statuant à nouveau et y ajoutant,

- débouter les sociétés intimées de l'ensemble de leurs prétentions, fins et conclusions,

- faire droit à l'ensemble des demandes, fins et conclusions du syndicat AVENIR sopra steria :

1. condamner les sociétés intimées en raison de leur non-respect des dispositions de l'accord du 22 juin 1999 sur la durée du travail en ce qu'elles ont fait application de la modalité 2 prévue par ces dispositions à des salariés dont la rémunération est inférieure au plafond de la sécurité sociale,

par conséquent :

- ordonner sous astreinte que l'employeur soit interdit d'appliquer la modalité 2

« réalisation de missions » aux salariés dont la rémunération est inférieure au plafond de la sécurité sociale et ce,

tant que leur rémunération ne sera pas au moins égale à ce plafond,

- ordonner qu'en toute hypothèse, les conventions de forfait conclues en application de cette modalité soient inopposables à ces salariés,

en conséquence :

- condamner sous astreinte les sociétés intimées à régulariser la situation des salariés concernés en procédant au calcul et au paiement des heures supplémentaires réalisées par ces salariés au-delà de 35 heures de travail hebdomadaires conformément aux règles légales et conventionnelles applicables dans les limites de la prescription triennale ou à leur payer le complément de salaire dû en cette période pour atteindre le plafond de sécurité sociale,

- condamner les sociétés intimées à verser au syndicat AVENIR sopra steria 50.000 Euros en dommages et intérêts en raison de l'atteinte portée à l'intérêt collectif qu'il représente,

2. condamner les sociétés intimées en raison de leur non-respect du taux minimum de 1,5 % fixé pour les cotisations employeurs versées pour la tranche A de salaire de chaque salarié cadres,

en conséquence :

- condamner les sociétés intimées à régulariser les cotisations employeurs à 1,5% pour la tranche A dans un délai de 2 mois à compter de la notification du «'jugement'», sous astreinte de 1 000 Euros par jour et par salarié concerné au-delà du deuxième mois de notification du «'jugement'» à intervenir,

- condamner les sociétés intimées solidairement à verser au syndicat AVENIR sopra steria la somme de 50.000 Euros à titre de dommages et intérêts en raison du préjudice subi,

3. condamner les sociétés intimées en raison de la non-conformité de leur système de compensations relatif aux surtemps de trajet aux dispositions de l'article L. 3121-4 du code du travail, en ce qu'il ne tient pas compte, pour chaque région, du temps normal de trajet d'un travailleur se rendant de son domicile à son lieu de travail habituel,

- ordonner sous astreinte aux sociétés intimées de mettre en place un système de contreparties déterminées, région par région, en fonction de ce temps normal de trajet,

en conséquence :

- ordonner sous astreinte aux sociétés intimées de respecter pour les salariés ex-steria les modalités d'indemnisation des surtemps de trajet sous astreinte de 1 000 Euros par jour et par salarié concerné au-delà des deux mois de la notification de l'arrêt à intervenir pour régulariser la situation,

- condamner les sociétés intimées à verser solidairement au syndicat AVENIR sopra steria 50.000 euros en dommages et intérêts en raison du préjudice subi par la communauté des salariés,

4. condamner les sociétés intimées pour le non-paiement des cotisations retraites des TAM position 3.2 et 3.3 depuis 1988 conformément à l'intérêt à agir du syndicat informé de cette infraction en octobre 2014 par la remise du rapport à l'expert-comptable et à la prescription trentenaire applicable,

en conséquence :

- condamner les sociétés intimées à verser aux salariés concernés les cotisations de retraite complémentaire Assimilé CADRE selon la délibération AGIRC de 1988,

- ordonner aux sociétés intimées d'établir une liste des salariés concernés, salariés pour une quelconque période entre 1988 et 2014, entre 1988 et 2014 et de payer aux AGIRC sous astreinte de 1 000 euros par jour après un délai de 2 mois à compter de la notification de l'arrêt à intervenir les cotisations de retraites complémentaires (employeurs et salariés) pour l'AGIRC,

- condamner les sociétés intimées solidairement à verser au syndicat AVENIR sopra steria 50.000 euros en raison du préjudice subi par la communauté des salariés,

5. condamner les sociétés intimées en raison de leur atteinte à l'intérêt du syndicat et de ses représentants et de leur entrave à la communication syndicale du syndicat AVENIR sopra steria notamment en 2014, 2015 et 2016,

en conséquence :

- condamner de ce chef les sociétés intimées à régulariser la communication syndicale à destination de tous les salariés de l'UES SOPRA STERIA sous astreinte de 18.000 euros par jour de retard à compter de la notification du «jugement» à intervenir,

- condamner les sociétés intimées solidairement à verser au syndicat AVENIR sopra steria la somme de 100.000 euros à titre de dommages et intérêts en raison du préjudice subi,

- condamner les sociétés intimées à verser 15.000 euros au syndicat AVENIR sopra steria au titre des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile pour la procédure d'appel en confirmant la condamnation pour la première instance à ce titre,

- condamner les sociétés intimées solidairement aux frais d'exécution ainsi qu'aux entiers dépens de première instance et d'appel,

Vu les dernières conclusions transmises le 15 mars 2019 par la société anonyme SOPRA STERIA GROUP, la société anonyme SOPRA STERIA INFRASTRUCTURE & SECURITY SERVICES, la société par actions simplifiée SOPRA HR SOFTWARE, la société anonyme SOPRA BANKING SOFTWARE, la société par actions simplifiée BEAMAP et la société anonyme AXWAY SOFTWARE, intimées, qui demandent à la cour de :

- confirmer le jugement rendu par le tribunal de grande instance de Paris en toutes ses dispositions,

- constater que les collaborateurs de l'UES Sopra Steria dont la durée du travail est organisée selon un forfait en heures sur un nombre de jours limités (modalité 2) relèvent des accords d'entreprise conclus au sein de l'UES,

- en conséquence, dire et juger que les dispositions de l'accord de branche ne leur sont pas applicables,

- constater qu'en tout état de cause le plafond de sécurité sociale ne constitue qu'une condition d'entrée dans la modalité 2 de la convention collective des bureaux d'études techniques et non une condition de maintien,

en conséquence,

- débouter le syndicat Avenir Sopra Steria de sa demande de 50.000 euros à titre de dommages et intérêts au titre du non-respect du minimum salarial pour plusieurs centaines de salariés en modalité RTT 2 (dit forfait heures) convention Syntec,

- constater que les sociétés intimées respectent l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres en date du 14 mars 1947,

- constater qu'en tout état de cause le régime de prévoyance et frais de santé institué au sein des sociétés de l'UES Sopra Steria est plus favorable que celui mis en place par la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres en date du 14 mars 1947,

- constater qu'en tout état de cause, la seule sanction prévue par la convention collective du 14 mars 1947 est le paiement de dommages et intérêts aux ayants-droits du salarié décédé,

en conséquence,

- débouter le syndicat Avenir Sopra Steria de sa demande de 50.000 euros à titre de dommages et intérêts au titre du non-respect par l'employeur de la cotisation employeur minimale de 1,5% pour la tranche A pour la prévoyance

des salariés cadres de l'UES Sopra Steria 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 dispose que la cotation doit être au moins égale à 1,5% de la tranche A du salaire,

- constater que les sociétés de l'UES Sopra Steria ont adopté une politique de remboursement des frais de mission valable,

- constater que les sociétés de l'UES Sopra Steria ont adopté une politique de remboursement des indemnités kilométriques valable,

- constater que le barème Urssaf ne s'impose pas à l'employeur,

- constater que les sociétés de l'UES Sopra Steria ont adopté une politique de compensation des surtemps de trajet valable,

en conséquence,

- débouter le syndicat Avenir Sopra Steria de sa demande de régulariser sous astreinte de 1 000 euros par jour et par salarié concerné au-delà du deuxième mois de notification du jugement à intervenir les frais de déplacement et de surtemps de trajet ainsi que la prise en charge intégrale des frais supplémentaires inhérents aux missions des salariés,

- constater que les cotisations de retraite complémentaire AGIRC des salariés ETAM position 3.2 et 3.3 ont été régularisées pour les années 2014, 2013 et 2012,

