

Guide d'accompagnement à la mise en œuvre

de

l'Accord du 20 juin 2013

portant révision partielle

de la Convention collective nationale
des Services de santé au travail interentreprises



SOMMAIRE

I -	Introduction : Rappel du contexte de la négociation collective et présentation des avancées	4
	L'intitulé de la Convention : un accord signé le 9 janvier 2013	5
	Le préambule de la CCN	5
	La classification des emplois	5
	Les salaires minima.....	6
	La rémunération propre à une fonction correspondant à des missions auxiliaires	6
	Les règles d'ancienneté.....	6
	Les modalités d'exécution du contrat de travail.....	6
	L'entrée en vigueur de l'Accord	7
II -	Une nouvelle classification : la méthode retenue	7
III-	Quels sont les principes de la nouvelle classification ?	8
	Deux filières	8
	Une grille unique	8
IV-	Comment mettre en œuvre cette nouvelle classification au sein de chaque SSTI ?	8
	1- La communication.....	8
	L'information et consultation des institutions représentatives du personnel (IRP).....	8
	L'information collective auprès du personnel.....	9
	2- La méthode	9
	a- L'identification des emplois du SSTI	9
	b- Le positionnement de chaque emploi	9
	La détermination de l'emploi conventionnel.....	9
	c- La notification individuelle à chaque salarié.....	10
	+ <i>MODELE DE LETTRE DE NOTIFICATION INDIVIDUELLE AU SALARIE</i>	Annexe 1
V-	Les rémunérations minimales garanties	10
	La suppression des coefficients de référence.....	10
	L'appréciation de la situation du personnel non cadre au regard du SMIC	11
	La suppression de la majoration de 8,5 %	11
	Aucune diminution de salaire pour les salariés en place	11
VI-	La prime d'ancienneté : applicable au personnel autre que cadre	11
VII-	La garantie d'évolution des rémunérations minimales pour le personnel cadre	12
VIII-	La définition du statut cadre	12
IX-	La polyvalence	13

X-	Personnel non cadre / Responsabilité de coordination ou d'autorité	13
XI-	La rémunération propre à une fonction correspondant à des missions auxiliaires	14
XII-	L'évolution interne du personnel	14
XIII-	Les délégués de la Commission médico-technique (CMT)	14
XIV-	L'exécution du contrat de travail	14
	Le contrat de travail / Le projet de Service/ Le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) ..	14
	L'indépendance propre à certains personnels	15
XV-	L'équipe pluridisciplinaire et l'assistant de service social	16
XVI-	Les délais d'application de l'accord	17
XVII-	La mise en œuvre de la classification : récapitulatif des étapes et délais indicatifs	Annexe 2
XVIII-	Recueil de Questions / Réponses	Annexe 4

ANNEXES

1 –	<i>Modèle de lettre de notification individuelle au salarié</i>	18
2 –	<i>Mise en œuvre de la classification : récapitulatif des étapes et délais indicatifs</i>	19
3 –	<i>Nouvelle classification des emplois : une consultation élargie du comité d'entreprise : (Commentaire d'arrêt : Cass. soc., 21 nov. 2012, n° 11-10.625)</i>	20
4 –	<i>Recueil de Questions / Réponses</i>	22
	<i>Conflit de normes</i>	
	<i>Qu'entend-on par "emploi conventionnel" ?</i>	
	<i>Comment l'employeur doit-il procéder au rattachement à l'emploi conventionnel ?</i>	
	<i>Un SSTI peut-il décider d'attribuer le statut de cadre à un salarié qui, en principe, au regard des dispositions conventionnelles ne devrait pas en bénéficier ?</i>	
	<i>Un SSTI peut-il décider de créer un emploi (donc non prévu conventionnellement) et de "combler" l'une des classes vide ?</i>	
	<i>La mise en œuvre de la nouvelle classification conduit-elle à modifier individuellement les contrats de travail de chaque salarié ?</i>	
	<i>Comment différencier la prime d'ancienneté de la garantie d'évolution des rémunérations minimales annuelles ?</i>	
	<i>Qu'entend-on par "assimilés cadres" ?</i>	
	<i>La définition de la rémunération minimale annuelle garantie du personnel autre que cadre conduit- elle le SSTI à verser nécessairement un treizième mois ?</i>	
	<i>Quelles sont les principales erreurs à ne pas commettre concernant la nouvelle classification ?</i>	
	<i>Quelles sont les mentions obligatoires du bulletin de paie ?</i>	
	<i>Comment calculer la prime d'ancienneté due au personnel autre que cadre ?</i>	
	<i>Comment calculer la prime "polyvalence" qui peut être due au personnel autre que cadre ?</i>	
	<i>Comment appréhender la situation d'un salarié qui bénéficie du statut cadre indépendamment des dispositions de la Convention collective nationale des SSTI, avant sa révision ?</i>	
5 –	<i>Comment faire évoluer le bulletin de paie pour prendre en compte les nouvelles dispositions de la Convention collective révisée ?</i>	30

I - INTRODUCTION – RAPPEL DU CONTEXTE DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE ET PRESENTATION DES AVANCEES

On rappellera que depuis 2007, des travaux avaient été entamés afin de réviser la classification des emplois conventionnels dans les suites de l'application de la précédente réforme de la Santé au travail intervenue en 2004, laquelle avait introduit la pluridisciplinarité.

Si un accord portant révision de la classification des emplois avait été élaboré le 20 janvier 2009 entre le Cisme et deux organisations syndicales (CFDT et CFTC), il n'avait finalement jamais été applicable, compte tenu de l'opposition majoritaire des autres organisations syndicales non signataires.

Ont suivi des relations difficiles entre les partenaires sociaux, qui ont conduit à l'organisation de bilatérales entre membres de la délégation patronale et chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, en vue de renouer le dialogue social.

En parallèle, à partir de 2009, le Cisme a pris la décision de se doter d'un rapport de branche exhaustif pour bénéficier d'un éclairage sur les pratiques dans les SSTI, notamment en matière salariale et de classification des emplois.

Les objectifs visés étaient notamment :

- d'aller au-delà des dispositions légales sur ce sujet,
- de mesurer l'impact des décisions prises au niveau de la branche,
- de bénéficier d'éléments précis sur la situation des SSTI, au moment où une nouvelle réforme s'annonçait.

Le rapport de branche a donc servi de base de travail à la préparation des négociations. Il reste, en outre, un outil nécessaire aux négociations à venir.

Par ailleurs, on soulignera que les partenaires sociaux avaient également exprimé, à l'époque, leur volonté d'organiser le dialogue social. C'est ainsi qu'un accord portant sur les règles de fonctionnement de la Commission paritaire nationale de branche avait été conclu le 1^{er} décembre 2010 (*révisé par accord du 12 janvier 2012*).

Dans les suites, la dernière réforme de la Santé au travail est intervenue et la question de sa mise en œuvre s'est posée, en lien notamment avec les emplois dans les SSTI qui ont été directement touchés.

Pour procéder aux adaptations conventionnelles rendues ainsi nécessaires, la voie de la révision partielle de la Convention collective a été retenue.

Les partenaires sociaux ont alors dû procéder par étapes.

La première d'entre elles a été de procéder à la **modification de l'article 4 de la CCN** définissant les modalités de révision de la Convention collective, ceci afin de disposer d'un cadre plus adapté aux modifications importantes des articles à opérer.

Il a fallu ensuite conclure un accord de méthode portant sur l'objet de la négociation et sur le calendrier, précisant les articles ou les titres de la Convention collective à réviser considérés en priorité comme urgents, notamment au regard de la mise en œuvre de la réforme de la Santé au travail.

Cet accord a été conclu le 11 décembre 2012 pour une période initiale de 6 mois. Sa prolongation, jusqu'au 30 juin 2013, a ensuite été actée par avenant, afin de s'étendre aux deux CPNB programmées à la mi-juin.

La première liste de sujets à négocier était composée comme suit :

- l'intitulé de la convention ;
- le préambule de la convention ;
- la classification des emplois ;
- les salaires minima, la rémunération propre à une fonction correspondant à des missions auxiliaires ;
- les règles d'ancienneté ;
- les modalités d'exécution du contrat de travail ;

Un état des lieux sur ces différents sujets est exposé ci-après.

➤ L'intitulé de la convention : un accord signé le 9 janvier 2013

Un accord a été conclu le 9 janvier 2013 entre le Cisme et 3 organisations syndicales (CFDT, CFTC, CFE-CGC) : la « Convention collective du personnel des services interentreprises de médecine du travail » est ainsi devenue la « Convention collective nationale des Services de santé au travail interentreprises ». Cet accord est en cours d'extension.

Les sujets qui suivent relèvent de l'accord portant révision partielle de la CCN précité, conclu le 20 juin 2013.

➤ Le préambule de la CCN

Les éléments suivants sont désormais précisés :

- la Convention collective est établie, dans le cadre des dispositions du livre II de la deuxième partie du Code du travail, pour les personnels des SSTI ;
- tous les SSTI sont tenus de l'appliquer ;
- certaines catégories de personnels, compte tenu des dispositions issues du Code du travail et du Code de la Santé publique ou des principes déontologiques qui leur sont propres, font l'objet de dispositions spécifiques.

➤ La classification des emplois

La Commission RH du Cisme avait identifié des emplois représentatifs de la branche et défini leur contenu au regard de l'accord de 2009 précité, de la réforme de la Santé au travail 2011/2012 et de la pratique dans les SSTI.

Une liste de 46 emplois avait été transmise à la délégation patronale.

On rappellera, en outre, qu'un consultant extérieur a été missionné sur ce sujet de la classification, lequel a proposé une méthode, acceptée par les partenaires sociaux, privilégiant une approche par métier.

In fine, 32 emplois (33 en y ajoutant le collaborateur médecin dont la fiche métier est en suspens) ont été retenus, répartis dans les deux filières suivantes : Prévention et Support.

S'agissant plus précisément des emplois à proprement parler, les éléments suivants sont à souligner :

- ❑ Les partenaires sociaux ont considéré que l'assistant de service de Santé au travail (*tel qu'il est évoqué à l'article R. 4623-40 du Code du travail*) correspond à une catégorie homogène regroupant les trois emplois qui suivent : secrétaire médical, assistant de l'équipe pluridisciplinaire et assistant en santé au travail.
- ❑ Les partenaires sociaux ont, par ailleurs, souhaité que la Convention collective consacre l'emploi d'infirmier en Santé au travail, bien qu'il ne s'agisse pas d'une spécialité reconnue réglementairement. Ils ont également voulu préciser qu'en plus du diplôme d'Etat infirmier requis pour exercer, une formation théorique de 150 heures au minimum soit réalisée, assortie d'un stage en milieu de travail incluant la connaissance de l'entreprise et la pratique de l'entretien infirmier.

- ❑ Ils ont, en outre, fait le choix de ne pas retenir tous les emplois dits de « responsable » (responsable RH, responsable qualité, etc), ceci en raison, notamment, de la diversité des pratiques dans les SSTI. Seuls les emplois d'adjoint au directeur / directeur de département, de responsable de service et de responsable technique sont prévus.
- ❑ **L'emploi de Directeur** n'a pas été retenu dans la classification de la classification des emplois. Les partenaires sociaux ont, en effet, considéré qu'il ne revenait pas à la Convention collective de fixer un salaire minima à cet emploi, dans la mesure où le Directeur est mandaté par le seul Conseil d'administration.

➤ Les salaires minima

Une fois que les partenaires sociaux se sont entendus sur les emplois conventionnels (intitulés et contenu des fiches), la négociation des salaires minima s'est donc tenue.

Ainsi, sur la base d'hypothèses de grilles salariales envisagées au regard des résultats du rapport de branche et testées par le consultant, les partenaires sociaux ont pu formuler des propositions.

Il en est ressorti une volonté confirmée de rendre attractive la branche représentant les Services de santé au travail interentreprises, en particulier pour les « nouveaux » métiers. Les premières années d'exercice des cadres ont également été privilégiées.

Enfin, est désormais retenue une rémunération minimale annuelle garantie brute. Autrement dit, la Convention collective révisée ne mentionne plus de coefficient de référence, ni de valeur du point.

➤ La rémunération propre à une fonction correspondant à des missions auxiliaires

Les partenaires sociaux, attachés à la possibilité pour les salariés des SSTI de bénéficier d'une rémunération propre à une fonction correspondant à des missions auxiliaires, ont acté la possibilité de rémunérer ces missions (tutorat, chef de projet...).

