



Flash info du 7 décembre 2012

Politique salariale de branche 2013 Rémunération « plancher » de 19 000 euros

La présente circulaire a pour objet de vous guider pour l'application de la mesure (accord de branche joint à cet envoi) relative au salaire minimum effectif annuel imposé à compter du 1^{er} janvier 2013.

1) Salariés concernés

Sont concernés par cette mesure tous les salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective de la mutualité, employés par un organisme mutualiste.

Cet accord, qui fera l'objet d'une demande d'extension, sera non seulement applicable aux organismes adhérents à l'UGEM, mais plus largement à tous les groupements appliquant la convention collective de la mutualité.

Les salariés bénéficient de cette mesure dès lors qu'ils sont présents en 2013, ou s'ils sont en absences assimilées à du temps de travail effectif donnant droit à un maintien de rémunération (en maladie ou en maternité par exemple).

2) Rémunération « plancher » pour 2013

Cette mesure a pour objet d'assurer une rémunération annuelle effective pour l'année 2013, quelle que soit la classe du salarié, d'un montant de 19 000 euros.

Cette somme, qui constitue le plancher de rémunération effective pour un salarié occupé selon une durée du travail de 35 heures hebdomadaires, doit être proratisée quand le salarié est occupé selon une durée du travail inférieure. A titre d'exemple, pour un salarié à mi-temps, une somme de 9 500 euros doit être au moins perçue sur l'année 2013.

L'application de ce dispositif ne remet pas en cause les mécanismes habituels de rémunération des salariés ni les montants des RMAG tels que revalorisés par l'accord de branche du 5 décembre 2012. Le seul objet de cette mesure consiste pour un employeur à s'assurer qu'aucun salarié de son organisme ne perçoive, pour l'année 2013, une somme inférieure à 19 000 euros.

3) Entrée ou sortie en cours d'année

En cas d'entrée ou de sortie en cours d'année, le salarié doit avoir bénéficié d'un prorata de la somme de 19 000 euros. Par exemple, le salarié entrant au 1^{er} avril 2013 doit avoir bénéficié au moins d'une rémunération annuelle pour 2013 de 14 250 euros (19 000 x 9/12).

4) Éléments de salaire entrant dans la comparaison

Il s'agit du *salaire effectivement perçu hors éléments rétribuant l'ancienneté*. Les éléments de rémunération du salarié à prendre en compte pour effectuer cette comparaison sont donc principalement les suivants :

- salaire de base annuel,
- indemnité de transposition annuelle,
- choix annuel,
- majorations de juin et de décembre (pour les organismes déclinant la rémunération annuelle en 13.55 mensualités),
- complément différentiel SMIC le cas échéant,
- et plus largement, toutes les primes ou avantages liés directement au travail effectué par ce salarié.

L'expérience professionnelle acquise (EPA) et la progression garantie (PG) sont donc exclues pour effectuer cette comparaison puisqu'elles ne sont pas directement liées au travail du salarié. Elles correspondent à une rétribution de l'ancienneté.

5) Déclinaison mensuelle

La référence à ce plancher est annuelle mais il doit, pour son application, être décliné mensuellement. Cette déclinaison doit être effectuée selon le découpage de la rémunération annuelle en vigueur dans l'entreprise (12 mensualités, 13.55 mensualités etc.).

Pour les salariés qui bénéficient d'un **complément différentiel** visant à respecter le SMIC, ce complément **doit être intégré** dans la base de comparaison.

Exemple :

Avertissement : Dans la mesure où nous ne connaissons pas, à l'heure où nous rédigeons cette circulaire, le montant exact de la revalorisation du SMIC au 1^{er} janvier 2013, l'exemple ci-dessous a pour valeur de référence le SMIC applicable depuis le 1^{er} juillet 2012.

- Un salarié E2 percevant uniquement la RMAG ne devrait percevoir, en principe, que la RMAG de sa classe, soit 17 708.91 euros sur l'année 2013. Ce salarié est occupé par une mutuelle versant la rémunération en 13.55 mensualités. Mis à part les mois de juin et de décembre, il perçoit 1 306.93 euros au titre de la RMAG, auxquels s'ajoutent impérativement 118.74 euros de complément différentiel pour atteindre le niveau du SMIC (1 425.67 euros depuis juillet 2012).

Si on fait le compte à la fin de l'année (RMAG ramenée au mois + mensualités supplémentaires de juin et de décembre + 10 compléments différentiels SMIC), l'intéressé percevrait finalement une rémunération effective de 18 896.31 euros. Dans cette hypothèse, un complément annuel de 103.69 euros lui est dû pour que sur l'année, il ait bien perçu 19 000 euros (19 000 – 18 896.31).

- Pour un même salarié occupé par une mutuelle réglant la rémunération sur 12 mensualités, un complément annuel de 1 291.09 euros doit lui être versé (19 000 – 17 708.91).

6) Durée d'application

Cette mesure est applicable à compter du 1^{er} janvier 2013.

Elle est appelée à s'appliquer tant que la rémunération effective du salarié justifie le versement d'un éventuel « complément conventionnel » (exemple de libellé pouvant figurer sur le bulletin de salaire) donc, le cas échéant, au-delà de l'année 2013.