

## Rémunération minimale annuelle garantie

### Exemples concrets

Cet article fait suite à celui du n° 29 des IM de Juillet-Août 2014, qui présentait 4 exemples chiffrés pour expliciter le processus de comparaison du salaire brut annuel d'un salarié avec la rémunération minimale annuelle garantie (RMAG) de sa classe de rattachement.

Le 4<sup>ème</sup> exemple portait sur une secrétaire médicale (classe 6) en CDI à temps plein, avec 10 ans d'ancienneté au 1<sup>er</sup> janvier 2014, et absente pour maladie du 1<sup>er</sup> avril 2014 au 31 mai 2014.

Il ressortait de la comparaison des éléments de sa rémunération avec la RMAG de sa classe de rattachement qu'elle avait droit à un complément de 410 euros, sous réserve d'appliquer à cet exemple "les dispositions de la Convention collective nationale des SSTI (article 19) pour le maintien total ou partiel de la rémunération de l'intéressée pendant sa période d'arrêt maladie." L'application à ce cas des dispositions de l'article 19 de la CNN fait l'objet du présent article.

On reprendra ici l'exemple 4 en supprimant les éléments de la rémunération qui n'étaient pas pris en compte dans le salaire brut (prime d'assiduité et prime d'ancienneté) pour faire la comparaison avec la RMAG.

Cette simplification, comme nous allons le voir, ne modifie pas le complément de 410 euros à attribuer pour respecter la RMAG de cette salariée, mais surtout, elle évite d'introduire des notions complémentaires qui compliqueraient le présent exposé, uniquement consacré à l'application des dispositions de l'article 19 de la CCN.

#### Rappel des données chiffrées de l'exemple, qui porte sur une secrétaire médicale de classe 6 à temps plein 35 h, absente pour maladie, du 1<sup>er</sup> avril au 31 mai 2014, avec subrogation de l'employeur

- Salaire mensuel brut de base payé 12 fois d'un montant de 1 690 euros.
- Prime de pluralité d'emploi de 5 %, car elle assure également la fonction d'accueil : 90,75 x 12 euros.
- RMAG pour la classe 6 : 21 779 euros.

#### Vérification du montant du complément de rémunération dû pour le respect de la RMAG

- 12 salaires de base : 1 690 x 12 = 20 280 euros.
- 12 primes de pluralité : 90,75 x 12 = 1089.

A) Total annuel : 21 369 euros.

B) RMAG 21 779 euros.

Complément dû : B - A = 410 euros.

Ce montant de 410 euros est dû sous réserve de l'application des dispositions de l'article 19 de la CCN. Il se décompose en 68,33 euros pour la période d'arrêt maladie et 341,67 euros pour la période de travail effectif.

#### Comment s'appliquent à ce cas les dispositions de l'art 19 de la CCN ?

Pendant son arrêt maladie, le SSTI doit verser à la salariée une rémunération nette égale à 90 % du salaire net que l'intéressée aurait perçu si elle avait travaillé, y compris les indemnités journalières de la sécurité sociale (IJSS) et les éventuels compléments versés par le régime de prévoyance du SSTI.

Pour déterminer le montant exact à verser pour avril 2014, au titre de la RMAG, on présente en parallèle, pour avril :

- Un calcul de paye sans complément RMAG.
- Un calcul de paye avec complément RMAG dont le montant brut est de 34,17 euros avant application des dispositions de l'article 19 de la CCN.

	Paye d'avril 2014	
	Sans complément RMAG	Avec complément RMAG
Salaire de base	1780,75	1780,75
Complément RMAG	-	34,17
Total brut	1780,75	1814,92
Salaire net*	1371,18	1397,49
90 % du net	1234,06	1257,74
<b>Détermination du net à payer</b>		
IJSS Nettes**	819,34	819,34
Brut complémentaire***	538,59	569,35
Charge à 23 %	- 123,87	- 130,95
Net à payer (total)	1234,06	1257,74

L'impact du complément brut de RMAG pour avril est donc de 569,35 - 539,69 = 30,76 euros au lieu de 34,17 euros.

(\*) avec un taux de charges sociales estimées à 23 %, on a donc :

- 1371,18 = 0,77 x 1780,75
- 1397,49 = 0,77 x 1814,92

(\*\*) le montant des IJSS dues pour le mois d'avril (en faisant l'hypothèse, pour simplifier, d'une neutralisation des 3 jours de carence), est égal à : →

$$• 30 \times (1690 + 90,75) \times 3 \times 50 \% = 91,25$$

= 878,18 euros brut correspondant à un net de : 0,933 x 878,18 = 819,34 €

...montant effectivement perçu par l'employeur dans le cadre de la subrogation.

Attention : la modification du système de calcul des IJSS, intervenue au 1er janvier 2015, ne devrait pas, sauf exception, concerner les SSTI car en principe, tous les salariés des Services sont mensualisés.

