

BSOC.

LG

COUR DE CASSATION

Audience publique du 30 mars 2022

Cassation partielle

M. CATHALA, président

Pourvois n° S 20-15.022

S 20-17.230 JONCTION

Arrêt n° 429 FS-B sur le second moyen du pourvoi n° S 20-15.022 et sur le deuxième moyen du pourvoi n° S 20-17.230

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 30 MARS 2022

I. Le syndicat Avenir Sopra Steria, dont le siège est [Adresse 2], a formé le pourvoi n° S 20-15.022,

II. 1°/ La société Sopra Steria Group, société anonyme, dont le siège est [Adresse 7],

2°/ la société Sopra Steria Infrastructure & Security Services, société anonyme, dont le siège est [Adresse 6],

3°/ la société Sopra HR Software, société anonyme,

4°/ la société Sopra Banking Software, société anonyme,

ayant toutes deux leur siège [Adresse 7],

5°/ la société Beamap, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 4],

6°/ la société Axway Siftware, société anonyme, dont le siège est [Adresse 6],

ont formé le pourvoi n° S 20-17.230,

contre l'arrêt rendu le 6 février 2020 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 2), dans le litige les opposant et les opposant également :

1°/ au comité d'établissement Sopra Steria Group, dont le siège est [Adresse 5],

2°/ au syndicat Solidaires informatique, dont le siège est [Adresse 1],

3°/ à la Fédération CFDT communication, conseil, culture (F3C CFDT), dont le siège est [Adresse 3],

Le demandeur au pourvoi n° S 20-15.022 invoque, à l'appui de son recours, les deux moyens de cassation annexés au présent arrêt.

Les demanderesses au pourvoi n° S 20-17.230 invoquent, à l'appui de leur recours, les quatre moyens de cassation également annexés au présent arrêt.

Les dossiers ont été communiqués au procureur général.

Sur le rapport de Mme Monge, conseiller, les observations de la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat du syndicat Avenir Sopra Steria, de la SCP Yves et Blaise Capron, avocat des sociétés Sopra Steria Group, Sopra Steria Infrastructure & Security Services, Sopra HR Software, Sopra Banking Software, Beamap et Axway Siftware, de l'avis de M. Desplan, avocat général, après débats en l'audience publique du 9 février 2022 où étaient présents M. Cathala, président, Mme Monge, conseiller rapporteur, M. Schamber, conseiller doyen, Mme Cavois, MM. Sornay, Rouchayrole, Mme Lecaplain-Morel, M. Flores, conseillers, Mmes Ala, Thomas-Davost, conseillers référendaires, M. Desplan, avocat général et Mme Pontonnier, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Jonction

1. En raison de leur connexité, les pourvois n° S 20-15.022 et S 20-17.230 sont joints.

Faits et procédure

2. Selon l'arrêt attaqué (Paris, 6 février 2020), les sociétés Sopra Steria Group, Sopra Steria Infrastructure & Security Services, Sopra HR Software, Sopra Banking Software, Beamap et Axway Software (les sociétés employeurs) qui exercent des activités de prestations de services en matière informatique, constituent l'unité économique et sociale Sopra Steria (l'UES). La convention collective applicable à l'ensemble des salariés de l'UES est celle des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs conseils, sociétés de conseils du 15 décembre 1987, dite Syntec.

3. Le syndicat Avenir Sopra Steria (le syndicat) a par assignations des 8 et 20 décembre 2016 saisi le tribunal de grande instance de diverses demandes relatives, notamment, au minimum salarial nécessaire en matière de convention de forfait en heures, aux cotisations employeur minimales en matière de prévoyance, aux cotisations de retraite complémentaire et aux frais de déplacement des salariés. Le syndicat Solidaires informatique et la fédération CFDT communication conseil, culture sont intervenus volontairement à l'instance.

Examen des moyens

Sur le premier moyen, pris en sa troisième branche, et le quatrième moyen du pourvoi n° S 20-17.230 des sociétés employeurs, ci-après annexés

4. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ces griefs qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Sur le premier moyen du pourvoi n° S 20-15.022 du syndicat

Enoncé du moyen

5. Le syndicat fait grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes fondées sur le non-respect du minimum salarial pour les salariés en modalité 2 prévue par la convention Syntec et, en conséquence, de le débouter de ses demandes tendant à faire condamner les sociétés employeurs 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 était inférieure au plafond de la sécurité sociale, ordonner sous astreinte qu'il soit interdit à l'employeur d'appliquer la modalité 2 dite « 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 employeurs 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 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 employeurs à lui verser une certaine somme à titre de dommages-intérêts en raison de l'atteinte portée à l'intérêt collectif qu'il représente, alors :

« 1°/ que l'exigence d'une rémunération au moins égale au plafond de la sécurité sociale prévue par 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, constitue une condition d'éligibilité du salarié au forfait en heures prévu par l'accord collectif ; que faute d'être remplie ou de ne plus être remplie, le salarié ne peut pas ou ne peut plus être soumis au forfait en heures ; que la cour d'appel qui, bien qu'elle ait souligné que 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, a néanmoins, pour en déduire que le syndicat n'était pas fondé à soutenir que les salariés relevant des modalités 2 devaient 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, retenu de manière inopérante que l'employeur n'était pas tenu à une indexation des salaires des intéressés sur ce plafond, n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations desquelles il résultait que 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 non une simple condition d'entrée, violant ainsi l'article 3 du chapitre II de l'accord du 22 juin 1999 attaché à la convention collective Syntec ;