Il est, notamment, prévu que les salariés puissent effectuer des missions auxiliaires à celles objets de leur contrat de travail et que la durée pendant laquelle ces missions sont exercées, la rémunération afférente, les autres modalités d'application, fassent l'objet d'un avenant à leur contrat de travail.

➤ Les règles d'ancienneté

S'agissant des règles d'ancienneté et de la manière de prendre en compte **l'expérience professionnelle**, les discussions entre les partenaires sociaux ont été denses.

Sur ces sujets, l'accord du 20 juin 2013 prévoit le maintien du versement d'une prime d'ancienneté pour **le personnel non cadre** et une garantie d'évolution des rémunérations minimales pour le personnel cadre. En tout état de cause, les dispositions tiennent compte des effets du temps sur les rémunérations sur une période de 21 ans pour tous les personnels.

➤ Les modalités d'exécution du contrat de travail

L'objectif était de prévoir conventionnellement que le contrat de travail des salariés doit inscrire leurs actions dans le cadre des orientations définies par le projet de Service et par le CPOM.

Par ailleurs, l'objectif était également d'affirmer les principes de la circulaire DRT du 9 novembre 2012 dans un texte de portée juridique supérieure, sur cet aspect de l'exécution du contrat de travail. Plus spécifiquement, la volonté était de préciser que l'indépendance médicale ne fait pas obstacle à la subordination du médecin du travail vis-à-vis de son employeur.

➤ Entrée en vigueur de l'accord

Pour rappel, l'accord collectif de branche portant révision partielle de la convention collective nationale des Services de santé au travail interentreprises était soumis à signature jusqu'au 12 juillet 2013. Il a été signé par la CFE-CGC et par le SNPST.

Il entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2014.

Les SSTI disposent d'un délai supplémentaire prévu par cet accord, jusqu'au 31 mars 2014, pour se mettre en conformité, étant précisé que ses dispositions s'appliqueront rétroactivement au 1^{er} janvier 2014.

II - UNE NOUVELLE CLASSIFICATION : LA METHODE RETENUE

Au préalable, on rappellera que la délégation patronale a eu le souci constant des impacts sur la masse salariale ; elle a agi sous mandat du Conseil d'administration du Cisme et au regard des informations du rapport de branche. La composition de la délégation patronale réunissant des SSTI de toutes tailles développant des politiques salariales variées a permis d'estimer en continu les conséquences des différentes propositions. Des tests ont, par ailleurs, été réalisés par le consultant missionné sur ce sujet, dans quelques SSTI étrangers à la délégation patronale et au Conseil d'administration.

Ceci posé, quant à la méthode de classification a proprement parlé, les partenaires sociaux ont retenu le système dit classant. En conséquence, les emplois ont été évalués, les uns par rapport aux autres, à l'aide de critères classants, et répartis par classe.

Les emplois ne sont donc plus associés à un coefficient de référence, mais à des classes.

En application de la méthode, les étapes suivantes ont été mises en œuvre :

- **Définir les emplois conventionnels**

Cette étape a consisté à réaliser des fiches métiers, qui sont devenues par la suite les emplois conventionnels.

- **Définir les critères classants**

Les critères classants correspondent à la traduction de différentes sources de valorisation des emplois aux fins d'objectiver l'évaluation de ces emplois.

Parmi ces critères, on identifie souvent les connaissances requises, la technicité, l'exigence relationnelle, l'autonomie, ...

- **Définir les paliers (ou degrés ou niveaux)**

Les paliers ont permis de hiérarchiser chaque critère pour procéder à l'évaluation et parvenir aux cotations (ou pesée des postes). Ils étaient en nombre suffisant (tout comme les critères) pour disposer d'un large éventail de positions et faciliter la détermination des classes.

- **Procéder à la cotation (ou pesée ou valorisation)**

La cotation a consisté à valoriser chacun des emplois dans chaque critère.

- **Définir la classe (ou le groupe de classification)**

La classe a résulté d'un regroupement de cotations et correspond à un minima de rémunération (déterminé en toute fin de négociation), qui s'impose à tous les SSTI de la branche.

On précisera que la distinction entre le personnel cadre et le personnel non cadre s'est naturellement opérée au moment de la pesée des postes (faisant nécessairement intervenir des critères de niveau de connaissances, d'autonomie et de responsabilités...).

Enfin, s'agissant des critères classants retenus, il est important d'indiquer que les partenaires sociaux ont fait le choix de ne pas mentionner ces critères dans la convention collective pour ne pas entraîner de confusions dans les SSTI. En effet, la pesée des postes a été réalisée par la Commission paritaire nationale de branche, et **il ne revient en aucun cas à chaque SSTI de procéder à sa propre pesée des postes.**

III - QUELS SONT LES PRINCIPES DE LA NOUVELLE CLASSIFICATION ?

➤ Deux filières

Les salariés sont désormais classés dans l'une des deux filières suivantes : Filière Prévention et Filière Support.

L'annexe I à la Convention collective énumère les différents emplois conventionnels, leurs missions générales, leurs activités et les formations ou l'expérience.

Ces emplois ont été évalués en Commission paritaire nationale de branche, selon la méthode précédemment définie.

Les activités réellement et concrètement exercées par le salarié (poste occupé) doivent nécessairement être rattachées à un emploi conventionnel, le cas échéant, par assimilation.

Il est précisé que les SSTI ne peuvent créer d'autres emplois conventionnels que ceux prévus dans la convention collective. En revanche, les partenaires sociaux de la branche peuvent, si nécessaire, décider de créer de nouveaux emplois conventionnels.

Par ailleurs, un SSTI ne peut pas définir une classe en toute liberté pour un emploi conventionnel non répertorié dans la Convention collective. Autrement dit, un SSTI ne peut pas « combler » une classe vide.

➤ Une grille unique

Les 32 emplois conventionnels (*33 en y ajoutant le collaborateur médecin dont la fiche métier est en suspens*) sont désormais répartis en 21 classes. Les missions générales, les activités et les formations ou expérience figurent dans chaque fiche descriptive. Les emplois conventionnels retenus sont ceux qui ont été considérés « représentatifs » par les partenaires sociaux.

IV - COMMENT METTRE EN ŒUVRE CETTE NOUVELLE CLASSIFICATION AU SEIN DE CHAQUE SSTI ?

1) La communication

➤ L'information et consultation des Institutions représentatives du personnel (IRP)

Préalablement à l'affectation des emplois existants aux emplois conventionnels, la nouvelle classification doit faire l'objet d'une information et d'une consultation du comité d'entreprise, quand il existe) (Cass. soc., 21 nov. 2012, n° 11-10.625) (cf. Ann. 3).

A défaut de comité d'entreprise, la nouvelle classification doit faire l'objet d'une information des délégués du personnel.

Dans le cadre de cette information et consultation des IRP, en l'absence de précisions législatives, réglementaires ou jurisprudentielles, il nous semble opportun que l'employeur leur communique au minimum l'accord du 20 juin 2013, les différentes étapes de la mise en œuvre de cet accord et le calendrier associé.

On soulignera que les délégués syndicaux seront également informés notamment dans le cadre de l'article L. 2143-22 du Code du travail aux termes duquel « *Dans les entreprises de moins de trois cents salariés et dans les établissements appartenant à ces entreprises, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement.*

Le délégué syndical est, à ce titre, destinataire des informations fournies au comité d'entreprise ou d'établissement ».

Pour les entreprises de plus de 300 salariés, il reste opportun d'informer également les délégués syndicaux, afin qu'ils bénéficient de la même information que le comité d'entreprise et les délégués du personnel.

➤ L'information collective auprès du personnel

Après avoir fait l'objet d'une information et d'une consultation des Institutions représentatives du personnel, la nouvelle classification doit faire l'objet d'une information auprès du personnel.

A cette fin, le SSTI peut par exemple organiser une réunion du personnel afin d'expliquer les étapes de mise en œuvre de l'accord du 20 juin 2013 et le calendrier associé. Il doit par ailleurs mettre cet accord à disposition des salariés.

2) La méthode

a) L'identification des emplois du SSTI

Le SSTI doit tout d'abord répertorier les emplois existants selon son organisation. Ces emplois doivent être regroupés au sein de l'une des deux filières précitées.

b) Le positionnement de chaque emploi

➤ La détermination de l'emploi conventionnel :

Les activités réellement et concrètement exercées par le salarié (poste occupé) doivent nécessairement être rattachées à un emploi conventionnel, le cas échéant, par assimilation.

Par assimilation, il faut entendre la recherche de l'emploi conventionnel *le plus approchant* au regard des activités réellement et concrètement exercées (poste occupé). Le contenu du travail de l'emploi conventionnel est décrit dans les fiches descriptives. C'est le contenu du travail tel qu'il est mentionné dans les fiches descriptives qui conduit à la détermination de l'emploi conventionnel d'affectation et non le seul intitulé, par comparaison avec les activités réellement et concrètement exercées par le salarié. De même, le diplôme mentionné dans les fiches descriptives constitue un repère en référence à l'Education nationale. Il n'est pas requis (à l'exception des emplois réglementés) et ne garantit pas l'affectation à un emploi conventionnel pour le titulaire du diplôme évoqué.

La recherche de l'emploi *le plus approchant* ne doit pas conduire à modifier les activités réellement et concrètement exercées par les salariés (poste occupé). En effet, même si le salarié n'effectue pas toutes les activités décrites dans les fiches descriptives des emplois conventionnels, il peut, par assimilation, être rattaché à l'emploi conventionnel.

On insistera donc sur le fait que les SSTI n'ont pas à faire évoluer les activités réellement et concrètement exercées par les salariés (poste occupé) pour pouvoir déterminer l'emploi conventionnel le plus approchant.

Par ailleurs, un salarié peut avoir un intitulé de poste différent de l'emploi conventionnel auquel il est rattaché.

On soulignera que l'objectif de l'Accord est de positionner des emplois et non des personnes. Autrement dit, le rattachement à un emploi conventionnel consiste à prendre en compte le contenu du travail (qui relève donc de la classification), mais pas la manière de travailler (qui relève d'une appréciation individuelle).

On rappellera une nouvelle fois que les SSTI ne peuvent créer d'autres emplois conventionnels que ceux prévus dans la présente convention collective. En revanche, les partenaires sociaux de la branche peuvent, si nécessaire, décider de créer de nouveaux emplois conventionnels.

c) La notification individuelle à chaque salarié

L'Accord prévoit que chaque salarié doit être informé par une notification écrite comportant tous les éléments de la classification de l'emploi qu'il occupe ou que l'employeur lui propose d'occuper, notamment :

- l'emploi conventionnel qui lui est affecté,
- et la classe correspondante,

Il peut être opportun pour l'employeur de communiquer au salarié la rémunération minimale garantie qui est associée à l'emploi conventionnel retenu.

Afin de faciliter la mise en œuvre de cette nouvelle classification, il est conseillé de réaliser un entretien individuel avec chaque salarié afin de définir l'emploi conventionnel adéquat.

Il convient également d'indiquer à chaque intéressé les voies et délais de recours prévus pour la transposition dans la nouvelle classification. En l'occurrence, le salarié peut demander dans un délai de deux semaines (à compter de la notification) à l'employeur le réexamen de sa situation en apportant ses arguments par écrit. Dans un délai de deux semaines, l'employeur doit faire connaître sa décision argumentée au salarié.

En cas de désaccord persistant, il appartiendra, le cas échéant, au salarié d'engager une procédure contentieuse.

Nous mettons à votre disposition un modèle de lettre de notification individuelle au salarié (cf. Ann. 1).

V - LES REMUNERATIONS MINIMALES GARANTIES

➤ La suppression des coefficients de référence

Tant pour le personnel cadre que pour les autres personnels, l'accord du 20 juin 2013 ne mentionne plus de coefficient de référence, ni même de valeur du point.

Chaque emploi conventionnel relève désormais d'une classe à laquelle est fixée une rémunération minimale annuelle brute, laquelle fait l'objet, chaque année, d'une revalorisation unique, toutes classes confondues.

L'évolution des rémunérations minimales décidée au niveau de la branche est applicable au 1^{er} janvier de l'exercice.

La rémunération minimale annuelle brute est ainsi définie pour chaque classe, pour une année entière de présence ou assimilée, sur la base de la durée légale du travail.