(\*\*\*) Détermination du brut complémentaire :

• $\frac{1234,06 - 819,34}{0,77} = 538,59 \text{ €}$
• $\frac{1257,74 - 819,34}{0,77} = 869,35 \text{ €}$

Pour le mois de mai, le calcul est à faire à l'identique, mais il comprend 31 jours.

**R**emarque finale : la CCN des SSTI impose, selon la jurisprudence,

un maintien du salaire net à hauteur de 90 % en cas d'incapacité temporaire de travail lorsqu'il y a versement d'IJSS. Ici, le calcul du brut à maintenir a été fait manuellement, sur la base des dispositions de la CCN. Beaucoup de programmes de paye, paramétrés sur la base des dispositions de la CCN dans ce domaine, déterminent automatiquement la part du brut qui est à maintenir en cas d'incapacité temporaire de travail. ■

## Ordonnance n° 2015-82 du 29 janvier 2015 relative à la simplification et à la sécurisation des modalités d'application des règles en matière de temps partiel issues de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi

**P**our rappel, depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2014, sauf accord collectif de branche étendu (*et aucun accord n'a été conclu au niveau de la branche représentant les SSTI*), les contrats de travail conclus à temps partiel doivent prévoir une durée minimale de 24 heures par semaine, sauf si le salarié demande une dérogation individuelle pour travailler moins.

L'ordonnance du 29 janvier dernier, qui a principalement pour objet de simplifier et de sécuriser les règles en matière de temps partiel, prévoit notamment que les contrats de travail à durée déterminée de remplacement ne sont pas soumis à la durée minimale de 24 heures par semaine.

A noter également que l'ordonnance instaure un droit d'accès prioritaire à un contrat fixant au moins une durée de travail de 24 heures, pour les salariés qui ont demandé à travailler moins que la durée minimale légale et qui, par la suite, veulent travailler plus. Ces salariés n'ont donc pas un droit à travailler au moins 24 heures par semaine mais seulement une priorité d'accès à un contrat fixant au moins 24 heures de travail hebdomadaire.

### ➤ Dérogation à la durée minimale de 24 heures par semaine en cas de remplacement en contrat à durée déterminée ou en contrat de mission

Conformément à l'article L. 3123-14-1 du Code du travail, la durée minimale de travail des salariés à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine, ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel

de cette durée ou celui calculé sur la période prévue par un accord collectif de temps partiel aménagé.

Conformément à l'ordonnance du 29 janvier 2015 (prise par le gouvernement, habilité à prendre cette ordonnance par la loi n° 2014-1545 du 20 décembre 2014 relative à la simplification de la vie des entreprises), ces dispositions ne sont pas applicables aux contrats de travail conclus au titre du 1° de l'article L. 1242-2 (qui concerne les CDD) ou du 1° de l'article L. 1251-6 du Code du travail (qui vise les contrats de mission), à savoir, dans les cas de remplacement en cas :

- d'absence ;
- de passage provisoire à temps partiel ;
- de suspension du contrat de travail ;
- de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe ;
- d'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par CDI appelé à remplacer le salarié.

En d'autres termes, le remplaçant en CDD peut être recruté sur la base de la durée de travail contractuelle du salarié remplacé et non sur la base d'une durée minimale de 24 heures hebdomadaire.

### ➤ Dérogation à la durée minimale de 24 heures par semaine pour les contrats de moins de 7 jours

L'ordonnance précise également que la durée minimale de 24 heures ne s'ap-

plique pas aux contrats d'une durée au plus égale à 7 jours, quel que soit le motif.

### ➤ Priorité d'accès au contrat fixant la durée minimale légale ou conventionnelle

L'ordonnance précise que le salarié qui souhaite travailler 24 heures alors qu'il avait demandé dans un premier temps une dérogation, ne bénéficiera que d'une priorité d'emploi. Autrement dit, le salarié qui change d'avis bénéficie seulement d'une priorité d'emploi, à l'instar de la priorité d'emploi qui existe pour les salariés à temps partiel qui souhaitent passer à temps plein. Le salarié qui souhaitait travailler moins de 24 heures et qui ensuite souhaiterait travailler au moins 24 heures, bénéficiera d'une priorité d'emploi dès qu'un poste correspondant sera disponible dans l'entreprise.

**L**a période transitoire qui était prévue par la loi du 14 juin 2013 est dès lors supprimée. En effet, la disposition de la loi qui prévoyait que, pour les contrats en cours au 1<sup>er</sup> janvier 2014 et jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2016, la durée minimale pouvait être appliquée au salarié qui en faisait la demande, sauf refus de l'employeur justifié par l'impossibilité d'y faire droit, compte tenu de l'activité économique de l'entreprise, est devenue sans objet. Désormais, l'employeur pourra refuser la demande du salarié s'il ne dispose pas de poste correspondant à cette demande. ■