2°/ que dans ses conclusions d'appel, le syndicat qui faisait valoir que tant l'accord d'entreprise du 27 mars 2000, établi du reste d'après l'accord national de branche du 22 juin 1999, que les autres accords d'entreprise sur le temps de travail signés les 31 mars 2016 et 30 juin 2016, renvoyaient aux dispositions conventionnelles en prévoyant que les salariés en modalités 2 pouvaient travailler entre 214 et 218 jours maximum par an, soutenait que ces accords qui étaient identiques à l'accord de branche, l'article 3 de la convention collective Syntec prévoyant que les salariés relevant de la modalité 2 dite "réalisation de missions" et soumis au forfait heures, ne pouvaient travailler plus de 217 jours par an pour l'entreprise, ne pouvaient donc pas prévaloir sur ce dernier, en sorte que l'employeur ne pouvait, au recrutement de la modalité 2 ou à son passage, fixer au salarié un salaire annuel inférieur au plafond de la sécurité sociale ; qu'en se bornant à considérer 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, sans répondre à ce moyen opérant, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

3°/ que l'exigence d'une rémunération au moins égale au plafond de la sécurité sociale prévue par 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, constitue une condition d'éligibilité du salarié au forfait en heures prévu par l'accord collectif ; qu'en se bornant, pour débouter le syndicat de ses demandes tendant à voir condamner les sociétés employeurs en raison de leur non-respect des dispositions de l'accord du 22 juin 1999 sur la durée du travail, à se fonder sur la circonstance inopérante qu'au regard de ses productions, le syndicat ne démontrait pas que certains salariés ayant été intégrés dans le dispositif des modalités 2 "réalisation de missions", ne bénéficiaient pas à la date de leur entrée dans ce dispositif, d'un salaire annuel au moins égal à 85 % du plafond annuel de la sécurité sociale, sans rechercher, ainsi qu'elle y était invitée, si les salariés relevant des modalités 2 bénéficiaient d'une rémunération au moins égale au plafond de la sécurité sociale, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 3 du chapitre II de l'accord du 22 juin 1999 attaché à la convention collective Syntec. »

Réponse de la Cour

6. Selon l'article L. 3121-39 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, la conclusion de conventions individuelles de forfait en heures ou en jours sur l'année est prévue par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche, qui détermine préalablement les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait ainsi que la durée individuelle du travail à partir de laquelle le forfait est établi et fixe les caractéristiques principales de ces conventions.

7. Ces dispositions permettent de fixer par voie d'accord d'entreprise ou d'établissement des conditions d'éligibilité des salariés au forfait en heures sur l'année et des caractéristiques principales de ces conventions de forfait différentes de celles prévues par l'accord collectif de branche, quelle que soit la date de conclusion de l'accord de branche.

8. La cour d'appel a, d'abord, constaté que 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 du 22 juin 1999 attaché à la convention collective Syntec mais aménageait différemment le dispositif des modalités 2 dites « réalisation de missions » 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.

9. Elle a, ensuite, relevé qu'à la suite des opérations de fusion, les sociétés de l'UES, qui avaient accueilli en leur sein des salariés de la société Steria relevant des modalités 2, avaient maintenu ce dispositif pour ces seuls salariés dans le cadre de plusieurs accords de substitution et d'adaptation conclus avec les organisations syndicales représentatives les 31 mars et 30 juin 2016.

10. Elle a retenu, à bon droit, que ces accords d'entreprise n'avaient pas pour objet de fixer la rémunération minimale des salariés et qu'ils primaient l'accord de branche en matière d'aménagement du temps de travail.

11. Elle a ajouté que le syndicat ne démontrait pas que certains salariés avaient été intégrés dans le dispositif des modalités 2 alors qu'ils ne bénéficiaient pas d'un salaire annuel au moins égal à 85 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

12. Elle en a exactement déduit, abstraction faite des motifs erronés mais surabondants visés au moyen pris en sa première branche et sans être tenue de répondre aux conclusions ni de procéder à la recherche que ses constatations rendaient inopérantes, que le syndicat devait être débouté de ses demandes tendant à obtenir la condamnation des sociétés employeurs pour avoir fait application des modalités 2 à des salariés dont la rémunération annuelle n'était pas au moins égale au plafond de la sécurité sociale.

13. Le moyen n'est donc pas fondé.

Sur le second moyen du pourvoi n° S 20-15.022 du syndicat

Enoncé du moyen

14. Le syndicat fait grief à l'arrêt de le débouter 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 et, en conséquence, de le débouter de ses demandes tendant à faire condamner les sociétés employeurs 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 cadre, condamner ces sociétés 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 et condamner les mêmes solidairement à lui verser une certaine somme à titre de dommages-intérêts en raison du préjudice subi, alors :

« 1°/ que 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 que les employeurs s'engagent à verser, pour la prévoyance de leurs salariés cadres et assimilés, une cotisation à leur charge exclusive, égale à 1,5 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale ; qu'en énonçant, pour débouter le syndicat de sa demande, que ni la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, ni l'ANI relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 qui la substituait, n'excluaient 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, la cour d'appel a violé, par fausse interprétation, l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 ;

2°/ que 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 que les employeurs s'engagent à verser, pour la prévoyance de leurs salariés cadres et assimilés, une cotisation à leur charge exclusive, égale à 1,5 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale ; qu'en affirmant que ni la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, ni l'ANI relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 qui la substituait, n'excluaient les frais de santé des avantages de prévoyance financés par l'employeur, tout en constatant que le législateur en 2013 avait distingué les frais de santé et les "risques lourds" lorsqu'il avait 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, comme l'accord du 27 mars 1997 pour les garanties décès, incapacité, invalidité et l'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, ce dont il résultait que les avantages de prévoyance financés par l'employeur ne comprenaient pas les frais de santé, la cour d'appel a de nouveau violé, par fausse interprétation, l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947. »

Réponse de la Cour

15. Ayant relevé que l'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 avait 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 avaient conclu dans le cadre de la fusion de l'Agirc et de l'Arrco et constaté que ni cette convention collective ni l'ANI qui la substituait n'excluaient les frais de santé des avantages de prévoyance financés par l'employeur, seule étant prévue une affectation prioritaire de la cotisation à la couverture décès, la cour d'appel en a exactement déduit que, pour vérifier si l'employeur respectait son obligation 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, il devait être tenu compte de la

cotisation patronale versée pour le financement de la garantie frais de santé.

