

## Rémunération Minimale Annuelle Garantie : RMAG

# Dispositions de la Convention collective nationale des SSTI

**Comment un SSTI doit-il procéder pour vérifier que le salaire brut annuel d'un salarié est conforme aux dispositions de la CCN (Convention collective nationale) sur la RMAG ?**

Les partenaires sociaux négocient chaque année, au niveau de la branche, les rémunérations minimales pour les différents emplois répertoriés dans la CCN des SSTI.

La fixation des salaires réels relève de chaque SSTI, qui peut négocier leur évolution dans le cadre de ses NAO\* lorsqu'il est soumis à cette formalité. Le cas échéant, les SSTI fixent l'évolution des salaires réels dans le respect des dispositions légales en vigueur.

**1/ L'entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2014, des dispositions de l'Accord du 20 juin 2013 a modifié les règles en matière de salaires minima.**

Avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014, les partenaires sociaux négociaient, au niveau de la branche, des appointements minima mensuels garantis pour tous les emplois. En complément, et en application des dispositions de l'ancien 3<sup>ème</sup> alinéa de l'article 22 de la CCN, il en découlait pour les employés, par l'application d'une formule, des appointements minima annuels garantis.

Enfin, les partenaires sociaux négociaient également un "salaire minimum professionnel garanti" annuel brut en dessous duquel aucun salarié à temps plein de la branche ne pouvait être payé. Au fil des années, ce "salaire minimum professionnel garanti" a été différencié pour les premiers coefficients de la grille. C'est ainsi que pour 2013, il existait des salaires minimum professionnels pour les coefficients 135 à 180 inclus.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014, avec l'entrée en vigueur des dispositions de l'Accord du 20 juin 2013, les partenaires sociaux négocient chaque année la RMAG pour chaque classe d'emplois. En complément, le 3<sup>ème</sup> alinéa du nouvel article 22 précise les modalités de calcul pour définir la rémunération minimale mensuelle garantie pour les personnels positionnés dans les classes inférieures à 14.

*Remarque : toutes ces dispositions d'hier comme celles d'aujourd'hui sur*

*les salaires minima ne font pas obstacle au respect, par les SSTI, des dispositions sur le SMIC.*

**2/ Comment, pour un salarié donné, un SSTI doit-il procéder pour vérifier que son salaire brut annuel est bien conforme aux dispositions sur la RMAG ?**

Les éléments à prendre en compte pour vérifier l'application de la RMAG sont définis par la CCN.

Si les précisions apportées dans ce domaine par la Convention collective ne s'avéraient pas totalement suffisantes pour trancher sur le sort d'une prime particulière, il conviendrait alors de se conformer à la jurisprudence en la matière (en particulier celle portant sur le SMIC).

**« Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014, avec l'entrée en vigueur des dispositions de l'Accord du 20 juin 2013, les partenaires sociaux négocient chaque année la RMAG pour chaque classe d'emplois. En complément, le 3<sup>ème</sup> alinéa du nouvel article 22 précise les modalités de calcul pour définir la rémunération minimale mensuelle garantie pour les personnels positionnés dans les classes inférieures à 14. »**

**2-1 : Rappel des dispositions de l'Accord du 20 juin 2013 relatives à l'application de la RMAG pour le personnel autre que cadre (nouvel article 22 de la CCN).**

*"La présente Convention garantit, pour chaque classe d'emplois définie à l'annexe de la présente Convention collective, une rémunération minimale annuelle garantie brute.*

*Pour une année entière de présence effective ou assimilée, sur la base de la durée légale du travail, ou à défaut prorata temporis, cette garantie pour chaque classe d'emplois, est fixée annuellement dans les conditions prévues à l'article 21.*

*Par mois de présence effective ou assimilée, sur la base de la durée légale du travail, la rémunération minimale*

*mensuelle garantie correspond au treizième de la rémunération minimale annuelle garantie.*

*Le SSTI doit respecter la rémunération minimale annuelle garantie et la rémunération minimale mensuelle garantie.*

*N.B. : Le salaire annuel à prendre en compte pour vérifier le respect de cette garantie comprend, pour chaque salarié, tous les éléments permanents de la rémunération versés en contrepartie de son travail.*

*On entend, par éléments permanents de la rémunération, toutes les sommes perçues en contrepartie du travail ayant un caractère de fixité, de constance et de généralité. Il peut s'agir notamment d'un double mois ou d'une prime de fin d'année versés dans ces conditions (hors prime d'ancienneté)."*

Selon la CCN, ne sont donc à prendre en considération, pour les comparer à la RMAG, que les éléments permanents de la rémunération versés en contrepartie du travail ayant un caractère de fixité, de constance et de généralité.

- Pour que l'élément payé ait un caractère de fixité, il faut qu'il soit calculé toujours selon les mêmes modalités.
- Pour que l'élément payé ait un caractère de constance, il faut que son versement génère un véritable usage.
- Pour que l'élément ait un caractère de généralité, il faut qu'il soit versé à l'ensemble du personnel ou à une catégorie de personnel définie selon des critères objectifs.

A partir du respect ou non de l'ensemble de ces 3 critères, il est possible de préciser si un élément de la rémunération est à prendre ou non en considération pour vérifier le respect de la RMAG.

