



**Caisse d'Épargne  
Auvergne/Limousin**

ADRESSE XENIUM - 18 AVENUE D'ARIANE  
87022 LIMOGES  
TEL 05 55 33 87 12  
MAIL [cepal@cfdt-ecureuil.com](mailto:cepal@cfdt-ecureuil.com)  
CONTACTS Jacky TRICARD  
Jean-Christophe BAYARD  
Gérard AUDOIN  
Catherine LANTERNAT

## LES CONTENTIEUX SALARIAUX : UNE NECESSAIRE MISE AU POINT

Pourquoi reparler des contentieux salariaux aujourd'hui ? Les nombreux contacts que nous pouvons avoir avec nos collègues, nous révèlent qu'une certaine confusion existe. Plusieurs dossiers (1.) RATRAPAGE DES ANCIENNES PRIMES -2.) MODIFICATION DES FICHES DE PAYE - 3.) GRATIFICATION DE FIN D'ANNEE *13eme MOIS*) se superposent, il convient donc de les prendre les uns après les autres en cessant de tout mélanger :

### **HISTORIQUE : que s'est-il passé suite à la réforme des Caisses d'épargne en 2002 ?**

En Caisse d'épargne, avant 2002, le salarié percevait une partie de sa rémunération en fonction de la composition de sa famille (pour la prime familiale et pour la prime de vacances) et de son ancienneté dans l'entreprise (pour la prime de durée d'expérience dite PDE).

Cette situation déplaisait fortement au patron de l'époque Charles MILHAUD et à ses sbires qui ont décidé de ne plus payer les collègues en fonction de ces critères familiaux et d'anciennetés. Pour se faire, la CNCE a dénoncé les articles du statut du personnel qui traitaient de ces thèmes.

Et de ce point de vue, ils ont parfaitement réussi : **depuis le 22 octobre 2002, personne ne gagne un euro de plus en fonction de l'arrivée dans la famille d'un nouvel enfant, n  ou adopté. Personne ne gagne un euro de plus, depuis le 22 octobre 2002, parce qu'il a une ancienneté dans le groupe Caisse d' pargne.** Ces formidables reculs sont actés pour tous, récemment embauchés ou anciens dans la maison.

Ces avantages liés à l'ancienneté et à la famille sont perdus pour tous les salariés, cependant, pour les collègues présents en Caisse d'épargne le **22 octobre 2002**, les sommes concernées ont été maintenues, gelées et ajoutées au salaire brut de base en novembre 2002. C'est ce que les spécialistes de la paye appellent d'un terme étrange : **la cristallisation des avantages individuels acquis.**

La VICTOIRE JURIDIQUE sur les primes, c'est quoi ?

L'application de ces accords sur les primes avait laissé, avant leur suppression en 2002, des zones d'ombre ou de contestation.

Dès 2002, des militants CFDT et SU sont allés faire dire le droit pour 3 situations :

- Doit-on payer les primes complètes ou en fonction du temps de travail pour les salariés à temps partiel ?
- Doit-on maintenir les primes lorsque l'enfant n'est plus à charge ?
- Doit-on payer les primes aux deux membres d'un « couple  cureuil »

Au terme d'un parcours long et compliqué dans les arcanes des tribunaux français : Conseils des Prud'hommes, Cours d'Appel et Cour de cassation...ont donné raison aux salariés, mais les directions faisaient tout pour retarder l'application des décisions et surtout obligeaient les salariés à saisir individuellement le conseil des prud'hommes.

Nouveau groupe (BPCE), nouveau patron (FRANCOIS PEROL) : Changement d'attitude, la direction nationale donne ordre aux directions régionales de céder sur ces contentieux, en gage de bonne volonté et d'ouverture pour faciliter la fusion BPCE, peut-être, pour ne pas risquer d'être condamnée, sûrement !

## **1.) LE RATRAPAGE DES ANCIENNES PRIMES : 1<sup>er</sup> LITIGE (affaire jugée, en cour de cassation et favorable aux salariés qui fait donc jurisprudence)**

Des victoires juridiques successives pour la CFDT à l'origine de l'affaire, et pour le SU plusieurs jugements des différentes cours de cassation gagnés et favorables aux salariés ont obligé l'employeur à verser dans leur intégralité les anciennes primes familiales, primes de durée d'expérience et primes de vacances. Ces jugements permettent aujourd'hui un rattrapage de salaires pour les salariés à temps partiel, Parent d'enfant(s) de + 18ans plus à charge et conjoint d'un salarié dont les deux membres travaillent à la Caisse d'Épargne.