16. Le moyen n'est donc pas fondé.

Sur le premier moyen, pris en ses deux premières branches, du pourvoi n° S 20-17.230 des sociétés employeurs

Enoncé du moyen

17. Les sociétés employeurs font grief à l'arrêt 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 prévoyait 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 étaient supérieurs à ceux qu'il aurait exposés pour se rendre à son agence et de condamner la société Sopra Steria Group à payer au syndicat, au syndicat Solidaires informatique et à la Fédération communication, conseil, culture CFDT une certaine somme à titre de dommages-intérêts pour violation de l'article 50 de la convention collective Syntec, alors :

« 1°/ que les stipulations de l'article 50 de la convention collective Syntec, qui prévoient que "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", que "l'importance des frais dépend du lieu où s'effectuent les déplacements, ils ne sauraient être fixés d'une façon uniforme", qu' "ils seront remboursés de manière à couvrir les frais d'hôtel et de restaurant du salarié" et qu' "ils ne pourront faire l'objet d'un forfait préalablement au départ, soit par accord particulier, soit par règlement spécifique approprié", ne sont applicables qu'aux déplacements des salariés hors de leur lieu de travail habituel nécessités par le service et, dès lors, qu'aux salariés ayant un lieu de travail habituel ; qu'en énonçant, par conséquent, pour 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 prévoyait 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, que l'absence de tout remboursement des frais de déplacement entre le domicile du salarié et le client, lorsque le client est situé dans la zone urbaine de l'agence de rattachement du salarié et 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, était contraire aux stipulations de l'article 50 de la convention collective Syntec, sans limiter cette appréciation aux seuls salariés ayant un lieu de travail habituel, quand, en se déterminant de la sorte, elle retenait que les stipulations de l'article 50 de la convention collective Syntec étaient applicables aux salariés n'ayant pas un lieu de travail habituel, la cour d'appel a violé les stipulations de l'article 50 de la convention collective Syntec ;

2°/ qu'en annulant, dans le dispositif de l'arrêt attaqué, 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 prévoyait 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, quand, dans les motifs de l'arrêt attaqué, elle avait énoncé, après avoir relevé que 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 prévoyait que 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 cette agence de rattachement, que l'absence de tout remboursement des frais de déplacement entre le domicile du salarié et le client, lorsque le client est situé dans la zone urbaine de l'agence de rattachement du salarié et 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, occasionnait pour le salarié concerné une charge supplémentaire induite et était contraire aux stipulations de l'article 50 de la convention collective Syntec, la cour d'appel a entaché sa décision

d'une contradiction entre ses motifs et son dispositif et a violé les dispositions de l'article 455 du code de procédure civile. »

Réponse de la Cour

18. La cour d'appel a, d'abord, énoncé que l'article 50 de la convention collective Syntec prévoyait en ses alinéas 1 et 2 que les déplacements hors du lieu de travail habituel nécessités par le service ne devaient pas être pour le salarié l'occasion d'une charge supplémentaire ou d'une diminution de salaire, que l'importance des frais dépendait du lieu où s'effectuaient les déplacements, qu'ils ne sauraient être fixés d'une façon uniforme, qu'ils seraient remboursés de manière à couvrir les frais d'hôtel et de restaurant du salarié et qu'ils pourraient faire l'objet d'un forfait préalablement au départ, soit par accord particulier, soit par règlement spécifique approprié.

19. Elle a, ensuite, constaté que l'article 4.1.2 de la note unilatéralement établie par la société Sopra Steria Group, le 8 février 2016, mettant en oeuvre une « procédure de remboursement des frais de déplacement et de séjour professionnels », prévoyait que, lorsque l'utilisation du véhicule personnel était acceptée par le salarié et le directeur d'entité, les frais remboursés concernaient tous les déplacements entre le domicile du collaborateur et le client, si celui-ci était situé en dehors de la zone urbaine de l'agence du salarié, ces frais étant plafonnés au trajet entre l'agence et le client, et 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 étaient situés dans la zone urbaine.

20. Elle en a conclu que les frais de déplacement entre le domicile du salarié et le client n'étaient pas remboursés lorsque le client était situé dans la zone urbaine de l'agence de rattachement du salarié et retenu que dans le cas où ces frais étaient 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, occasionnait pour le salarié concerné une charge supplémentaire indue.

21. Nonobstant l'erreur matérielle que le moyen pris en sa deuxième branche ne tend, sous le couvert d'un grief de contradiction entre les motifs et le dispositif, qu'à dénoncer et qui peut, selon l'article 462 du code de procédure civile, être réparée par la Cour qui ordonnera sa rectification ci-après, la cour d'appel en a exactement déduit que l'absence de tout remboursement dans ces conditions était contraire aux dispositions conventionnelles et qu'il y avait lieu d'annuler les dispositions de la note le prévoyant.

