



Montreuil,
le 15 avril 1993

263 rue de Paris
case 417
93514 Montreuil cedex
Tél. 1/48.51.80.13

Lettre Recommandée avec AR

Monsieur LOESER
Président de la Fédération
des Fabricants des Tuiles et
Briques de France
17 rue Letellier
75015 PARIS

Monsieur,

Conformément aux dispositions légales, notre Fédération vous fait part par la présente lettre, de son opposition à l'application du 28ème avenant à la Convention collective Nationale signé par la seule CFDT et qui déroge négativement aux garanties offertes aux salariés de par les textes conventionnels dont nous sommes signataires.

QUELQUES UNES DES MOTIVATIONS DE NOTRE POSITION

a) - L'instauration d'une base de calcul de l'ancienneté et de la prime de fin d'année a pour conséquence de créer une rémunération de ces deux éléments de salaire sur une base inférieure aux salaires minima garantis des intéressés, alors que, jusqu'à présent, ces deux éléments étaient calculés sur les salaires minima garantis.

b) - La modification de la définition de ce que recouvrent les salaires minima mensuels garantis, va permettre aux employeurs d'inclure, pour vérifier leur application, des éléments de rémunération qui étaient exclus, notamment en ce qui concerne la prime d'ancienneté. (celle-ci était en totalité exclue de la vérification du bénéfice du salaire mensuel garanti, elle ne l'est plus qu'à hauteur de ce que l'article 017 de la CCN prévoit).

c) - Par ailleurs l'accord signé vient aggraver la portée de dispositions conventionnelles qui au regard des dispositions légales se trouvent déjà inacceptables et devraient faire l'objet d'une exclusion pure et simple de la convention.

C'est le cas notamment du 3ème paragraphe du 018. Celui-ci prévoyait abattement sur la prime de fin d'année allant au delà du prorata direct des temps d'absence (en contradiction avec les dispositions légales en cas d'exercice du droit de grève ou encore contestable avec les dispositions relatives à la maladie

.../...

et l'accident telles qu'elles résultent de la présente CCN en particulier pour les cas de maladie professionnelles ou accidents du travail).
Le texte paragraphe étant réputé inchangé selon les termes du 28ème avenant.

il s'en suit, que le calcul de la prime de fin d'année s'effectue sur la base de "la grille des montants servant au calcul des primes conventionnelles d'ancienneté et de fin d'année "inférieures au "salaire mensuel garanti" alors que c'est à partir de ce salaire mensuel garanti que se calculera l'abattement pour absence. (le salaire minimum horaire étant obtenu en divisant le salaire minimum mensuel par 169 H 60).

d) AUTRES GRIEFS SUR LE CONTENU DE L'ACCORD SIGNE

1° Il pose toute la question des salariés se trouvant dans une situation qui ne correspond pas à une situation qui ne correspond pas à une situation de salariés mensualisés, et qui ont un horaire mensuel inférieur à 169 H 60, du fait par exemple d'une réduction d'horaire légale en raison de leur situation de travail (posté 3 x 8 continu faisant 35 H par semaine). Ecrire que pour toutes dispositions contractuelles faisant référence à un minimum horaire, on calcule celui-ci en divisant le minimum mensuel par 169 H 60 n'est pas sans risque d'interprétation et d'applications préjudiciables aux salariés en question.

La teneur de l'article 010 revient, y compris, dans le cadre d'une rémunération au mois, à étendre la remarque précédente à des salariés mensualisés.

2° L'appréciation des niveaux de salaires mensuels garantis, au regard du SMIC se trouve poser beaucoup de problèmes, de nombreux éléments exclus de la vérification du SMIC pouvant être retenus pour vérifier ces salaires mensuels garantis. (prime d'ancienneté pour la partie supérieure à la convention, éléments du salaire ayant une périodicité non mensuelle telle que prime de vacances ou de fin d'année pour la part se situant au delà prévue dans la CCN...)

3° Les termes de l'article 011, dans le 2ème paragraphe, sont pour le moins très ambigus sur la question des heures supplémentaires.

4° La formule utilisée pour la définition des niveaux hiérarchiques de salaires mensuels garantis remet en cause l'échelle hiérarchique définie dans le cadre des coefficients arrêté lors de l'accord sur les classifications, accord dont le paradoxe est qu'il est remis en cause par l'organisation qui n'en était pas signataire.

5°) L'instauration des RMG ne remet pas en cause les accords ou usages d'entreprise relatifs aux éléments à prendre en compte pour vérifier l'application des minima fixés nationalement au niveau de la branche.

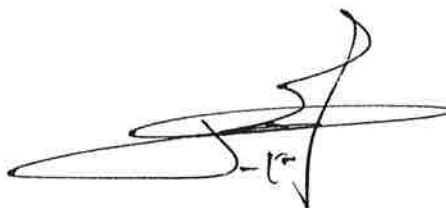
.../...

S'agit-il d'une garantie des accords et usages d'entreprise concernant les différents éléments du salaire et leur prise en compte pour vérifier l'application des minima (et qui, en tout état de cause ne peuvent qu'être supérieur ou égal à la CCN) ou au contraire d'une garantie exclusivement destinée au maintien de l'existant concernant la prise en compte de ces éléments.

Il va de soi que pour nous, seule la première des hypothèses serait conforme à un maintien réel pour les salariés des garanties antérieures qui leur sont applicables. Ceci n'enlevant rien au demeurant aux remarques faites précédemment en ce qui concerne les nouveaux embauchés pour qui des garanties antérieures en vigueur, il est fait aucun cas.

Il va de soi, qu'en vertu de la liste non exhaustive des remarques que nous avons apportées et dans le cas où, (en vertu des dispositions actuelles faisant peu de cas de la représentativité), pareil accord devrait s'appliquer, nous userons non sans en connaître également les limites de notre droit d'opposition à l'extension.

Vous souhaitant bonne réception de la présente, nous vous prions, Monsieur, d'agréer l'expression de nos salutations distinguées.



Michel PETOT
Secrétaire Fédéral

Même courrier adressé en RAR

- au Représentant du Ministère ayant présidé la Commission Paritaire Mixte
- à la Direction départementale du travail de Paris
- Aux autres Organisations syndicales concernées.