

BULLETINS DE SALAIRE :

UN COUP FOIREUX EN PREPARATION ?

Sud VOUS PROPOSE DE PASSER A L'ACTION !

Rappel

L'accord collectif national du 19.12.1985 sur la classification des emplois et ses conséquences sur les rémunérations instaure trois primes :

- une prime de durée d'expérience, dite PDE ;
- une prime familiale ;
- une prime de vacances.

Cet accord a été dénoncé en juillet 2001 par la CNCE. Faute de nouvel accord, les éléments de rémunération correspondant à ces primes sont devenus des avantages individuels acquis pour chaque salarié qui les percevait, intégrés à son contrat de travail en octobre 2002 (Mai 2003 pour la prime de vacances). Ces éléments de rémunération ont été intégrés unilatéralement par la CNCE au salaire de base.

C'est ce que *Sud* a contesté, parce que cette pratique aboutissait progressivement à l'extinction des avantages acquis et donc à un important manque à gagner.

1^{er} juillet 2008 : la Cour de cassation donne définitivement raison à *Sud* Caisses d'Epargne

«Les avantages individuels acquis constituent des éléments de rémunération intégrés au contrat de travail, qui ne peuvent être incorporés au salaire de base sans l'accord express des salariés».

En conséquence de quoi, la Cour de cassation juge que ces «éléments de rémunération antérieurs qui s'étaient intégrés au contrat de travail de chacun des intéressés devaient être rétablis».

Tous les éléments de rémunération issus d'accords collectifs dénoncés (ou remis en cause dans le cadre de fusions) qui constituent depuis des avantages individuels acquis, sont donc concernés! Pas seulement ceux de 2002.

Nos contrats de travail ont donc été modifiés illégalement, et ce depuis bien avant 2001 !

Conséquences pratiques

- 1) Tous les éléments de rémunération passés qui ont été intégrés à notre contrat de travail depuis le début de notre «carrière» au titre de notre droit individuel au maintien des avantages acquis doivent être rétablis, et faire l'objet d'une inscription distincte sur notre bulletin de paie. Celui-ci doit

donc indiquer un montant salaire de base réduit à due concurrence ;

- 2) C'est ce salaire de base ainsi reconstitué qui, seul, doit être rapporté à la rémunération minimale applicable à chacun ;
- 3) en conséquence, si ce montant est inférieur au minima applicable, un rappel de salaire est dû ;
- 4) idem en cas de promotion ;
- 5) et si l'on veut pousser au bout, la même démarche doit être suivie pour l'application du principe « à travail égal, salaire égal ».

Exemple (*) :

Salarié exerçant un emploi de niveau «C» en octobre 2002, entré dans le réseau le 1^{er} novembre 1990, marié, deux enfants nés avant juillet 2001. Promu sur un emploi classé «TM4» depuis.

Situation salariale en octobre 2002

RGG = 1 511,64 €
PDE = 20 points = 193,80 €
Prime familiale = 11 points = 106,59 €
Prime de vacances = 113,37 €
Total salaire = 1 925,40 €
Total Avantages Individuels Acquis (AIA) = 413,76 €

Situation actuelle

(1) Salaire de base actuel = 2 000 €
(2) Ram de TM4 = 24.293/13 » = 1 868,69 €
(3) Salaire de base expurgé des AIA = 1 586,24 €
(3)-(2) = Différence = - 282,45 €

Ce salarié a droit à un rappel de salaire sur la base de cette différence.

En outre, il faudra éventuellement recalculer l'augmentation de salaire consécutive à la promotion en TM4. La situation devra également être revue en rapportant son salaire de base ainsi reconstitué au salaire de base versé aux salariés occupant un même emploi.

Tel est en cette matière le droit du travail. Tels sont nos droits de salariés. Et le moins que l'on puisse attendre d'une organisation syndicale, c'est qu'elle se batte pour le respect du droit du travail, qui est notre droit, à nous, les salariés, comme tel, non négociable!