22. Le moyen n'est donc pas fondé.

Sur le deuxième moyen du pourvoi n° S 20-17.230 des sociétés employeurs

Enoncé du moyen

23. Les sociétés employeurs font grief à l'arrêt 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 elles, méconnaissaient en raison de leur caractère dérisoire les dispositions de l'article L. 3121-4 du code du travail, d'ordonner à la société Sopra Steria Group, à la société Sopra Steria Infrastructure & Security Services, à la société Sopra Banking Software, à la société Beamap et à la société 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 et de condamner in solidum la société Sopra Steria Group, la société Sopra Steria Infrastructure & Security Services, la société Sopra Banking Software, la société Beamap et la société Axway Software à payer au syndicat une certaine somme à titre de dommages-intérêts pour violation de l'article L. 3121-4 du code du travail, alors :

« 1°/ que s'il appartient au juge de fixer la contrepartie prévue par les dispositions de l'article L. 3121-4, alinéa 2, du code du travail dans le cas où elle n'a pas été déterminée, il n'appartient pas au juge, lorsqu'une telle contrepartie a été déterminée par la voie prévue par la loi, d'en apprécier le caractère suffisant ; qu'en disant, par conséquent, 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 conformément à la loi, méconnaissaient en raison de leur caractère dérisoire les dispositions de l'article L. 3121-4 du code du travail, la cour d'appel a violé les dispositions de l'article L. 3121-4 du code du travail ;

2°/ que lorsque le salarié est itinérant, c'est-à-dire n'a pas de lieu de travail habituel et effectue des déplacements quotidiens entre son domicile et les locaux du client de son employeur, où il se rend directement depuis son domicile, sans passer par son agence de rattachement, le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, au sens des dispositions de l'article L. 3121-4 du code du travail, est le temps normal de trajet des salariés itinérants de la région considérée entre leur domicile et les locaux des clients de leurs employeurs, et non le temps normal de trajet de tous les salariés de la région considérée entre leur domicile et leur lieu habituel de travail ; qu'en énonçant, dès lors, pour 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, méconnaissaient en raison de leur caractère dérisoire les dispositions de l'article L. 3121-4 du code du travail, que, 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, qu'à 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, que les compensations accordées par la société Sopra Steria Group étaient déconnectées de ces temps normaux de trajet et que la "franchise", c'est-à-dire le temps de déplacement excédentaire non indemnisé, de près de 2 heures, était trop importante, la cour d'appel a violé les dispositions de l'article L. 3121-4 du code du travail. »

Réponse de la Cour

24. Selon l'article L. 3121-4 du code du travail, 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.

25. La cour d'appel a, d'abord, énoncé, à bon droit, que la circonstance que certains salariés des sociétés de l'UES 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.

26. Elle a, ensuite, appréciant la situation d'un salarié itinérant, défini le lieu habituel de travail 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 déterminé soit équivalent au temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail d'un salarié dans la région considérée.

27. Dans l'exercice de son pouvoir souverain d'appréciation des éléments de fait et de preuve, elle a estimé que les compensations accordées par la société Sopra Steria Group étaient 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.

28. Elle a pu en déduire que les contreparties sous forme financière 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 employeurs, méconnaissaient, en raison de leur caractère dérisoire, les dispositions de l'article L. 3121-4 du code du travail et 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 qu'elle avait défini.

29. Le moyen, qui ne tend qu'à remettre en cause le pouvoir souverain dont disposait la cour d'appel pour vérifier qu'au regard des exigences du texte

susvisé les contreparties allouées n'étaient pas manifestement disproportionnées, n'est donc pas fondé.

Mais sur le moyen relevé d'office

30. Après avis donné aux parties conformément à l'article 1015 du code de procédure civile, il est fait application de l'article 620, alinéa 2, du même code.

Vu l'article L. 2132-3 du code du travail :

31. Selon ce texte, les syndicats professionnels ont le droit d'agir en justice. Ils peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.

32. Il en résulte que si un syndicat peut agir en justice pour faire constater une irrégularité commise par l'employeur affectant le paiement de cotisations de retraite complémentaire d'une catégorie de salariés et demander l'allocation de dommages-intérêts en réparation de l'atteinte portée à l'intérêt collectif, il ne peut prétendre obtenir la condamnation de l'employeur à régulariser la situation des salariés concernés.

33. Pour rejeter la fin de non-recevoir opposée par les sociétés employeurs aux demandes portant sur les cotisations de retraite complémentaire des salariés assimilés aux cadres et 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 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, l'arrêt retient 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 et qu'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 préalablement aux opérations de fusion. Il en déduit que, dans ces conditions, la prescription n'a pu courir.

34. En statuant ainsi, alors que, si la circonstance que le syndicat a eu, comme elle l'a souverainement retenu, connaissance de l'irrégularité qu'il dénonçait, à la date du second semestre 2014, le rendait recevable à agir en 2016 pour obtenir réparation de l'atteinte portée à l'intérêt collectif, cette circonstance n'ouvrait pas au syndicat le droit de poursuivre la régularisation de la situation des salariés concernés par cette irrégularité, la cour d'appel, qui a accueilli la demande du syndicat de ce chef, a violé le texte susvisé.

Portée et conséquences de la cassation

35. La cassation prononcée entraîne, par application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation par voie de conséquence du chef de dispositif condamnant les sociétés employeurs à payer au salarié des dommages-intérêts pour défaut d'assimilation du personnel assimilé cadre au régime de complémentaire des cadres, évalués par la cour d'appel au regard de la période de régularisation qu'elle retenait de 1988 à 2014.