- constater que les demandes du syndicat Avenir Sopra Steria portant sur une période antérieure au 8 décembre 2011 sont prescrites,

en conséquence,

- confirmer le jugement déféré en ce qu'il a limité le montant des dommages et intérêts à verser au titre du non-paiement des cotisations retraites complémentaires AGIRC des salariés ETAM position 3.2 et 3.3 depuis 1988 au syndicat Avenir Sopra Steria à 2.500 euros,

- constater que le syndicat Avenir Sopra Steria ne fait la démonstration d'aucune discrimination à son égard,

- constater l'absence d'entrave des sociétés intimées à la communication syndicale du syndicat Avenir SopraSteria,

en conséquence,

- débouter le syndicat Avenir Sopra Steria de sa demande de régularisation de sa communication syndicale sous astreinte de 18.000 euros par jour de retard,

- débouter le syndicat Avenir Sopra Steria de sa demande de 100.000 euros à titre de dommages et intérêts en raison du préjudice subi,

- débouter le syndicat Avenir Sopra Steria de sa demande de 15.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

- le condamner au paiement de 15.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

Vu les conclusions transmises le 12 février 2019 par le comité d'établissement SOPRA STERIA GROUP, le syndicat Solidaires Informatique et la fédération Fédération Communication, Conseil, Culture dénommée également F3C CFDT, intervenants volontaires en cause d'appel, qui demandent à la cour de :

- annuler l'article 4.1.2. de la note du 8 février 2016 relative à la « Procédure de remboursement des frais de

déplacement et de séjour professionnels » établie par la direction des ressources humaines de la société SOPRA STERIA GROUP,

- annuler la note du 8 février 2016 relative à la « Liste des zones urbaines » établie par la direction des ressources humaines de la société SOPRA STERIA GROUP,

- ordonner à la société SOPRA STERIA GROUP d'appliquer les dispositions de l'article 50 de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, sous astreinte de 1.000 euros par manquement constaté,

- condamner la société SOPRA STERIA GROUP à verser au comité d'établissement de la société SOPRA STERIA GROUP la somme de 13.000 euros au titre du préjudice porté à l'intérêt collectif du fait de l'inexécution de la convention collective,

- condamner la société SOPRA STERIA GROUP à verser au SYNDICAT SOLIDAIRES INFORMATIQUE la somme de 13.000 euros au titre du préjudice porté à l'intérêt collectif du fait de l'inexécution de la convention collective,

- condamner la société SOPRA STERIA GROUP à verser à la FEDERATION CFDT COMMUNICATION, CONSEIL, CULTURE la somme de 13.000 euros au titre du préjudice porté à l'intérêt collectif du fait de l'inexécution de la convention collective,

- condamner la société SOPRA STERIA GROUP à verser à chacun des intervenants volontaires la somme de 3.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

- mettre les entiers dépens à la charge de la société SOPRA STERIA GROUP,

La cour se référant expressément aux conclusions susvisées pour un plus ample exposé des prétentions et moyens des parties,

Vu l'ordonnance de clôture en date du 27 juin 2019,

SUR CE, LA COUR

Exposé du litige

EXPOSE DU LITIGE

Exerçant des activités de prestations de services en matière informatique, les sociétés SOPRA GROUP, STERIA GROUPE et STERIA ont dans le cadre d'une offre publique d'échange mis en 'uvre un processus de rapprochement qui s'est concrétisé par des opérations d'apport partiel d'actifs et de fusion-absorption prenant effet le 31 décembre 2014 au plan juridique, comptable et fiscal.

A cette date, la société SOPRA GROUP, devenue SOPRA STERIA GROUP, a ainsi absorbé les sociétés STERIA

GROUPE et STERIA.

A la suite de cette fusion entre le groupe STERIA (environ 6 000 salariés en France sur 20.000 dans le monde) et le groupe SOPRA (environ 9 000 salariés en France sur 16 000 au total), a été créée l'UES SOPRA STERIA, qui regroupe les sociétés SOPRA STERIA GROUP, SOPRA STERIA INFRASTRUCTURE & SECURITY SERVICES, SOPRA HR SOFTWARE, SOPRA BANKING SOFTWARE, BEAMAP et AXWAY SOFTWARE.

La convention collective applicable à l'ensemble des salariés de l'UES est celle des bureaux d'études, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, dite Syntec.

Depuis la restructuration du groupe, le syndicat AVENIR SOPRA STERIA a par la voix de ses représentants élevé plusieurs contestations pour la défense des droits des salariés portant sur les sujets suivants:

- non-respect du minimum salarial applicable à plusieurs centaines de salariés en modalité RTT 2 (dit forfaitaire) prévue par la convention Syntec,
- non-respect de la cotisation employeur minimale de 1,5 % pour la tranche A du salaire en matière de prévoyance des salariés cadres de l'UES, en violation de l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947,
- non-respect de la prise en charge intégrale des frais supplémentaires inhérents aux missions des salariés et absence d'indemnisation régulière du surtemps de trajet,
- non-paiement des cotisations retraites complémentaires AGIRC des salariés ETAM positions 3.2 et 3.3 depuis 1988 concernant des milliers de salariés,
- discrimination à son égard et à celui de plusieurs de ses représentants,

contestations qui sont restées sans suite.

Considérant que ses contestations étaient restées pour l'essentiel sans suite, le syndicat AVENIR SOPRA STERIA a, par assignations délivrées les 8 et 20 décembre 2016, saisi le tribunal de grande instance de Paris de la procédure qui a donné lieu au jugement entrepris.

Motivation

MOTIFS

Sur les demandes fondées sur le non-respect du minimum salarial pour les salariés en modalité RTT 2 prévue par la convention Syntec':

A titre liminaire, la cour constate que les intimées exposent sans être expressément contredites sur ce point que les seuls salariés concernés par la modalité 2 sont ceux dont le contrat de travail a été transféré, à la suite de la

fusion, au sein des sociétés SOPRA STERIA GROUP, SOPRA STERIA INFRASTRUCTURE & SECURITY SERVICES, SOPRA BANKING SOFTWARE et BEAMAP, les sociétés SOPRA HR SOFTWARE et AXWAY SOFTWARE qui n'ont accueilli aucun salarié de la société STERIA n'étant pas en cause.

La convention collective Syntec prévoit trois types de modalités d'organisation de la durée du travail:

- les modalités 1 dites «'modalités standard'», qui correspondent à une durée hebdomadaire de 35 heures,
- les modalités 2 dites «'réalisation de missions'», qui prévoient que la durée hebdomadaire de 35 heures inclut des dépassements de 10 %, soit un maximum de 38h30 par semaine sur 219 jours par an (outre la journée de solidarité), compte non tenu des éventuels jours d'ancienneté conventionnels,
- les modalités 3 dites «'réalisation de missions avec autonomie complète », qui fixent un forfait annuel de 219 jours.

Les modalités 2, seules modalités en cause dans le présent litige, sont définies par l'article 3 du chapitre II relatif aux horaires de travail de l'accord du 22 juin 1999 attaché à la convention collective Syntec en ces termes':

«Ces modalités s'appliquent 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 de la sécurité sociale. De plus, en fonction de l'activité de l'entreprise, un accord d'entreprise doit préciser les conditions dans lesquelles d'autres catégories de personnel peuvent disposer de ces modalités de gestion.

Compte tenu de la nature des tâches accomplies (responsabilités particulières d'expertise technique ou de gestion qui ne peuvent s'arrêter à heure fixe, utilisation d'outils de haute technologie mis en commun, coordination de travaux effectués par des collaborateurs travaillant aux mêmes tâches...), le personnel concerné, tout en disposant d'une autonomie moindre par rapport aux collaborateurs définis à l'article 3, ne peut suivre strictement un horaire prédéfini. La comptabilisation du temps de travail de ces collaborateurs dans le respect des dispositions légales se fera également en jours, avec un contrôle du temps de travail opéré annuellement (chapitre III).

Les appointements de ces salariés englobent les variations horaires éventuellement accomplies dans une limite dont la valeur est au maximum de 10 % pour un horaire hebdomadaire de 35 heures.

La rémunération mensuelle du salarié n'est pas affectée par ces variations.

Les dépassements significatifs du temps de travail, commandés par l'employeur, au-delà de cette limite, représentant des tranches exceptionnelles d'activité de 3,5 heures, sont enregistrés en suractivité. Le compte de temps disponible peut être utilisé pour enregistrer ces suractivités qui ont vocation à être compensées par des sous-activités (récupérations, intercontrats...) par demi-journée dans le cadre de la gestion annuelle retenue.

