

Article 18-4 de l'avenant n° 3 du 16 juin 1955 relatif aux ingénieurs et cadres de la convention collective nationale des industries chimiques et connexes du 30 décembre 1952 (CCNIC)

1. Les objectifs de l'article 18-4 de l'avenant 3 de la CCNIC
2. Quel avenir pour l'article 18-4 dans le cadre des NAO ? Les conséquences de la nouvelle articulation des niveaux de négociation sur l'application de l'article 18-4
3. Une application impérative des dispositions de la CCNIC dans le cadre d'une décision unilatérale de l'employeur à la suite d'un PV de désaccord NAO
4. Exemples concrets d'applications

ARTICLE 18-4 DE LA CCNIC



*Article 18-4 de la CCNIC : « Toute hausse de caractère **général** appliquée dans un établissement sur les rémunérations des autres catégories de salariés se répercute **dans le même pourcentage** sur les rémunérations des **cadres** de cet établissement, à l'exception des participations au chiffre d'affaires ou aux bénéfices ».*

1. Les objectifs de l'article 18-4 de l'avenant 3 de la CCNIC :

Cet article a pour objectif de garantir aux cadres **un taux d'augmentation au moins égal au taux minimum appliqué aux non-cadres par le biais d'une mesure générale.**

Autrement dit, il s'agit d'organiser une **garantie collective de progression des rémunérations des salariés cadres** indépendamment de leurs résultats individuels.

Il en résulte qu'une individualisation totale de la rémunération des cadres est interdite lorsque sont pratiquées des augmentations générales de salaire au bénéfice des autres catégories du personnel.

2. Quel avenir pour l'article 18-4 ?

Depuis le 1^{er} janvier 2018, dans la majorité des matières, **l'accord d'entreprise prime sur les accords de branche et devient la règle.** (Logique de primauté par thèmes, répartis-en 3 blocs¹).

En application de cette nouvelle articulation des normes conventionnelles, l'article 18-4 de l'avenant 3 de la CCNIC, ne se rattache désormais plus à aucune des thématiques sur lesquelles la branche a conservé une primauté sur l'accord d'entreprise.

En effet, en matière de rémunération, **les dispositions de branche continuent à s'imposer uniquement dans la détermination des salaires minima hiérarchiques** (salaire minimum applicable pour chaque niveau ou coefficient hiérarchique défini dans la classification de branche).

¹ Cf. articles L2253-1 à L2253-4 du code du travail

Un accord d'entreprise ne peut déroger à ces minima salariaux de branche dans un sens moins favorable. En revanche, **pour toutes les autres dispositions ne se rattachant pas directement à la définition des salaires minima** (comme les primes ou autres avantages salariaux), **c'est l'accord d'entreprise qui prévaut sur l'accord de branche**, quand bien même son contenu s'avèrerait **moins favorable** que celui de la branche.

Par conséquent, les dispositions de l'article 18-4 **cessent de produire leurs effets dès lors qu'un accord d'entreprise portant sur le même objet est valablement conclu**. Ainsi, en cas de signature d'un accord NAO revalorisant les rémunérations effectives des salariés, l'employeur n'est tenu d'appliquer que les mesures et engagements pris au sein de cet accord d'entreprise, même si ce dernier n'assure pas des augmentations de rémunérations des cadres conformes à la garantie salariale prévue au niveau de la branche par l'article 18-4.

Les dispositions de la branche redeviennent alors applicables seulement à défaut de conclusion d'un accord d'entreprise.

3. Une application impérative dans le cadre d'une décision unilatérale de l'employeur :

Lorsqu'**aucun accord NAO n'est conclu** entre la direction et les OS représentatives, l'article 18-4 de la CCNIC aura vocation à s'appliquer dans le cadre **d'une décision unilatérale de l'employeur**.

En effet, les ordonnances Macron n'ont pas modifié les règles de la jurisprudence selon lesquelles **une décision unilatérale de l'employeur de portée collective ne peut ni restreindre ni modifier les droits et avantages que les salariés tiennent des conventions et accords collectifs**.²

En cas d'échec des négociations, l'employeur devra donc obligatoirement établir un **PV de désaccord** dans lequel il devra préciser les mesures qu'il compte appliquer unilatéralement. Si ces mesures ne respectent pas les dispositions conventionnelles de branche (et donc, l'article 18-4), elles seront potentiellement contestables en justice.

