

Rémunérations Minimales Annuelles Garanties

Exemples concrets

Un article intitulé "Comment un SSTI doit-il procéder pour vérifier que le salaire brut annuel d'un salarié est conforme aux dispositions de la CCN sur la RMAG ?" a été publié dans les IM du mois de juin. Il donne une information générale sur cette question. Le présent article illustre ce sujet sous forme d'exemples chiffrés.

- **Exemple 1** : une secrétaire médicale classe 6 en CDI à temps plein avec 10 ans d'ancienneté au 1^{er} janvier 2014,
- **Exemple 2** : une secrétaire médicale de classe 6 en CDI à mi-temps avec 10 ans d'ancienneté au 1^{er} janvier 2014,
- **Exemple 3** : une secrétaire médicale classe 6 en CDI temps plein avec 10 ans d'ancienneté au 1^{er} janvier 2014 quitte par démission le SSTI au 31 mai 2014, préavis effectué, et reçoit une indemnité compensatrice de congés payés correspondant à 30 jours ouvrables,
- **Exemple 4** : une secrétaire médicale classe 6 en CDI à temps plein avec 10 ans d'ancienneté au 1^{er} janvier 2014 est absente pour maladie du 1^{er} avril au 31 mai 2014.

Les données chiffrées de base pour ces 4 exemples sont les mêmes, à savoir pour un temps plein en CDI (35 h) :

- Secrétaire médicale classe 6 avec RMAG 2014 de 21 779 euros
- Salaire mensuel de base payé 12 fois d'un montant de 1 690 euros
- Prime d'ancienneté conventionnelle $21\,779 \times 9\% = 1\,960,11$ par an
- Prime d'assiduité : 50 euros par mois payés 12 fois si respect des critères d'assiduité et calculée prorata temporis pour les temps partiels
- Prime de pluralité d'emploi de 5 % car elle assure également la fonction accueil, soit 90,75 euros par mois payés 12 fois.

Exemple 1 : (plein temps présent toute l'année)

Sa rémunération annuelle pour 2014 se décompose comme suit :

- Rémunération de base $1\,690 \times 12 = 20\,280$ euros

Sa rémunération mensuelle de 1 690 euros est supérieure au minimum mensuel conventionnel de $21\,779 / 13 = 1\,675,31$ euros.

- Prime d'ancienneté de $21\,779 \times 9\% = 1\,960,11$ euros.
- Prime d'assiduité : $50 \text{ euros} \times 12 = 600$ euros.
- Prime de pluralité d'emploi : $90,75 \times 12 = 1\,089$ euros.
- Brut annuel : 23 929,11 euros.

Pour comparer à la RMAG, il convient de retirer les primes d'ancienneté et d'assiduité qui ne sont pas versées en contrepartie d'un travail, soit 23 929,11 – 1960,11 – 600 = 21 369 euros.

Si aucun des paramètres de la rémunération de ce salarié n'évolue d'ici la fin 2014, il conviendra pour respecter la RMAG de sa classe de lui verser en fin d'année un complément de $21\,779 - 21\,369 = 410$ euros.

Exemple 2 : (mi-temps présent toute l'année)

Sa rémunération annuelle pour 2014 se décompose comme suit :

- Rémunération de base $1\,690 \times \frac{1}{2} \times 12 = 10\,140$ euros.

Sa rémunération mensuelle de 845 euros est supérieure au minimum mensuel conventionnel de sa classe qui est de $[21\,779 \times \frac{1}{2}] / 13 = 837,65$ euros.

- Prime d'ancienneté : $21\,779 \times \frac{1}{2} \times 9\% = 980,05$ euros.
- Prime d'assiduité : $50 \times \frac{1}{2} \times 12 = 300$
- Prime de pluralité d'emploi : $90,75 \times \frac{1}{2} \times 12 = 544,50$ euros.
- Brut annuel : 11 964,65 euros.

Pour comparer à la RMAG, il convient comme pour l'exemple 1 de retirer les primes d'ancienneté et d'assiduité qui ne sont pas versées en contrepartie d'un travail soit $11\,964,65 - 980,05 - 300 = 10\,684,50$ euros.