➤ L'appréciation de la situation du personnel non cadre au regard du SMIC

L'accord précise que pour le personnel autre que cadre, la rémunération minimale mensuelle garantie correspond au treizième de la rémunération minimale annuelle garantie.

On soulignera ici qu'il ne s'agit en aucun cas pour le SSTI de verser un treizième mois. Il s'agit, pour le SSTI, de s'assurer que chaque mois, le salarié non cadre bénéficie au minimum du treizième de la rémunération minimale annuelle garantie. Cette référence au treizième mois permet en outre d'apprécier la situation du salarié au regard du Smic (le salarié ne pouvant avoir une rémunération mensuelle inférieure au Smic).

L'accord précise que le salaire 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 d'un double mois ou d'une prime de fin d'année versés dans ces conditions (hors prime d'ancienneté).

➤ La suppression de la majoration de 8,5 %

La majoration de 8,5 % qui existait pour le personnel autre que cadre et qui correspondait à une formule de calcul de la garantie minimale annuelle pour ce personnel, a été supprimée. L'ancienne formule de calcul de la garantie minimale annuelle n'existe plus, puisque désormais, à chaque classe, est associée une garantie minimale annuelle qui fait l'objet chaque année d'une revalorisation toutes classes confondues.

On précisera, en outre, que la majoration de 8,5 % telle qu'elle était prévue par la CCN (ancien article 22) a été prise en compte par les partenaires sociaux, au moment de la négociation portant sur les rémunérations minimales garanties.

L'objectif des partenaires sociaux a été de simplifier le système tout en ne lésant pas les salariés. En tout état de cause, il est évident que l'application de la nouvelle classification des emplois ne peut entraîner, pour le personnel en place, une diminution des rémunérations minimales calculées sur la base des dispositions conventionnelles antérieures.

➤ Aucune diminution de salaire pour les salariés en place

- ▲ La nouvelle classification ne peut entraîner aucune diminution de salaire pour les salariés. Ainsi, dans l'hypothèse où les nouvelles dispositions applicables conduiraient à verser un salaire inférieur, l'employeur devrait maintenir le salaire existant.

VI - LA PRIME D'ANCIENNETE : APPLICABLE AU PERSONNEL AUTRE QUE CADRE

Le versement d'une prime d'ancienneté est maintenu pour le personnel autre que cadre. Désormais, elle est accordée jusqu'à 21 ans de présence dans le SSTI.

La prime d'ancienneté, qui s'ajoute au salaire mensuel réel, est calculée sur la rémunération minimale annuelle garantie, telle que définie précédemment, à raison de :

- 3 % après 3 ans de présence dans le SSTI ;
- 6 % après 6 ans de présence dans le SSTI ;
- 9 % après 9 ans de présence dans le SSTI ;
- 12 % après 12 ans de présence dans le SSTI ;
- 15 % après 15 ans de présence dans le SSTI ;
- 18 % après 18 ans de présence dans le SSTI ;
- 21 % après 21 ans de présence dans le SSTI.

Seuls les salariés non cadres ayant au moins 18 ans d'ancienneté sont susceptibles d'être « impactés » par cette disposition, qui prend effet au 1er janvier 2014.

C'est l'occasion de souligner ici que l'ancienneté est définie à l'article 13 de la CCN (article non modifié par l'accord du 20 juin 2013).

Pour mémoire cet article mentionne que « *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 interentreprises qui l'emploie depuis l'entrée en vigueur du contrat en cours. Il est également tenu compte :*

- *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 collective, à la condition que la somme des périodes de travail effectif et des périodes assimilées soit au moins égale à une année ».*

VII - LA GARANTIE D'EVOLUTION DES REMUNERATIONS MINIMALES POUR LE PERSONNEL CADRE

L'accord du 20 juin 2013 prévoit, pour le **personnel cadre** une garantie d'évolution des rémunérations minimales pour chaque classe concernée, sur une période de 21 ans.

La nouvelle disposition précise que la rémunération minimale annuelle garantie des intéressés doit être majorée comme suit :

- A partir de 2 ans de présence dans le SSTI : + 5 % de la rémunération minimale annuelle garantie.
- A partir de 5 ans de présence dans le SSTI : + 10 % de la rémunération minimale annuelle garantie .
- A partir de 10 ans de présence dans le SSTI : + 15 % de la rémunération minimale annuelle garantie.
- A partir de 15 ans de présence dans le SSTI : + 18 % de la rémunération minimale annuelle garantie.
- A partir de 21 ans de présence dans le SSTI : + 21 % de la rémunération minimale annuelle garantie.

La majoration s'applique en l'espèce uniquement sur la rémunération minimale annuelle, et non sur le salaire réel du salarié cadre.

Autrement dit, un salarié cadre qui relève de la classe 16 et qui a 10 ans de présence dans le SSTI doit bénéficier d'une rémunération minimale annuelle de 34 976 € (qui correspond à la rémunération minimale majorée de 15 %). Toutefois, si ce salarié bénéficie déjà d'un salaire supérieur à ce montant, le SSTI ne devra procéder à aucune régularisation du fait de l'application de la nouvelle classification des emplois.

VIII - LA DEFINITION DU STATUT CADRE

Compte tenu de ce qui précède, le tableau de classification qui était joint à l'Annexe réglant les dispositions particulières aux cadres et l'accord annexe du 1^{er} décembre 1986 réglant les dispositions particulières aux médecins du travail ont été supprimés dans le cadre de la révision partielle de la CCN.

Par ailleurs, il est désormais prévu que « *Est considéré comme cadre, le collaborateur exerçant des fonctions, dans lesquelles il met en œuvre des connaissances résultant d'une formation technique, administrative, juridique ou financière, constatée par un diplôme ou acquise par l'expérience personnelle et reconnue équivalente et qui :*

- *soit exerce, par décision du conseil d'administration ou par délégation de la direction du Service de santé au travail interentreprises, un commandement sur des collaborateurs de toute nature,*
- *soit, n'exerçant pas de commandement, est assimilé par la direction du Service de santé au travail interentreprises, à un cadre, en raison de ses compétences ou de ses responsabilités.*

D
é
c
e
m
b
r
e

2
0
1
5

En tout état de cause, les personnels classés à partir de la classe 14 telle que définie à l'annexe I à la Convention collective nationale des Services de santé au travail interentreprises, bénéficient du statut de cadre ».

Il apparaît donc qu'à partir de la classe 14, les personnels bénéficient du statut de cadre.

Enfin, l'accord prévoit que « sont classés salariés « assimilés cadres » pour l'application de l'article 4 bis de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 4 mars 1947, ceux relevant des classes 12 à 13 incluses, sous réserve de l'acceptation de l'AGIRC ». L'AGIRC a reconnu, par décision du 11 décembre 2014, le statut d'assimilé cadres au personnel relevant de la classe 12 de la Convention collective nationale des SSTI.

IX - LA POLYVALENCE

Pour rappel, les dispositions antérieures prévoyaient, pour le seul personnel relevant de la catégorie des employés, que « *En cas de pluralité d'emplois exercés de façon permanente par le même salarié, le coefficient applicable est le coefficient le plus élevé* ».

Le nouvel Accord prévoit désormais que :

« En cas de pluralité d'emplois exercés de façon permanente par le même salarié, ce dernier bénéficie de la classe la plus élevée d'entre eux et de la rémunération minimale annuelle garantie correspondante. De plus, jusqu'à la classe 6 incluse, le salarié cumulant deux emplois d'une même classe ou de deux classes différentes bénéficie d'une prime de 5 % calculée sur la base de la rémunération minimale annuelle garantie de la classe correspondante ou de la classe la plus élevée des deux. Cette prime s'ajoute au salaire mensuel réel ».

Autrement dit, par exemple, un secrétaire médical (classe 6) qui est également conducteur de centre mobile (classe 5), bénéficie de la rémunération minimale annuelle de la classe 6, à laquelle s'ajoute une prime de 5 % calculée sur la base de cette rémunération minimale annuelle de la classe 6. Cette prime s'ajoute au salaire mensuel réel.

En pratique, il convient de faire apparaître sur le bulletin de paie des intéressés une ligne « Prime polyvalence », par exemple (cf. Ann. 4, question 11).

On précisera enfin que la « Prime polyvalence » est exclue de l'assiette de calcul de la prime d'ancienneté.

X - PERSONNEL NON CADRE / RESPONSABILITE DE COORDINATION OU D'AUTORITE

Le nouvel accord a conservé, pour le personnel non cadre, une majoration en cas de responsabilité de coordination ou d'autorité sur d'autres membres du personnel de niveau équivalent ou inférieur.

En effet, il est prévu que le personnel autre que cadre ayant, de manière temporaire ou non, par délégation et sous le contrôle d'un cadre, une responsabilité de coordination ou d'autorité sur d'autres membres du personnel de niveau équivalent ou inférieur, bénéficie d'une majoration de 7 % de la rémunération minimale annuelle garantie.

Cette majoration est à prendre en compte dans l'assiette de calcul de la prime d'ancienneté.

D
é
c
e
m
b
r
e

2
0
1
5

XI - LA REMUNERATION PROPRE A UNE FONCTION CORRESPONDANT A DES MISSIONS AUXILIAIRES

Le nouvel accord envisage la possibilité pour les salariés des SSTI de bénéficier d'une rémunération propre à une fonction correspondant à des missions auxiliaires.

Il prévoit, en effet que les salariés peuvent effectuer des missions auxiliaires à celles objets de leur contrat de travail et que la durée pendant laquelle ces missions sont exercées, la rémunération afférente ainsi que les autres modalités d'application, doivent faire l'objet d'un avenant à leur contrat de travail.

Les modalités de la rémunération de ces missions auxiliaires sont incluses, pour les SSTI concernés, dans leurs négociations collectives obligatoires portant sur les salaires.

En tout état de cause, il appartient à chaque SSTI de définir lui-même les modalités d'application de cette disposition. Le SSTI peut, par exemple, s'il le souhaite, conclure un accord collectif en la matière.

XII - L'EVOLUTION INTERNE DU PERSONNEL

L'accord portant révision partielle de la CCN prévoit désormais que le SSTI doit proposer à tout le personnel, et notamment aux secrétaires médicaux, la possibilité d'évoluer vers des postes prévus dans la classification et en particulier vers les postes d'assistant en santé au travail ou d'assistant de l'équipe pluridisciplinaire, **susceptibles d'être libérés ou créés.**

Le SSTI doit informer en priorité tout le personnel du SSTI des postes libérés ou créés et doit étudier en priorité leur candidature. Un bilan professionnel pourra être fait, qui conduira, le cas échéant, à une formation adaptée.

On soulignera que les partenaires sociaux n'ayant pas défini la notion de bilan professionnel, celui-ci peut correspondre à un simple entretien par exemple.

XIII - LES DELEGUES DE LA COMMISSION MEDICO-TECHNIQUE (CMT)

L'accord du 20 juin 2013 précise que lorsque les textes réglementaires prévoient que les délégués de la CMT sont élus, la procédure de ces élections est prévue par le règlement intérieur de cette instance, qui est soumis au contrôle de l'Administration dans le cadre de l'agrément du SSTI.

On précisera que la réglementation ne définit pas de règles d'élections en la matière, il revient donc à la CMT de choisir les règles les plus appropriées.

XIV - L'EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

➤ Le contrat de travail / Le projet de Service / Le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM)

L'accord du 20 juin 2013 prévoit que le SSTI doit remettre au salarié, à son entrée en fonction un exemplaire de la Convention collective, ainsi que le projet de Service et le dernier CPOM conclu.

En plus des mentions légales obligatoires (temps partiel, CDD...), le contrat de travail doit préciser au minimum, les éléments suivants :

- la date d'embauche ;
- l'emploi occupé et la référence à l'annexe à la présente convention portant sur la classification des emplois ;
- le lieu de travail ;
- les conditions de travail, la rémunération et les conditions particulières d'emploi.

De plus, le contrat de travail doit désormais expressément inscrire les actions des salariés dans le cadre des orientations définies par le projet de Service et par le CPOM. Ces orientations ne doivent pas faire obstacle à la prescription, par le médecin du travail, d'actions de prévention dans l'entreprise adhérente (ou pour un salarié) jugées nécessaires. L'ensemble demeure dans le respect des dispositions réglementaires et des règles professionnelles fixées par le Code de la Santé publique.

Ainsi, au minimum, tous les contrats de travail conclus à compter du 1er janvier 2014 doivent comprendre tous les éléments susvisés.