36. Elle n'emporte, en revanche, pas cassation des chefs de dispositif de l'arrêt condamnant les sociétés employeurs aux dépens ainsi qu'au paiement d'une somme au titre de l'article 700 du code de procédure civile, justifiés par d'autres condamnations prononcées à l'encontre de celles-ci et non remises en cause.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi n° S 20-15.022 ;

RECTIFIE l'erreur matérielle affectant le dispositif de l'arrêt attaqué et dit qu'aux lieu et place de : « 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 », il y a lieu de lire : « 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 dans 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 » ;

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il 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 et condamne in solidum les mêmes sociétés à payer au syndicat Avenir Sopra Steria la somme de 30 000 euros à titre de dommages-intérêts, pour défaut d'affiliation du personnel assimilé cadre au régime de retraite complémentaire entre 1988 et 2014, l'arrêt rendu le 6 février 2020, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ;

Remet, sur ces points, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Paris autrement composée ;

Condamne le syndicat Avenir Sopra Steria aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite des arrêts partiellement cassés ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du trente mars deux mille vingt-deux.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocats aux Conseils, pour le syndicat Avenir Sopra Steria, demandeur au pourvoi n° S 20-15.022

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué d'AVOIR 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 et de l'AVOIR en conséquence, 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 dite « 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 ;

AUX MOTIFS QUE 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 38 h 30 par semaine sur 219 jours par an (autre 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, inter contrats...) 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 n° 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 1998 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 (nos 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 ;

1°) ALORS QUE l'exigence d'une rémunération au moins égale au plafond de la sécurité sociale prévue par 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, constitue une condition d'éligibilité du salarié au forfait en heures prévu par l'accord collectif ; que faute d'être remplie ou de ne plus être remplie, le salarié ne peut pas ou ne peut plus être soumis au forfait en heures ; que la cour d'appel qui, bien qu'elle ait souligné que 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, a néanmoins, pour en déduire que le syndicat Avenir Sopra Steria n'était pas fondé à soutenir que les salariés relevant des modalités 2 devaient 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, retenu de manière inopérante que l'employeur n'était pas tenu à une indexation des salaires des intéressés sur ce plafond, n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations desquelles il résultait que 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 non une simple condition d'entrée, violant ainsi l'article 3 du chapitre II de l'accord du 22 juin 1999 attaché à la convention collective Syntec ;

2°) ALORS QUE dans ses conclusions d'appel (p. 27-29), le syndicat Avenir Sopra Steria qui faisait valoir que tant l'accord d'entreprise du 27 mars 2000, établi du reste d'après l'accord national de branche du 22 juin 1999, que les

autres accords d'entreprise sur le temps de travail signés les 31 mars 2016 et 30 juin 2016, renvoyaient aux dispositions conventionnelles en prévoyant que les salariés en modalités 2 pouvaient travailler entre 214 et 218 jours maximum par an, soutenait que ces accords qui étaient identiques à l'accord de branche, l'article 3 de la convention collective Syntec prévoyant que les salariés relevant de la modalité 2 dite « réalisation de missions » et soumis au forfait heures, ne pouvaient travailler plus de 217 jours par an pour l'entreprise, ne pouvaient donc pas prévaloir sur ce dernier, en sorte que l'employeur ne pouvait, au recrutement de la modalité 2 ou à son passage, fixer au salarié un salaire annuel inférieur au plafond de la sécurité sociale ; qu'en se bornant à considérer 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, sans répondre à ce moyen opérant, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile

3°) ALORS QUE l'exigence d'une rémunération au moins égale au plafond de la sécurité sociale prévue par 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, constitue une condition d'éligibilité du salarié au forfait en heures prévu par l'accord collectif ; qu'en se bornant, pour débouter 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, à se fonder sur la circonstance inopérante qu'au regard de ses productions (nos 49, 67, 86, 87 et 123), le syndicat Avenir Sopra Steria ne démontrait pas que certains salariés ayant été intégrés dans le dispositif des modalités 2 « réalisation de missions », ne bénéficiaient pas à la date de leur entrée dans ce dispositif, d'un salaire annuel au moins égal à 85 % du plafond annuel de la sécurité sociale, sans rechercher, ainsi qu'elle y était invitée, si les salariés relevant des modalités 2 bénéficiaient d'une rémunération au moins égale au plafond de la sécurité sociale, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 3 du chapitre II de l'accord du 22 juin 1999 attaché à la convention collective Syntec ;

SECOND MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué d'AVOIR 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 et de l'AVOIR en conséquence 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 cadre, 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 ;

AUX MOTIFS QUE 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.

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 « Évin », 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'inaptitude 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 cadre, 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 ;

1°) ALORS QUE 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 que les employeurs s'engagent à verser, pour la prévoyance de leurs salariés cadres et assimilés, une cotisation à leur charge exclusive, égale à 1,5 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale ; qu'en énonçant, pour débouter le syndicat Avenir Sopra Steria de sa demande, que ni la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, ni l'ANI relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre qui la substituait, n'excluaient 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, la cour d'appel a violé, par fausse interprétation, l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 ;

2°) ALORS QUE 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 que les employeurs s'engagent à verser, pour la prévoyance de leurs salariés cadres et assimilés, une cotisation à leur charge exclusive, égale à 1,5 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale ; qu'en affirmant que ni la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, ni l'ANI relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre qui la substituait, n'excluaient les frais de santé des avantages de prévoyance financés par l'employeur, tout en constatant que le législateur en 2013 avait distingué les frais de santé et les « risques lourds » lorsqu'il avait 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, comme l'accord du 27 mars 1997 pour les garanties décès, incapacité, invalidité et l'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, ce dont il résultait que les avantages de prévoyance financés par l'employeur ne comprenaient pas les frais de santé, la cour d'appel a de nouveau violé, par fausse interprétation, l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947. Moyens produits par la SCP Yves et Blaise Capron, avocat aux Conseils, pour les sociétés Sopra Steria Group, Sopra Steria Infrastructure & Security Services, Sopra HR Software, Sopra Banking Software, Beamap et Axway Software, demanderesses au pourvoi n° S 20-17.230

