



Montreuil mardi 27 novembre 2012

Aux Fédérations concernées

OBJET : EXTENSION DES ACCORDS SALAIRES
Procédure Accélérée 2012/15

S.L./F.R.

Activité Garanties Collectives - Salaires Espace revendicatif

☎ 01.48.18.84.48

☎ 01.48.18.81.68

✉ emploi-garanties-coll@cgt.fr

AU SUJET DE L'AVENANT N° 7 du 26/06/2012 O.E.T.A-M des TUILES ET BRIQUES

Notre fédération fait opposition à l'extension de cet avenant, elle souhaite que nous puissions revenir dans le cadre d'une commission mixte paritaire à la négociation de **SALAIRES MINIMA MENSUELS ET HORAIRES GARANTIS** dans cette branche, qui n'a pour les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, aucune garantie de ce type depuis qu'il lui a été substituée une grille de Rémunération Minimum Annuelle Garantie.

Celle-ci ne répond pas aux obligations légales, (au mépris des dispositions du paragraphe II 4°) de l'article L.2261 – 22 du code du travail,

Une convention collective doit comporter le salaire minimum de la catégorie du salarié sans aucune qualification mais également **« contenir les éléments permettant de calculer les salaires garantis applicable par catégorie professionnelle ».**

Si, selon l'article L.2261 – 22 du code du travail c'est une condition « OBLIGATOIRE » pour l'extension d'une CCN, il convient de considérer que se devrait être une condition pour que les accords salariaux se rapportant à cette convention puissent être étendu.

les montants de celle-ci sont fixés de manière nominale et distincte entre les catégories selon des pourcentages dégressifs **sans qu'aucune formule de calcul de la REMAG n'existe pour déterminer le salaire garanti de chacune des catégorie).**

- Groupe 1 : + 4,5 %
- Groupe 2 : + 4 %
- Groupe 3 : + 3,5 %
- Groupe 4 : + 2,6 %
- Groupe 5 : + 2,4 %

Pour éviter tout chevauchement entre le Groupe 3 niveau D et le Groupe 4 niveau A, ce dernier a été fixé à 25 380 €.

De surcroit la REMAG ne garantit nullement, contrairement aux affirmations mensongères qui ont déjà été faites à ce sujet, que la branche dispose d'un accord qui garantisse que dans la branche aucun salaire n'est en dessous du SMIC.

Que l'on ne vienne surtout pas à nouveau nous dire:

« que la REMAG étant supérieur à 12 fois le montant mensuel du SMIC, celle-ci satisfait à l'obligation de n'avoir aucun salaire conventionnellement inférieur au SMIC ».

Le SMIC est horaire et mensuel, il n'y a pas de SMIC à l'année.

Pour les salariés payés au mois (salariés à statut mensuel ou salariés bénéficiant de la mensualisation) c'est le salaire mensuel qui est comparé au montant du SMIC (Cass Soc 29 janvier 2002 n° 99-44.842P)

1°) il n'est pas possible pour un employeur de pratiquer une quelconque compensation entre les rémunérations de deux périodes différentes et par exemple procéder à une appréciation sur l'année soutenant que le SMIC aurait été respecté en moyenne sur les douze mois. Une prime dont la périodicité de versement est supérieure au mois (*exemple : une prime de vacances versée avant le départ en congés payés et une prime de fin d'année ou 13^{ème} mois versée en novembre ou décembre de chaque année, ne peuvent pas être prise en compte pour un autre mois où elles sont effectivement versées*) (circulaire du 29 juillet 1981).

Tout élément de salaire à périodicité particulière et entrant dans les éléments pris en compte dans l'assiette du SMIC ne peut être pris en compte exclusivement le mois où il est versé. (Cass Soc 17 mars 1988 n° 88-41.930P ; Cass Soc 17 septembre 2003 n° 01-43.029P) Il ne peut être dérogé à ce principe, en utilisant comme moyen le versement d'acomptes sur la prime due selon une périodicité autre que celle établie. Cass Crim 20 novembre 1988 n° 86-92.449P).

Le constat est flagrant, si l'on retire de la REMAG la prime de vacances et la prime de fin d'année toutes deux conventionnelles, alors la rémunération annuelle restante est belle et bien inférieure à 12 fois le SMIC pour de nombreuses catégories. Cela alors même, que la REMAG de surcroit inclus dans son assiette, des éléments qui n'entrent absolument pas dans l'assiette du SMIC. (Paiement des temps de pause non considéré comme du temps de travail effectif ; sommes représentant le paiement des astreintes en dehors des temps d'intervention qui eux sont considérés comme temps de travail

effectif ; indemnité compensatrice de prime d'ancienneté pour la partie excédant le montant de la prime d'ancienneté conventionnelle ; paiement de nuisances pour travail en poste, de nuit, les dimanches et fériés ; et bien d'autres éléments expressément exclus de l'assiette du SMIC car représentant des libéralités et éléments de rémunération qui ne sont pas la contrepartie d'un travail effectué par le salarié).

Prenons un salarié au SMIC ayant travaillé toute l'année sur la base de 35 heures hebdomadaires, il aurait au moins 1425,67 € x 12 mois = 17108,04 € auxquels s'ajouteraient obligatoirement d'une part, la prime de vacances conventionnelle et d'autre part, la prime de fin d'année, elle aussi conventionnelle.

Nous attirons également l'attention, sur le fait qu'un comparatif entre minima et salaires effectifs versés n'est plus possible

Prime de vacances conventionnelle = 25% de l'indemnité de congé perçue par le salarié (à minima elle ne peut être inférieure au salaire que le salarié aurait perçu durant cette période s'il avait travaillé, soit au moins 25 % de 5 semaines au SMIC base 35 heures = $9,40 \times 25/100 \times 35 \times 5 = 411,25 \text{ €}$.)