Il ressort des suppositions de l'article 22 de la CCN que : le salaire de base, les avantages en nature, les 13<sup>ème</sup> mois, les primes non aléatoires dont le montant est déterminé selon des règles précises, relevant d'un véritable usage concernant l'ensemble du personnel, sont des éléments permanents de la rémunération à prendre en considération pour vérifier le respect de la RMAG.

\*NAO : Concerne les entreprises de plus de 50 salariés disposant d'un délégué syndical.

**2-2 :** certains éléments de la rémunération, versés en contrepartie du travail, ne répondent pas aux 3 critères énoncés à l'article 22 de la CCN et ne sont donc pas à prendre en considération.

Il en est notamment ainsi pour les primes exceptionnelles, à caractère de libéralité, et d'un montant aléatoire destiné par exemple à récompenser la performance de chaque salarié. Ces primes ne respectent pas les critères de fixité et de constance.

**2-3 :** Certains éléments de la rémunération qui ne sont pas versés en contrepartie du travail et ne sont pas à prendre en considération pour vérifier que la RMAG est bien respectée.

Il s'agit notamment :

- de la prime d'ancienneté, qui n'est pas considérée comme une contrepartie du travail
- de la rémunération d'une fidélité ou d'une présence qui n'est pas versée en contrepartie d'un travail. Il en est ainsi pour les primes d'assiduité ainsi que pour les primes versées sous la double condition d'une présence et d'une ancienneté. **Il est à remarquer qu'une prime d'assiduité qui serait versée à tout le monde sans appliquer des critères de présence serait considérée comme versée en contrepartie d'un travail, et ce serait à tort qu'elle porterait le nom de prime d'assiduité.**
- des primes qui rétribuent une suggestion particulière (indemnités de non concurrence, prime de danger...) et qui ne sont donc pas versées en contrepartie d'un travail.

En conclusion, il faut s'appuyer sur les dispositions de l'article 22 de la CCN pour déterminer si un élément de la rémunération est à inclure ou non dans le salaire à comparer à la RMAG. Dans le doute, pour un élément de la rémunération versée en contrepartie du travail, il faut s'assurer que cet élément répond aux 3 critères de fixité, de constance et de généralité.

Un complément sera donné à cet article, traitant notamment de la façon dont un SSTI doit procéder pour vérifier que le salaire brut annuel d'un temps partiel ou d'une personne absente une partie de l'année est conforme aux dispositions de la CCN sur la RMAG. ■

## Décret n° 2014-423 du 24 avril 2014 relatif à l'application des dispositions relatives à la santé au travail aux travailleurs éloignés

Le décret n° 2014-423 du 24 avril dernier vient préciser l'organisation des Services de santé au travail pour les salariés éloignés, et permet aux employeurs de faire appel à un Service de santé au travail interentreprises dans le département où travaillent ces salariés

### ➤ Adhésion à un Service de santé au travail de proximité

Le décret offre la possibilité à l'employeur d'adhérer à un ou plusieurs Services de santé au travail interentreprises situés dans le département où travaillent, à titre principal, ses travailleurs éloignés.

Ce SSTI dit de "proximité", par opposition au SST dit "principal", assure alors le suivi de l'état de santé de ces travailleurs.

L'adhésion à un SSTI de proximité pour les travailleurs éloignés est possible :

- soit parce que leur affectation en dehors de l'établissement qui les emploie est suffisamment durable,
- soit parce qu'ils ne se rendent pas habituellement au sein de l'établissement qui les emploie.

Cette adhésion fait l'objet d'une information et d'une consultation du Comité d'entreprise.

Le nouvel article D. 4625-28 du Code du travail précise, par ailleurs, les informations que l'employeur doit communiquer au Service de santé au travail de proximité lors de son adhésion :

- la liste des travailleurs concernés, dont ceux relevant d'une surveillance médicale renforcée,
- l'adresse du ou des sites à suivre,
- la fiche d'entreprise,
- les coordonnées du SST principal et des médecins du travail compétents.

Le décret précise également que le dossier médical en santé au travail est constitué, complété et conservé par le

médecin du travail du SST de proximité (C. trav., nouvel art. D. 4625-33).

### ➤ Echanges d'informations, documents et rapports

Le décret prévoit que dans un délai d'un mois, l'employeur doit transmettre au SST principal les informations suivantes :

- les coordonnées du SST de proximité,
- le nom et les coordonnées des médecins du travail compétents,
- la liste des travailleurs suivis par le SST de proximité, dont ceux relevant d'une surveillance médicale renforcée.

Le nouvel article D. 4625-30 du Code du travail ajoute que le médecin du travail du SST principal et le médecin du travail du SST de proximité échangent les renseignements nécessaires à l'accomplissement de leur mission.

Le décret précise, en outre, que le rapport annuel d'activité, obligatoire dans les entreprises de plus de 300 salariés, est élaboré par le médecin du travail du SST principal, en tenant compte des informations communiquées par les médecins du travail de chacun des SST de proximité.

Enfin, la fiche d'entreprise est complétée, le cas échéant, par les informations communiquées par le médecin du travail qui anime et coordonne l'équipe pluridisciplinaire de chacun des SST de proximité compétents.

### ➤ Contestation des avis médicaux

En cas de contestation d'un avis médical émis par le médecin du travail, le recours est adressé à l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement qui emploie le salarié.

L'inspecteur prend sa décision après avis du médecin inspecteur du travail dans le champ de compétence géographique duquel se situe le SST (C. trav., nouvel art. D. 4625-34). ■