Si aucun des paramètres de la rémunération de ce salarié n'évolue d'ici la fin 2014, il conviendra pour respecter la RMAG de sa classe de lui verser en fin d'année un complément de $10\,889,50 - 10\,684,50 = 205$ euros.

Exemple 3 : (temps plein démissionnaire au 31 mai 2014)

Sa rémunération pour 2014 se décompose comme suit :

- Rémunération de base : $1\,690 \times 5 = 8\,450$ euros.

Sa rémunération mensuelle de 1 690 euros est supérieure au minimum mensuel.

- Prime d'ancienneté : $21\,779 \times \frac{5}{12} \times 9\% = 816,71$ euros.
- Prime d'assiduité : $50 \times 5 = 250$
- Prime de pluralité d'emploi : $90,75 \times 5 = 453,75$ euros.
- Indemnité compensatrice de congés payés : 2 136,90 euros*.
- Brut 2014 : 12 107,36 euros.

Pour comparer à la RMAG de la période, calculée prorata temporis soit $21\,779 \times \frac{5}{12} = 9\,074,58$, il convient de retirer de la rémunération 2014 tout ce qui n'est pas versé en contrepartie d'un travail, soit : la prime d'ancienneté, la prime d'assiduité et l'indemnité compensatrice de congés payés.

La rémunération à comparer à la RMAG est donc de $12\,107,36 - 816,71 - 250 - 2\,136,90 = 8\,903,75$ euros. Un complément de $9\,074,58 - 8\,903,75 = 170,83$ euros est donc à verser pour respecter la RMAG.

Exemple 4 : (temps plein absente pour maladie pendant 2 mois)

L'accord de révision partielle de la CCN du 20 juin 2013 précise, dans l'article 22 : "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."

Compte tenu de la définition du temps de présence précisé à l'article 13 de la Convention collective ainsi rédigé : "pour l'application des dispositions de la présente convention, faisant intervenir une notion d'ancienneté ou de nombre d'années de présence, il y a lieu de tenir compte de la somme des périodes de travail effectif accomplies par le salarié dans le Service Intereprises qu'il emploie depuis l'entrée en vigueur du contrat en cours. Il est également tenu compte :

(*) $10\% (1\,690 + 90,75) \times 12 = 2136,90$ euros.

- des périodes d'absence ayant donné lieu au maintien total ou partiel du salaire par l'employeur ;
- des périodes assimilées à une période de travail effectif par la réglementation en vigueur ou par la présente convention.

À la condition que la somme des périodes de travail effectif et des périodes assimilées soit au moins égale à une année."

Il en résulte qu'en cas de maladie d'un salarié, si son temps de maladie n'est pas assimilable à du temps de travail effectif, selon l'article 13, il reste assimilable à de la présence. C'est donc le salaire brut correspondant à du temps de présence ou assimilé qui est à comparer à la RMAG.

Il en ressort donc un droit à un complément de sa rémunération annuelle de 410

euros (calcul de l'exemple 1) sous réserve des éventuelles évolutions qui pourraient intervenir à son statut en 2014.

Cela étant, il convient parallèlement d'appliquer à cet exemple les dispositions de la CNN (art. 19) pour le maintien total ou partiel de la rémunération de l'intéressée pendant la période d'arrêt maladie (cf. un prochain numéro). ■

La rupture conventionnelle est envisageable en cas d'aptitude avec réserves (Cass. soc., 28 mai 2014, n° 12-28.082)

Dans un arrêt du 28 mai 2014, la Cour de cassation permet à l'entreprise de conclure une rupture conventionnelle avec un salarié déclaré apte avec réserves, dès lors qu'au moment de la signature, le consentement du salarié était libre et éclairé.

Dans cette affaire, une salariée avait été déclarée apte avec réserves, le 2 juillet 2009, suite à un accident du travail. Le 14 septembre, elle avait conclu une rupture conventionnelle, qui avait été homologuée le 23 octobre. Cependant, la salariée conteste en justice la convention de rupture, en soutenant que son employeur avait commis une fraude en signant avec elle une rupture conventionnelle, éludant ainsi son obligation de reclassement. On rappellera ici que, lorsqu'après une absence pour accident du travail, le salarié est déclaré apte (avec ou sans réserves), le Code du travail prévoit qu'il "retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente" (C. trav., art. L. 1226-8).

