



## Informations suite à la sous-commission conventions et accords (SCCA) du 21 mai 2019

### Réunion du 21 mai

Lors de la sous-commission du 21 mai 2019 concernant les conventions et accords, plusieurs accords de branches abordant le salaire minimum hiérarchique (SMH) ont été examinés. Ces accords de branches avaient tenté de sécuriser les éléments de salaire ou de rémunération minimale de branches, en particulier les primes (ancienneté, treizième etc.). Certains d'entre eux ont été proposés à l'extension par le ministère, **soit avec des réserves** (des remarques de l'administration qui accompagnent l'arrêté d'extension), **soit avec un refus d'extension de certaines clauses**.

Le ministère a de nouveau confirmé sa « doctrine » du salaire minimum hiérarchique (SMH). Il émet des réserves et des exclusions de certaines clauses qui définissent autrement le salaire minimum hiérarchique et/ou tentent de sécuriser les salaires minimum de branches (voir note sur SMH).

Il « impose » sa définition du salaire minimum hiérarchique.

Il s'agit, selon lui, du « salaire de base stricto sensu intégrant les avantages en nature mais excluant tout complément de salaire » (par conséquent, hors toutes primes et majoration). Pour le ministère du travail, les éléments hors salaire de base sont du bloc 3 ; en conséquence, l'accord d'entreprise pourra y déroger.

Sa conception demeure particulièrement restrictive, elle correspond selon lui à une juste application des ordonnances Macron.

Le ministère a différencié ces accords en cinq catégories.

Deux catégories pour lesquelles il étendra avec des réserves et trois autres pour lesquelles il refusera l'extension de certaines clauses.

### Extension avec réserves

**1<sup>er</sup> catégorie** : lorsque l'accord de branche vise un élément de salaire (par exemple une prime de fin d'année) en stipulant qu'il s'agit d'un montant minimum qui s'imposerait. Le ministère affirme alors dans ses observations qu'un accord d'entreprise peut y déroger en application des ordonnances Macron.

**2<sup>e</sup> catégorie** : lorsqu'une clause prévoit le caractère impératif de l'accord. Le ministère rappelle alors dans ses observations qu'un accord d'entreprise peut y déroger en application des ordonnances Macron.

### Refus d'extension de certaines clauses

**3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> catégories** : d'une part, lorsqu'un accord prévoit qu'un accord d'entreprise ne peut déroger à ses dispositions que dans un sens plus favorable au salarié, d'autre part, lorsqu'il interdit toute dérogation dans un sens défavorable au salarié. *Il s'agit en fait des clauses de verrouillage.*

**5<sup>ème</sup> catégorie** : dès lors que l'accord identifie et inclus des éléments de salaire dans le SMH, la clause est exclue de l'extension (voir B8)

Pourtant, lors de cette réunion, l'ensemble des OS a, à nouveau, fait part de son désaccord. Les OP l'ont également fait mais pour des raisons différentes. Le MEDEF considère que le SMH est une assiette de comparaison avec le salaire minimum prévu par l'accord d'entreprise. Les autres OP ont surtout insisté sur leur attachement au contenu de l'accord de branche.

La réponse du DGT a été d'affirmer qu'il s'agit de la doctrine définitive de l'administration et que la voie du recours administratif est ouverte aux organisations qui souhaitent s'opposer aux arrêtés d'extensions ainsi rédigés. C'était presque une invitation à saisir le Conseil d'Etat.

### **Suite à la Sous-commission conventions et accords du 21 mai 2019**

Début juin plusieurs accords de branche ont été étendus avec les réserves et exclusions correspondant à cette doctrine administrative.

A plusieurs reprises, la CGT a interpellé le Ministère du travail pour : d'une part, contester sa doctrine erronée du SMH et, d'autre part, réclamer l'extension rapide des accords bloqués par la DGT en raison, notamment de leur définition différente du SMH.

Face à la décision de la DGT de mettre en œuvre sa doctrine restrictive :

- une réunion unitaire se tiendra prochainement afin de discuter avec les autres OS de la meilleure manière de réagir, si possible unitairement. Il y'a la voie du contentieux mais également d'autres formes d'action.  
Le point d'analyse partagé par l'ensemble des OS est la suivante : c'est aux négociateurs de branches de déterminer à quoi correspond la notion de SMH dans leur profession.
- une réflexion sera entreprise par DLAJ avec les universitaires qui partageraient notre analyse afin qu'ils travaillent sur cette question et nous apportent ainsi leur contribution en terme d'argumentation juridique.

### **Remarques :**

Une décision du conseil d'Etat à laquelle semble nous inciter le DGT peut, si elle nous donne raison aboutir à l'annulation des arrêtés d'extension et obligerait l'administration à modifier ses réserves ou supprimer ses refus d'extension. Mais en cas de rejet, cela renforcerait l'administration et le patronat dans les négociations de branches. Néanmoins, il semble que d'autres OS projettent tout de même d'entamer une action en justice.

### **Important :**

Il appartient aux Fédérations de décider ou non d'aller en contestation. Néanmoins, nous conseillons à celles qui souhaiteraient saisir le Conseil d'Etat sur cette question de le faire en concertation avec la confédération (DLAJ et le collectif démocratie sociale) afin d'y travailler ensemble et le partager avec l'ensemble des fédérations.

DLAJ et le collectif démocratie sociale sont disponibles pour tout échange et aide que vous souhaiteriez sur ces questions. Pour cela vous pouvez nous contactez sur la boite email suivante : [democratie-sociale@cgt.fr](mailto:democratie-sociale@cgt.fr)

**Rappel :** *La possibilité d'exercer un recours en annulation d'un arrêté d'extension doit se faire dans un délai de deux mois à compter de la publication de cet arrêté. Le recours se fait devant le Conseil d'Etat.*

Le 18 juin 2019  
Jamila Mansour  
Espace revendicatif  
mail : [democratie-sociale@cgt.fr](mailto:democratie-sociale@cgt.fr)