PREMIER MOYEN DE CASSATION

La société Sopra Steria group, la société Sopra Steria infrastructure & security services, la société Sopra Hr software, la société Sopra banking software, la société Beamap et la société Axway software font grief à l'arrêt, sur ces points, infirmatif attaqué D'AVOIR annulé 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 prévoyait 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 et D'AVOIR condamné la société Sopra Steria group à payer au syndicat Avenir Sopra Steria, au syndicat Solidaires informatique et à la Fédération communication, conseil, culture Cfdt la somme de 5 000 euros chacun à titre de dommages et intérêts pour violation de l'article 50 de la convention collective Syntec ;

ALORS QUE, de première part, les stipulations de l'article 50 de la convention collective Syntec, qui prévoient que « 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 », que « l'importance des frais dépend du lieu où s'effectuent les déplacements, ils ne sauraient être fixés d'une façon uniforme », qu'« ils seront remboursés de manière à couvrir les frais d'hôtel et de restaurant du salarié » et qu'« ils ne pourront faire l'objet d'un forfait préalablement au départ, soit par accord particulier, soit par règlement spécifique approprié », ne sont applicables qu'aux déplacements des salariés hors de leur lieu de travail habituel nécessités par le service et, dès lors, qu'aux salariés ayant un lieu de travail habituel ; qu'en énonçant, par conséquent, pour 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 prévoyait 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, que l'absence de tout remboursement des frais de déplacement entre le domicile du salarié et le client, lorsque le client est situé dans la zone urbaine de l'agence de rattachement du salarié et 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, était contraire aux stipulations de l'article 50 de la convention collective Syntec, sans limiter cette appréciation aux seuls salariés ayant un lieu de travail habituel, quand, en se déterminant de la sorte, elle retenait que les stipulations de l'article 50 de la convention collective Syntec étaient applicables aux salariés n'ayant pas un lieu de travail habituel, la cour d'appel a violé les stipulations de l'article 50 de la convention collective Syntec ;

ALORS QUE, de deuxième part, en annulant, dans le dispositif de l'arrêt attaqué, 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 prévoyait 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, quand, dans les motifs de l'arrêt attaqué, elle avait énoncé, après avoir relevé que 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 prévoyait que 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 cette agence de rattachement, que l'absence de tout remboursement des frais de déplacement entre le domicile du salarié et le client, lorsque le client est situé dans la zone urbaine de l'agence de rattachement du salarié et 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, occasionnait pour le salarié concerné une charge supplémentaire induite et était contraire aux stipulations de l'article 50 de la convention collective Syntec, la cour d'appel a entaché sa décision d'une contradiction entre ses motifs et son dispositif et a violé les dispositions de l'article 455 du code de procédure civile ;

ALORS QUE, de troisième part et à titre subsidiaire, en énonçant, après avoir relevé que 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 prévoyait que 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 cette agence de rattachement, que l'absence de tout remboursement des frais de déplacement entre le domicile du salarié et le client, lorsque le client est situé dans la zone urbaine de l'agence de rattachement du salarié et 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, occasionnait pour le salarié concerné une charge supplémentaire induite et était contraire aux stipulations de l'article 50 de la convention collective Syntec et qu'il convenait en conséquence 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 prévoyait 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, la cour d'appel a violé les stipulations de l'article 50 de la convention

collective Syntec.

DEUXIÈME MOYEN DE CASSATION

La société Sopra Steria group, la société Sopra Steria infrastructure & security services, la société Sopra Hr software, la société Sopra banking software, la société Beamap et la société Axway software font grief à l'arrêt, sur ces points, infirmatif attaqué D'AVOIR 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'unité économique et sociale Sopra Steria, méconnaissaient en raison de leur caractère dérisoire les dispositions de l'article L. 3121-4 du code du travail, D'AVOIR ordonné à la société Sopra Steria group, à la société Sopra Steria infrastructure & security services, à la société Sopra banking software, à la société Beamap et à la société 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 sa signification et D'AVOIR condamné in solidum la société Sopra Steria group, la société Sopra Steria infrastructure & security services, la société Sopra banking software, la société Beamap et la société Axway software à payer au syndicat Avenir Sopra Steria la somme de 5 000 euros à titre de dommages et intérêts pour violation de l'article L. 3121-4 du code du travail ;

ALORS QUE, de première part, s'il appartient au juge de fixer la contrepartie prévue par les dispositions de l'article L. 3121-4, alinéa 2, du code du travail dans le cas où elle n'a pas été déterminée, il n'appartient pas au juge, lorsqu'une telle contrepartie a été déterminée par la voie prévue par la loi, d'en apprécier le caractère suffisant ; qu'en disant, par conséquent, 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'unité économique et sociale Sopra Steria conformément à la loi, méconnaissaient en raison de leur caractère dérisoire les dispositions de l'article L. 3121-4 du code du travail, la cour d'appel a violé les dispositions de l'article L. 3121-4 du code du travail ;

ALORS QUE, de seconde part et à titre subsidiaire, lorsque le salarié est itinérant, c'est-à-dire n'a pas de lieu de travail habituel et effectue des déplacements quotidiens entre son domicile et les locaux du client de son employeur, où il se rend directement depuis son domicile, sans passer par son agence de rattachement, le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, au sens des dispositions de l'article L. 3121-4 du code du travail, est le temps normal de trajet des salariés itinérants de la région considérée entre leur domicile et les locaux des clients de leurs employeurs, et non le temps normal de trajet de tous les salariés de la région considérée entre leur domicile et leur lieu habituel de travail ; qu'en énonçant, dès lors, pour 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'unité économique et sociale Sopra Steria, méconnaissaient en raison de leur caractère dérisoire les dispositions de l'article L. 3121-4 du code du travail, que, 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, qu'à 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, que les compensations accordées par la société Sopra Steria group étaient déconnectées de ces temps normaux de trajet et que la « franchise », c'est-à-dire le temps de déplacement excédentaire non indemnisé, de près de 2 heures, était trop importante, la cour d'appel a violé les dispositions de l'article L. 3121-4 du code du travail.