Pour la salariée, la validité même de la rupture conventionnelle est donc affectée.

Concernant cette obligation de l'employeur de maintenir le salaire et de rechercher un emploi similaire pour un salarié déclaré apte après une absence pour accident de travail, la jurisprudence se montre particulièrement stricte. En effet, dès lors que les avis d'aptitude avec réserves n'ont pas été contestés par l'employeur, ce dernier doit réintégrer le salarié qui n'a pas été déclaré inapte, sur son emploi initial (Cass. soc., 28 janv. 2010, n° 08-42.616).

Ou bien encore, ce n'est que lorsque l'emploi n'existe plus ou n'est plus vacant que la réintégration peut avoir lieu dans un emploi équivalent comportant le même niveau de rémunération, la

même qualification et les mêmes perspectives de carrière que l'emploi initial (Cass. soc., 22 oct. 1997, n° 99-44.706). La jurisprudence a eu également l'occasion de préciser que si l'employeur estime ne pas pouvoir réintégrer le salarié dans son emploi initial ou dans un emploi similaire, il lui appartient de rapporter la preuve qu'il lui est impossible de rendre le poste conforme aux réserves émises par le médecin du travail (Cass. soc., 6 février 2013, n° 12-28.082).

On rappellera, enfin, que lorsqu'un licenciement est prononcé en méconnaissance de ces dispositions, le salarié a la possibilité de réclamer sa réintégration et, en cas de refus, peut obtenir une indemnité équivalente à au moins 12 mois de salaires (C. trav., art. L. 1226-15).

En l'espèce, la question se posait donc de savoir si cette obligation de reclassement faisait obstacle à la conclusion de la rupture conventionnelle.

La salariée soutenait que l'employeur n'avait recouru à la rupture conventionnelle que dans le but d'échapper à l'application de ces dispositions. Selon elle, l'employeur avait donc commis une fraude en signant une telle convention.

En premier lieu, la Cour d'appel a écarté sa demande. Les juges du fond ont souligné l'incohérence de l'argumentation de la salariée qui invoquait le fait que la convention de rupture visait à "évincer les dispositions relatives au reclassement du salarié inapte", alors que la salariée était apte avec réserves. Ils ont également relevé que la convention avait bien été signée par la salariée et que cette dernière n'avait ni prouvé la fraude, ni invoqué un vice du consentement. Elle a donc été déboutée.

La Cour de cassation, quant à elle, souligne qu'à partir du moment où la salariée

n'invoquait pas un vice du consentement et que l'absence de fraude de l'employeur avait été constatée par les juges du fond, la convention de rupture était valable. Il ressort donc de cette affaire que l'employeur peut bien signer une rupture conventionnelle avec un salarié déclaré apte avec réserves, à l'issue d'une absence pour accident de travail (et a fortiori donc à l'issue d'une absence pour maladie). Cette circonstance ne constitue pas, à elle seule, une fraude à la loi.

Néanmoins, dans un tel cas de figure, il reste possible, pour le salarié, de tenter de démontrer que le recours à la rupture conventionnelle a eu uniquement pour objet de contourner les exigences posées par le Code du travail (C. trav., art. L. 1226-8). Mais cette preuve reste difficile à apporter puisque, d'une part, la rupture conventionnelle n'a pas à être motivée et, d'autre part, la preuve de l'intention frauduleuse repose sur le seul salarié. On précisera qu'il ne revient pas à l'employeur de prouver qu'il a satisfait aux exigences de l'article L. 1226-8 précité.

On indiquera, pour conclure, que bien que la Cour de cassation ne se soit pas encore prononcée, la solution aurait sans doute été différente si le salarié avait été déclaré inapte. En effet, l'ancienne résiliation amiable (C. civ., art. 1134) était proscrite par la jurisprudence antérieure (Cass. soc., 12 fév. 2002, n° 99-41.698).

Pour l'heure, on retiendra donc principalement que l'obligation de reclassement qui pèse sur l'employeur ne suffit pas à elle seule à faire obstacle à la conclusion d'une rupture conventionnelle. La convention ne pourra être remise en cause que s'il est démontré une intention frauduleuse ou l'existence d'un vice du consentement. ■