Ces salariés ne peuvent travailler plus de 219 jours pour l'entreprise, compte non tenu des éventuels jours d'ancienneté conventionnels. Le compte de temps disponible peut être utilisé pour enregistrer les jours accordés aux salariés concernés par ces modalités. Toutefois, ce chiffre de 219 jours pourra être abaissé par accord d'entreprise ou d'établissement, négocié dans le cadre de l'article L. 132-19 du code du travail.

Le personnel ainsi autorisé à dépasser l'horaire habituel dans la limite de 10 % doit bénéficier d'une rémunération annuelle au moins égale à 115 % du minimum conventionnel de sa catégorie.

L'adoption de ces modalités de gestion du temps de travail ne peut entraîner une baisse du salaire brut de base

en vigueur à la date de ce choix.'»

Citant plusieurs décisions de justice (arrêts de la chambre sociale de la Cour de cassation du 4 novembre 2015 n° 14-25745 et 14-25751, du 1er décembre 2016 n° 15-16422, de la cour d'appel de Lyon du 9 septembre 2016 n° 15/04050), le syndicat AVENIR SOPRA STERIA soutient que les salariés ne bénéficiant pas d'une rémunération au moins égale au plafond de la sécurité sociale ne peuvent être valablement soumis à une convention de forfait en heures (modalités 2) en vertu de l'accord de branche du 22 juin 1999, cette condition de rémunération minimale devant être remplie aussi bien au moment de la conclusion de la convention de forfait que pendant son exécution. Il en déduit que la convention de forfait en heures prévue par les modalités 2 est inopposable à ces salariés tant que leur rémunération n'est pas au moins égale au plafond de la sécurité sociale, de sorte qu'ils sont fondés à solliciter le paiement des heures supplémentaires réalisées au-delà de 35 heures ou à défaut le respect de la condition d'éligibilité c'est-à-dire le paiement d'une rémunération qui ne soit pas inférieure au plafond de la sécurité sociale.

Les sociétés intimées répondent que la durée du travail des collaborateurs concernés au sein de Sopra Steria ne relève pas directement des dispositions de la branche mais d'accords collectifs d'entreprise, dont les dispositions priment sur l'accord de branche ainsi que le confirme lui-même l'accord du 22 juin 1999 en son chapitre 11. Elles font valoir subsidiairement que contrairement à l'argumentation du syndicat AVENIR SOPRA STERIA, le salaire minimal à hauteur du plafond de sécurité sociale (PASS) ne constitue pas une condition de maintien dans le dispositif mais une simple condition d'entrée, comme l'a rappelé la fédération SYNTEC Numérique dans un communiqué du 20 décembre 2015 adressé à ses adhérents. Elles citent également l'arrêt de la cour d'appel de Lyon précité qui a retenu que le dispositif du forfait en heures «réalisation de missions» suppose que la rémunération du salarié concerné soit au moins égale d'une part au plafond de la sécurité sociale et d'autre part à 115 % du minimum conventionnel de sa catégorie, ces deux éléments relatifs à la rémunération constituant des conditions de formation d'une convention de forfait en heures «réalisation de missions». Elles ajoutent que la jurisprudence n'impose pas à l'employeur de faire évoluer les salaires au même rythme que le PASS, une telle indexation étant interdite tant par l'article L 112-2 du code monétaire et financier que par l'article L 3231-3 du code du travail.

Il ressort des dispositions précitées de l'article 3 du chapitre II de l'accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail et annexé à la convention collective nationale Syntec, lequel instaure une convention de forfait en heures sur une base hebdomadaire pour les salariés relevant des modalités 2 «réalisation de missions», que lesdites modalités s'appliquent aux salariés non concernés par les modalités standard ou les réalisations de missions avec autonomie complète et que tous les ingénieurs et cadres sont a priori concernés, à condition que leur rémunération soit au moins égale au plafond de la sécurité sociale.

Il en résulte que seuls les ingénieurs et cadres dont la rémunération est au moins égale au plafond de la sécurité sociale relèvent des modalités 2 «réalisation de missions».

Cependant, l'exigence d'une rémunération au moins égale au plafond de la sécurité sociale constitue une condition d'éligibilité du salarié au forfait en heures prévu par l'accord collectif et n'impose pas à l'employeur une indexation des salaires de l'intéressé sur ce plafond, une telle obligation n'étant prévue ni par l'accord du 22 juin 1999, ni par les accords d'entreprise ci-après examinés.

Le syndicat AVENIR SOPRA STERIA n'est donc pas fondé à soutenir que les salariés relevant des modalités 2

doivent bénéficier d'une rémunération au moins égale au plafond de la sécurité sociale non seulement à la date de conclusion de la convention de forfait en heures mais aussi durant toute la période de son exécution.

Par ailleurs, l'article 1 du chapitre 11 de l'accord du 22 juin 1999 attaché à la convention collective Syntec dispose':

«(').

Dans les entreprises pourvues d'organisations syndicales représentatives, des négociations sur l'aménagement et la réduction du temps de travail seront engagées dès signature du présent accord.

Les accords d'entreprise ou d'établissement, conclus avec des délégués syndicaux ou en application de l'article 3 de la loi du 13 juin 98 peuvent prévoir des dispositions différentes de celles du présent accord, spécifiques à leur situation particulière.'»

Conformément à ces dispositions permettant la conclusion d'accords d'entreprise sur des bases différentes, le protocole d'accord relatif à la mise en place de l'aménagement et de la réduction du temps de travail signé le 27 mars 2000 au sein de la société STERIA distinguait les trois mêmes types de gestion des horaires de travail que ceux prévus par l'accord de branche mais aménageait différemment le dispositif des modalités 2 en prévoyant un nombre de jours de travail inférieur, fixé entre 218 et 214 jours en fonction de l'ancienneté, et en soumettant à ce dispositif, avec leur accord, les ingénieurs et cadres ne relevant pas des modalités 3 et bénéficiant d'un salaire annuel au moins égal à 85 % du plafond annuel de la sécurité sociale et à 115 % du minimum conventionnel de leur catégorie.

A la suite des opérations de fusion, les sociétés de l'UES SOPRA STERIA qui ont accueilli en leur sein des salariés de la société STERIA relevant des modalités 2 ont maintenu ce dispositif pour ces seuls salariés dans le cadre de plusieurs accords conclus avec les organisations syndicales représentatives':

- accord de substitution relatif au temps de travail signé le 31 mars 2016 puis accord relatif au temps de travail et d'harmonisation des statuts sociaux signé le 30 juin 2016 au sein de la société SOPRA STERIA INFRASTRUCTURE & SECURITY SERVICES';

- accord d'adaptation des statuts sociaux des salariés bénéficiant des accords et règles des anciennes sociétés Steria signé le 31 mars 2016 au sein des sociétés SOPRA STERIA GROUP et SOPRA BANKING SOFTWARE.

Contrairement à l'argumentation du syndicat, ces accords d'entreprise, dont l'annulation n'a pas été sollicitée, n'ont pas pour objet de fixer la rémunération minimale des salariés concernés et n'empiètent donc pas sur les prérogatives de la branche en la matière.

Ils ne peuvent pas être considérés comme moins favorables dans leurs dispositions relatives aux salariés relevant des modalités 2, dès lors qu'ils prévoient un nombre annuel de jours travaillés inférieur à celui fixé par l'accord de branche, étant en tout état de cause rappelé que depuis l'entrée en vigueur de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 l'accord collectif d'entreprise ou d'établissement prime sur l'accord de branche en matière de durée et d'aménagement du temps de travail.

Enfin, au regard de ses productions (n° 49, 67, 86, 87 et 123), le syndicat AVENIR SOPRA STERIA ne démontre pas que certains salariés aient été intégrés dans le dispositif des modalités 2 «réalisation de missions'» alors qu'à la date de leur entrée dans ce dispositif ils ne bénéficiaient pas d'un salaire annuel au moins égal à 85 % du plafond

annuel de la sécurité sociale.