➤ **L'indépendance propre à certains personnels**

L'accord du 20 juin 2013 contient des dispositions relatives à l'indépendance du médecin du travail, de l'infirmier en santé au travail et de l'intervenant en prévention des risques professionnels (IPRP).

Concernant le médecin du travail, il est précisé que *« L'indépendance légale et réglementaire du médecin du travail ne fait pas obstacle à sa subordination découlant de son statut de cadre salarié vis-à-vis de son employeur. En effet, conformément aux dispositions réglementaires, le médecin du travail est lié par un contrat de travail conclu avec le président du SSTI ou son représentant.*

Cette indépendance s'applique en particulier dans l'entreprise dans laquelle le médecin du travail intervient.

Dans le respect des règles professionnelles fixées par le Code de la santé publique qui s'imposent, le médecin du travail réalise ses actions en respectant les éléments suivants :

- ses obligations réglementaires,
- les modalités d'organisation du SSTI,
- le projet pluriannuel de service et le CPOM,
- les obligations de prévention rendues nécessaires par certaines situations de travail ».

Par ailleurs, les partenaires sociaux ont souhaité rappeler que conformément aux dispositions légales, **l'assurance du SSTI couvre ses salariés agissant dans la limite de la mission qui leur est impartie, même si ceux-ci disposent d'une indépendance dans l'exercice de leur métier.**

Concernant l'infirmier en santé au travail, l'accord mentionne que *« L'infirmier en santé au travail exerce son activité dans le respect des dispositions du Code de la santé publique et du Code du travail. Il a un rôle propre défini par la Code de la santé publique et des missions confiées par le(s) médecin(s) du travail, dans le cadre de protocoles écrits. Dans les deux cas, ses missions sont exercées dans le cadre de l'équipe pluridisciplinaire et notamment dans le cadre des recommandations de la Commission médico-technique ».*

Enfin, concernant les IPRP, l'accord précise les éléments suivants :

« Dans les SSTI, les personnels dont l'emploi conventionnel est le suivant bénéficient de l'appellation IPRP :

- *Technicien hygiène sécurité.*
- *Psychologue du travail.*
- *Ergonome.*
- *Toxicologue.*
- *Epidémiologiste.*
- *Ingénieur hygiène sécurité/ Chimiste.*

Préalablement à l'embauche d'un IPRP, il appartient au SSTI de s'assurer que l'intéressé dispose des justificatifs attestant soit :

- d'un diplôme d'ingénieur,
- d'un diplôme sanctionnant au moins deux ans d'études supérieures dans les domaines de la santé, de la sécurité ou de l'organisation du travail,
- d'un diplôme sanctionnant au moins trois ans d'études supérieures dans un domaine scientifique ou dans une matière relevant des sciences humaines et sociales et liée au travail,
- d'une expérience professionnelle dans le domaine de la prévention des risques professionnels d'au moins cinq ans.

L'IPRP du SSTI dispose du temps nécessaire et des moyens requis pour exercer ses missions. Il assure ses missions dans des conditions garantissant son indépendance ».

Autrement dit, l'accord liste notamment les emplois conventionnels qui permettent aux personnels des SSTI de bénéficier de l'appellation IPRP. Il rappelle, en outre, que les missions de ces personnes doivent être assurées dans des conditions garantissant leur indépendance.

XV - L'EQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE ET L'ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL

L'accord du 20 juin 2013 précise la composition de l'équipe pluridisciplinaire.

Il prévoit en effet que :

« L'équipe pluridisciplinaire de santé au travail comprend un ou plusieurs médecins du travail, un ou plusieurs IPRP et un ou plusieurs infirmiers. Elle peut s'enrichir de la **présence de collaborateurs médecins, d'internes/ d'étudiants en médecine.**

L'équipe pluridisciplinaire de santé au travail est complétée par les assistants de services de santé au travail (secrétaire médical, assistant de l'équipe pluridisciplinaire, et assistant de santé au travail).

Cette équipe peut être complétée par d'autres professionnels de la filière prévention, recrutés après avis des médecins du travail.

L'équipe pluridisciplinaire de santé au travail est animée et coordonnée par le médecin du travail. **Dans le cadre du fonctionnement général du SSTI, le médecin du travail assure la coordination des interventions de cette équipe au bénéfice des entreprises et des salariés confiés à celle-ci. Le médecin du travail mobilise ainsi les compétences les plus appropriées pour chaque intervention.**

Le SSTI s'assure des moyens de fonctionnement de l'équipe pluridisciplinaire, notamment pour répondre aux objectifs du projet de service.

Lorsqu'il est fait appel, par une entreprise adhérente, à un IPRP du SSTI, celui-ci en informe l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail et inscrit son action dans le cadre de l'activité de celle-ci ».

Par ailleurs, les partenaires sociaux ont créé une disposition relative à l'assistant de service social, aux termes de laquelle :

« L'assistant de service social travaille en lien avec l'équipe pluridisciplinaire. Il dispose du temps nécessaire et des moyens pour exercer ses missions. Il assure ses missions dans des conditions garantissant son autonomie dans le respect du référentiel professionnel fixé par le Code de l'action sociale et des familles.

L'assistant de service social signataire d'un contrat de travail avec le SSTI inscrit son action dans le cadre des orientations définies par le projet de service et par le Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens ».

Enfin, bien qu'en suspens, un article a été créé concernant le collaborateur médecin. Son contenu sera précisé dès que les partenaires sociaux en auront la possibilité.

XVI - LES DELAIS D'APPLICATION DE L'ACCORD

L'accord du 20 juin 2013 entre en vigueur le **1^{er} janvier 2014**. Néanmoins, ses dispositions prévoient que les SSTI ont **jusqu'au 31 mars 2014 pour se mettre en conformité**, étant précisé qu'en tout état de cause elles s'appliqueront rétroactivement au 1^{er} janvier 2014.

On précisera que les partenaires sociaux étaient attachés à ce que cet accord entre en vigueur le 1^{er} janvier 2014, afin de ne pas avoir à négocier les salaires 2014 sur la base de l'ancien et du nouveau dispositif.

XVII - LA MISE EN ŒUVRE DE LA CLASSIFICATION : RECAPITULATIF DES ETAPES ET DELAIS INDICATIFS (cf. Ann. 2)

XVIII - RECUEIL DE QUESTIONS / REPONSES (cf. Ann. 4)

ANNEXE 1

MODELE DE LETTRE DE NOTIFICATION INDIVIDUELLE AU SALARIE

Raison sociale :

Adresse du SSTI :

Salarié
(Nom, prénom, adresse)

Date :

Madame, Monsieur,

Depuis le < >, vous êtes au service de notre association en qualité de < >.

Conformément à l'Accord portant révision partielle de la Convention Collective Nationale des Services de santé au travail interentreprises du 20 juin 2013, et suite à notre entretien du < >, nous vous informons qu'à dater du < >, vous serez classé comme suit :

Emploi conventionnel :

.....

Classe :

.....

Par ailleurs, nous vous informons qu'à compter du 1^{er} janvier 2014, votre rémunération de base sera portée à (ou demeurera fixée à) :

.....

Enfin, conformément à l'accord précité, vous avez la possibilité de demander à la Direction, dans un délai de deux semaines à compter de cette notification, le réexamen de votre situation, en apportant vos arguments par écrit.

Veillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

(Signature de l'Employeur)

D
é
c
e
m
b
r
e

2
0
1
5

ANNEXE 2

MISE EN ŒUVRE DE LA CLASSIFICATION : RECAPITULATIF DES ETAPES ET DELAIS INDICATIFS

MISE EN ŒUVRE DE LA CLASSIFICATION : RECAPITULATIF DES ETAPES ET DELAIS INDICATIFS											
ACTIONS	AOÛT 2013	SEPT. 2013	OCT. 2013	NOV. 2013	DEC. 2013	JANV. 2014	FEV. 2014	MARS 2014			
Analyser l'accord portant révision partielle de la CCN											
Informier et consulter le Comité d'entreprise, à défaut les délégués du personnel											
Informier collectivement le personnel											
Identifier les emplois du SSTI											
Comparer les fonctions des salariés du SSTI avec les activités décrites dans les fiches métiers											
Déterminer l'emploi conventionnel pour chaque salarié, le cas échéant par assimilation											
Identifier le nombre d'année de présence de chaque salarié dans le SSTI, en distinguant le personnel cadre du personnel non cadre											
Pour le personnel non cadre : déterminer la prime d'ancienneté											
Pour le personnel cadre : identifier le nombre d'année de présence dans le SSTI afin de déterminer quelle est la rémunération minimale garantie conventionnelle (au regard du nouvel article 3-1 de l'Annexe réglant les dispositions particulières aux cadres)											
Comparer la rémunération conventionnelle nouvellement applicable avec celle versée jusqu'alors. Si la rémunération de base versée jusqu'alors est plus favorable, le SSTI devra la maintenir											
Notification individuelle dans les conditions rappelées précédemment											ter mars (*)

Peuvent être ajoutées à ces étapes :

- la consultation du CHSCT sur la mise en application de la classification des emplois,
- les propositions aux salariés, le cas échéant, en entretien individuel,
- la détermination des paramètres à modifier dans le logiciel de paie.

Echéance de l'action.

(*) Compte tenu des dispositions relatives à la notification (cf. IV, 3).

ANNEXE 3

NOUVELLE CLASSIFICATION DES EMPLOIS : UNE CONSULTATION ELARGIE DU COMITE D'ENTREPRISE (Commentaire d'arrêt - Cass. soc, 21 nov. 2012, pourvoi n° 11-10625 Extrait des Informations Mensuelles du CISME – Janvier 2013)

Dans un arrêt du 21 novembre dernier, la Cour de cassation considère que le comité d'entreprise doit être informé et consulté dans le cadre de la mise en place d'une nouvelle classification professionnelle rendue obligatoire suite à l'extension d'une convention collective de branche.

Il n'y a pas lieu de distinguer selon que la mise en oeuvre de ces mesures résulte d'une décision unilatérale de l'employeur ou qu'elle lui soit imposée par un accord collectif étendu. A notre connaissance, cette décision est inédite.

Il apparaît ainsi que le comité d'entreprise ne doit pas seulement être informé et consulté sur les mesures provenant d'une décision ou d'un accord de volonté de l'employeur, mais plus largement sur toute mesure entrant dans son champ de compétences.

En conséquence, l'introduction d'une nouvelle classification conventionnelle rendue obligatoire à la suite de l'extension d'une convention collective doit conduire l'employeur à informer et consulter le comité d'entreprise.

Dans la présente affaire, il s'agit de la mise en oeuvre d'une nouvelle classification rendue obligatoire pour l'employeur à la suite de l'extension d'une convention collective de branche. Plus précisément, il s'agit de l'arrêté d'extension du 16 décembre 2008, qui a rendu obligatoire, à l'ensemble des employeurs et salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des grands magasins et magasins populaires du 30 juin 2000, l'annexe du 31 mars 2008 relative à la classification des différents emplois de la profession.

Le comité central d'entreprise estimait alors devoir être informé et consulté au titre de l'article L. 2323-6 du Code du travail, qui prévoit une information et une consultation du comité d'entreprise sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise (notamment, sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle).

L'employeur s'y opposait, considérant, pour sa part, que l'obligation de consultation du comité d'entreprise ne concerne que les décisions, projets ou manifestations de volonté de l'employeur. Selon lui, elle ne concernerait donc, par exemple, que les décisions unilatérales ou les accords collectifs d'entreprise.

Ainsi, selon lui, un accord collectif de branche rendu obligatoire par un arrêté d'extension n'entraînerait pas une telle obligation. En revanche, il reconnaît que le comité d'entreprise peut être informé de la mesure, au titre de l'article L. 2262-6 du Code du travail, aux termes duquel l'employeur a, en effet, l'obligation de fournir au comité d'entreprise, chaque année, la liste des modifications apportées aux conventions et accords collectifs applicables dans l'entreprise.

Mais la Cour de cassation n'adopte pas ce raisonnement.

En l'espèce, les Hauts magistrats considèrent "qu'en vertu de l'article L. 2323-6 du Code du travail, le comité d'entreprise est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation et la marche générale de

D
é
c
e
m
b
r
e

2
0
1
5

l'entreprise et, notamment, sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle, sans qu'il y ait lieu de distinguer selon que la mise en oeuvre de ces mesures résulte d'une décision unilatérale de l'employeur ou lui soit imposée par un accord collectif étendu".

