



Information mensuelle des élus AVENIR du CE  
Octobre 2019

**Le CE rejoint en appel l'action d' AVENIR pour vos droits : Décision de la Cour d'Appel le 21.11.2019**

**VRAIMENT**

**POUR Y VOIR**



**CLAIR**

Le 26/09, la Cour d'Appel de Paris, en audience collégiale, a entendu en la présence d'une quarantaine de salariés de l'UES les plaidoiries de l'Avocat du syndicat AVENIR (demandeur au nom des salariés de SSG, AXWAY, I2S, BEAMAP, SBS et SOPRA HR), du Comité d'Entreprise (Intervenant volontaire en faveur du syndicat sur le sujet des zones urbaines) et de l'avocat de l'employeur (défendeurs).

Les salariés présents ont noté les failles suivantes dans la défense de l'employeur :

1. Sur les Frais Professionnels : Alors que la convention collective impose le remboursement de l'intégralité des frais de missions exposés (article 50) et que l'égalité de traitement au sein d'un même établissement est obligatoire (jurisprudence), la direction n'a pas pu expliquer pourquoi le Barème de remboursement des frais Km pour la majorité des salariés est inférieur au barème administratif (appliqué pour une partie des salariés de SOPRA HR).
2. La direction a défini d'autorité des zones urbaines à l'intérieur desquelles elle considère les déplacements professionnels sans frais mais la direction n'a pas justifié comment les salariés s'y déplacent sans surcoût et sans surtemps de trajet !
3. Non-respect du Minimum salarial pour les salariés en modalité RTT 2 (3377 Euros /mois en 2019) : Plusieurs centaines de salariés (SSG, I2S, HR Software et SBS ...) sont concernés mais la défense de la direction est que ces salariés ne sont pas en modalité RTT 2 !
4. La cotisation employeur sur la tranche A du salaire est inférieure au minimum légal pour la Prévoyance, c'est le salarié qui paie la différence par une cotisation sur la tranche B : L'entreprise cotise 1% pour la tranche A du salaire pour la Prévoyance alors que l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres prévoit que la cotisation doit être au moins égale à 1,5% de la tranche A du salaire. La direction se défend en indiquant qu'elle a souscrit une mutuelle pour les salariés !
5. Cotisations AGIRC pour les salariés ETAM 3.2 et 3.3 depuis 1988 : malgré la condamnation et les engagements, la situation n'a pas été régularisée à ce jour et la direction se défend au Tribunal en disant qu'aucun salarié n'a réclamé alors que des salariés présents à l'audience l'avaient fait et l'ont manifesté devant la Cour d'Appel.

**Contactez nous pour vos droits**

[info@avenir-soprasteria.com](mailto:info@avenir-soprasteria.com)

**06.06.40.48.82**



La Cour d'Appel de Paris a mis l'affaire en délibéré avec prononcé de l'arrêt le 21 novembre 2019.

Le syndicat AVENIR remercie le Cabinet LYON CAEN pour l'étude juridique et jurisprudentielle établie pour conseiller le syndicat, notre avocat à la Cour d'Appel Maître Clarisse SURIN ainsi que l'avocat du Comité d'Entreprise Maître DELSAUT \ Maître HOLLANDE. Les dossiers détaillés remis permettront à la Cour d'Appel de satisfaire les salariés.

Le syndicat AVENIR publie sur son site internet les précédents résultats du syndicat pour les salariés du Groupe à travers les décisions judiciaires, les documents officiels mais également les accords d'entreprise et l'intéressement.

Rappelons simplement que pendant des années avant l'arrivée d'AVENIR, l'entreprise compensait l'horaire de 36H50 par semaine (1H50 de plus que 35H) par 10 jours RTT alors que SYNTEC a publié depuis l'an 2000 qu'1H de plus par semaine correspond à 6 Jours RTT.

AVENIR a démontré que vos droits étaient de 11 jours RTT et vous les avez eus.

AVENIR tient sa réputation et son succès du bouche-à-oreille entre les salariés sur ses réalisations.

La direction perdra son pari face à AVENIR lors des élections 2019 car ce sont les salariés qui choisissent leurs représentants et elle doit s'y faire.

AVENIR a demandé vos droits et vous allez les obtenir. Les bons comptes font les bons amis.