(*) Pour des raisons de simplification, cet exemple ne tient compte que des avantages acquis issus des accords de 1985.



Un coup foireux en préparation?

La CNCE, après de nombreux échanges avec notre syndicat, incontournable pour l'application de cet arrêt, et afin de régler cette affaire au mieux pour les salariés, a proposé à **Sud**:

- 1) extraire du salaire de base les avantages individuellement acquis en octobre 2002,
- 2) réexaminer les conséquences salariales des promotions au regard de l'article 6 de l'accord collectif du 25 juin 2004,
- 3) appliquer les augmentations générales tant sur le salaire de base que sur les avantages individuels acquis.

Par avocats interposés, nous avons dit notre accord, il y a quelques jours, sur ces propositions.

Dans le même temps, nous prenons connaissance d'un échange épistolaire entre PEROL et le SU (voir notre tract du 19.06.09) où il est fait état de la négociation d'un protocole définitif de fin de contentieux qui prévoirait notamment :

- 1) la définition des éléments de rémunération concernés (c'est-à-dire qui devront être sortis du salaire de base)
- 2) l'absence de tout nouveau contentieux lié à ces éléments.

Ayant définitivement perdu sur le terrain juridique, la CNCE propose ainsi au SU un accord limitant la portée de la décision de justice pour priver les salariés du bénéfice de tous les droits et avantages financiers découlant de l'arrêt de la Cour de cassation donnant raison à **Sud**.

Cet accord félon viserait de surcroît à priver les salariés de tout recours en justice !

Nous laissons le personnel juge de la pratique de la CNCE proposant au SU un protocole d'accord de fin d'un contentieux alors que c'est **Sud** qui est à l'origine des actions en justice et qui les a portées jusqu'au bout, pendant cinq années.

Nous ne laisserons pas le SU négocier dans notre dos les suites de l'arrêt de la Cour de cassation et la CNCE, avec son appui, spolier les salariés de leurs droits légitimes.

Et nous rappellerons à M. PEROL que, quoi qu'il lui en coûte, c'est avec **Sud** qu'il doit d'abord prendre langue.

Nous ne laisserons pas le SU qui s'est tardivement associé à notre action en justice s'accaparer notre victoire juridique pour en négocier les suites sur le dos des salariés !

Nous ne laisserons pas la CNCE gagner «politiquement» ce qu'elle a perdu juridiquement !

Et si la CNCE veut véritablement négocier une sortie de ce contentieux, nous y sommes prêts. Sur une base : celle des accords de 1985 dénoncés brutalement en juillet 2001.

Ce serait la moindre des choses, et cela montrerait que la CNCE a tiré tous les enseignements utiles de la jurisprudence de la Cour de cassation : dénoncer le statut collectif des salariés oblige à des négociations sérieuses en vue de la mise en place d'un statut collectif de substitution acceptable par les salariés et leurs représentants.

A défaut, comme l'a plusieurs fois précisé la Cour de cassation elle-même dans d'autres décisions, chaque salarié conserve ses avantages individuels, ceci en compensation du préjudice qu'il subit personnellement du fait de la perte définitive du bénéfice du statut collectif dénoncé. C'est bien ce qui s'est passé pour les salariés du groupe Caisse d'Epargne suite à la dénonciation des accords nationaux en 2002.

En tout état de cause, nous demandons à chaque salarié qui serait contacté pour signer quelque document que ce soit relatif à la composition de son bulletin de salaire de nous contacter avant tout.

TRACTS DE Sud SUR L'AFFAIRE DES BULLETINS DE SALAIRE consultables sur notre site internet www.sudce.com

Paris, le 26 juin 2009

L'Exécutif national
J. Bonnard – M. Brugnooge – D. Gilot
J.L. Kerenflec'h – J.F. Largillière – B. Meyer – J.L. Pavlic –
C. Perrin – S. Rodier – P. Saurin

N° 20-2009

Solidaires
Union syndicale