En d'autres termes, peu importe que l'employeur soit ou non à l'origine de la mise en place d'une nouvelle classification, qu'il puisse ou non décider d'appliquer les nouvelles mesures, dès lors que la structure des effectifs est affectée par la nouvelle classification, le comité d'entreprise doit être informé et consulté.

On peut souligner que la mise en oeuvre d'une nouvelle classification affecte nécessairement la structure des effectifs.

D'ailleurs, la Cour de cassation relève l'impact de la nouvelle classification : "au sein du groupe Monoprix, le nombre des intitulés d'emplois avait été réduit des deux tiers tant pour le siège que pour les magasins (...)", en outre, "le regroupement de certains emplois sous un même intitulé tel celui d'électricien hautement qualifié devenant agent de maintenance, était susceptible d'avoir une incidence sur les tâches exercées par les salariés, ce dont il se déduisait que les mesures en cause intéressaient la marche générale de l'entreprise et notamment étaient susceptibles d'affecter la structure des effectifs".

Elle en conclut donc que le défaut de consultation du comité central d'entreprise constitue un trouble manifestement illicite, justifiant la saisine du juge des référés, aux fins de faire ordonner la consultation du comité central d'entreprise.

On retiendra ainsi, pour conclure, qu'au titre de l'article L. 2323-6 précité, le comité d'entreprise doit être informé et consulté sur toute mesure entrant dans son champ de compétence, sans qu'il y ait lieu de distinguer selon que sa mise en oeuvre résulte d'une décision unilatérale de l'employeur ou qu'elle lui est imposée par un accord collectif étendu.

Au regard de cette jurisprudence, dans un futur proche, la mise en oeuvre d'une nouvelle classification au niveau de la branche représentant les Services de santé au travail interentreprises devra être précédée d'une information et d'une consultation des comités d'entreprise de chaque SSTI.

ANNEXE 4

RECUEIL DE QUESTIONS / REPONSES

1. Conflit de normes *(mise à jour le 2 octobre 2013)*

➤ Quid de l'articulation entre la loi et la CCN, la CCN et le contrat de travail, la CCN et un usage d'entreprise ?

Lorsque les dispositions d'une convention ou d'un accord collectif applicable dans l'entreprise sont en contradiction avec celles d'une autre norme (loi, contrat de travail, convention ou accord signé à un autre niveau, usage, ...), la question se pose de savoir quelle règle l'employeur doit appliquer.

a) Rapports entre la loi et la Convention collective

Lorsqu'une convention ou un accord déroge à une disposition légale dans un sens favorable au salarié, celui-ci cumule des avantages légaux et conventionnels n'ayant pas le même objet ou la même finalité. En revanche, lorsque ces avantages ont le même objet, il y a lieu de ne retenir que les dispositions les plus favorables, sauf dans des cas limitatifs (qui concernent, pour l'essentiel, la durée du travail).

b) Rapports entre la Convention collective et le contrat de travail

Conformément à l'article L. 2254-1 du Code du travail, lorsqu'un employeur est lié par les clauses d'une convention ou d'un accord, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui, sauf stipulations plus favorables.

Autrement dit, les conventions et accords collectifs se substituent, dès leur entrée en vigueur, aux clauses des contrats de travail en cours, sauf pour celles qui seraient plus favorables aux salariés. Un avenant au contrat de travail ne peut modifier défavorablement un avantage conventionnel tant que celui-ci est en vigueur (Cass. soc., 4 fév. 2003, n° 01-40.066).

Deux avantages conventionnels, l'un contractuel, l'autre conventionnel, ne se cumulent que s'ils n'ont pas le même objet ou la même cause (Cass. soc., 13 juin 2012, n° 10-27.395).

c) Rapports entre la Convention collective et un usage d'entreprise

Lorsqu'un accord collectif ayant le même objet qu'un usage d'entreprise est conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, il a pour effet de mettre fin à l'usage (Cass. soc., 9 juill. 1996, n° 94-42.773 ; Cass. soc., 28 janv. 1998, n° 95-45.220 ; Cass. soc., 26 janv. 2005, n° 02-47.507).

Cette solution jurisprudentielle selon laquelle l'accord collectif ayant le même objet qu'un usage a pour effet de mettre fin à celui-ci s'applique également lorsque l'accord collectif se révèle moins favorable.

En effet, l'usage étant, par nature, supplétif de la volonté des parties, il peut être mis fin à un usage par une convention collective, même moins favorable (Cass. soc., 19 déc. 1990, n° 87-43.568 ; Cass. soc., 25 janv. 1995, n° 90-45.796).

Dans ce cas, il n'est pas nécessaire d'accomplir la formalité de dénonciation (Cass. soc., 28 janv. 1998, n° 95-45.220).

On rappellera en outre, de manière générale que conformément à l'article L. 2253-3 du Code du travail, notamment en matière de salaires minima et de classifications l'accord d'entreprise ne peut comporter des clauses dérogeant à celles des conventions de branche.

In fine, on retiendra qu'en principe une convention collective met fin à l'usage d'entreprise, dès lors qu'elle porte sur le même objet. Toutefois, par prudence, les SSTI sont invités à procéder à une dénonciation de l'usage (ou de l'accord d'entreprise) notamment dans la mesure où cette notion de « même objet » est sujet à interprétation.

1.1 Rappel de la procédure de dénonciation d'un usage

On rappellera ici que les avantages consentis aux salariés en vertu d'un usage d'entreprise ne sont pas intégrés automatiquement au contrat de travail. L'employeur est donc en droit de les supprimer, unilatéralement, sous réserve de respecter la procédure suivante :

- informer les institutions représentatives du personnel,
- informer individuellement chaque salarié concerné, ou s'agissant d'un usage prévoyant l'attribution d'un avantage soumis à l'ancienneté, chaque salarié susceptible d'en bénéficier un jour (Cass. soc., 13 oct. 2010, n° 09-13.110),
- et respecter un délai de prévenance raisonnable.

Sur cette dernière obligation, il est entendu que l'information sur la dénonciation doit être faite dans un délai suffisant pour permettre d'éventuelles négociations (Cass. soc., 10 nov. 1998, n° 96-43.811). L'employeur n'est toutefois pas tenu de prendre l'initiative de ces dernières. Ce délai de prévenance, qui doit être respecté à l'égard tant des représentants du personnel que des salariés concernés (Cass. soc., 13 mars 2001, n° 99-40.678), ne se confond pas avec le délai minimum de préavis prévu pour la dénonciation d'une convention collective. Il s'apprécie en fonction de chaque cas d'espèce. On conseillera toutefois un minimum de 3 mois quand bien même aucune règle juridique précise n'existe en la matière.

1.2 Focus sur les accords d'entreprise existants

On soulignera qu'aux termes de l'article L. 2253-2 du Code du travail « *lorsqu'une convention de branche ou un accord professionnel ou interprofessionnel vient à s'appliquer dans l'entreprise postérieurement à la conclusion de conventions ou d'accords d'entreprise ou d'établissement négociés conformément au présent livre, les stipulations de ces derniers sont adaptées en conséquence* ». Autrement dit, ce dispositif suggère d'adapter l'accord d'entreprise aux nouvelles dispositions de l'accord de branche. Mais, ce dispositif ne conduit pas à remettre en cause automatiquement l'accord d'entreprise qui demeure une source autonome.

Le contenu de l'accord d'entreprise est alors à comparer au nouveau contenu conventionnel prévu par l'application du principe de faveur (comparaison par avantage ou par ensemble d'avantages se rapportant à une même cause). En principe, les accords d'entreprise dits « plus favorables » doivent juridiquement continuer à s'appliquer.

Pour les SSTI qui auraient conclu des accords d'entreprise indexant les « anciens » coefficients de référence conventionnels à un pourcentage d'augmentation, ils sont invités à communiquer leur accord au Pôle juridique du Cisme, afin d'en étudier les contours. Toutefois, on soulignera qu'en principe il ne convient pas de transposer cette indexation automatique sur les nouvelles rémunérations minimales garanties conventionnels, car il ne saurait y avoir de « mixité » des accords. En l'espèce, chaque cas doit être analysé pour définir son devenir.

A la lecture de différents accords d'entreprise qui ont été transmis au Pôle juridique du Cisme, il apparaît que certains d'entre eux instaurent une indexation de la rémunération du personnel cadre et du personnel non cadre sur « la rémunération minimale mensuelle par coefficient » et sur la valeur du point Cisme pour le personnel non cadres (+ x %).

D
é
c
e
m
b
r
e

2
0
1
5

Ces dispositions préexistantes peuvent perdurer mais n'emportent pas pour autant une transposition automatique à la nouvelle rémunération annuelle en la majorant du pourcentage prévu par l'accord d'entreprise. Dès lors, le dispositif de l'accord peut rester en l'état (non évolutif) et être comparé jusqu'à rattrapage par la rémunération née de la nouvelle grille de classification.

Il est également possible, en révisant l'accord collectif, de créer une indemnité différentielle (entre la rémunération du SSTI et la nouvelle rémunération issue de l'Accord du 20 juin 2013 précité), destinée à maintenir le salaire antérieur si celui-ci s'avérait plus important.

On indiquera, en outre, que la situation de nouveaux salariés pourrait poser quelques difficultés, les dispositions plus favorables devant continuer à produire effet. L'avenant de révision instituant, le cas échéant, une indemnité différentielle, ne s'appliquerait qu'aux salariés en place, s'il était signé avant le 31 décembre 2013. Les salariés recrutés après cette date ne pourraient se prévaloir de cette indemnité, car ils ne seraient pas placés dans la même situation (l'avenant de révision pourrait d'ailleurs le préciser).

Si aucun avenant de révision n'a été signé avant le 31 décembre 2013, il conviendrait, le cas échéant, de signer avant le 31 mars 2014, date ultime d'application de l'accord de branche, et de créer l'indemnité différentielle à partir du 1er avril 2014, uniquement pour les salariés présents à cette date, y compris ceux recrutés entre le 1er janvier et le 31 mars. Il conviendrait alors d'expliquer, dans l'avenant de révision, que l'indemnité différentielle est créée en contrepartie de l'abandon du système d'indexation automatique issu de l'accord d'entreprise, et qui ne concerne donc que ceux des salariés présents au jour de l'avenant de révision.

Enfin, si ces options ne pouvaient être retenues, une dénonciation de l'accord demeurerait possible tout en maintenant le système de rémunération né de l'accord d'entreprise, pour les salariés présents au jour de la dénonciation, sauf accord de substitution qui pourrait aboutir aussi à l'indemnité différentielle, uniquement pour les salariés présents au jour de la dénonciation.

2. Qu'entend-on par "emploi conventionnel" ?

L'emploi conventionnel s'entend de l'un des emplois énumérés à l'Annexe I de l'accord du 20 juin 2013.

Il en existe 32 (33 en y ajoutant le collaborateur médecin dont la fiche métier est en suspens), répartis en 21 classes.

Pour chaque emploi conventionnel, il existe une fiche métier qui précise les missions générales, les activités et les formations ou l'expérience.

Les emplois qui ont été retenus sont ceux qui ont été considérés comme « représentatifs » par les partenaires sociaux.

Le SSTI ne peut pas créer d'emploi conventionnel. Les activités réellement et concrètement exercées par le salarié (poste occupé) doivent nécessairement être rattachées à l'un des emplois conventionnels, le cas échéant, par assimilation.

3. Comment l'employeur doit-il procéder au rattachement à l'emploi conventionnel ?

Par assimilation, il faut entendre la recherche de l'emploi conventionnel *le plus approchant* au regard des activités réellement et concrètement exercées (poste occupé). Le contenu du travail de l'emploi conventionnel est décrit dans les fiches descriptives.

C'est le contenu du travail tel qu'il est mentionné dans les fiches descriptives qui conduit à la détermination de l'emploi conventionnel d'affectation et non le seul intitulé, par comparaison avec les activités réellement et concrètement exercées par le salarié. De même, le diplôme mentionné dans les fiches descriptives constitue un

repère en référence à l'Education nationale. Il n'est pas requis (à l'exception des emplois réglementés) et ne garantit pas l'affectation à un emploi conventionnel pour le titulaire du diplôme évoqué.

