

Accord du 20 juin 2013 relatif à la révision partielle de la CCN Mise à jour du guide d'accompagnement

Comment appréhender la situation d'un salarié qui bénéficie du statut cadre indépendamment des dispositions de la Convention collective nationale des SSTI, avant sa révision ?

Dans les SSTI, un certain nombre de salariés bénéficient du statut cadre, indépendamment des dispositions de la CCN, avant sa révision. Se pose ainsi la question de leur classement dans le cadre de l'application de l'Accord du 20 juin 2013 portant révision partielle de la CCN.

Au regard de cette situation, il semblerait que les 4 solutions ci-après soient envisageables :

1. **Par avenant au contrat de travail**, il est décidé de "surclasser" ces salariés dans la nouvelle grille de classification, ce qui induit d'allouer la rémunération correspondante, ainsi que ses modalités d'évolution. Les dispositions relatives au personnel cadre s'appliqueraient donc.
2. **Par avenant au contrat de travail**, il est proposé et accepté d'attribuer la classe correspondante au personnel non cadre, avec toutes les conséquences. Toutefois, il est peu probable que cette hypothèse soit envisageable en pratique.
3. **Par avenant au contrat de travail**, le statut cadre est maintenu pour tout ce qui concerne les avantages internes (sous réserve de la position de l'Agirc en la matière), et, le cas échéant, de tout ou partie des avantages conventionnels, à l'exception de la rémunération. Mais il conviendrait, ici, d'explicitement que le maintien de ce classement correspondait déjà à un surclassement, lequel est maintenu, sauf s'agissant de la rémunération conventionnelle.
4. **Par avenant au contrat de travail**, il est décidé d'attribuer la nouvelle classification (non cadre) et de maintenir contractuellement certains avantages internes ou conventionnels du statut cadre.

On précisera que ces observations peuvent être modifiées, si l'origine du statut cadre résulte d'un accord collectif antérieur.

En outre, au regard du principe d'égalité de traitement, il conviendrait de retenir la même solution pour tous les salariés classés dans la même situation.

Rappel sur l'articulation entre un accord collectif et l'Accord de branche du 20 juin 2013 portant révision partielle de la CCN

A la lecture de différents accords d'entreprise qui ont été transmis au Pôle juridique du Cisme, il apparaît que certains d'entre eux instaurent une indexation de la rémunération du personnel cadre et du personnel non cadre sur "la rémunération minimale mensuelle par coefficient" et sur la valeur du point Cisme pour le personnel non cadres (+ x %).

Ces dispositions préexistantes peuvent perdurer mais n'emportent pas pour autant une transposition automatique à la nouvelle rémunération annuelle en la majorant du pourcentage prévu par l'accord d'entreprise. Dès lors, le dispositif de l'accord peut rester en l'état (non évolutif) et être comparé jusqu'à rattrapage par la rémunération née de la nouvelle grille de classification.

Il est également possible, en révisant l'accord collectif, de créer une indemnité différentielle (entre la rémunération du SSTI et la nouvelle rémunération issue de l'Accord du 20 juin 2013 précité), destinée à maintenir le salaire antérieur si celui-ci s'avérait plus important.

On indiquera, en outre, que la situation de nouveaux salariés pourrait poser quelques difficultés, les dispositions plus favorables devant continuer à produire effet. L'avenant de révision instituant, le cas échéant, une indemnité différentielle, ne s'appliquerait qu'aux salariés en place, s'il était signé avant le 31 décembre 2013. Les salariés recrutés après cette date ne pourraient se prévaloir de cette indemnité, car ils ne seraient pas placés dans la même situation (l'avenant de révision pourrait d'ailleurs le préciser).

Si aucun avenant de révision n'a été signé avant le 31 décembre 2013, il conviendrait, le cas échéant, de signer avant le 31 mars 2014, date ultime d'application de l'accord de branche, et de créer l'indemnité différentielle à partir du 1^{er} avril 2014, uniquement pour les

salariés présents à cette date, y compris ceux recrutés entre le 1^{er} janvier et le 31 mars. Il conviendrait alors d'expliquer, dans l'avenant de révision, que l'indemnité différentielle est créée en contrepartie de l'abandon du système d'indexation automatique issu de l'accord d'entreprise, et qui ne concerne donc que ceux des salariés présents au jour de l'avenant de révision.

Enfin, si ces options ne pouvaient être retenues, une dénonciation de l'accord demeurerait possible tout en maintenant le système de rémunération né de l'accord d'entreprise, pour les salariés présents au jour de la dénonciation, sauf accord de substitution qui pourrait aboutir aussi à l'indemnité différentielle, uniquement pour les salariés présents au jour de la dénonciation.

Publication d'une nouvelle annexe au guide d'accompagnement précité (cf. Annexe 5 du Guide)

Dans le cadre de la mise en œuvre de l'Accord du 20 juin 2013 portant révision partielle de la Convention collective nationale des SSTI, une nouvelle annexe, relative aux bulletins de paie, complète le guide d'accompagnement.

La question 11 de l'actuelle Annexe 4 dudit guide rappelait que le contenu du bulletin de paie est réglementé par les articles R. 3243-1 à R. 3243-6 du Code du travail et proposait, à **titre d'exemple**, une présentation de bulletin de paie. Toutefois, vous avez été nombreux à vous interroger sur l'obligation d'y indiquer expressément la mention "libre complément" (qui correspond, en pratique, à la somme versée par l'employeur au-dessus de la rémunération minimale garantie).

On confirmera donc ici que cette mention n'est en aucun cas obligatoire et peut même entraîner une certaine confusion pour les salariés, qui voient la présentation de leur rémunération brute modifiée.

Les partenaires sociaux de la branche ont évoqué ce point le 19 décembre dernier et ont, en effet, considéré qu'elle était, pour cette raison, inopportune.

Pour plus de détail, nous vous invitons à prendre connaissance de l'annexe évoquée ci-dessus. ■