

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). ■