

Force Ouvrière

AXA FRANCE

Juin 2006

* PRIME D'EXPÉRIENCE *

La Cour de Cassation confirme la condamnation d'Axa France

Origine de la prime d'expérience

La Convention Collective de Travail des Employés et Agents de Maîtrise des Sociétés d'Assurances du 15 juillet 1954 permettait à chaque salarié de percevoir, tous les ans une prime d'ancienneté égale à 1% de son salaire effectif et ce, **pendant 25 ans**.

Le 27 mai 1992, une nouvelle **Convention Collective Nationale**, beaucoup plus moderne aux dires de ses signataires (CFDT, CFTC et CFE-CGC), substituait à la prime d'ancienneté, une prime d'expérience.

Cette prime d'expérience, toujours égale à 1%, n'est alors plus calculée sur la base du salaire réel mais sur celle de la **Rémunération Minimale Annuelle** applicable à la classe de la fonction occupée.

De plus, sa durée de versement est dorénavant **limitée** à 5 ans (classe 4), 10 ans (classe 3), 15 ans (classe 2) ou 20 ans (classe 1).

Si la modernité se mesure au regard de la capacité à entériner des reculs sociaux, nous assumons pleinement le fait de ne pas être « *tendance* ».

Cette situation traduisait alors une première victoire des patrons de l'assurance contre les augmentations générales, et notamment contre les plus objectives car liées en l'espèce à l'ancienneté, donc à la reconnaissance de l'expérience acquise.

Mise en œuvre de la prime d'expérience

La **Convention Collective Nationale** dispose, qu'*en cas de passage dans une fonction de classe supérieure, la rémunération est portée, en tant que de besoin, au niveau de la rémunération minimale annuelle de la nouvelle classe.*

Il est ensuite précisé que *s'il s'agit d'un passage en classe 2, 3 ou 4, la prime d'expérience acquise précédemment au titre de fonctions exercées dans une ou plusieurs autres classes est alors calculée sur la rémunération minimale annuelle de cette nouvelle classe. Elle s'ajoute à la rémunération résultant de l'alinéa précédent.*

L'accord de Groupe du 28 juin 1999

Suite à l'absorption de l'UAP par AXA, un accord sur la mise en œuvre et le suivi des classifications est signé par la CFDT et la CFE-CGC à effet du 1^{er} juin 1999.

Cet accord organise, par exemple, la suppression de la prime versée à l'occasion d'une promotion marquée par un

changement de classe (50% de la différence entre la RMA de la classe acquise et celle de la classe ancienne).

Concernant les mesures liées à un changement de classe, cet accord introduit une période d'adaptation puis, au terme de celle-ci, une mise à niveau du salaire au plancher de la classe nouvellement acquise.

En revanche, ce texte ne remettait nullement en cause le mécanisme relatif à la prime d'expérience et clairement défini par la Convention Collective Nationale.

Il est également acté, dans cet accord, que les planchers de rémunération seront fixés par la DRHRS.

Objet du litige

La Direction d'Axa, habituée à refaire le droit selon sa propre conception, a estimé qu'elle n'avait pas à respecter les règles édictées par la **Convention Collective Nationale** et pourtant applicables à l'ensemble de la profession.

L'article 31 de la CCN dispose que la prime d'expérience, entre autres, ne doit pas être prise en compte pour vérifier si la Rémunération Minimale Annuelle est atteinte.

Pourtant, Axa intègre tous les éléments de rémunération, y compris donc la prime d'expérience, avant de vérifier si la **Rémunération Minimale Annuelle** de la nouvelle classe est atteinte.

Notre employeur estime, en effet, que les planchers de rémunération Axa étant supérieurs aux RMA de la CCN, cela lui permet de ne pas appliquer les règles exposées plus haut !!!

Un salarié, embauché le 1^{er} juin 1994, a bénéficié d'un changement de fonction ayant entraîné un passage de classe 3 en classe 4 le 1^{er} juillet 1999.

Celui-ci avait acquis une prime d'expérience à hauteur de 5% (5 ans d'ancienneté).

La Direction, à l'occasion de cette promotion, s'est contentée de porter son niveau de rémunération au plancher de la classe 4, intégrant de fait la prime d'expérience dans ce plancher !

Nous avons contesté cette opération en expliquant que la prime d'expérience devait, dans un premier temps, être déduite, avant que le salaire ne soit porté au niveau du plancher de la classe 4.

Ensuite, la prime d'expérience, désormais calculée sur la base de la RMA de la nouvelle classe, devait être ajoutée à la rémunération.

Ce mécanisme, au-delà du fait qu'il correspond précisément à ce qui est décrit par la CCN, est justifié à plusieurs titres.

Tout d'abord, la reconnaissance salariale liée à l'ancienneté doit être maintenue, sauf à recommencer un nouveau cycle au titre de l'expérience acquise au sein de la nouvelle fonction occupée.

Ensuite, elle évite une différence de traitement salarial entre ce salarié promu et un salarié qui débute sa carrière directement sur un même poste.