TROISIÈME MOYEN DE CASSATION

La société Sopra Steria group, la société Sopra Steria infrastructure & security services, la société Sopra Hr software, la société Sopra banking software, la société Beamap et la société Axway software font grief à l'arrêt, sur ces points, infirmatif attaqué D'AVOIR rejeté la fin de non-recevoir tirée de la prescription opposée aux demandes portant sur les cotisations de retraite complémentaire des salariés assimilés aux cadres, D'AVOIR condamné la société Sopra Steria group, la société Sopra Steria infrastructure & security services et la société 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 des employés techniciens et agents de maîtrise 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 sa signification et D'AVOIR condamné in solidum la société Sopra Steria group, la société Sopra Steria infrastructure & security services et la société Beamap à payer au syndicat Avenir Sopra Steria la somme de 30 000 euros à titre de dommages et intérêts pour défaut d'affiliation du personnel assimilé cadre au régime de retraite complémentaire entre 1988 et 2014 ;

ALORS QUE, de première part, sous l'empire des dispositions antérieures à la loi n° 2008-561 du 17 juin 2008, il résulte des dispositions de l'article 2277 du code civil que se prescrivent par cinq ans, à compter de leur exigibilité, les actions en paiement de tout ce qui est payable par année ou à des termes périodiques plus courts ; que si ce délai de prescription de cinq ans ne s'applique pas lorsque la créance, même périodique, dépend d'éléments qui ne sont pas connus du créancier et qui, en particulier, résultent de déclarations que le débiteur est tenu de faire, il est applicable à l'action d'un syndicat professionnel, fondée sur l'inexécution par un employeur d'une convention collective et de la décision de l'institution de retraite complémentaire qui en est issue et l'atteinte corrélative à l'intérêt collectif de la profession, tendant à la régularisation, par le paiement des cotisations qui en découlent, de l'affiliation de salariés à un régime de retraite complémentaire, dès lors qu'une telle action, qui a trait à une obligation périodique, ne dépend pas d'éléments qui ne sont pas connus de ce syndicat ; qu'en retenant, dès lors, pour rejeter la fin de non-recevoir tirée de la prescription opposée à la demande du syndicat Avenir Sopra Steria tendant à la régularisation, par le paiement des cotisations de retraite qui en découlaient, de l'affiliation de salariés relevant de la catégorie des employés techniciens et agents de maîtrise positions 3.2 et 3.3 auprès du régime de retraite complémentaire de l'Agirc pour la période de 1988 à 2008, que cette demande 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 prévue par les dispositions de l'article 2262 du code civil, dans leur rédaction antérieure à la loi n° 2008-561 du 17 juin 2008, quand cette même demande était soumise à la prescription quinquennale, prévue par les dispositions de l'article 2277 du code civil, dans leur rédaction antérieure à la loi n° 2008-561 du 17 juin 2008, à compter de chacune des dates d'exigibilité de l'obligation de l'employeur d'affiliation au régime de retraite du salarié qu'elle concernait et de paiement des cotisations relatives à la période sur laquelle elle portait qui en découlaient, la cour d'appel a violé les dispositions des articles 2262 et 2277, dans leur rédaction antérieure à la loi n° 2008-561 du 17 juin 2008 ;

ALORS QUE, de seconde part et à titre subsidiaire, dans l'hypothèse où il serait retenu que la demande du syndicat Avenir Sopra Steria tendant à la régularisation, par le paiement des cotisations de retraite qui en découlaient, de l'affiliation de salariés relevant de la catégorie des employés techniciens et agents de maîtrise positions 3.2 et 3.3 auprès du régime de retraite complémentaire de l'Agirc était soumise, pour le tout, en application des dispositions de l'article 26 de la loi n° 2008-561 du 17 juin 2008 et de l'article 2224 du code civil issu de cette loi, à la prescription quinquennale prévue par les dispositions de l'article 2224 du code civil, 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 ; que le syndicat professionnel, qui exerce une action fondée sur l'inexécution par un employeur d'une convention collective et de la décision de l'institution de retraite complémentaire qui en est issue et l'atteinte corrélative à l'intérêt collectif de la profession, tendant à la régularisation, par le paiement des cotisations qui en découlent, de l'affiliation de salariés à un régime de retraite complémentaire, a connu ou aurait dû connaître les faits permettant d'exercer une telle action dès l'adoption de la convention collective et de la décision de l'institution de retraite complémentaire qui en est issue dont il invoque l'inexécution et la réception par les salariés intéressés de leurs bulletins de paie qui faisaient apparaître, par hypothèse, que la cotisation de retraite complémentaire en cause n'était pas payée par leur employeur ; qu'en retenant, par conséquent, le contraire pour rejeter la fin de non-recevoir tirée de la prescription opposée à la demande du syndicat Avenir Sopra Steria tendant à la régularisation, par le paiement des cotisations de retraite qui en découlaient, de l'affiliation de salariés relevant de la catégorie des employés techniciens et agents de maîtrise positions 3.2 et 3.3 auprès du régime de retraite complémentaire de l'Agirc, la cour d'appel a violé les dispositions de l'article 2224 du

code civil.