La recherche de l'emploi conventionnel *le plus approchant* ne doit pas conduire à modifier les activités réellement et concrètement exercées par les salariés (poste occupé) des salariés. En effet, même si le salarié n'effectue pas toutes les activités décrites dans les fiches descriptives des emplois conventionnels, il peut, par assimilation, être rattaché à l'emploi conventionnel.

Les SSTI n'ont pas à faire évoluer les activités réellement et concrètement exercées par les salariés (poste occupé) pour pouvoir déterminer l'emploi conventionnel le plus approchant.

Par ailleurs, un salarié peut avoir un intitulé de poste différent de l'emploi conventionnel auquel il est rattaché.

L'objectif de l'Accord est de positionner des emplois et non des personnes. Autrement dit, le rattachement à un emploi conventionnel consiste à prendre en compte le contenu du travail (qui relève donc de la classification), mais pas la manière de travailler (qui relève d'une appréciation individuelle).

4. Un SSTI peut-il décider d'attribuer le statut de cadre à un salarié qui, en principe, au regard des dispositions conventionnellement ne devrait pas en bénéficier ?

Conventionnellement le statut cadre est prévu uniquement pour les salariés qui sont classés à partir de la classe 14. Toutefois, l'employeur a toujours la possibilité de faire bénéficier à ses salariés de dispositions plus favorables que celles prévues conventionnellement, dès lors qu'il peut justifier une égalité de traitement entre eux par des critères objectifs et pertinents.

Dès lors que le statut de cadre est accordé à un salarié, il convient de lui appliquer les règles applicables à ce statut (évolution de la rémunération minimale garantie...).

5. Un SSTI peut-il décider de créer un emploi (donc non prévu conventionnellement) et de « combler » l'une des classes vides ?

Il apparaît qu'aucun emploi conventionnel n'est associé, pour l'heure, aux classes 2, 4, 11, 13, 15, 17, 18 et 20. Le SSTI qui serait alors tenté d'inscrire un emploi dans l'une de ces classes vides, ne pourrait en aucun cas le faire.

On répètera que l'un des objectifs de la nouvelle classification a été non seulement d'établir un classement, une hiérarchie considérés comme équitables par les partenaires sociaux mais également de donner des repères clairs et lisibles pour produire ce classement. Il s'est agi de positionner des emplois les uns par rapport aux autres dans un ensemble donné.

Il appartiendra donc à la branche de compléter, le cas échéant, la liste des emplois conventionnels et de lui attribuer la classe correspondante au regard de la méthode qui a été retenue.

6. La mise en œuvre de la nouvelle classification conduit-elle à modifier individuellement les contrats de travail de chaque salarié ?

L'accord du 20 juin 2013 prévoit que chaque salarié doit être informé par une notification écrite comportant tous les éléments de la classification de l'emploi qu'il occupe ou que l'employeur lui propose d'occuper, notamment :

- l'emploi conventionnel qui lui est affecté,
- et la classe correspondante.

En outre, il nous paraît opportun, pour l'employeur, de communiquer au salarié la rémunération minimale garantie qui est associée à l'emploi conventionnel retenu.

Mais, la conclusion d'un avenant au contrat de travail n'est a priori pas nécessaire, même si la nouvelle classification peut être l'occasion d'harmoniser les contrats de travail des salariés.

7. Comment différencier la prime d'ancienneté de la garantie d'évolution des rémunérations minimales annuelles ?

Pour tous les personnels, l'accord du 20 juin 2013 prend en compte les effets du temps sur une période de 21 ans.

Toutefois, la prime d'ancienneté ne saurait se confondre avec la garantie d'évolution des rémunérations minimales annuelles. En effet, la manière de prendre en compte cette période de 21 ans diffère selon que le salarié est cadre ou non cadre.

La prime d'ancienneté ne concerne que le personnel non cadre. Elle s'ajoute au salaire mensuel réel et est calculée sur la rémunération minimale annuelle garantie dans les conditions posées par l'article 23 modifié de la CCN.

La garantie d'évolution des rémunérations minimales annuelles, quant à elle, ne concerne que le personnel cadre. Elle correspond au versement d'une rémunération minimale différente en fonction du nombre d'années de présence des intéressés dans le SSTI. La majoration qui est prévue par l'article 3-1 nouveau de la CCN ne s'applique que sur la rémunération minimale annuelle telle que définie conventionnellement, et non pas sur les salaires réels des cadres.

8. Qui bénéficie du statut d'assimilé cadre et qu'est-ce que cela implique ? (Mise à jour le 23 Décembre 2015)

a) Qui bénéficie du statut d'assimilé cadre ?

La Convention collective nationale des Services de santé au travail interentreprises révisée prévoit que sont classés salariés assimilés cadres, pour l'application de l'article 4 bis de la Convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, ceux relevant des classes 12 à 13 incluses, sous réserve de l'acceptation de l'AGIRC.

Par décision du 11 décembre 2014, l'Agirc a reconnu le statut d'assimilé cadre (article 4 bis de la CCN du 14 mars 1974) au personnel relevant de la classe 12 de la Convention collective nationale des SSTI.

Sont concernés par le statut d'assimilés cadres, les infirmiers en santé au travail, les assistants de service social et les chargés de communication.

Ainsi, le seuil d'accès à l'article 4 bis (assimilés cadres) de la Convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 est fixé à la classe 12 de la CCN précitée.

b) Qu'est-ce que ce statut implique pour les salariés concernés ?

La reconnaissance de ce statut par l'AGIRC, par décision du 11 décembre 2014, implique uniquement que les salariés visés (à savoir les infirmiers en Santé au travail, les chargés de communication et les assistants de service social) cotisent à la caisse de retraite et de prévoyance des cadres (article 4 bis de la CCN du 14 mars 1947 précitée).

En d'autres termes, le statut d'assimilé cadre implique seulement que les salariés relevant de la classe 12 (et 13 à l'avenir si les partenaires sociaux de la branche décidaient d'associer un emploi conventionnel à cette classe, qui est, pour le moment, vide) bénéficient du régime de la retraite (article 4 bis précité) et de la prévoyance (article 7 de la CCN de retraite et de prévoyance des cadres) des salariés cadres¹. En conséquence, les salariés visés, en leur qualité de personnel autre que cadre au regard de la Convention collective nationale des SSTI, devraient notamment bénéficier d'une prime d'ancienneté (dans les conditions définies par l'article 23 de la CCN révisée) et non pas de l'évolution de la rémunération minimale garantie telle que prévue pour le personnel cadre à l'Annexe révisée réglant les dispositions particulières aux cadres.

On insistera sur le fait que ce statut d'assimilés cadres ne permet pas aux salariés concernés de bénéficier de l'ensemble des dispositions conventionnelles de la CCN applicables aux cadres. Ils ne sont assimilés cadres qu'au regard des régimes de retraite et de prévoyance des cadres. Pour le reste, il n'y a aucun changement à opérer. S'agissant de ces régimes de retraite et de prévoyance dont relèvent désormais les salariés de la classe 12, on apportera ci-après quelques précisions, en particulier sur les retraites complémentaires (AGIRC, ARRCO) et sur la protection sociale complémentaire (prévoyance, frais de santé, retraite supplémentaire).

➤ Retraite complémentaire

Les salariés qui relèvent de l'article 4 bis sont à administrer, pour les retraites complémentaires, comme ceux qui relèvent de l'article 4. L'AGIRC ne fait pas de distinction pour la retraite des cadres entre les articles 4 et 4 bis. Pour les cotisations sur la tranche B de leur salaire, les personnes classées 12 cotiseront à l'AGIRC comme les cadres à compter du 1er janvier 2015. Elles ne cotiseront donc plus à l'ARRCO sur leur tranche B. Pour la tranche A de leur salaire, elles cotiseront en ARRCO aux mêmes conditions que les cadres. On notera que, dans un nombre important de SSTI, les taux de cotisations des cadres et des non-cadres sont différents en ARRCO sur la tranche A (TA). A ce sujet, on rappellera que le minimum obligatoire de cotisation sur la tranche A est de 6,20 % contractuel (soit un taux d'appel de 7,75 %), mais qu'il est possible d'avoir un taux supérieur, jusqu'à 8 % contractuel (soit un taux d'appel de 10 %). Il n'est cependant plus possible de modifier aujourd'hui ces taux. Le salarié positionné en classe 12 au 1er janvier 2015 ne pourra donc pas garder le taux de cotisation ARRCO qu'il avait antérieurement à cette date, et passera automatiquement au taux de cotisation des cadres sur la tranche A.

Par ailleurs, dans le domaine des retraites complémentaires, il existe, en plus des cotisations AGIRC et ARRCO, des cotisations non contributives de points de retraite, qui sont communes à l'ensemble des salariés et d'autres qui sont spécifiques aux bénéficiaires du régime des cadres :

- Cotisations non contributives de points de retraite communes à l'ensemble des salariés AGFF : destinée au financement du dispositif de retraite, avant 65 ans ou 67 ans selon l'année de naissance pour les régimes de retraite complémentaire AGIRC et ARRCO. Ces cotisations sont dues peu important le statut (cadres, assimilés cadres et non-cadres).

¹ Article 4 bis de la CCN de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947

Pour l'application de la présente Convention, les employés, techniciens et agents de maîtrise sont assimilés aux ingénieurs et cadres visés à l'article précédent, dans les cas où ils occupent des fonctions :

a) classées par référence aux arrêtés de mise en ordre des salaires, à une cote hiérarchique brute égale ou supérieure à 300 (1) ;

b) classées dans une position hiérarchique équivalente à celles qui sont visées au a) ci-dessus, dans des classifications d'emploi résultant de conventions ou d'accords conclus au plan national ou régional en application des dispositions légales en vigueur en matière de convention collective.

Article 7 de la CCN de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947

§ 1er - Les employeurs s'engagent à verser, pour tout bénéficiaire visé aux articles 4 et 4 bis de la Convention ou à l'annexe IV à cette Convention, une cotisation à leur charge exclusive, égale à 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de Sécurité sociale.

Cette contribution doit être versée à une institution de prévoyance ou à un organisme d'assurance pour les bénéficiaires visés aux articles 4 et 4 bis, à l'INPR (Institution nationale de prévoyance des représentants) pour les ressortissants de l'annexe IV à l'exclusion des VRP affiliés pour ordre à Malakoff Médéric Retraite AGIRC en application du dernier alinéa du § 2 de l'article 1er de l'annexe IV. Elle est affectée par priorité à la couverture d'avantages en cas de décès.

- Contributions spécifiques aux bénéficiaires du régime de retraite des cadres
 - CET (Contribution Exceptionnelle et Temporaire) : en principe applicable jusqu'au 31 décembre 2015. Cette contribution a pour finalité de compenser la diminution des cotisations engendrées par la suppression progressive de certains systèmes de garanties forfaitaires et de permettre le financement des droits inscrits au titre de ces systèmes. Cette contribution est désormais due pour les salariés assimilés cadres.
 - APEC (Association pour l'emploi des cadres)
- Garanties minimum de points (GMP) Enfin, il existe en AGIRC un montant minimum de cotisation qui n'existe pas en ARRCO. Cette GMP joue pour les articles 4 et 4 bis. Elle permet d'acquérir un minimum de 120 points AGIRC dans l'année civile.

➤ **Protection Sociale Complémentaire (PSC)**

La PSC couvre les 3 domaines suivants :

- la prévoyance,
- les frais de santé,
- les retraites supplémentaires (généralement, les retraites dites "Art. A 83 à cotisations définies").

- Prévoyance

Pour éviter les différences de traitement dans le domaine de la prévoyance entre les personnels relevant de l'article 4 et ceux relevant de l'article 4 bis, il convient d'appliquer aux personnels relevant de l'article 4 bis le même régime de prévoyance que celui en vigueur pour ceux relevant de l'article 4.

- Frais de santé

L'acte juridique qui met en place un régime de frais de santé dans un SSTI est aujourd'hui, soit un accord d'entreprise, soit un accord ratifié à la majorité des intéressés, soit une décision unilatérale de l'employeur.

Soit il existe, dans le SSTI, un régime unique pour les frais de santé (selon le dernier rapport de branche, c'est le cas pour 60 % d'entre eux), et il n'y a pas de difficulté

Soit il existe des régimes différents pour deux (ou plus) catégories de personnels définies par des critères objectifs. Dans ce dernier cas, il est conseillé de rattacher les 4 bis (assimilés cadres) aux cadres.