En effet, ce dernier perçoit, dès son entrée en fonction, un salaire fixé au plancher de la classe 4 puis, la prime d'expérience versée au terme de la troisième année et dans la limite de 5 ans.

Genèse d'une procédure débutée en 1999

- ◆ Le 16 septembre 1999, à l'occasion d'un Comité d'Etablissement Axa Assurances Aquitaine, nous interpellons en vain la Direction de Bordeaux sur ce point.
- ◆ Le 8 décembre 1999, nous sollicitons l'Inspection du Travail pour avis.
- ◆ Le 2 février 2000, nous écrivons au Responsable des Ressources Humaines.
- ◆ Le 14 mars, son successeur (n'y voyez aucun lien de cause à effet...), nous confirme la position d'Axa.
- ◆ Le 8 juin 2000, nous sollicitons un entretien, auprès du Directeur des Ressources Humaines d'Axa Assurances, qui se tiendra le 18 septembre 2000.
- ◆ Le 20 décembre 2000, la Direction Centrale nous écrit qu'elle maintient sa position.
- ◆ Le 9 janvier 2001, nous informons la Direction Régionale de notre intention de saisir le Conseil des Prud'hommes de Bordeaux.
- ◆ Le 9 février 2001, nous saisissons la juridiction compétente.
- ◆ Le 2 mars 2001, devant le Bureau de Conciliation, chacune des parties reste sur sa position.
- ◆ Le 15 octobre 2001, nous plaidons cette affaire devant le Bureau de Jugement.
- ◆ Le 18 décembre 2001, le Conseil des Prud'hommes, perturbé par un débat sur la validité des accords de Groupe, juge que notre action constitue une démarche qui « vise à nier la capacité des partenaires sociaux à conclure un accord ». Autrement dit, notre affaire n'a pas été jugée au fond.
- ◆ Le **18/01/2002** nous faisons appel de cette décision.
- ◆ Le 12 janvier 2004, nous plaidons à nouveau ce dossier devant la Cour d'Appel de Bordeaux.
- ◆ Le 8 mars 2004, la **Cour d'Appel** de Bordeaux infirme la décision rendue par le Conseil des Prud'hommes et **épouse totalement notre argumentation**.
- ◆ Elle juge, qu'à compter du 1^{er} juillet 1999, Monsieur X a droit au salaire minimum Axa fixé pour sa classe, augmenté de la prime d'expérience.

- ◆ La Cour d'Appel condamne la société Axa France à lui payer la somme de 3.266,52 € à titre de rappel de rémunération du 01/07/1999 au 31/12/2003 et ordonne un réajustement de salaire, conformément à cette décision, à compter du 01/01/2004. Axa a bien entendu formé un pourvoi en cassation contre cette décision.
- ◆ **Le 4 avril 2006, la Chambre Sociale de la Cour de Cassation vient de rejeter ce pourvoi formé par Axa France rendant ainsi définitive la décision de la Cour d'Appel de Bordeaux.**

L'essai doit désormais être transformé

Cette action menée sur une période de 6 ans par les Délégués du Personnel Force Ouvrière de Pessac doit désormais être étendue à l'ensemble des salariés d'Axa France se trouvant dans une situation similaire.

Aussi, nous sollicitons M. PIERSON afin qu'il régularise « spontanément » la situation de tous les salariés concernés.

Par ailleurs, nous sollicitons un état des lieux au sein des Comités d'Etablissement afin de mesurer l'impact d'une telle décision judiciaire.

Enfin, nous conservons la possibilité de poser des réclamations collectives au sein des divers périmètres des Délégués du Personnel.

Il convient de préciser que cette décision n'est opposable à Axa que pour l'affaire qui a été jugée.

Aussi, une résistance d'Axa est toujours envisageable bien que le modèle social que notre employeur souhaite incarner s'oppose à une telle attitude, dont il est pourtant coutumier...

Par conséquent, nous invitons les salariés qui pensent se trouver dans une même situation, à prendre contact avec nous afin que nous puissions les accompagner dans le rétablissement de leur situation.

Axa, l'employeur de référence ?

Il est temps qu'Axa cesse d'adopter l'attitude inadmissible qui consiste à ne pas appliquer (ou mal appliquer, sciemment), les textes conventionnels et autres accords.

L'entreprise prive ainsi les salariés de droits élémentaires, dans le seul but d'économiser de la masse salariale et réaliser des gains de productivité sur leur dos !

Car en l'espèce, il nous semble qu'Axa était convaincue de la validité de notre demande dès le départ, mais que l'entreprise a fait le calcul suivant : Plutôt que de régulariser tout ceux qui se trouvent dans cette situation, laissons ceux qui en auront la patience mener une action aux Prud'Hommes, ce sera déjà ça de gagné ...

Après cela, comment la Direction ose-t-elle avancer vouloir « gagner la préférence des salariés » alors qu'elle fait de l'obstruction à l'application de leurs droits les plus élémentaires !?

Axa, « employeur de référence » ?

Exclusivement pour le Medef et autres ultra-libéraux moyenâgeux, alors...