En conséquence, le syndicat AVENIR SOPRA STERIA sera débouté de ses demandes tendant à voir condamner les sociétés intimées en raison de leur non-respect des dispositions de l'accord du 22 juin 1999 sur la durée du travail en ce qu'elles ont fait application de la modalité 2 prévue par ces dispositions à des salariés dont la rémunération est inférieure au plafond de la sécurité sociale, ordonner sous astreinte qu'il soit interdit à l'employeur d'appliquer la modalité 2 « réalisation de missions » aux salariés dont la rémunération est inférieure au plafond de la sécurité sociale et ce, tant que leur rémunération ne sera pas au moins égale à ce plafond, ordonner qu'en toute hypothèse, les conventions de forfait conclues en application de cette modalité soient inopposables à ces salariés, condamner sous astreinte les sociétés intimées à régulariser la situation des salariés concernés en procédant au calcul et au paiement des heures supplémentaires réalisées par ces salariés au-delà de 35 heures de travail hebdomadaires conformément aux règles légales et conventionnelles applicables dans les limites de la prescription triennale ou à leur payer le complément de salaire dû en cette période pour atteindre le plafond de sécurité sociale et condamner les sociétés intimées à lui verser 50 000 € à titre de dommages-intérêts en raison de l'atteinte portée à l'intérêt collectif qu'il représente, le jugement entrepris étant confirmé de ces chefs.

Sur les demandes fondées sur le non-respect de l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947':

L'article 7, relatif aux avantages en matière de prévoyance, de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 dispose':

«§ 1er - Les employeurs s'engagent à verser, pour tout bénéficiaire visé aux articles 4 et 4 bis de la Convention ou à l'annexe IV à cette Convention, une cotisation à leur charge exclusive, égale à 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de Sécurité sociale.

Cette contribution doit être versée à une institution de prévoyance ou à un organisme d'assurance pour les bénéficiaires visés aux articles 4 et 4 bis, à l'INPR (Institution nationale de prévoyance des représentants) pour les ressortissants de l'annexe IV à l'exclusion des VRP affiliés pour ordre à Malakoff Médéric Retraite AGIRC en application du dernier alinéa du § 2 de l'article 1er de l'annexe IV.

Elle est affectée par priorité à la couverture d'avantages en cas de décès.

§ 2 - Tout bénéficiaire visé au § 1er ci-dessus peut, quel que soit son âge, prétendre, en application du présent article, à la constitution d'avantages en cas de décès dont le montant peut varier en fonction de l'âge atteint.

Ces avantages sont maintenus en cas de maladie ou d'invalidité au sens de l'article 8 de l'annexe I, jusqu'à liquidation de la retraite.

Peuvent cependant être exclus du bénéfice des présentes dispositions les décès résultant d'un fait de guerre ou d'un suicide volontaire et conscient survenant dans les deux premières années de l'admission au régime.

§ 3 - Les employeurs qui, lors du décès d'un participant, ne justifient pas avoir souscrit un contrat comportant le versement de la cotisation visée au premier paragraphe, sont tenus de verser aux ayants droit du cadre ou du VRP décédé une somme égale à trois fois le plafond annuel de la Sécurité sociale en vigueur lors du décès.

Le versement de cette somme est effectué dans l'ordre suivant : au conjoint survivant non séparé de droit ou de fait, à défaut aux descendants et à défaut à la succession.'»

Cette obligation à la charge exclusive de l'employeur de cotiser en matière de prévoyance à hauteur de 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale a été reprise telle

quelle par l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, étendu par arrêté du 27 juillet 2018, que les partenaires sociaux ont conclu dans le cadre de la fusion de l'Agirc et de l'Arrco.

Le syndicat AVENIR SOPRA STERIA fait valoir que les sociétés intimées ne respectent pas leur obligation en la matière dans la mesure où la cotisation versée au titre de la prévoyance s'élève seulement à 1 % de la tranche A du salaire des salariés concernés.

Il soutient que contrairement à leur argumentation il n'y a pas lieu de tenir compte de la cotisation de 1,8 % versée au titre de la garantie frais de santé, l'interprétation littérale des dispositions conventionnelles conduisant à distinguer la prévoyance des frais de santé.

A cet égard, il se prévaut d'un arrêt rendu le 14 avril 2010 par la chambre 6-9 de cette cour (n° 08-10505), qui selon lui opère cette distinction dans le cadre de l'application de la convention collective nationale de l'immobilier, et se réfère également à la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 prévoyant une couverture collective obligatoire exclusivement en matière de remboursements complémentaires de frais de santé.

Il fait en outre observer qu'au niveau de la branche Syntec les obligations de l'employeur en matière de prévoyance et de complémentaire santé sont régies par des textes conventionnels distincts et indépendants':

- L'accord du 27 mars 1997 traite uniquement des garanties capital décès, invalidité absolue et définitive, rente éducation, incapacité temporaire de travail et invalidité totale ou partielle.

L'annexe I de cet accord relative à la prévoyance prévoit':

«2. Taux des cotisations prévoyance

Pour l'ensemble des risques garantis par l'accord « Prévoyance » du 27 mars 1997, les entreprises adhérentes du régime de branche auprès des organismes désignés acquitteront une cotisation calculée comme suit :

- sur la tranche A : 0,74 % ;

- sur la tranche B : 1,13 % ;

- sur la tranche C : 1,13 %.

Les taux de cotisations seront maintenus pendant 3 ans par les institutions de prévoyance, et ce à compter du 1er janvier 2013.

3. Répartition

La répartition des cotisations sera faite dans chaque entreprise en fonction de ses règles propres sans que la part salarié excède 50 % du montant total des cotisations quel que soit l'organisme assureur.

Il est rappelé que l'article 7 de la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947 prévoit une cotisation de 1,5 % calculée sur la tranche A du salaire des cadres. La cotisation de 0,70 % sur la tranche A prévue à l'article 2 ci-dessus est imputable à cette obligation.

Aucune cotisation n'est due pour tout participant bénéficiant des prestations incapacité de travail ou invalidité prévues par le présent accord.

Pour les situations visées à l'article 2, paragraphes 3 et 4, de l'accord du 27 mars 1997, il sera proposé des cotisations individuelles par le biais d'un régime spécifique.'»

- L'accord du 7 octobre 2015 a exclusivement pour objet d'assurer le remboursement de tout ou partie des frais de santé, le syndicat ajoutant que les cotisations dues pour le financement de ces régimes sont fixées sans aucune considération de l'obligation à la charge de l'employeur au titre de l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Pour rejeter les demandes du syndicat AVENIR SOPRA STERIA à ce titre, les premiers juges ont suivi l'argumentation des sociétés composant l'UES en retenant qu'elles n'avaient pas manqué à leur obligation résultant des dispositions conventionnelles applicables aux cadres en matière de prévoyance dès lors qu'elles assument sur l'ensemble des salaires de leurs employés un taux de 1 % au titre du risque «'prévoyance'» cumulé à un taux de 1,8 % au titre du risque «'frais de santé'», soit un taux global de 2,8 %.

Il doit être rappelé que la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, dite loi «'Evin'», prévoit son application aux opérations ayant pour objet la prévention et la couverture du risque décès, des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou des risques d'incapacité de travail ou d'invalidité ou du risque chômage.

L'article L 911-2 du code de la sécurité sociale dispose':

«'Les garanties collectives mentionnées à l'article L 911-1 ont notamment pour objet de prévoir, au profit des salariés, des anciens salariés et de leurs ayants droit, la couverture du risque décès, des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, des risques d'incapacité de travail ou d'invalidité, des risques d'incapacité et du risque chômage, ainsi que la constitution d'avantages sous forme de pensions de retraite, d'indemnités ou de primes de départ en retraite ou de fin de carrière.'»

Il résulte de ces dispositions que la prévoyance recouvre également les frais de santé et de maternité.

Si ainsi que le relève avec pertinence le syndicat il ne peut être tiré aucune conséquence du fait que la cotisation à la charge exclusive de l'employeur prévue par l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 doit être versée indifféremment à une institution de prévoyance ou à un organisme d'assurance ' la distinction entre ces deux types d'entités n'étant pas liée à la nature des garanties collectives de prévoyance auxquelles elles sont susceptibles de souscrire mais à leur statut ' et s'il est exact que les frais de santé et les «'risques lourds'» ont été de fait distingués par le législateur en 2013 lorsqu'il a entériné le dispositif institué par l'ANI du 11 janvier 2013 en rendant obligatoire, à compter du 1er janvier 2016, la couverture en matière de remboursement de frais de santé pour les salariés, de même que dans le dispositif conventionnel Syntec (accord du 27 mars 1997 pour les garanties décès, incapacité, invalidité et accord du 7 octobre 2015 instaurant une couverture minimum de branche en matière de complémentaire santé précisément en application de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013), il n'en reste pas moins que tant la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 que l'ANI relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 qui la substitue n'excluent pas les frais de santé des avantages de prévoyance financés par l'employeur, seule étant prévue une affectation prioritaire de sa cotisation à la couverture décès.