- Retraites supplémentaires

Selon le rapport de branche 2012, 22 % des SSTI ont mis en place un régime de retraite supplémentaire (art. A 83) pour leurs cadres, et seulement 14 % un tel régime pour les non-cadres. Dans les SSTI où il existe un article A 83, les 4 bis sont à rattacher aux cadres pour la retraite supplémentaire

**9. La définition de la rémunération minimale annuelle garantie du personnel autre que cadre conduit-elle le SSTI à verser nécessairement un treizième mois ?
(Mise à jour le 6 décembre 2013)**

La convention collective révisée précise que pour le personnel autre que cadre, la rémunération minimale mensuelle garantie correspond au treizième de la rémunération minimale annuelle garantie.

Il ne s'agit en aucun cas pour le SSTI de verser un treizième mois. Il s'agit uniquement pour lui, de s'assurer que, chaque mois, le salarié non cadre bénéficie au minimum du treizième de la rémunération minimale annuelle garantie. Cette référence au treizième mois permet, en outre, d'apprécier la situation du salarié au regard du Smic (le salarié ne pouvant avoir une rémunération mensuelle inférieure au Smic).

A noter que le salaire 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

D
é
c
e
m
b
r
e

2
0
1
5

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 d'un double mois ou d'une prime de fin d'année versés dans ces conditions (hors prime d'ancienneté).

Au regard de cette disposition, le salarié qui relève, par exemple, de la classe 1 doit au minimum bénéficier d'une rémunération mensuelle équivalente à 1 487,77 €, soit 19 341 € (rémunération minimale garantie pour la classe 1) divisés par 13.

10. Quelles sont les principales erreurs à ne pas commettre concernant la nouvelle classification ?

Au regard de ce qui précède, l'application de la convention collective révisée **ne doit pas conduire le SSTI notamment :**

- à créer de nouveaux emplois ;
- à procéder à une pesée des postes en interne ;
- à verser à l'ensemble de ses salariés une prime d'ancienneté : seuls les salariés non cadres peuvent en bénéficier ;
- à modifier les fiches de postes en interne pour les adapter à la nouvelle classification ;
- à verser obligatoirement une prime de treizième mois, alors qu'elle n'existait pas auparavant.

11. Quelles sont les mentions obligatoires du bulletin de paie ?

Le contenu du bulletin de paie est réglementé par les articles R. 3243-1 à R. 3243-6 du Code du travail. En tout état de cause, la nouvelle classification des emplois modifiera la rédaction des bulletins de paie.

☞ Voir aussi Annexe 5 ci-après.

12. Comment calculer la prime d'ancienneté due au personnel autre que cadre ? (Mise à jour le 6 décembre 2013)

Aux termes de l'article 23 de l'Accord du 20 juin 2013 portant révision partielle de la CCN, « *Le personnel autre que cadre des Services de santé au travail interentreprises bénéficie d'une prime d'ancienneté qui s'ajoute au salaire mensuel réel. Cette prime est calculée sur la rémunération minimale annuelle garantie, telle que définie à l'article 22 (...)* ».

Autrement dit, c'est la rémunération minimale annuelle garantie qui sert de base de calcul à la prime d'ancienneté.

Elle est ensuite versée mensuellement, et peu importent les modalités de son versement. Pratiquement, la prime d'ancienneté d'un salarié qui relève de la classe 6 et qui a 3 ans d'ancienneté, se calcule comme suit : $21\,563 \times 3\% = 646,89 \text{ € / an}$.

Cette prime d'ancienneté est à verser mensuellement selon les propres modalités de paie dans le SSTI. La mensualité peut donc être de $646,89 / 12 = 53,91 \text{ €}$ payés en 12 fois ou de $646,89 / 13 = 49,76 \text{ €}$ payés en 13 fois.

Par ailleurs, on précisera que, sauf dispositions plus favorables dans le SSTI et à l'exception de l'éventuelle majoration de 7 % de la rémunération minimale annuelle garantie prévue conventionnellement en cas de responsabilité de coordination ou d'autorité (article 20 de l'Accord du 20 juin 2013 précité), aucun autre élément de rémunération ne doit être intégré, conventionnellement, dans cette base de calcul. La prime d'ancienneté reste, par exemple, inchangée en cas de réalisation, par l'intéressé, d'heures supplémentaires.

D
é
c
e
m
b
r
e

2
0
1
5

13. Comment calculer la « prime polyvalence » qui peut être due au personnel autre que cadre ? (Mise à jour le 6 décembre 2013)

L'Accord du 20 juin 2013 portant révision partielle de la CCN prévoit que :

« En cas de pluralité d'emplois exercés de façon permanente par le même salarié, ce dernier bénéficie de la classe la plus élevée d'entre eux et de la rémunération minimale annuelle garantie correspondante. De plus, jusqu'à la classe 6 incluse, le salarié cumulant deux emplois d'une même classe ou de deux classes différentes bénéficie d'une prime de 5 % calculée sur la base de la rémunération minimale annuelle garantie de la classe correspondante ou de la classe la plus élevée des deux. Cette prime s'ajoute au salaire mensuel réel ».

Ainsi, par exemple, un secrétaire médical (classe 6) qui est également conducteur de centre mobile (classe 5), bénéficie de la rémunération minimale annuelle de la classe 6, à laquelle s'ajoute une prime de 5 %, calculée sur la base de cette rémunération minimale annuelle de la classe 6. Cette prime s'ajoute au salaire mensuel réel.

Autrement dit, c'est la rémunération minimale annuelle garantie qui sert de base de calcul à la « prime polyvalence ». Elle est ensuite versée mensuellement, et peu importent les modalités de son versement.

Pratiquement, la « prime polyvalence » d'un salarié qui relève de la classe 6 se calcule comme suit :
 $21\,563 \times 5\% = 1\,078,15 \text{ € / an}$

Selon les propres modalités de paie dans le SSTI, la mensualité de cette prime peut donc être de $1\,078,15 / 12 = 89,85 \text{ €}$ payés en 12 fois ou de $1\,078,15 / 13 = 82,94 \text{ €}$ payés en 13 fois.

14. Comment appréhender la situation d'un salarié qui bénéficie du statut cadre indépendamment des dispositions de la Convention collective nationale des SSTI, avant sa révision ? (Mise à jour le 30 décembre 2013)

Dans les SSTI, un certain nombre de salariés bénéficient du statut cadre, indépendamment des dispositions de la CCN, avant sa révision. Se pose ainsi la question de leur classement dans le cadre de l'application de l'Accord du 20 juin 2013 portant révision partielle de la CCN.

Au regard de cette situation, il semblerait que les 4 solutions ci-après soient envisageables :

1. **Par avenant au contrat de travail**, il est décidé de "surclasser" ces salariés dans la nouvelle grille de classification, ce qui induit d'allouer la rémunération correspondante, ainsi que ses modalités d'évolution. Les dispositions relatives au personnel cadre s'appliqueraient donc.
2. **Par avenant au contrat de travail**, il est proposé et accepté d'attribuer la classe correspondante au personnel non cadre, avec toutes les conséquences. Toutefois, il est peu probable que cette hypothèse soit envisageable en pratique.
3. **Par avenant au contrat de travail**, le statut cadre est maintenu pour tout ce qui concerne les avantages internes (sous réserve de la position de l'Agirc en la matière), et, le cas échéant, de tout ou partie des avantages conventionnels, à l'exception de la rémunération. Mais il conviendrait, ici, d'explicitier que le maintien de ce classement correspondait déjà à un surclassement, lequel est maintenu, sauf s'agissant de la rémunération conventionnelle.
4. **Par avenant au contrat de travail**, il est décidé d'attribuer la nouvelle classification (non cadre) et de maintenir contractuellement certains avantages internes ou conventionnels du statut cadre.

On précisera que ces observations peuvent être modifiées, si l'origine du statut cadre résulte d'un accord collectif antérieur.

En outre, au regard du principe d'égalité de traitement, il conviendrait de retenir la même solution pour tous les salariés classés dans la même situation.

D
é
c
e
m
b
r
e

2
0
1
5

ANNEXE 5

COMMENT FAIRE EVOLUER LE BULLETIN DE PAIE POUR PRENDRE EN COMPTE LES NOUVELLES DISPOSITIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE REVISEE ?

(Mise à jour : Décembre 2013)

Les questions posées par les SSTI ont permis de lister un certain nombre de cas particuliers qu'il convient de transposer sur les bulletins de paie à partir de 2014, selon les dispositions de la Convention collective révisée.

Les réponses apportées sont résumées dans la présente annexe.

Dans la suite de cette annexe :

- BP : désigne le Bulletin de paie
- PA : désigne la Prime d'ancienneté
- RMAG : désigne la rémunération minimale annuelle garantie
- RMMG : désigne la rémunération minimale mensuelle garantie, qui n'existe que pour les employés et qui est égale à 1/13^e de la RMAG.

POUR RAPPEL, l'article 22 avant révision définit des RMMG pour toutes les catégories de personnel et précise la formule de calcul de la RMAG des employés. Tous les montants correspondants sont actualisés annuellement par un accord de salaires.

Les dispositions de la Convention collective révisée définissent des RMAG pour toutes les catégories de personnel et précisent la formule de calcul pour fixer les RMMG du personnel non cadre. Tous les montants correspondants sont actualisés annuellement par un accord de salaires.

1. Quelles sont les mentions obligatoires à faire figurer sur le BP qui sont modifiées du fait de la révision partielle de la Convention collective découlant de l'Accord du 20 juin 2013 ?

Le contenu du BP est défini par les articles R. 3243-1 à R. 3243-6 du Code du travail.

Il est précisé au 4° du R. 3243-1 que doivent notamment figurer sur le BP :

"..... 4° Le nom et l'emploi du salarié, ainsi que sa position dans la classification conventionnelle qui lui est applicable. La position du salarié est, notamment, définie par le niveau ou le coefficient hiérarchique qui lui est attribué."

Sur la base de ce texte, l'emploi du salarié, qui n'est pas modifié par l'entrée en vigueur de l'Accord du 20 juin 2013, doit figurer sur la BP. La classe à laquelle il est rattaché doit également figurer sur le BP.

Il n'y a aucune obligation de faire figurer sur le BP l'emploi conventionnel de rattachement. Pas plus que de faire figurer la RMAG conventionnelle.

Si le SSTI veut faire figurer sur le BP une information sur le salaire minimum conventionnel, ce qui, rappelons-le, n'est pas obligatoire, nous recommandons de regrouper toutes les **informations conventionnelles** dans un cartouche non compris dans le corps du BP (voir page suivante).

- Dans la convention révisée, la RMAG de la classe 6 est de 21 563 €. La prime "polyvalence" de 5 % = 1 078,15 €.

Cette prime "polyvalence" s'applique jusqu'à la classe 6 incluse, quand le salarié exerce plusieurs activités de façon permanente.

Avec la Convention collective révisée, la prime "polyvalence", pour les salariés qui y ont droit, doit apparaître sur BP après le salaire de base et la PA sur une ligne séparée.

Deux cas peuvent se présenter :

CAS 1

Avec les dispositions conventionnelles avant révision, les 10 points supplémentaires sont soit inclus dans le salaire de base pour un coefficient effectivement majoré des 10 points, soit apparaissent sous forme d'une prime sur une ligne séparée du bulletin.

Il conviendra, sur le nouveau BP, d'identifier clairement, sur une ligne séparée, la prime "polyvalence" et de s'assurer que le nouveau salaire de base annuel (prime "polyvalence" non comprise) est au moins égal à la nouvelle RMAG conventionnelle (cf. ci-après, Exemple de BP n° 3).

CAS 2

C'est une variante de l'exemple 4 ci-avant où l'impact de la polyvalence n'apparaissait pas expressément sur le BP, soit sous la forme de 10 points supplémentaires, soit sous forme d'une prime spécifique (le coefficient qui apparaissait était 170). Si le salarié est concerné par cette prime, il conviendra donc de la lui payer en plus de son salaire de base.

Remarque

Dans le cas où il y a polyvalence, pour vérifier que la rémunération annuelle du salarié est au moins égale à la RMAG de la classe dont il relève, il convient de comparer le salaire de base plus les primes versées en contrepartie du travail (sans la prime "polyvalence" et sans la PA) à la RMAG de sa classe.

