

Tuiles et briques

Dans la branche le scandale continue sur les salaires au regard des qualifications.

Voici ci-dessous les dispositions de l'accord de 2014

OUVRIERS – EMPLOYÉS - TECHNICIEN et AGENTS DE MAÎTRISE

ARTICLE 1 : BAREME DES REMUNERATIONS MINIMALES ANNUELLES GARANTIES

L'ensemble des Rémunérations Minimales Annuelles Garanties (REMAG) issues de l'accord du 13/02/2004 relatif à la Classification des ouvriers et employés, techniciens, agents de maîtrise (Etam) et de ses avenants n°1 à 9 afférents aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la Convention Collective Nationale des Tuiles et Briques du 17 février 1982 est revalorisé :

de façon dégressive de 1,8% pour le groupe 1 niveau A à 0,9% pour le groupe 5 niveau D.

En conséquence, et conformément au présent accord, la REMAG des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la Convention Collective Nationale des Tuiles et Briques du 17 février 1982 s'établit à compter du 1^{er} janvier 2014 selon le barème suivant :

	NIVEAU A	NIVEAU B	NIVEAU C	NIVEAU D
Groupe 1	18 406 €	18 883 €	19 247 €	19 838 €
Groupe 2	19 853 €	20 620 €	21 449 €	22 513 €
Groupe 3	22 520 €	23 333 €	24 569 €	26 041 €
Groupe 4	26 078 €	26 846 €	28 423 €	30 560 €
Groupe 5	30 604 €	31 810 €	34 348 €	37 422 €

INGENIEURS et CADRES

Les salaires minima des cadres s'établissent comme suit à partir du 1^{er} janvier 2014 pour un travail à temps plein :

CATEGORIES	
Catégorie I	
300	1 829,40 €
322	1 963,56 €
344	2 097,71 €
Catégorie II	
366	2 231,87 €
388	2 366,02 €
410	2 500,18 €
432	2 634,34 €
454	2 768,49 €
476	2 902,65 €
498	3 036,80 €
Catégorie III	
520	3 170,96 €
542	3 305,12 €
564	3 439,27 €
586	3 573,43 €
608	3 707,58 €
630	3 841,74 €
652	3 975,90 €

Le salaire mensuel minimum des Cadres est calculé en multipliant le point Cadre fixé à **6,098 €** par le coefficient de la catégorie.

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.

Enfin les primes de fin d'année et de vacances, ne peuvent être prises en compte que pour les mois où elles sont versées et pas en étant fractionnée sur chaque mois (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).

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)

Nombre de ces éléments qui n'entrent pas dans le SMIC sont hélas inclus dans la REMAG.

La REMAG ne saurait donc être une garantie comme quoi dans la branche, aucun salarié ne peut se retrouver **en application de la garantie conventionnelle** payé en dessous du SMIC.

Second constat :

Sur la prime d'ancienneté, l'accord montre clairement que les dispositifs « nouvelles classifications et REMAG » ont surtout permis au patronat de la branche de tordre le coup à la prime d'ancienneté conventionnelle qui s'est trouvée bloquée depuis 2004 ;

ARTICLE 2 : BAREME DE LA PRIME D'ANCIENNETE

Le Barème de la prime d'ancienneté est maintenu dans les mêmes termes que les avenants à l'accord du 13/02/2004 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la Convention Collective Nationale des Tuiles et Briques du 17 février 1982 à savoir :

	Euros / mensuel				
	3 ans d'ancienneté	6 ans d'ancienneté	9 ans d'ancienneté	12 ans d'ancienneté	15 ans d'ancienneté
Groupe 1	23	46	69	92	115
Groupe 2	27	54	81	108	135
Groupe 3	30	60	90	120	150
Groupe 4	40	80	120	160	200
Groupe 5	50	100	150	200	250

Rappelons que le salarié dont la prime d'ancienneté serait, au moment de l'entrée en vigueur de l'avenant n°1, supérieure à celle prévue par le barème ci-dessus défini, percevra, en plus de la prime découlant du barème ci-dessus, une prime différentielle égale à l'écart entre la prime qu'il perçoit effectivement et celle prévue par ce nouveau barème.

Le montant de cette indemnité différentielle sera versée tant qu'il subsistera un écart entre le montant en valeur de la prime d'ancienneté acquise au moment de l'entrée en vigueur du présent avenant et celle calculée par application du barème ci-dessus.