Dès lors, pour vérifier si l'employeur respecte son obligation de cotiser en matière de prévoyance à hauteur de 1,5 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale, il doit être tenu compte de la cotisation patronale versée pour le financement de la garantie frais de santé.

Il suffit ensuite que plus de 0,75 % de cette cotisation de 1,5 % à la charge exclusive de l'employeur soit affectée à la couverture décès.

Or au cas présent, il n'est pas contesté et il ressort des bulletins de paie communiqués que les sociétés de l'UES SOPRA STERIA cotisent pour la prévoyance à hauteur de 2,8 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale (1 % pour les «risques lourds» et 1,8 % pour les frais de santé) et il n'est pas allégué ni a fortiori justifié qu'en raison d'éventuels cas de dispense en matière de frais de santé, les sociétés de l'UES SOPRA STERIA ne respecteraient pas de fait le taux minimal de 1,5 %.

C'est en vain que le syndicat AVENIR SOPRA STERIA se prévaut également d'une rupture d'égalité du fait que les salariés de la société SOPRA HR SOFTWARE bénéficieraient quant à eux d'une contribution employeur pour la prévoyance égale à 1,5 % sur la tranche A, cette allégation n'étant pas documentée.

A cet égard, il est rappelé en particulier qu'au sein d'une unité économique et sociale, pour la détermination des droits à rémunération d'un salarié, il ne peut y avoir comparaison entre les conditions de rémunération de ce salarié et celles de salariés employés par une autre société de l'unité économique et sociale que si ces conditions sont fixées par la loi, une convention ou un accord collectif commun, ainsi que dans le cas où le travail de ces salariés est accompli dans un même établissement, ce qui n'est pas démontré en l'espèce.

En conséquence, le syndicat AVENIR SOPRA STERIA sera débouté de ses demandes tendant à voir condamner les sociétés intimées en raison de leur non-respect du taux minimum de 1,5 % fixé pour les cotisations employeurs versées pour la tranche A de salaire de chaque salarié cadres, condamner les sociétés intimées à régulariser les cotisations employeurs à 1,5% pour la tranche A dans un délai de deux mois à compter de la notification de la décision sous astreinte de 1.000 € par jour et par salarié concerné au-delà du deuxième mois de notification de la décision à intervenir et condamner les mêmes solidairement à lui verser la somme de 50 000 € à titre de dommages-intérêts en raison du préjudice subi, le jugement entrepris étant confirmé de ces chefs.

Sur les demandes relatives aux frais de déplacement (frais supplémentaires de mission et surtemps de trajet) :

L'article 50 de la convention collective Syntec prévoit en ses alinéas 1 et 2':

« Les déplacements hors du lieu de travail habituel nécessités par le service ne doivent pas être pour le salarié l'occasion d'une charge supplémentaire ou d'une diminution de salaire.

L'importance des frais dépend du lieu où s'effectuent les déplacements, ils ne sauraient être fixés d'une façon uniforme. Ils seront remboursés de manière à couvrir les frais d'hôtel et de restaurant du salarié. Ils pourront faire l'objet d'un forfait préalablement au départ, soit par accord particulier, soit par règlement spécifique approprié. »

Au regard de ces dispositions conventionnelles, le syndicat AVENIR SOPRA STERIA conteste en substance':

- le fait qu'en application d'une note interne du 8 février 2016, le remboursement des frais de déplacement exposés par les salariés ne soit prévu que lorsque le client chez lequel ceux-ci se rendent est situé en-dehors de la zone urbaine de l'agence de rattachement (sachant que la direction a unilatéralement fixé le périmètre de chaque zone urbaine) et que dans cette hypothèse, le remboursement soit plafonné au montant des frais correspondant au trajet entre l'agence et le client,

- le fait que le remboursement des indemnités kilométriques s'effectue sur la base d'un barème d'indemnisation très inférieur au barème administratif, certains salariés de l'UES employés par la société SOPRA HR SOFTWARE étant néanmoins indemnisés sur la base de ce barème,
- et s'agissant du surtemps de trajet, le fait que l'indemnité versée à ce titre est «nulle (trajet AR inférieur à 4H) ou dérisoire».

Le comité d'établissement SOPRA STERIA GROUP, le syndicat Solidaires Informatique et la fédération Fédération Communication, Conseil, Culture (F3C CFDT), intervenants volontaires en cause d'appel, soutiennent exclusivement la non-conformité de l'article 4.1.2 de la note unilatérale de la société SOPRA STERIA GROUP en date du 8 février 2016 relative à la «procédure de remboursement des frais de déplacement et de séjour professionnels» aux exigences de l'article 50 de la convention Syntec, en ce que':

- l'exclusion totale de remboursement de frais lorsque le client est situé dans la zone urbaine de l'agence de rattachement a pour effet d'imposer une charge supplémentaire au salarié dès lors que le déplacement entre son domicile et son lieu de mission représente un coût supérieur, même minime, par rapport au trajet entre son domicile et l'agence de rattachement,
- le plafonnement des frais de déplacement au trajet entre l'agence et le client implique une prise en charge seulement partielle des frais de déplacement du salarié lorsque son domicile est plus éloigné du client que ne l'est son agence de rattachement.

- sur le barème kilométrique':

Aucune obligation ne pèse sur l'employeur d'appliquer le barème kilométrique fiscal ou celui de l'URSSAF.

Au cas présent, le barème kilométrique communiqué par les sociétés intimées pour l'année 2017 (pièce n° 9) ne revêt aucun caractère dérisoire et apparaît adapté à son objet au regard du montant des indemnités kilométriques fixées, de leur dégressivité en fonction de la distance parcourue et de l'incidence prise en compte de la cylindrée de la voiture.

Dès lors et ainsi que l'ont relevé avec pertinence les premiers juges, le syndicat ne démontre pas que ce barème ne couvrirait pas les frais réels de déplacement occasionnés par l'utilisation d'un véhicule personnel.

Par ailleurs, l'allégation du syndicat AVENIR SOPRA STERIA selon laquelle les salariés de la société SOPRA HR SOFTWARE seraient indemnisés sur la base du barème de l'URSSAF n'est pas suffisamment documentée, alors que comme il a été dit, des salariés employés par des sociétés différentes au sein d'une UES ne peuvent en principe utilement comparer leur situation respective en la matière.

- sur les frais de mission':

Il doit être rappelé que les frais qu'un salarié justifie avoir exposés pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur, doivent être remboursés sans qu'ils puissent être imputés sur la rémunération qui lui est due, à moins qu'il n'ait été contractuellement prévu qu'il en conserverait la charge moyennant le versement d'une somme fixée à l'avance de manière forfaitaire et à la condition, d'une part, que cette somme forfaitaire ne

soit pas manifestement disproportionnée au regard du montant réel des frais engagés, et, d'autre part, que la rémunération proprement dite du travail reste chaque mois au moins égale au SMIC.

Au cas présent, en l'absence d'accord collectif sur ce point, la société SOPRA STERIA GROUP a unilatéralement établi une note du 8 février 2016 mettant en 'uvre une «procédure de remboursement des frais de déplacement et de séjour professionnels».

Son article 4.1.2 prévoit:

« Lorsque l'utilisation du véhicule personnel est acceptée par le salarié et le Directeur d'entité, les frais remboursés concernent :

- Tous les déplacements entre le domicile du collaborateur et le client, si celui-ci est situé en dehors de la zone urbaine de l'agence du salarié. Ces frais sont plafonnés au trajet entre l'agence et le client.

- Tous les déplacements, durant la journée, entre l'agence du collaborateur et le client ou un autre site de l'entreprise, même si ces derniers sont situés dans la zone urbaine.

La liste des zones urbaines est disponible sur l'intranet Sopra Steria Group, Face2Face.»

Une autre note interne du même jour complète ce dispositif en fixant la liste des zones urbaines, qui sont au nombre de 28 articulées autour de 46 sites ou agences composant l'entreprise.