5. Traitement de la majoration de 7 % de la RMAG pour coordination, sur les BP

La Convention collective avant révision prévoit dans le dernier alinéa de l'art. 20 :

"Les agents ayant par délégation et sous le contrôle d'un cadre une responsabilité de coordination ou d'autorité sur de petites équipes d'agents de niveau équivalent ou inférieur bénéficieront d'une majoration de 7 % de leur coefficient."

Les nouvelles dispositions de la Convention collective révisée, dernier alinéa de l'article 20 précisent :

"..... Le personnel autre que cadre ayant, de manière temporaire ou non, par délégation et sous le contrôle d'un cadre, une responsabilité de coordination ou d'autorité sur d'autres membres du personnel de niveau équivalent ou inférieur, bénéficie d'une majoration de 7 % de la rémunération minimale annuelle garantie."

Les nouvelles dispositions de la Convention collective révisée, comme antérieurement, n'ont pas prévu de prime de coordination se bornant à prendre en compte l'existence d'une activité de coordination par une majoration de la RMAG.

Emploi conventionnel "de rattachement" :

* Classe de rattachement :

RMAG pour le temps de travail :

Majoration de 7 % de la RMAG :

RMMG pour le temps de travail :

* Intitulé de la Convention collective :

* Seules mentions obligatoires.

L'intitulé de la Convention collective a été modifié en 2013 (Accord du 9 janvier 2013). Le nouvel intitulé qui doit donc figurer sur le BP est :

"Convention collective nationale des Services de santé au travail interentreprises"

2. Traitement du salaire mensuel de base sur le BP

Si le SSTI le souhaite, la RMAG et la RMMG pour les employés peuvent figurer dans le cartouche.

Le salaire de base mensuel correspond à l'ancien salaire de base éventuellement majoré, si le salaire de la personne concernée se trouve inférieur à la RMAG de sa classe. Dans un tel cas, son nouveau salaire mensuel de base est, bien évidemment, calculé en fonction des modalités de paie du SSTI et des accords particuliers toujours en vigueur dans le Service, concernant, notamment, d'éventuelles majorations par rapport aux minima conventionnels.

3. Traitement de la PA sur les BP du personnel non cadre

Pour un temps plein

Avec les dispositions de la CCN révisée :

$$PA \text{ annuelle} = RMAG \times \text{taux de la PA}$$

Avec les précédentes dispositions de la CCN :

$$PA \text{ annuelle} = 12 RMMG^* \times \text{taux de la PA}$$

(* coefficient x valeur du point)

La PA est payée par chaque SST selon ses propres modalités de paie (en 12 fois, en 13 fois ou selon d'autres modalités).

3.1. De manière générale, la "nouvelle PA" annuelle devrait être supérieure à "l'ancienne" pour 2 raisons :

- Les RMAG ont été majorées.
- La nouvelle assiette de la PA qui est la RMAG est supérieure à l'ancienne assiette (12 RMMG) d'environ 8,5 %.

Ex 1 : Une secrétaire médicale – Coefficient 180 - 21 ans d'ancienneté

- Sa PA annuelle avec les dispositions antérieures s'élève à :
 $180 \times 9,0087 \times 12 \times 20 \% = 3\,891,76 \text{ €}$
- Sa PA annuelle avec les dispositions de la CCN révisée, et compte tenu de son positionnement classe 6, s'élève à :
 $21\,563 \times 21 \% = 4\,528,23 \text{ €}$
soit une progression de 16,35 %.

Ce taux se décompose comme suit :

- + 1,89 % d'augmentation de la RMAG,
- + 8,75 % d'augmentation de l'assiette de calcul de la prime d'ancienneté (base mensuelle passant à la base annuelle),
- + 5 % (passage de 20 % à 21 %).

Au total : $1,0189 \times 1,0875 \times 1,05 = 1,01635$, soit + 16,35 %.

3.2. A l'inverse, la "nouvelle" PA peut être inférieure à l'ancienne

Nous étudions ci-après les principaux cas pouvant conduire à une telle situation.

CAS 1

La nouvelle PA est inférieure à l'ancienne, car le salarié bénéficiait antérieurement d'un coefficient majoré par rapport à celui de son emploi conventionnel.

Ex 2 : Une secrétaire médicale – Coefficient 210 - 9 ans d'ancienneté (placée en classe 6 dans la CCN révisée)

- Sa PA annuelle avec les dispositions précédentes de la CCN (c'est-à-dire pour le coeff. 210) s'élevait à :
 $210 \times 9,0087 \times 12 \times 9 \% = 2\,043,17 \text{ €}$
- Sa PA annuelle avec les dispositions de la CCN révisée (c'est-à-dire pour la classe 6), s'élève à :
 $21\,563 \times 9 \% = 1\,940,67 \text{ €}$

Dans un tel cas, il y a 3 solutions (cf. ci-après, Exemple de BP n° 1).

Solution 1

Le montant de l'ancienneté est figé et continue d'être payé selon les modalités de paie propres au SSTI, jusqu'à ce que le montant résultant du calcul des dispositions révisées de la CCN soit supérieur.

Solution 2

C'est le montant résultant du nouveau calcul qui est payé selon les modalités de paie propres au SSTI, et l'écart pour l'année, soit 102,50 € est payé sous une rubrique complément PA.

Solution 3

C'est le montant résultant du nouveau calcul qui est payé selon les modalités de paie propres au SSTI, et l'écart pour l'année, soit 102,50 € est intégré au salaire de base avec l'accord du salarié concerné.

☞ **Le Cisme considère que c'est la première solution qui est la plus simple à mettre en œuvre.**

CAS 2

La nouvelle PA calculée selon les dispositions de la CCN révisée est inférieure à l'ancienne, car il existe un accord d'entreprise ou un usage qui conduit à calculer la PA sur le salaire de base réel.

Ex 3 : Une secrétaire médicale – Coefficient 180 - 9 ans d'ancienneté (salaire annuel de base de 23 000 €) bénéficie d'une PA calculée sur le salaire réel :

- *Ancienne PA annuelle :*
 $23\,000 \times 9\% = 2\,070 \text{ €}$
- **PA annuelle** selon les dispositions conventionnelles révisées :
 $21\,563 \times 9\% = 1\,940,67 \text{ €}$

Dans un tel cas, il y a 2 solutions (cf. ci-après, Exemple de BP n° 2).

Solution 1

Le SSTI maintient l'usage, mais devra régulièrement s'assurer que l'assiette de la prime d'ancienneté annuelle est bien \geq à la RMAG.

Attention : cela pourrait ne pas être le cas si l'assiette de la PA est le salaire de base et que la rémunération à comparer à la RMAG comprend le salaire de base plus des primes.

Solution 2

Le SSTI dénonce l'usage conformément à la procédure de dénonciation d'un usage et applique ensuite le nouveau calcul.

Comme la rémunération ne doit pas diminuer du fait de l'application des dispositions révisées sur les classifications et les salaires minimaux, l'écart entre l'ancienne PA et la nouvelle est soit intégré dans le salaire de base avec l'accord des salariés, soit payé sous forme d'un complément du salaire de base.

4. **Traitement de la prime "polyvalence" de 5 % sur les BP (article 20 de la CCN révisée). Antérieurement, la polyvalence était prise en compte par une majoration de 10 points du coefficient du salaire concerné**

Ex 4 : Une secrétaire médicale – Coefficient 170 – Conduit un centre mobile et bénéficie donc de 10 points supplémentaires

- *Avec les précédentes dispositions de la CCN, la RMAG du coefficient 170 était de :*
 $20\,368,24$ (Accord du 19 février 2013)
*Les 10 points supplémentaires portaient la RMAG à 21 161,77 €**

* soit un complément de $21\,161,77 - 20\,368,24 = 793,53 \text{ €}$

Ex 5 : Une secrétaire médicale – Coefficient 180 – Chargée de fonction de coordination bénéficie d'une majoration de 7 % de son coefficient

- *Aux termes des dispositions antérieures, la RMAG du coefficient 180 était de 21 161,77 €
La majoration de 7 % portait le coefficient à 192,6, soit une RMAG de 22 590,68 €*
- Aux termes de la CCN révisée, la **RMAG** de la **classe 6 majorée de 7 %** est de **23 072,41 €**

Deux cas peuvent se présenter :

CAS 1

Le SSTI ne paye pas sur le BP de prime spécifique pour les activités de coordination de la personne concernée. Il n'y a pas à en faire figurer sur le BP relatif à la CCN révisée. Il conviendra simplement de s'assurer que la rémunération annuelle qui est versée au salarié en contrepartie de son travail est au moins égale à la RMAG de la classe majorée de 7 %, soit, dans l'exemple, 23 072,41 €.

CAS 2

Le SSTI paye une prime de coordination. Elle peut être maintenue, mais sera à prendre en compte dans la rémunération annuelle de la personne concernée, pour la comparer à la RMAG de sa classe majorée de 7 %.

☞ Voir pages suivantes : 3 exemples de bulletins de paie.

Exemple de Bulletin de paie n°

(cf. Exemple n° 2, § 32)

Emploi conventionnel : **ASST / Secr. Médicale**

Classe conventionnelle : **6**

RMAG : **21 563**

Majoration de 7 % :

RMMG :

Intitulé de la Convention collective :

Emploi : **Secrétaire Médicale**

Temps plein : **oui**

Ancienneté : **9 ans**

RUBRIQUE	BASE	TAUX OU NOMBRE	MONTANT
Salaire de base	(1)		1 833,33 €
PA (Sol. 1)	(2)		170,26 €
Prime d'ancienneté (PA) Compléments (PA) (Sol. 2)	1 796,92 € (3)	9 %	161,72 € 8,54 €
Complément salaire de base Prime d'ancienneté (PA) (Sol. 3)	(3) (4) 1 796,92 €	9 %	8,54 161,72 €

(1) 22 000 € payés en 12 fois, soit un salaire de base de 1 833,33 €.

(2) 2 043,17 € payés en 12 fois, soit 170,26 € par mois.

(3) 102,50 / 12.

(4) 21 563 / 12 = 1 796,92 €.

Exemple de Bulletin de paie n° 2

(cf. Exemple n° 3, § 32)

Emploi conventionnel : **ASST / Secr. Médicale**

Classe conventionnelle : **6**

RMAG : **21 563**

Majoration de 7 % :

RMMG :

Intitulé de la Convention collective :

Emploi : **Secrétaire Médicale**

Temps plein : **oui**

Ancienneté : **9 ans**

RUBRIQUE	BASE	TAUX OU NOMBRE	MONTANT
Salaire de base	(1)		1 916,67 €
PA (Sol. 1)	(2) 1 916,67 €	9 %	172,50 €
Complément salaire de base (Sol. 2)	(3)		10,78 €
Prime d'ancienneté (PA)	1 796,92 €	9 %	161,72 €

(1) 23 000 € payés en 12 fois, soit un salaire de base de 1 916,67 €.

(2) $23\,000 / 12 = 1\,916,67$ €.

(3) $172,50$ € - $161,72$ € = $10,78$ €.

(4) $21\,563 / 12 = 1\,796,92$ €.

Exemple de Bulletin de paie n° 3

(cf. Cas 1, § 4)

Emploi conventionnel : **ASST / Secr. Médicale**

Classe de rattachement : **6**

RMAG : **21 563**

Majoration de 7 % :

RMMG :

Intitulé de la Convention collective :

Emploi : **Secrétaire Médicale**

Temps plein : **oui**

Ancienneté : **9 ans**

RUBRIQUE	BASE	TAUX OU NOMBRE	MONTANT
Salaire de base	(1)		1 826,82 €
Prime "polyvalence"	(2) 1 796,92 €	5 %	89,85 €

Son ancien salaire de base pour un coefficient de 170 + 10 points qui apparaissent sur le BP était de 23 000 € par an, payés en 12 fois, sans faire apparaître de prime spécifique aux 10 points supplémentaires sur le BP.

Sur le BP de 2014, il convient de faire apparaître explicitement la prime "polyvalence" de 5 %, soit une prime annuelle de $21\,563 \times 5\% = 1\,078,15$ € payés en 12 fois, soit 89,85 € par mois.

(1) En ressortant du salaire de 23 000 € par an, la prime "polyvalence" de 1 078,15 €, le salaire de base s'élève à 21 921,85 €. Il est bien supérieur à la RMAG de 21 563 €. Le salaire qui apparaît sur le BP est donc de $21\,921,85 \text{ €} / 12 = 1\,826,82$ €

(2) $21\,563 / 12 = 1\,796,92$ €.