

Force Ouvrière

AXA FRANCE

Juillet 2006

COMMENT « GAGNER LA PREFERENCE » EN MEPRISANT LES REGLES CONVENTIONNELLES ET LES DECISIONS JUDICIAIRES ?

Axa au-dessus des tribunaux

L'affaire individuelle opposant, sur le paiement de sa prime d'expérience (voir notre tract de juin 2006), un salarié de Pessac à Axa France étant définitivement jugée, nous avons demandé à Monsieur PIERSON d'étendre cette décision judiciaire à l'ensemble de la population concernée.

C'est par l'entremise du Directeur du Développement Social qu'il nous fait connaître sa position :

« Vous nous avez attiré notre attention sur la décision rendue par la Chambre Sociale de la Cour de Cassation le 4 avril dernier, dans un dossier relatif à la prime d'expérience.

Nous procédons actuellement aux études nécessaires car cet arrêt, rendu en formation restreinte, ne saurait fixer la doctrine de la Cour de Cassation.

Il relève d'avantage d'un arrêt d'espèce, d'autant qu'il ne semble pas ressortir des éléments du dossier que le différend ait été tranché après appréciation globale par les magistrats de la norme la plus favorable. »

Au-delà de la syntaxe incertaine et du fait qu'il émane de la Cour de Cassation une jurisprudence (interprétation de la Loi) et non pas une doctrine (opinion exprimée par des juristes), nous retenons de cette réponse qu'**Axa n'entend pas étendre la décision rendue par la Cour d'Appel de Bordeaux aux salariés relevant d'une même situation.**

Nous avons également traité ce point lors de la séance du Comité d'Établissement PP-SO du 29 juin 2006.

La Direction à qui nous demandions une information sur le nombre de salariés se trouvant dans une situation identique, nous a

indiqué qu'elle n'était pas en mesure de faire une telle étude et que seule la Direction Centrale disposait des outils appropriés.

Nous avons appris à cette occasion que le mécanisme, contesté et condamné, continuait à être appliqué au sein de l'entreprise.

Enfin, nous avons déposé une réclamation collective à l'occasion de la réunion des Délégués du Personnel du site de Pessac.

La Direction nous répond (certainement sous la dictée des services juridiques centraux) :

« L'arrêt rendu par la Cour de Cassation est un arrêt d'espèce, spécifique à un collaborateur, qui ne règle que le litige avec ce dernier.

Cet arrêt n'appelle donc pas d'action particulière de l'Entreprise. »

Il y a, d'un côté, les slogans de façade :

« Gagner la préférence de ses salariés et de la cité ».

Puis de l'autre, il y a les actes :

Mépris d'une décision judiciaire et mépris à l'égard de son personnel qui défend ses droits issus d'une convention collective !

Derrière cette « position juridique », se cache une véritable hypocrisie !

Nous ne pensons pas un seul instant que la Direction d'Axa soit convaincue de la justesse de sa position.

En revanche, elle spéculé sur le renoncement de ses salariés à faire valoir leurs droits en justice. Quelle noblesse !

En effet, il est a priori extrêmement délicat pour un salarié de saisir le conseil des prud'hommes

en vue de lui faire trancher un litige qui l'oppose à son employeur.

Ces situations naissent, il est vrai, le plus souvent une fois la rupture du contrat de travail consommée.

Pour notre part, nous pensons également que les tribunaux constituent l'ultime recours lorsqu'un salarié et son employeur sont en désaccord.

C'est pour cette raison que nous avons entamé toutes les démarches possibles et imaginables au sein de l'entreprise, de septembre 1999 à février 2001.

C'est pour ces mêmes raisons que nous nous sommes récemment adressés à Monsieur PIERSON et que nous avons abordé ce point tant en C.E. qu'en DP.

Force est de constater que la Direction maintient son cap et s'entête !

Nous saurons l'expliquer devant les Conseils de Prud'hommes, dévoiler cette mauvaise foi caractérisée et révéler ce qui constitue aujourd'hui une résistance abusive !

Quels sont les salariés concernés ?

D'aucuns pensent, à tort, que seuls les salariés « ex-UAP » sont susceptibles d'être concernés par le non-respect des règles édictées par la Convention Collective.

En fait, tous les salariés recrutés depuis la prise d'effet de la Convention Collective Nationale du 27 mai 1992 et qui ont bénéficié d'un passage en classe 2, 3 ou 4 à compter du 1^{er} juillet 1999 et jusqu'à ce jour peuvent être concernés.

A l'occasion de cette promotion, si le niveau de votre rémunération se situait en deçà de la **Rémunération Minimale Annuelle** de la classe acquise, vous avez, à coup sûr, le profil du salarié lésé !

Pour mémoire, Axa se contente de porter la rémunération du salarié au niveau du plancher de la classe atteinte alors qu'elle se doit d'y ajouter la prime d'expérience.

De manière plus précise, nous vous communiquons un tableau exposant le montant de la rémunération versée, au regard de la

rémunération due, selon la période à laquelle s'effectue le changement de classe.

Passage de classe 3 en classe 4 pour un salarié bénéficiant d'une ancienneté d'au moins 5 ans au jour de la promotion

Année	Salaires versé (Plancher Axa)	Salaires dû (incluant la prime d'expérience)
01/05/2006	24.520 €	25.746 €
01/01/2005	24.217 €	25.427 €
01/01/2004	23.620 €	24.801 €
01/01/2003	23.268 €	24.413 €
01/01/2002	22.922 €	24.068 €
01/03/2001	22.695 €	23.830 €
01/01/2001	22.695 €	23.721 €*
01/12/2000	146.810 F	153.345 F*
01/01/2000	145.934 F	152.469 F*
01/07/1999	143.770 F	150.305 F*

*Avant le 1^{er} mars 2001, la prime d'expérience était calculée sur la base des RMA de la CCN. Depuis, elle l'est sur celle des planchers de rémunérations Axa.

Aussi, un salarié, bénéficiant d'une promotion à effet du 1^{er} janvier 2002 (passage de classe 3 en classe 4), a donc vu son niveau de rémunération annuelle porté à 22.922 € alors qu'il aurait dû percevoir la somme de 24.068 €.

L'écart, sur ce seul exercice, s'établit à 1.146 €. **Par conséquent, Axa doit à ce salarié plus de 5.000 € à ce jour !**

Que faire ?

Nous pouvons effectivement courber l'échine en considérant que notre employeur à tous les droits, y compris celui de bafouer les règles édictées au niveau de toute la profession.

Nous comprenons parfaitement qu'il soit délicat pour un salarié de porter son affaire devant un conseil de prud'hommes.

Pourtant, après avoir mis en œuvre toutes les démarches amiables et judiciaires, Axa persiste dans sa méthode, refuse de reconnaître son erreur et surtout, n'envisage aucune régularisation pour son personnel floué.

Face à une telle attitude, nous invitons les salariés concernés à nous contacter afin d'étudier leur situation et d'envisager les suites à y donner.