Compte tenu que la prime de fin d'année conventionnelle = 7,5 % de la RMAG, on peut très logiquement en déduire, que pour un salarié payé au SMIC, les 17108,04 € + 411,25 € = 17519,29 €, représentent 92,5 % de la rémunération minimale annuelle qu'il devrait avoir (hors éléments non pris en compte dans l'assiette du SMIC) et que par conséquent la REMAG qu'il devrait percevoir en étant payé au SMIC, ne saurait être inférieure à $17519,29 / 92,5 \times 100 = 18939,77 \text{ €}$. (18957,58 € si l'on fait le calcul de la Prime de vacances sur la base d'une indemnité de congé payé sur la base du dixième de la rémunération annuelle)

Grille des REMAG signées

| | NIVEAU A | NIVEAU B | NIVEAU C | NIVEAU D |
|----------|----------|----------|----------|----------|
| Groupe 1 | 17 814 | 18 284 | 18 644 | 19 226 |
| Groupe 2 | 19 249 | 20 003 | 20 817 | 21 859 |
| Groupe 3 | 21 867 | 22 677 | 23 889 | 25 332 |
| Groupe 4 | 25 380 | 26 140 | 27 689 | 29 784 |
| Groupe 5 | 29 840 | 31 032 | 33 523 | 36 538 |

Au moins trois catégories n'ont pas le SMIC de garanti avec les montants de la REMAG qui y sont attachés.

Aujourd'hui, il y a des entreprises qui au travers des formes de rémunérations qu'elles ont instituées, ont trouvés le moyen de percevoir pour certains travailleurs des exonérations de leurs contributions sociales pour des

travailleurs, au titre des bas salaires, pour lesquels elles ne devraient pas en bénéficier.

Elles paient leurs salariés qualifiés, hautement qualifiés au niveau du SMIC, et pour rester dans le cadre de la REMAG ont institué des systèmes composés d'éléments aléatoires de rémunération (primes diverses) versés en court d'année, mais pas chaque mois.

L'objectif de cette opération, étant que 1,6 fois le SMIC ramasse un maximum de monde.

(Si l'on retranche de la REMAG d'un salarié classé dans le groupe 5 niveau B, sa prime de fin d'année et la prime de vacances telles que définies par la convention collective, et que l'on divise le résultat par 12, alors on ce retrouve en dessous de 1,6 fois le montant du SMIC).

Pour l'avenant 49 des cadres des TUILES ET BRIQUES

La CGT considère que se sont des salaires lamentables, il va bientôt falloir être cadre dirigeant pour atteindre le plafond de la sécurité sociale.

Nous ajoutons à cela que le membre de phrase :

« Pour toutes les dispositions contractuelles faisant référence à un minimum horaire, on calcule celui-ci en divisant le minimum mensuel par l'horaire du Cadre concerné ».

Devrait être exclu de l'extension de l'accord étant source de discrimination de traitement, entre les travailleurs concernés.

La CGT ne fera pas opposition à l'extension de l'accord, sous réserve que cette rédaction fortement ambigüe, soit exclue de l'extension.

(A moins que les employeurs en arrivent à la conclusion qu'un salarié à mi-temps doit gagner autant qu'un salarié à plein temps ? Mais il ne semble pas que ce soit ça l'objectif visé par cette rédaction).

| SMG Mensuel | SMG x 12 | P.Vacances | P.Fin d'année | RMAG |
|-------------|-------------|------------|---------------|-------------|
| 1 460,00 € | 17 520,00 € | 421,50 € | 1 454,72 € | 19 396,22 € |
| 1 498,54 € | 17 982,49 € | 432,63 € | 1 493,12 € | 19 908,23 € |
| 1 528,00 € | 18 336,03 € | 441,13 € | 1 522,47 € | 20 299,64 € |
| 1 575,71 € | 18 908,49 € | 454,91 € | 1 570,00 € | 20 933,40 € |
| 1 585,21 € | 19 022,57 € | 457,65 € | 1 579,48 € | 21 059,69 € |
| 1 647,31 € | 19 767,68 € | 475,58 € | 1 641,35 € | 21 884,61 € |
| 1 670,19 € | 20 042,31 € | 482,18 € | 1 664,15 € | 22 188,64 € |
| 1 719,99 € | 20 639,84 € | 496,56 € | 1 713,76 € | 22 850,16 € |
| 1 809,52 € | 21 714,23 € | 522,41 € | 1 802,97 € | 24 039,61 € |
| 1 876,49 € | 22 517,93 € | 541,74 € | 1 869,70 € | 24 929,38 € |
| 1 976,79 € | 23 721,42 € | 570,70 € | 1 969,63 € | 26 261,75 € |
| 2 096,18 € | 25 154,10 € | 605,17 € | 2 088,59 € | 27 847,86 € |
| 2 105,68 € | 25 268,18 € | 607,91 € | 2 098,06 € | 27 974,16 € |
| 2 182,08 € | 26 184,93 € | 629,97 € | 2 174,18 € | 28 989,08 € |
| 2 311,32 € | 27 735,80 € | 667,28 € | 2 302,95 € | 30 706,03 € |
| 2 486,21 € | 29 834,46 € | 717,77 € | 2 477,21 € | 33 029,44 € |
| 2 495,80 € | 29 949,57 € | 720,54 € | 2 486,77 € | 33 156,87 € |
| 2 595,49 € | 31 145,87 € | 749,32 € | 2 586,10 € | 34 481,28 € |
| 2 803,78 € | 33 645,35 € | 809,45 € | 2 793,63 € | 37 248,43 € |
| 3 056,01 € | 36 672,06 € | 882,27 € | 3 044,95 € | 40 599,28 € |