Chacune de ces zones urbaines est composée d'une liste d'une ou plusieurs villes. À titre d'exemple, la zone urbaine « Ile de France » englobe 6 sites de la société SOPRA STERIA GROUP et s'étend sur un espace géographique incluant 38 communes différentes.

Il ressort de cette procédure mise unilatéralement en place par l'employeur que lorsque l'utilisation du véhicule personnel est acceptée:

- les frais de déplacement entre le domicile du salarié et le client sont remboursés lorsque le client est situé en dehors de la zone urbaine de l'agence du salarié, auquel cas ces frais sont plafonnés au trajet entre l'agence et le client,

- en revanche, les frais de déplacement entre le domicile du salarié et le client ne sont pas remboursés lorsque le client est situé dans la zone urbaine de l'agence de rattachement du salarié, y compris quand les frais de déplacement sont supérieurs à ceux exposés pour se rendre à ladite agence.

Si le plafonnement des frais au trajet entre l'agence et le client lorsque celui-ci est situé en dehors de la zone urbaine de l'agence de rattachement du salarié n'est pas contraire aux dispositions de l'article 50 de la convention Syntec dans la mesure où il exclut uniquement le remboursement des frais correspondant au trajet entre le domicile et le lieu de travail habituel, en revanche l'absence de tout remboursement lorsque le client est situé dans la zone urbaine de l'agence de rattachement du salarié est contraire aux dispositions conventionnelles dans le cas où les frais de déplacement sont supérieurs à ceux qu'aurait exposés le salarié pour se rendre à son lieu de travail habituel ou à son agence de rattachement.

Ainsi que l'exposent avec pertinence les intervenants volontaires à titre d'exemple, le salarié rattaché au site de

[Localité 11] :

- pourrait prétendre au remboursement des frais de déplacement qu'il aurait exposés pour se rendre de son domicile auprès d'un client situé à [Localité 13], dans la limite du trajet entre l'agence de [Localité 11] et le client (environ 20,3 Km de trajet en voiture),

- mais ne pourrait pas prétendre au remboursement des frais de déplacement qu'il aurait exposés pour se rendre de son domicile auprès d'un client situé à [Localité 14], pas même dans la limite du trajet entre l'agence de [Localité 11] et le client (environ 34,5 km de trajet en voiture).

Il apparaît clairement que dans le cas où les frais de déplacement engagés par le salarié pour se rendre de son domicile auprès d'un client situé dans la zone urbaine de rattachement sont supérieurs à ceux qu'il aurait exposés pour se rendre sur son lieu de travail habituel ou à son agence de rattachement, l'absence de tout remboursement, ne serait-ce que sous forme forfaitaire, occasionne pour le salarié concerné une charge supplémentaire induite.

Dans cette limite, la procédure mise en place par la société SOPRA STERIA GROUP ne correspond pas au règlement spécifique approprié visé par les dispositions conventionnelles.

Il convient en conséquence, infirmant le jugement entrepris sur ce point, d'annuler l'article 4.1.2. de la note du 8 février 2016 relative à la « Procédure de remboursement des frais de déplacement et de séjour professionnels » établie par la société SOPRA STERIA GROUP en ce qu'il ne prévoit aucun remboursement des déplacements entre le domicile du collaborateur et le client situé en dehors de la zone urbaine de l'agence du salarié dans le cas où les frais induits par de tels déplacements sont supérieurs à ceux qu'il aurait exposés pour se rendre à son agence.

Il n'y a pas lieu en revanche d'annuler la note du 8 février 2016 fixant les zones urbaines de rattachement ni d'ordonner sous astreinte à la société SOPRA STERIA GROUP d'appliquer les dispositions de l'article 50 de la convention Syntec, l'employeur devant en tout état de cause s'y conformer sans qu'une injonction judiciaire ne soit nécessaire.

En réparation du préjudice ainsi porté à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent, il convient d'allouer au syndicat AVENIR SOPRA STERIA, au syndicat Solidaires Informatique et à la fédération Fédération Communication, Conseil, Culture (F3C CFDT) la somme de 5 000 € chacun à titre de dommages-intérêts, à la charge de la société SOPRA STERIA GROUP.

En revanche, le comité d'établissement de la société SOPRA STERIA GROUP ne pouvant représenter les intérêts collectifs des salariés concernés, sa demande à ce titre sera rejetée.

- 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 ([B]) 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 [B].

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 [B] 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.

En réparation du préjudice subi par la collectivité des salariés qu'il représente, il convient d'allouer au syndicat AVENIR SOPRA STERIA la somme de 5 000 € à titre de dommages-intérêts.

Sur les demandes relatives aux cotisations retraite complémentaire Agirc des salariés ETAM positions 3.2 et 3.3

depuis 1988':

A titre liminaire, la cour constate que les intimées exposent sans être expressément contredites sur ce point que ces demandes ne concernent pas les sociétés SOPRA HR SOFTWARE, AXWAY SOFTWARE et SOPRA BANKING SOFTWARE qui ne comptent dans leurs effectifs aucun ancien de salarié de STERIA relevant de la catégorie concernée.

Le jugement entrepris sera donc confirmé dans la mesure où il a rejeté les demandes portant sur les cotisations retraite complémentaire Agirc des employés techniciens et agents de maîtrise (ETAM) positions 3.2 et 3.3 en ce qu'elles sont dirigées contre ces trois sociétés.

Il est constant qu'en violation de l'article 4 bis de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, de la convention collective Syntec et d'une délibération Agirc du 16 juin 1988, les anciennes sociétés STERIA n'avaient pas pris en compte le fait que les ETAM positions 3.2 et 3.3 devaient être assimilés aux cadres et n'avaient donc pas, depuis 1988, versé à l'Agirc les cotisations de retraite dues pour cette catégorie de salariés.

Il est également constant que les sociétés de l'UES SOPRA STERIA ayant accueilli à la suite des opérations de fusion les anciens salariés STERIA relevant de cette catégorie ont acquitté à compter du 1er janvier 2015 les cotisations de retraite dues à ce titre.

Il ressort encore des productions que les sociétés STERIA, qui se sont aperçues de leur manquement à la fin de l'année 2014, ont contacté l'entité gestionnaire à ce sujet et que les sociétés concernées de l'UES SOPRA STERIA ont ensuite entrepris de procéder à la régularisation des cotisations de retraite complémentaires impayées au titre des années 2012, 2013 et 2014, pour un montant total versé de 1 137 446,23 € incluant tant les cotisations patronales que les cotisations salariales.

Pour faire droit aux demandes du syndicat seulement en ce qui concerne la période du 8 décembre 2011 au 31 décembre 2011 et lui accorder la somme de 2 500 € à titre de dommages-intérêts, les premiers juges ont conformément à l'argumentation des sociétés déclaré irrecevables par acquisition de la prescription quinquennale les demandes formées par le syndicat au titre du grief de défaut de régularisation des cotisations retraite des salariés assimilés cadres pour la période antérieure au 8 décembre 2011.

L'obligation pour l'employeur d'affilier son personnel assimilé cadre à un régime de retraite complémentaire et de régler les cotisations qui en découlent est soumise à la prescription de droit commun.

Il en résulte que la demande qui tend à ce que l'employeur régularise la situation des ETAM assimilés cadres auprès de l'organisme de retraite complémentaire, qui ne concerne pas des cotisations afférentes à des salaires non versés, était, pour la période antérieure à l'entrée en vigueur de la loi n°2008-561 du 17 juin 2008, soumise à la prescription trentenaire.

L'article 2224 du code civil, issu de la loi précitée dispose que «les actions personnelles ou mobilières se prescrivent par cinq ans à compter du jour où le titulaire d'un droit a connu ou aurait dû connaître les faits lui

permettant de l'exercer.

L'article 26 de la loi n° 2008-561 du 17 juin 2008 précise':

«I. Les dispositions de la présente loi qui allongent la durée d'une prescription s'appliquent lorsque le délai de prescription n'était pas expiré à la date de son entrée en vigueur. Il est alors tenu compte du délai déjà écoulé.

II. Les dispositions de la présente loi qui réduisent la durée de la prescription s'appliquent aux prescriptions à compter du jour de l'entrée en vigueur de la présente loi, sans que la durée totale puisse excéder la durée prévue par la loi antérieure.

III. Lorsqu'une instance a été introduite avant l'entrée en vigueur de la présente loi, l'action est poursuivie et jugée conformément à la loi ancienne. Cette loi s'applique également en appel et en cassation.

(').»

