

Sous-Commission des Conventions
et Accords

Séance du 30 septembre 1993

C/9

RAPPORT

relatif à l'extension d'un avenant à la convention collective
nationale des tuiles et briques
(rapport après double opposition)

L'avenant n° 28 du 7 avril 1993 à la convention collective nationale de l'industrie des tuiles et briques a fait l'objet d'une double opposition (CGT/CFTC) lors d'un premier examen par la Sous-Commission en procédure accélérée 93/8.

Les motivations jointes peuvent se résumer comme suit :

- Refus du principe même d'un double barème qui a pour effet de remettre en cause l'évolution, voire l'existence, de la prime d'ancienneté et dont la CFTC conteste la légalité au regard de dispositions applicables au SMIC.
- La CGT met en outre en cause certaines des dispositions de l'accord : assiette de calcul des minima, écrasement de la grille de salaires, référence aux 169,30 H, au regard des salariés ayant un horaire inférieur, dispositions de l'article 1.

Enfin, la CGT met en cause certaines des dispositions de la convention collective ayant trait à la classification.

*

* *

En réponse à ces différents points, on rappellera tout d'abord que l'avenant n° 28 a pour unique objet de fixer un mode de rémunération ainsi que des salaires minima.

Les dispositions relatives aux classifications, qui servent de base au barème de salaire, résultent d'un avenant n° 14 du 13 avril 1989 étendu par arrêté du 4 décembre 1989.

Il convient en préalable de rappeler le contexte de négociation dans cette branche. Depuis 1990 aucun accord de salaire concernant les ouvriers et les ETAM n'a été conclu. Ce blocage a conduit à la mise en place d'une commission mixte de négociation

à la fin de l'année 1992. Cinq réunions de négociation ont été nécessaires pour aboutir à la conclusion du présent accord.

Ce dernier tend à organiser le principe d'un double barème ; l'un servant de salaire minima garanti et l'autre de base de calcul à la prime d'ancienneté.

Sur ce point, et en réponse aux arguments des deux organisations opposantes, il faut rappeler que les parties à la négociation ont toute faculté d'établir le système de garantie de rémunération conventionnelle spécifique à leur branche.

Une même liberté concerne la détermination des montants de rémunération ainsi que leur base de calcul.

On relèvera toutefois que la fixation d'une valeur du point applicable uniquement à compter du coefficient 175 ouvrier permet, pour les coefficients qui lui sont inférieurs, de définir des garanties conventionnelles plus favorables que celles découlant d'une valeur de point à 34,95 F.

C'est ainsi que le premier coefficient était supérieur à la valeur du SMIC applicable à la date de signature.

Une telle liberté contractuelle existe aussi pour la fixation des différentes primes.

Sur ce dernier point on précisera que les dispositions de l'article 1 qui tendent à inclure à hauteur de leur montant conventionnel les primes d'ancienneté dans le calcul des minima conventionnels sont sans effet au regard du droit de prévoir des dispositions plus favorables par accord d'entreprise.

La disposition précisant que l'application des barèmes se fait pour un horaire de 169,60 heures, a pour unique objet de préciser l'horaire des salariés concernés. Les salariés ayant un horaire inférieur se verront appliquer ce barème prorata temporis.

Enfin, compte tenu de l'ambiguïté de la rédaction du dernier alinéa de l'article 1 il conviendrait d'étendre celui-ci sous réserve de l'application de l'article L. 132-23 du code du travail: les accords d'entreprises mentionnés ici ne peuvent en effet comporter que des clauses plus favorables aux salariés.

*

* *

L'avis de la Sous-Commission est de nouveau sollicité sur cette demande d'extension.