



Revalorisation de la classification

Par **Phil33**, le **31/03/2016** à **18:53**

Bonjour,

Je suis passé cadre commercial au forfait jour en janvier 2000 en étant classé Indice : PII - Coefficient : 120, dans une entreprise Girondine qui dépend de la convention collective de la Métallurgie.

Mon coefficient est passé de 120 à 125 en avril 2013 ... (13 ans après !!) et n'a pas toujours pas bougé depuis.

Sauf erreur, tous les 3 ans ce coefficient aurait du contractuellement augmenter et bien entendu devrait être aujourd'hui bien plus élevé que 125 !

Suis je en droit de réclamer un ajustement ?
Quel est la rétroactivité de cette ajustement ?

En vous remerciant pas avance pour vos réponses.

Cordialement.

Par **P.M.**, le **31/03/2016** à **19:30**

Bonjour,

La prescription pour réclamer une régularisation rétroactive du salaire est de 5 ans jusqu'au 16 juin 2016 et elle sera de 3 ans après à compter de la saisine du Conseil de Prud'Hommes si l'employeur ne veut pas s'exécuter avant.....

Par **Phil33**, le **01/04/2016** à **10:33**

Bonjour et merci pour votre réponse.

En complément de celle-ci, pourriez vous m'indiquer la démarche que je dois entreprendre pour réclamer cette mise à jour ?

Une simple réclamation auprès de la DRH est elle suffisante ?

Si ma demande est rejetée ou que la direction refuse, à quel recours puis je prétendre ?

Est il juste de dire qu'étant avec un coefficient de 120 il y a 5 ans (en 2011) j'aurai du passer à

125 en mai 2011 (date anniversaire de mon entrée dans cette société), 130 en mai 2014 et je passerai à 135 en mai 2017 ?
Avec mes remerciements anticipés.
Cordialement.

Par **P.M.**, le **01/04/2016** à **11:37**

Bonjour,

Si la DRH veut étudier le problème une simple réclamation peut suffire...

Sinon, comme j'y ai fait allusion, il faudrait exercer un recours devant le Conseil de Prud'Hommes qui pourrait aller plus loin si vous n'avez pas l'entretien annuel prévu pour que le forfait / jours soit légalement exécuté...

Il doit y avoir une confusion sur les dates puisque vous indiquez qu'en janvier 2000 vous étiez à l'indice 120 ce qui fait que 3 ans après vous auriez dû passer à 125 puis 3 ans encore après à 130 et maintenant vous devriez être à mon avis à 135 suivant [l'art. 22 de la Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie...](#)

Je vous conseillerais de vous rapprocher des Représentants du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, d'une organisation syndicale de la branche d'activité...

Par **Phil33**, le **01/04/2016** à **12:02**

Merci de nouveau pour votre retour.

Non malheureusement, je ne pense pas qu'il y ai confusion, je n'ai jamais prêté attention à ce coefficient et ce n'est qu'aujourd'hui après discussion avec mes collègues que je découvre ma situation ...

D'après la grille à laquelle vous faites référence, qui je pense est la même que la mienne :
2000=120, 2003=125, 2006=130, 2009=135, 2012=180, 2015= 240.

Dans la mesure ou vous mentionnez que la rétroactivité est de 5 ans, j'en ai déduit que je ne devrait être qu'à 130, si je suis réajusté.

Il me parait clair que mon entreprise n'a fait les choses légalement ... mon recours peut-il tenir compte de cela, ou le fait qu'il ait prescription à 5 ans ne me permettra en aucun cas de rattraper cette injustice ?

Je vous remercie.

Par **P.M.**, le **01/04/2016** à **13:33**

Pour être à 180 en 2012, il faudrait que vous changiez de position...

Si la rétroactivité de la régularisation de salaire est limitée à 5 ans, cela n'empêcherait pas que ce soit pour le coefficient auquel vous auriez dû être...

Par **Phil33**, le **01/04/2016** à **14:25**

Merci.

La grille dont je dispose et qui semble correspondre à mon forfait jours (218 jours sur l'année) démarre à 80 et va jusqu'à 240 sans mention particulière dans les textes qui l'encadrent par rapport au changement de position auquel vous faites référence (180 en 2012).

Comment s'effectue ce changement de position, est-ce automatique, est-ce au bon vouloir de la direction ou est-ce également basé sur l'ancienneté dans l'entreprise ?

Par ailleurs, si je comprends dans votre réponse que la rétroactivité ne se fait sur 5 ans que pour le rattrapage des sommes éventuellement non perçues (ce qui n'est pas mon cas puisque je suis payé au-dessus du minimum indiqué dans la grille), la mise à jour de ma position et du coefficient doit-elle se faire sur ma simple réclamation auprès de la DRH et sans difficulté ou vais-je devoir mener un combat et s'il y a refus, la voie prud'homme sera incontournable ?