Il résulte de ces dispositions que l'action du syndicat, introduite le 8 décembre 2016, est prescrite pour la période antérieure au 8 décembre 2011, mais seulement s'il connaissait ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer.

Or, à cet égard, c'est à tort que les premiers juges ont retenu qu'il apparaissait «manifeste que cette situation litigieuse était connue du syndicat AVENIR bien avant la fin de l'année 2014, ce dernier évoquant dans son courrier du 24 novembre 2014 à l'institution REUNI RETRAITE CADRES (dénonçant cette situation de non-paiement de ces cotisations AGIRC) de précédentes discussions amiables ayant tenté vainement la régularisation de ces cotisations'».

En effet, il ne résulte nullement de son courrier adressé le 24 novembre 2014 à l'institution REUNI RETRAITE CADRES (seconde feuille de la pièce n° 11 des sociétés intimées) que le syndicat AVENIR SOPRA STERIA avait connaissance bien avant la fin de l'année 2014 de la situation litigieuse relative aux cotisations de retraite complémentaire des ETAM positions 3.2 et 3.3 assimilés cadres.

Au contraire, il ressort des productions de part et d'autre que le syndicat, tout comme l'employeur, n'ont découvert les faits considérés qu'au cours du second semestre 2014, lors de la remise du rapport de l'expert-comptable au comité central d'entreprise de l'UES STERIA préalablement aux opérations de fusion.

Les sociétés intimées sont particulièrement mal fondées à soutenir que la non-affiliation des salariés assimilés cadres au régime de retraite complémentaire des cadres «était connue au mois le mois et apparaissait distinctement sur leurs bulletins de paie» de sorte que la prescription commençait à courir «'au mois le mois'» à réception de chacun des bulletins de paie, tout en se prévalant de la bonne foi des sociétés STERIA, éditrices desdits bulletins, «'qui ignoraient cette assimilation au régime des cadres'».

En réalité, l'employeur n'avait pas déclaré à l'Agirc ses salariés assimilés cadres et aucune cotisation au titre de la retraite complémentaire des cadres ne figurait sur leurs bulletins de paie.

Dans ces conditions, la prescription n'a pu courir et doit être écartée, le jugement entrepris étant infirmé de ce

chef.

Par ailleurs, si les sociétés concernées de l'UES SOPRA STERIA ont ensuite entrepris de procéder à la régularisation des cotisations de retraite complémentaires impayées au titre des années 2012, 2013 et 2014 pour les salariés encore présents à l'effectif et pour ceux qui ont liquidé leurs droits à la retraite au cours des exercices 2012, 2013, 2014 et 2015, il ne résulte pas du courrier adressé le 12 novembre 2015 à AG2R LA MONDIALE qu'elles aient également régularisé la situation des ETAM positions 3.2 et 3.3 assimilés cadres qui ont quitté l'entreprise durant cette période sans avoir à liquider leurs droits à la retraite, ainsi que le soutient avec pertinence le syndicat.

En conséquence, il convient de condamner les sociétés SOPRA STERIA GROUP, SOPRA STERIA INFRASTRUCTURE & SECURITY SERVICES et BEAMAP à établir à l'intention de l'Agirc la liste de l'ensemble des salariés concernés, c'est-à-dire tous les ex-salariés des sociétés STERIA relevant de la catégorie ETAM positions 3.2 et 3.3, au cours de la période ayant couru de 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 du présent arrêt, sans qu'il y ait lieu de prévoir une astreinte.

En réparation du préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession qu'il représente et compte tenu de la durée de la période au cours de laquelle les droits des salariés concernés à la retraite complémentaire des cadres ont été éludés, il convient d'allouer au syndicat AVENIR SOPRA STERIA la somme de 30 000 € à titre de dommages-intérêts.

Sur la discrimination syndicale:

L'article L 2141-7 du code du travail dispose:

«Il est interdit à l'employeur ou à ses représentants d'employer un moyen quelconque de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale.»

En premier lieu, pour étayer ses allégations de discrimination à son encontre et au détriment de ses représentants, le syndicat AVENIR SOPRA STERIA verse aux débats plusieurs décisions de justice.

Ainsi que l'ont fait observer à juste titre les premiers juges, les condamnations déjà intervenues à ce titre, pour certaines non définitives, concernent pour partie d'autres organisations syndicales.

En outre, elles sont essentiellement liées à des démarches syndicales individuelles.

Contrairement à l'argumentation du syndicat sur ce point, il ne ressort pas de ces condamnations que ses adhérents soient surreprésentés dans ce type de contentieux et que «la direction» ait choisi de l'éradiquer en licenciant ses représentants.

En second lieu, le syndicat AVENIR SOPRA STERIA soutient que la direction a entendu directement agir à son encontre, en portant atteinte à son droit à la communication syndicale et en refusant de lui fournir un local

syndical, en particulier au sein des établissements de «'Manhattan'» et de «'Paris Kleber Presbourg'».

Pour rejeter les demandes du syndicat à ce titre, les premiers juges ont retenu que le syndicat ne contestait pas les objections de l'UES SOPRA STERIA suivant lesquelles ces ruptures d'accès aux modes de communication syndicale (panneaux d'affichage sur les différents sites du groupe) ne sont intervenus qu'au cours de la période durant laquelle le syndicat avait perdu sa représentativité, entre l'absorption de la société STERIA par la société SOPRA STERIA GROUP et les élections du 4 octobre 2016 des comités d'entreprise de l'UES. Ils n'ont pas statué sur les difficultés alléguées d'obtenir certains locaux syndicaux.

S'agissant de la communication syndicale, l'appelant soutient à bon droit que dans le cas de l'application des dispositions de l'article L 1224-1 du code du travail, la représentativité syndicale est établie pour l'ensemble du cycle électoral, que ce soit dans l'entreprise d'accueil ou dans l'entreprise d'origine, et qu' à supposer même qu'il ait perdu sa représentativité jusqu'aux élections de 2016, au regard des dispositions des articles L 2142-1, L 2142-1-1 et L 2142-3 du même code, les droits à la communication syndicale sont liés à l'existence de ses sections syndicales au sein des sociétés de l'UES SOPRA STERIA.

Il ressort suffisamment des productions que le syndicat AVENIR SOPRA STERIA a été confronté à des difficultés en matière d'affichage que l'employeur a tardé à prendre en compte.

S'agissant des locaux syndicaux, il doit être rappelé que l'article L 2142-8 du code du travail dispose :

«Dans les entreprises ou établissements d'au moins deux cents salariés, l'employeur met à la disposition des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués.

Dans les entreprises ou établissements d'au moins mille salariés, l'employeur met en outre à la disposition de chaque section syndicale constituée par une organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement un local convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement.»

Aux termes des écritures des parties, il est établi que les établissements de «'Manhattan'» et de «'Paris Kleber Presbourg'» disposent chacun d'un effectif très supérieur à 1 000 salariés.

Or, à l'examen des éléments communiqués par le syndicat, il est suffisamment établi qu'en dépit de ses demandes répétées auprès de l'employeur, il n'a obtenu que tardivement un local syndical au sein de ces deux établissements, contrairement à d'autres syndicats présents au sein de l'UES SOPRA STERIA.

C'est ainsi qu'en ce qui concerne l'établissement principal de la société SOPRA STERIA GROUP - «'Paris Kléber Presbourg'» - le syndicat AVENIR SOPRA STERIA n'a obtenu un local syndical qu'au mois d'avril 2019, bien après sa première demande et l'intervention de l'inspecteur du travail en date du 21 janvier 2019, local que le syndicat TRAIT UNION avait quant à lui obtenu près de sept mois plus tôt (pièces n° 119, 130 et 131 de l'appelant).

Au vu de ces éléments, les sociétés intimées se contentent de répondre, à tort, que le syndicat AVENIR SOPRA STERIA ne bénéficiait pas de certaines dispositions relatives à la communication syndicale qui ne s'appliquent qu'aux syndicats représentatifs. Elles ajoutent sans autre justification qu'il a néanmoins bénéficié des avantages accordés à tout syndicat ayant constitué des sections syndicales, donc de panneaux d'affichage, et qu'il bénéficie

de locaux syndicaux.

Dans ces conditions, infirmant la décision entreprise, il convient de faire partiellement droit aux demandes du syndicat AVENIR SOPRA STERIA fondée sur la discrimination qu'il a subie en condamnant les sociétés intimées à lui payer la somme de 10 000 € à titre de dommages-intérêts.