QUATRIÈME MOYEN DE CASSATION

La société Sopra Steria group, la société Sopra Steria infrastructure & security services, la société Sopra Hr software, la société Sopra banking software, la société Beamap et la société Axway software font grief à l'arrêt, sur ce point, infirmatif attaqué D'AVOIR condamné in solidum la société Sopra Steria group, la société Sopra Steria infrastructure & security services, la société Sopra Hr software, la société Sopra banking software, la société Beamap et la société Axway software à payer au syndicat Avenir Sopra Steria la somme de 10 000 euros à titre de dommages et intérêts au titre de la discrimination qu'il avait subie ;

ALORS QUE, de première part, l'affichage et la diffusion des communications syndicales à l'intérieur de l'entreprise sont liés à la constitution par les organisations syndicales d'une section syndicale ; qu'en se bornant, dès lors, à énoncer, pour condamner in solidum la société Sopra Steria group, la société Sopra Steria infrastructure & security services, la société Sopra Hr software, la société Sopra banking software, la société Beamap et la société Axway software à payer au syndicat Avenir Sopra Steria la somme de 10 000 euros à titre de dommages et intérêts au titre de la discrimination qu'il avait subie, qu'il ressortait suffisamment des productions que le syndicat Avenir Sopra Steria avait été confronté à des difficultés d'affichage que l'employeur avait tardé à prendre en compte, sans caractériser dans quelles entreprises ou dans quels établissements ces difficultés d'affichage avaient eu lieu, ni, partant, que ces difficultés s'étaient produites dans des entreprises ou établissements dans lesquels le syndicat Avenir Sopra Steria avait constitué une section syndicale, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des dispositions des articles L. 2142-3 à L. 2142-7 du code du travail ;

ALORS QUE, de deuxième part, l'affichage et la diffusion des communications syndicales à l'intérieur de l'entreprise sont liés à la constitution par les organisations syndicales d'une section syndicale ; qu'en se bornant, dès lors, à énoncer, pour condamner in solidum la société Sopra Steria group, la société Sopra Steria infrastructure & security services, la société Sopra Hr software, la société Sopra banking software, la société Beamap et la société Axway software à payer au syndicat Avenir Sopra Steria la somme de 10 000 euros à titre de dommages et intérêts au titre de la discrimination qu'il avait subie, qu'il ressortait suffisamment des productions que le syndicat Avenir Sopra Steria avait été confronté à des difficultés d'affichage que l'employeur avait tardé à prendre en compte, sans caractériser à quelle période ces difficultés d'affichage avaient eu lieu, ni, partant, que ces difficultés s'étaient produites pendant une période durant laquelle le syndicat Avenir Sopra Steria avait constitué une section syndicale dans les entreprises ou établissements considérés, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des dispositions des articles L. 2142-3 à L. 2142-7 du code du travail ;

ALORS QUE, de troisième part, le droit d'un syndicat de disposer, dans une entreprise ou un établissement d'au moins mille salariés, d'un local syndical mis à sa disposition par l'employeur est subordonné à la constitution par ce syndicat, dans cette entreprise ou dans cet établissement, d'une section syndicale ; qu'en se bornant, dès lors, à énoncer, pour condamner in solidum la société Sopra Steria group, la société Sopra Steria infrastructure & security services, la société Sopra Hr software, la société Sopra banking software, la société Beamap et la société Axway software à payer au syndicat Avenir Sopra Steria la somme de 10 000 euros à titre de dommages et intérêts au titre de la discrimination qu'il avait subie, qu'à l'examen des éléments communiqués par le syndicat Avenir Sopra Steria, il était suffisamment établi qu'en dépit de ses demandes réitérées auprès de l'employeur, il n'avait obtenu que tardivement un local syndical au sein des établissements de Manhattan et de Paris Kléber Presbourg, sans caractériser que le syndicat Avenir Sopra Steria avait constitué une section syndicale dans chacun de ces établissements, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des dispositions de l'article L. 2142-8 du code du travail ;

ALORS QUE, de quatrième part, le droit d'un syndicat de disposer, dans une entreprise ou un établissement d'au moins mille salariés, d'un local syndical mis à sa disposition par l'employeur est subordonné à la constitution par ce syndicat, dans cette entreprise ou dans cet établissement, d'une section syndicale ; qu'en se bornant, dès lors, à énoncer, pour condamner in solidum la société Sopra Steria group, la société Sopra Steria infrastructure & security services, la société Sopra Hr software, la société Sopra banking software, la société Beamap et la société Axway software à payer au syndicat Avenir Sopra Steria la somme de 10 000 euros à titre de dommages et intérêts au

titre de la discrimination qu'il avait subie, qu'à l'examen des éléments communiqués par le syndicat Avenir Sopra Steria, il était suffisamment établi qu'en dépit de ses demandes réitérées auprès de l'employeur, il n'avait obtenu que tardivement un local syndical au sein des établissements de Manhattan et de Paris Kléber Presbourg, sans caractériser à quelles périodes le syndicat Avenir Sopra Steria n'avait pu obtenir un local syndical au sein de ces établissements, ni, partant, que le syndicat Avenir Sopra Steria avait constitué une section syndicale dans chacun de ces établissements quand il n'avait pu obtenir un local syndical au sein de lesdits établissements, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des dispositions de l'article L. 2142-8 du code du travail.