Je ne parle ici que de la position et du coefficient, sans tenir compte du minimum garanti.
Je vous remercie.

Par **P.M.**, le **01/04/2016** à **14:33**

Le changement de position correspond normalement à la classification qui figure à l'art. 21...
Je ne peux bien sûr pas savoir ce que va décider la DRH et si vous allez devoir exercer un recours devant le Conseil de Prud'Hommes qui me semblerait incontournable à moins que l'employeur accepte le principe d'une médiation...

Par **Phil33**, le **12/04/2016** à **17:11**

Bonjour,

Voici la suite de mon affaire et la réponse ci-dessous qui m'a été donnée par notre DRH :

En 2013, il m'a été demandé de faire une analyse de tous les coefficients et de vérifier la bonne application des conventions collectives.

Te concernant, tu es passé Cadre le 01/01/2001. Ton coefficient aurait dû être de 100 et non 120.

Aussi, j'ai refait les calculs et tu es donc au coefficient 130 depuis le 01/01/2016. Je n'ai pas encore fait la modification sur ton bulletin mais ça va venir. Si tu comptes, on respecte bien la périodicité de 3 ans entre chaque coefficient.

Sa réponse m'amène à vous poser 2 questions complémentaires ... ma société a été rachetée en 2000, lors de ce rachat et après négociation avec le nouvel employeur, il a été décidé de non seulement augmenter ma rémunération, mais également de me passer direct cadre PII - Coefficient 120.

Je ne trouve pas dans la convention collective d'article indiquant que l'on doit commencer en bas de l'échelle et à un coefficient 100 ?!

Est-ce une règle régie par la convention (je n'ai rien trouvé ...) ?

Dans le cas d'un rachat, l'employeur est-il libre d'appliquer la position et le coefficient qu'il souhaite, comme cela a été fait dans mon cas ?

En vous remerciant par avance.

Bien à vous.

Par **P.M.**, le **12/04/2016** à **18:05**

Bonjour,

L'employeur est normalement obligé de vous reprendre aux conditions qui étaient les vôtres avant le rachat en respectant la Convention Collective...

Il n'est pas obligatoire de s'en tenir au minimum de la Convention Collective au niveau de la position mais le problème c'est qu'il est mentionné un coefficient et pas une augmentation de celui-ci donc le raisonnement de la DRH pourrait se tenir...

De toute façon, si vous êtes payé en plus du minimum conventionnel garanti, cela n'aura pas beaucoup d'effet mais il faudrait aussi vérifier si vous ne pourriez pas être par exemple à une position 2.3 suivant l'[ANNEXE II CLASSIFICATION DES INGENIEURS ET CADRES à la Convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils...](#)

Par **Phil33**, le **12/04/2016** à **21:56**

Re et merci pour votre réponse.

Pour être certain de bien comprendre, je me permets de vous apporter quelques précisions supplémentaires ... Je suis rentré dans ma société en avril 1994 comme technicien. En 2000 ma société à une première fois été rachetée, lors de ce rachat, j'ai négocié avec l'acheteur, mon nouveau patron, une promotion qui s'est traduite au 01/01/2001, par une augmentation de salaire et une classification PII - Coefficient 120. Ma société a été rachetée une deuxième fois en septembre 2006, un avenant à mon contrat de travail a été signé, il indiquait entre autre que j'étais repris PII - 120.

Suite au recalcul dont parle la DRH, elle dit que j'aurais dû être en 2001 PII-100 !

À telle le droit de prétendre que j'aurais dû être à 100 et si oui, de quel droit ?

cela sous entend qu'elle remet en question le bien fondé de ma négo, lors du premier rachat et que celui ci n'aurait pas dû faire ça !

Donc en considérant cette soit disant erreur, elle part du principe que j'aurai dû être PII-100 !! est ce légal ?

Peut elle revenir sur cette négo que j'ai eu avec le premier racheteur ou doit elle s'en tenir aux faits ?

En vous remerciant de nouveau pour votre patience et vos conseils avisés.

Bien à vous.

Par **P.M.**, le **12/04/2016** à **22:21**

La DRH vous dit que vous auriez dû être PII 100 apparemment pour avoir droit à la revalorisation après chaque période de 3 ans sans pour autant remettre en compte l'application d'un coefficient supérieur mais vous auriez toujours la possibilité de négocier une meilleure prise en compte de votre situation particulière...

Vous pourriez aussi contester cette position jusque devant le Conseil de Prud'Hommes même si cela me paraîtrait difficile puisque aucune revalorisation conventionnelle n'avait non plus eu lieu entre 2001 et septembre 2006...

Je vous suggérerais de vous rapprocher des Représentants du Personnel ou, en absence

dans l'entreprise, d'une organisation syndicale de la branche d'activité qui aurait peut-être une jurisprudence à ce propos que personnellement je n'ai pas trouvée...