Qui est CONCERNE ? Que faire AUJOURD'HUI ?

Pour les collègues accompagnés par la CFDT qui ont assigné l'employeur aux Prud'hommes le rattrapage se fait sur 7 ans, pour les collègues qui n'avaient rien entrepris il faut contacter la direction, l'employeur ne régularisant pas spontanément les salaires : Sont concernés les salariés présents en Caisse d'Épargne avant le 22/10/2002 qui répondent au moins à une des définitions suivantes :

- **Temps partiel avant ou après le 22/10/2002**
- **conjoint d'un salarié dont les deux membres travaillent à la Caisse d'Épargne avant le 22/10/2002 « couple écoreuil »**
- **Parent d'enfant(s) de +18ans avant le 22/10/2002**

Si vous essayez un refus de la Direction, contactez-nous, le cas s'est déjà produit et le collègue était pourtant bien concerné par la régularisation (La date butoir du 30.11.2009 n'empêche pas la régularisation pour les retardataires).

Pour vérification, les documents à fournir sont les suivants :

- Livret de famille complet**
- Fiches de paye d'octobre & novembre 2002, mai & juin 2003**
- Fiches de paye de décembre 2009 & janvier 2010**

Après prise en compte du dossier par la direction suivant les directives de François PEROL, Deux possibilités s'offrent aux salariés concernés :

- Accepter la transaction et signer un protocole avec rattrapage de 13mois et intégration mensuelle.**
- Refuser la transaction et déposer un dossier au Tribunal de Prud'hommes en demandant un rattrapage sur 5ans.**

## **2.) LA MODIFICATION DES FICHES DE PAYE : 2<sup>ème</sup> LITIGE (affaire définitivement jugée en cour de cassation).**

Le jugement à l'initiative du syndicat SUD a modifié votre fiche de paye du mois de janvier 2010. Cet arrêt de la cour de cassation oblige l'employeur à faire apparaître de nouveau sur votre bulletin de salaire, les lignes des anciennes primes acquises qui avaient été intégrées dans le salaire de base depuis le 01 novembre 2002.

Depuis janvier 2010, vous voyez apparaître 3 nouvelles lignes sur votre bulletin de salaire :

1er ligne : AIA\* prime familiale, correspond à la cristallisation de cette prime au 01 novembre 2002.

2ème ligne : AIA\* prime de durée et d'expérience, correspond à la cristallisation au 01 novembre 2002 de votre ancienneté.

3ème ligne : AIA\* prime de vacances, correspond à la cristallisation de cette prime au 01 juin 2003.

\*(AIA : Avantages Individuels Acquis)

Aujourd'hui sans conséquences sur les rémunérations, mais demain une « VICTOIRE JURIDIQUE », qui n'en est peut-être pas une ? En effet un simple jeu d'écriture apriori, sur votre fiche de paye, mais qui pourrait dans le futur limiter toutes les augmentations au salaire de base (1<sup>ère</sup> ligne du bulletin de salaire), sans prendre en considération les anciennes primes comme auparavant, très fâcheuse conséquence, d'une décision de justice pourtant favorable, on se retrouve avec une perte d'avantages acquis pour la majorité des salariés. Ce jugement ouvre la porte à la non revalorisation des anciennes primes, c'est l'histoire bien connu de l'arroseur arrosé !

Qui est CONCERNE ? Que faire AUJOURD'HUI ?

Pour ceux présents avant juin 2003 et uniquement, deux cas de figures sont possibles :

1er cas : celui des salariés qui n'ont pas eu de promotion(s). Ces salariés là vont voir, la présentation de leur bulletin de salaire modifié. La première ligne du bulletin de salaire (salaire de base) peut dans certains cas être inférieure à la RAM.

2ème cas : celui des salariés ayant pris au moins une promotion avec une augmentation de classification, entre le 1er septembre 2004 et le 31 12 2009.

C'est à partir de septembre 2004 que s'applique l'accord collectif national sur les carrières des salariés. Toute promotion doit avoir pour conséquence une augmentation minimale correspondant à 35% du différentiel entre les RAM des deux classifications.