Sur l'application de l'article 700 du code de procédure civile et les dépens':

Le jugement entrepris sera infirmé en ce qu'il a statué sur les frais irrépétibles et les dépens.

Il y a lieu en équité d'allouer au syndicat AVENIR SOPRA STERIA la somme de 10 000 € au titre des frais irrépétibles qu'il a été contraint d'exposer devant la cour, à la charge in solidum des sociétés SOPRA STERIA GROUP, SOPRA STERIA INFRASTRUCTURE & SECURITY SERVICES et BEAMAP.

Il est également équitable que la société SOPRA STERIA GROUP contribue aux frais irrépétibles engagés par le syndicat Solidaires Informatique et la fédération Fédération Communication, Conseil, Culture (F3C CFDT) en cause d'appel à hauteur de 2 000 € chacun.

Les sociétés intimées qui succombent pour partie n'obtiendront aucune indemnité sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile et supporteront in solidum les dépens d'appel.

Dispositif

PAR CES MOTIFS

La cour, statuant par arrêt contradictoire mis à disposition au greffe,

Confirme le jugement entrepris en ce qu'il a débouté le syndicat AVENIR SOPRA STERIA de ses demandes fondées sur le non-respect du minimum salarial pour les salariés en modalité RTT 2 prévue par la convention Syntec';

En conséquence,

Déboute le syndicat AVENIR SOPRA STERIA de ses demandes tendant à voir condamner les sociétés intimées en raison de leur non-respect des dispositions de l'accord du 22 juin 1999 sur la durée du travail en ce qu'elles ont

fait application de la modalité 2 prévue par ces dispositions à des salariés dont la rémunération est inférieure au plafond de la sécurité sociale, ordonner sous astreinte qu'il soit interdit à l'employeur d'appliquer la modalité 2 « réalisation de missions » aux salariés dont la rémunération est inférieure au plafond de la sécurité sociale et ce, tant que leur rémunération ne sera pas au moins égale à ce plafond, ordonner qu'en toute hypothèse, les conventions de forfait conclues en application de cette modalité soient inopposables à ces salariés, condamner sous astreinte les sociétés intimées à régulariser la situation des salariés concernés en procédant au calcul et au paiement des heures supplémentaires réalisées par ces salariés au-delà de 35 heures de travail hebdomadaires conformément aux règles légales et conventionnelles applicables dans les limites de la prescription triennale ou à leur payer le complément de salaire dû en cette période pour atteindre le plafond de sécurité sociale et condamner les sociétés intimées à lui verser 50 000 € à titre de dommages-intérêts en raison de l'atteinte portée à l'intérêt collectif qu'il représente';

Confirme le jugement entrepris en ce qu'il a débouté le syndicat AVENIR SOPRA STERIA de ses demandes fondées sur le non-respect de l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947';

En conséquence,

Déboute le syndicat AVENIR SOPRA STERIA de ses demandes tendant à voir condamner les sociétés intimées en raison de leur non-respect du taux minimum de 1,5 % fixé pour les cotisations employeurs versées pour la tranche A de salaire de chaque salarié cadres, condamner les sociétés intimées à régulariser les cotisations employeurs à 1,5% pour la tranche A dans un délai de deux mois à compter de la notification de la décision sous astreinte de 1.000 € par jour et par salarié concerné au-delà du deuxième mois de notification de la décision à intervenir et condamner les mêmes solidairement à lui verser la somme de 50 000 € à titre de dommages-intérêts en raison du préjudice subi';

Confirme le jugement entrepris en ce qu'il a rejeté la demande du syndicat AVENIR SOPRA STERIA portant sur le barème des indemnités kilométriques, rejeté les demandes de ce même syndicat portant sur les cotisations retraite complémentaire Agirc des employés techniciens et agents de maîtrise (ETAM) positions 3.2 et 3.3 en ce qu'elles sont dirigées contre les sociétés SOPRA HR SOFTWARE, AXWAY SOFTWARE et SOPRA BANKING SOFTWARE et statué sur les frais irrépétibles et les dépens de première instance';

L'infirmes pour le surplus';

Statuant à nouveau et y ajoutant,

Annule l'article 4.1.2. de la note du 8 février 2016 relative à la « Procédure de remboursement des frais de déplacement et de séjour professionnels » établie par la société SOPRA STERIA GROUP en ce qu'il ne prévoit aucun remboursement des déplacements entre le domicile du collaborateur et le client situé en dehors de la zone urbaine de l'agence du salarié dans le cas où les frais induits par de tels déplacements sont supérieurs à ceux qu'il aurait exposés pour se rendre à son agence';

Condamne la société SOPRA STERIA GROUP à payer au syndicat AVENIR SOPRA STERIA, au syndicat Solidaires Informatique et à la fédération Fédération Communication, Conseil, Culture (F3C CFDT) la somme de 5 000 €

chacun à titre de dommages-intérêts, pour violation de l'article 50 de la convention collective Syntec';

Déboute les parties de leurs demandes plus amples à ce titre';

Déboute le comité d'établissement de la société SOPRA STERIA GROUP de sa demande à ce titre';

Dit 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';

Ordonne aux sociétés SOPRA STERIA GROUP, SOPRA STERIA INFRASTRUCTURE & SECURITY SERVICES, SOPRA BANKING SOFTWARE, BEAMAP et AXWAY SOFTWARE 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';

Condamne in solidum ces mêmes sociétés à payer au syndicat AVENIR SOPRA STERIA la somme de 5 000 € à titre de dommages-intérêts pour violation de l'article L 3121-4 du code du travail';

Déboute les parties de leurs demandes plus amples à ce titre';

Rejette la fin de non-recevoir tirée de la prescription opposée aux demandes portant sur les cotisations de retraite complémentaire des salariés assimilés aux cadres';

Condamne les sociétés SOPRA STERIA GROUP, SOPRA STERIA INFRASTRUCTURE & SECURITY SERVICES et BEAMAP à établir à l'intention de l'Agirc la liste de l'ensemble des salariés concernés, c'est-à-dire tous les ex-salariés des sociétés STERIA relevant de la catégorie ETAM positions 3.2 et 3.3, au cours de la période ayant couru de 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 du présent arrêt';

Condamne in solidum les sociétés SOPRA STERIA GROUP, SOPRA STERIA INFRASTRUCTURE & SECURITY SERVICES et BEAMAP à payer au syndicat AVENIR SOPRA STERIA la somme de 30 000 € à titre de dommages-intérêts, pour défaut d'affiliation du personnel assimilé cadre au régime de retraite complémentaire entre 1988 et 2014';

Déboute les parties de leurs demandes plus amples ou contraires à ce titre';

Condamne in solidum les sociétés SOPRA STERIA GROUP, SOPRA STERIA INFRASTRUCTURE & SECURITY SERVICES, SOPRA HR SOFTWARE, SOPRA BANKING SOFTWARE, BEAMAP et AXWAY SOFTWARE à payer au syndicat AVENIR SOPRA STERIA la somme de 10 000 € à titre de dommages-intérêts au titre de la discrimination qu'il a subie';

Condamne in solidum les sociétés SOPRA STERIA GROUP, SOPRA STERIA INFRASTRUCTURE & SECURITY SERVICES et BEAMAP à payer au syndicat AVENIR SOPRA STERIA la somme de 10 000 € au titre des frais irrépétibles qu'il a

été contraint d'exposer devant la cour';

Condamne la société SOPRA STERIA GROUP à payer au syndicat Solidaires Informatique et à la fédération Fédération Communication, Conseil, Culture (F3C CFDT) la somme de 2 000 € chacun au titre des frais irrépétibles qu'ils ont été contraints d'exposer devant la cour';

Condamne in solidum les sociétés SOPRA STERIA GROUP, SOPRA STERIA INFRASTRUCTURE & SECURITY SERVICES, SOPRA HR SOFTWARE, SOPRA BANKING SOFTWARE, BEAMAP et AXWAY SOFTWARE aux dépens d'appel.

LE GREFFIER LE PRESIDENT

Décision de la Cour de cassation

Cour de cassation Chambre sociale 30 mars 2022

[VOIR LA DÉCISION >](#)

Les dates clés

- [Cour de cassation Chambre sociale 30-03-2022](#)
- [Cour d'appel de Paris K2 06-02-2020](#)