

10/11/2018

Décryptez votre contrat de travail - Rémunération

Abordons enfin la rémunération ! Cet article est surtout consacré aux salarié-e-s de la SYNTEC.

Le Code du Travail

Rappelons ici quelques principes de base du Code du Travail sur la rémunération :

- salaire au moins égal au SMIC proportionnellement au temps de travail (sauf exceptions parce qu'en France, on aime les exceptions : les mineur-e-s, les apprenti-e-s, etc.) ;
- mensualisation du salaire : le salaire reste le même quel que soit le nombre de jours dans le mois ;
- et bien sûr, non discrimination du salaire (égalité de rémunération quelle que soit le sexe, la couleur de peau, l'appartenance politique et que sais-je).

Petit aparté : en général on négocie son salaire en brut parce que même si le net est plus parlant pour l'employé-e, il dépend des cotisations sociales. Or, l'employeur ne maîtrise pas les taux de cotisations sociales, donc s'il s'engage sur un salaire net et qu'entre temps les taux de cotisation augmentent, il devra augmenter le salaire brut pour respecter son engagement.

La SYNTEC

Les grilles de classification

Je commence par une précision : les grilles de salaire des conventions collectives indiquent toujours des salaires bruts

minimum, ce qui veut dire que votre employeur a bien le droit de vous rémunérer davantage...

La SYNTEC possède deux grilles de salaires, qui ont une formule différente pour le calcul du salaire minimum.

Pour les non-cadres, c'est-à-dire les « Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise » (ETAM) :

salaire brut minimum = base fixe + coefficient × valeur du point.

Pour les « Ingénieurs et Cadres » (IC) :

salaire brut minimum = coefficient × valeur du point.

La base fixe est un montant négocié par les syndicats lors de la signature de la convention et des ses avenants. Il en est de même pour la valeur du point – les valeurs de points devrais-je dire, d'ailleurs, puisqu'il y en a plusieurs selon les positions – et la dernière mise à jour à l'heure où j'écris cet article date du 30/03/2017, applicable au 01/07/2017.

Le coefficient, en revanche, n'est que très rarement modifié dans les conventions. Il dépend de votre position, c'est-à-dire du type de poste que vous occupez, et doit être indiqué dans votre contrat de travail, et en cas de changement de poste et/ou de coefficient, dans un avenant au contrat de travail. À chaque position son coefficient.

Les positions sont déterminées en fonction de trois critères principaux :

1. fonctions d'exécution ;
2. fonctions d'études ou de préparation ;
3. fonctions de conception ou de gestion élargie.

Ces critères sont ensuite déclinés en plusieurs critères secondaires :

- 1.1. Exécution d'opérations simples et répétitives reproduisant des modes opératoires en nombre limité et préalablement démontrés.
- 1.2. Succession d'opérations dont les difficultés peuvent être résolues en référence à des processus opératoires divers et nécessitant l'utilisation d'une partie de la technologie professionnelle d'un métier.

Et ainsi de suite.

NB pour les ETAM : vous remarquerez que les articles relatifs à ces positions indiquent un niveau de diplôme attendu pour occuper chaque position. Cependant, l'article 3 de la section « Modalités générales » précise que ce niveau de diplôme est indiqué à *titre informatif*, la position du ou de la salariée étant déterminée en fonction des tâches et du niveau des responsabilités lui étant réellement confiées. Il précise par ailleurs que ce niveau peut être acquis par l'expérience professionnelle, vous permettant ainsi de changer de position sans pour autant passer un nouveau diplôme.

NB pour les IC : pour une même position, votre coefficient peut varier selon votre âge (pour les 2.1, par exemple, où le coefficient évolue à vos 26 ans) ou votre expérience professionnelle (vous ne pouvez, par exemple, passer 2.3 qu'après au moins 6 années d'expérience en tant que cadre).

En annexe de la convention, vous trouverez les [grilles de classification](#) ainsi que les [grilles de salaire](#). Vous pouvez ainsi regarder à quoi correspond votre coefficient et vérifier le salaire brut minimum correspondant.

Attention : les liens renvoient vers les classifications et grilles de salaire des ETAM (pour les IC, il faut continuer un peu plus loin dans la nomenclature sur la gauche) et n'oubliez pas que ces chiffres peuvent être remis en question par des avenants ultérieurs à cet article, auquel cas, vérifiez également dans la nomenclature de gauche (je le redis, Legifrance est vraiment bien maintenu !).

Les minima conventionnels

Bon, tout ça, c'est bien joli, mais ça englobe quoi exactement le salaire « minimum conventionnel » ? Attention aux packages vendus par certains employeurs peu scrupuleux, qui vous feraient passer la prime de vacances conventionnelle (et donc obligatoire) pour un « geste philanthropique » de sa part !