Dans ce cas-là, la DRH doit procéder à une reconstitution de carrière en comparant votre salaire hors primes cristallisées avec les évolutions des RAM et faire une régularisation financière s'il y a lieu.

Dans les deux cas plusieurs questions demeurent en suspend, que nous aurons l'occasion de poser lors des prochaines réunions avec la direction. Dans le cas où le nouveau salaire de base après modification du bulletin de salaire serait en dessous de la rémunération annuelle minimum (RAM), la direction va-t-elle effectuer le rattrapage de salaire ? Après l'extraction des anciennes primes du salaire de base, quels sont les éléments de salaire qui composent la RAM ? Questions essentielles pour comparer votre salaire de base (première ligne de votre salaire) avec la RAM de votre classification pour d'éventuels rattrapages de salaires. CQFD !

### **3.) GRATIFICATION DE FIN D'ANNEE (13<sup>ème</sup> mois): 3<sup>ème</sup> LITIGE (nouvelle affaire non jugée, aucune jurisprudence actuellement, tout reste à faire).**

L'article 17 de l'accord du 19 décembre 1985 instituait UNE GRATIFICATION dite 13<sup>ème</sup> mois, égale au montant, en francs, des éléments de la rémunération effective du mois de décembre, dont la périodicité de versement est mensuelle (un treizième mois payé mensuellement).

Cette gratification de fin d'année n'aurait (nous restons au conditionnel) pas été intégrée dans le salaire de base, le 1<sup>er</sup> novembre 2002, comme cela a été fait pour la prime familiale, la prime de durée d'expérience, ou la prime de vacances, cette gratification de fin d'année que percevaient les salariés constituerait un avantage individuel acquis suite à la dénonciation de l'accord collectif du 19 12 1985.

L'article du code du travail L.2261-13 sur maintien des avantages individuels acquis dit que lorsque l'accord qui a été dénoncé n'a pas été remplacé par un nouvel accord dans un délai d'un an, les salariés de l'entreprise concernée conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis. C'est effectivement le cas pour l'accord du 19 décembre 1985 dénoncé.

Un doute subsiste, à bien y regarder, il semble que cette gratification n'a jamais été payée depuis, d'ailleurs le bulletin de salaire modifié de janvier 2010 ne fait pas apparaître la ligne AIA gratification de fin d'année, une brèche judiciaire s'ouvrirait.

A ce jour, nous restons prudents, nous consultons nos juristes et nos avocats pour savoir si nous allons saisir les tribunaux sur cette affaire et ils ne débordent pas d'optimisme. En effet, comment expliquer à un juge que notre rémunération n'a pas diminuée lors de l'intégration des primes acquises au 1<sup>er</sup> novembre 2002 et ensuite que cette gratification payée autrefois mensuelle aurait tout simplement été remplacée par un treizième mois versé en une seule fois en décembre, ce qui revient à réclamer deux fois le 13<sup>ème</sup> mois...pas facile à démontrer.

Il est toujours plus facile de faire miroiter le jackpot que d'expliquer, surtout quand il faut expliquer que **non, nous n'avons pas « perdu » notre 13<sup>ème</sup> mois** et que **si l'on en veut un 14<sup>ème</sup>**, pourquoi pas !, mais alors **POUR TOUTES ET POUR TOUS**, et que pour y arriver, il va falloir se mobiliser sérieusement...

Une réunion de Commission Paritaire Nationale doit avoir lieu à la mi-mars avec Mr Jean-Luc VERGNE et toutes les Organisations Syndicales pour définir des thèmes de négociations (Pour notre part : Structure de la rémunération, classifications, niveau des RAM, montant de l'évolution salariale en cas de promotion, dispositif de reconnaissance de l'avancement dans l'emploi, intéressement branche...), si la négociation aboutissait à un nouveau dispositif conventionnel de qualité, cohérent, équilibré et non contestable, tout le monde y trouverait son compte...

La CFDT est prête à vous apporter son soutien, son expertise et son expérience que vous soyez ou non adhérent, n'hésitez pas à nous contacter.

LIMOGES, le 16 Février 2010

Pour la section CFDT/CEPAL

Vos délégués syndicaux : Jean-Christophe BAYARD & Gérard AUDOIN