L'application de l'article 18-4 va par conséquent **dépendre de la signature ou non de l'accord NAO par les autres organisations syndicales**.

4. Les cas concrets d'application de l'article 18-4 de la CCNIC :

EXEMPLE n°1 : Exclusion totale des cadres des augmentations générales :



*Les dispositions du PV de désaccord des NAO prévoient une augmentation générale (AG) de 2% pour les non-cadres alors **que les cadres en sont totalement privés**. Une enveloppe de 1% est prévue pour les augmentations individuelles (AI) de ces derniers.*

Raisonnement :

Il y a bien non-respect de l'article 18-4 de la CCNIC : Dans ce cas, les cadres doivent également bénéficier d'une telle augmentation, **à hauteur du pourcentage commun à tous les salariés**, soit le pourcentage minimum de 2%.

² (Cass. soc. 24 septembre 2014 n° 12-27.487, Sté Bosal Le Rapide c/ Bahuet).

Attention, dans les précédents contentieux relatifs au 18-4, les tribunaux et Cour d'appel ont à chaque fois considéré que **l'AG à laquelle un cadre a droit en application de l'article 18-4 vient en déduction de l'éventuelle AI qu'il a pu percevoir par ailleurs**. AI et AG ne se cumulent pas. S'il s'avère que tous les cadres ont perçu une AI, alors seuls ceux ayant obtenu une AI d'un montant inférieur à l'AG seraient considérés comme ayant droit à un rappel de salaire.

EXEMPLE n°2 : Application différenciée des taux d'augmentations selon les catégories professionnelles :



*Le PV de désaccord des NAO n'exclut pas totalement les cadres des augmentations générales mais prévoit **des AG différenciées** : les cadres bénéficient d'un taux d'AG de 2,2 %, alors que pour les autres catégories de salariés, des AG de 4,6% pour les TAM et de 6,2% pour les OE sont prévues.*

Raisonnement :

Il y a bien non-respect de l'article 18-4 de la CCNIC : Lorsque les pourcentages des augmentations attribuées ne sont pas les mêmes selon les catégories professionnelles visées, **la CFE-CGC peut demander d'appliquer aux cadres le taux minimum applicable aux autres catégories**, soit le taux de 4,6% applicable au TAM.

EXEMPLE n°3 : Répartition des mesures d'augmentations par niveau de coefficient hiérarchique, en lien avec la classification de la branche chimie et non selon les catégories professionnelles :



*Dans le PV de désaccord, il est prévu une AG pour les seuls salariés dont le coefficient est inférieur à 325 et de pratiquer **une individualisation des augmentations aux salariés de coefficients de 325 et plus**.*

Raisonnement :

Dans le système mis en œuvre, **la clef d'exclusion de l'AG des salaires n'est pas l'appartenance à une catégorie professionnelle**. En effet, le critère clairement affiché est celui du **niveau de classification**.

L'objet de la mesure unilatérale, vu le niveau de classification retenu (coefficient hiérarchique 325), **est donc bien d'exclure indirectement les cadres de l'AG des salaires**, dans la mesure où le coefficient 400 correspond au 1^{er} niveau cadre (hors cadre débutant).

Le fait qu'un pourcentage d'AM soient rattachés à un coefficient égal ou supérieur à 325 ne suffit pas à priver la mesure de caractère général.

Ce système de différenciation des modalités d'augmentations des rémunérations ne respecte pas l'article 18-4 de la CCNIC : cependant, la Cour de cassation a rendu **une décision défavorable à la CFE-CGC** dans une décision du 9 mai 2019 qui **valide le système de contournement de l'article 18-4, au motif que la différenciation des AG était fondée sur le coefficient hiérarchique et non sur la catégorie professionnelle**.

Sur un plan syndical, il est conseillé d'argumenter pour demander l'application l'article 18-4 de la CCNIC mais il sera plus difficile d'obtenir gain de cause devant un tribunal.

L'exclusion des cadres de toute AG les expose de fait à une forte perspective de baisse de leur pouvoir d'achat, l'attribution d'une éventuelle AI étant subordonnée à des critères restrictifs laissée à la discrétion de l'employeur (évaluation de la performance individuelle).