Le salaire brut minimum ne doit pas inclure l'intéressement, les primes exceptionnelles et les remboursements de frais, notamment de déplacement... rigolez pas, j'ai déjà vu tenter !

Ne vous laissez donc pas avoir par l'argument : « Nan mais dans le bulletin, c'est pas le minimum conventionnel parce qu'en juin et en décembre y'aura un méga intéressement, du coup au final, t'es même au-dessus de la convention... t'as vu, t'en as de la chance de bosser pour nous, hein ? Et je te parle pas du babyfoot... »

Re-attention : la convention contient certaines indications relatives aux salaires disséminées dans d'autres articles que celui de la grille des salaires (raison pour laquelle, même si c'est pas du Marc Levy, c'est important de lire au moins une fois sa convention en entier).

Par exemple, dans les textes annexes à la SYNTEC, vous y trouverez l'[accord national du 22 juin 1999](#) qui stipule dans le [chapitre 2 article 3](#) que la rémunération des salarié-e-s IC concerné-e-s par la modalité 2 doit être au moins équivalente à 115 % du salaire minimum de la grille correspondant à leur position, sans pouvoir être inférieure au plafond de la sécurité sociale (actuellement, le PMSS est de 3311 €.).

Attention, cette condition ne s'applique bien qu'aux IC, pas aux ETAM.

D'ailleurs, la société Altran en a [fait les frais](#) en 2014, suite au jugement de la Cour d'Appel de Toulouse. La société a alors saisi la [Cour de Cassation](#), qui a cependant rejeté le pourvoi, donnant ainsi raison à la Cour d'Appel de Toulouse.

C'est pour ça que [je précisais précédemment](#) que cette modalité n'est pas « les 38 h 30 payées 35 h », la majoration de salaire est bien prévue par la convention... et du coup, l'effet pervers, c'est que l'employeur a tout intérêt de vous faire travailler en permanence 38h30 plutôt que 35 h, même si vous êtes à l'agence et donc non soumis à des contraintes horaires externes, puisqu'il vous rémunère concrètement pour des semaines à 38 h 30... D'où les horaires habituels de certaines entreprises qui dès le départ donnent des semaines à 38 h 30.

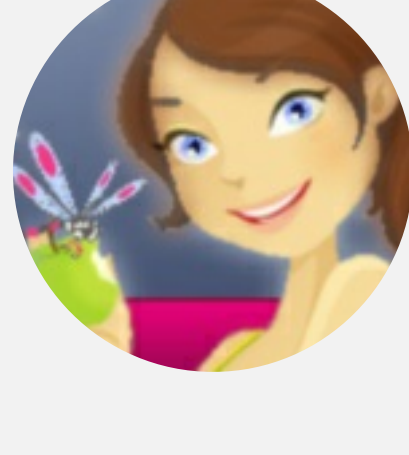
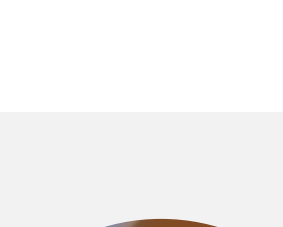
Alors, je vous avoue qu'après une longue discussion avec ma moitié, nous n'interprétons pas l'article de la SYNTEC de la même façon et nous n'arrivons pas à trancher si cette condition de rémunération s'applique uniquement à l'embauche ou si elle doit s'appliquer tout le temps.

- Dans le premier cas, il conviendrait donc de comparer à l'**embauche** le montant du plafond de la sécurité sociale et le salaire calculé à 115% du plafond minimum et prendre le plus élevé des deux.
- Dans le deuxième cas, il conviendrait alors de faire cette comparaison (et l'ajustement nécessaire le cas échéant) à **chaque modification du plafond de la sécurité sociale** (tous les ans au 1er janvier donc) ou du minimum conventionnel SYNTEC (avenant à la convention).

En passant, je vous conseille d'aller voir le site de la [Cour de Cassation](#), j'ai trouvé le logo joli et je me rends compte que je ne l'avais jamais vu (je lis toujours les rendus depuis Legifrance).

C'est tout pour aujourd'hui car ça fait déjà beaucoup à digérer ! Il y aura un dernier article à cette série, avec plusieurs petites choses que j'avais notées en lisant la SYNTEC (des petits avantages divers).

Ça vous a plus ? Faites-le découvrir à d'autres !



Autrice

Princesse RH

Responsable des ressources humaines, comptable, cuisinière, maman... et princesse !

Commentaires