

| | | |
|-----------------------|---|---|
| Responsabilité | Il ne gère pas de budget. Il n'encadre pas de salarié. Il gère une faible avance d'argent en cas de dépense imprévue (notamment pour la gestion du courrier). | → Le salarié ne peut assumer ni la responsabilité, ni la programmation d'autres salariés et sa responsabilité pécuniaire ne dépasse pas la gestion d'une régie d'avance (responsabilité d'un groupe B). |
|-----------------------|---|---|

En tenant compte des critères de classification définis par la grille de l'article 1.5 de l'annexe 1 de la CCNA, ce salarié semble devoir être classé dans le **groupe B** (car son autonomie et sa responsabilité relèvent du groupe B).

3.2. DETERMINER LE MONTANT DU SALAIRE

L'employeur doit respecter le **salairé de base minimum conventionnel** fixé par la CCNA, le montant du **SMIC** fixé par la loi, la **prime d'ancienneté** conventionnelle, et le cas échéant, la **prime de reconstitution de carrière** et de **déroulement de carrière**.

Au-delà de ces minimas salariaux, vous pouvez décider de verser des éléments de rémunération en plus, en veillant toutefois à ne pas créer des inégalités injustifiées entre vos salariés.

Sur la rémunération des salariés soumis à un forfait : cf. titre 4.

3.2.1. Eléments de salaire obligatoires issus de la CCNA et de la loi

☰ Respecter les salaires minimaux

- **Respecter le salaire minimum conventionnel**

L'article 1.7.1. de l'annexe 1 de la CCNA détermine les salaires minimaux conventionnels (hors ancienneté) que l'employeur doit impérativement respecter : rien ne lui interdit de rémunérer son salarié **au-dessus du minimum prévu**, mais en revanche, il lui sera **interdit** de rémunérer un salarié au-dessous de ce minimum.

Le **salaire minimum** (référence temps complet) est déterminé en **multipliant le coefficient du groupe** dans lequel est classé le salarié par la **valeur du point** en vigueur.

Exemple (basé sur la valeur du point de 5,83€) : un salarié embauché à temps plein dans le groupe B devra percevoir une rémunération en septembre 2012 (hors ancienneté) au moins égale à : 255 points x 5,83 euros = 1486,65 euros.

Le salaire conventionnel d'un salarié à temps partiel doit être calculé au **prorata de son temps de travail**, sur la base de 151,67 heures par mois (ou 35 heures par semaine).

Exemple (basé sur la valeur du point de 5,83€) : un salarié classé dans le groupe D, embauché en septembre 2012 pour un mi-temps percevra un salaire minimum égal à : (300 points x 5,83€) x 17,5h / 35h = 874,50€.

L'article 1.7.1 de l'annexe 1 contraint l'employeur à faire figurer le salaire minimum conventionnel correspondant au **coefficient applicable sur une ligne particulière du bulletin de paie**, distincte des autres éléments de rémunération.

Concrètement, le bulletin de paie doit comporter sur des lignes bien distinctes :

- le salaire de base correspondant au minimum conventionnel défini pour le groupe de classification ;
- la prime d'ancienneté qui doit toujours figurer sur une ligne séparée ;
- une éventuelle prime de reconstitution de carrière à l'embauche ;
- une éventuelle prime de déroulement de carrière ;
- et toute autre rémunération dépassant le salaire de base (exemple : « prime personnelle », « prime différentielle », « prime de responsabilité »...).

Exemple (basé sur la valeur du point de 5,83€) : un salarié à temps plein embauché au groupe D à temps complet, coefficient 300, ayant 4 ans d'ancienneté et rémunéré 1975,64€ en décembre 2012.

Son bulletin de paie doit comporter sur des lignes bien distinctes les éléments suivants :

- Salaire de base : 1749€ (300 points x 5,83€).
- Prime d'ancienneté : 46,64€ (8 points x 5,83€).
- Prime personnelle : 180€.

Tous les salaires de base augmentent à chaque évolution de la valeur du point du fait de la distinction salaire de base/autres éléments de rémunération. L'employeur ne peut pas diminuer une prime salariale pour compenser une augmentation de la valeur du point.

Exemple : dans l'exemple précédent, la prime personnelle de 180€ est définitivement acquise et ne peut pas être diminuée à chaque augmentation de la valeur du point pour éviter une augmentation de la rémunération globale du salarié.

- **Veiller au respect de la valeur du SMIC**

La rémunération brute hors ancienneté versée à vos salariés doit obligatoirement respecter le montant du SMIC défini chaque année.

En principe, les montants des salaires minima conventionnels que vous devez respecter pour chaque salarié dépassent la valeur du SMIC mensuel.

Cependant, il peut arriver que la valeur du **minimum conventionnel** applicable aux groupes de classification les plus bas soit **plus faible** que la valeur du SMIC (lorsque la valeur des minima conventionnels n'évolue pas aussi rapidement que la valeur du SMIC).

Dans ce cas, ces salariés doivent percevoir une « **prime différentielle SMIC** » ajoutée au salaire brut, garantissant le respect du SMIC. Cette prime différentielle figure sur une ligne distincte du bulletin de paie. Elle est supprimée dès lors que la rémunération brute du salarié, hors ancienneté, respecte de nouveau la valeur du SMIC.

- ☰ **Verser la prime d'ancienneté**

Tous les salariés, quel que soit leur groupe ou niveau de classification, se voient attribuer 4 points d'ancienneté après chaque **période de 24 mois de travail effectif**.

Toutes les périodes qui ne sont pas du temps de travail effectif ou assimilées à du temps de travail effectif (article 6.1.2 de la CCNA) sont exclues du calcul de l'ancienneté des 24 mois.

Exemple : un salarié embauché le 1^{er} mai 2011 et qui a pris un congé sans solde pendant deux mois. Il aura droit à la prime d'ancienneté en juillet 2013 (et non en mai 2013).

Les salariés à **temps partiel** acquièrent le même nombre de points que les salariés à temps plein (pas de proratisation des points), mais le montant de la prime est proratisé en fonction de leur temps de travail contractuel :

$[(\text{Points d'ancienneté} \times \text{valeur du point}) / 35 \text{ heures}] \times \text{temps de travail hebdomadaire contractuel}^1$.

Exemple (basé sur la valeur du point de 5,83€) : pour un salarié à temps partiel dont le temps de travail hebdomadaire est de 20 heures, cette prime d'ancienneté sera égale à : $(4 \text{ points} \times 5,83€) \times 20 \text{ h} / 35 \text{ h} = 13,33€$.

La CCNA n'a défini aucun plafond de nombre de points d'ancienneté pouvant être cumulés par un même salarié : il peut donc acquérir des points d'ancienneté sans limite tout au long de son contrat.

La prime d'ancienneté est versée **tous les mois**². Elle doit faire **obligatoirement** l'objet d'une ligne distincte sur le bulletin de paye.

L'ancien dispositif de la prime d'ancienneté avant 2003 et le passage d'un régime à l'autre

Le mode de calcul de la prime d'ancienneté a été modifié depuis le 1^{er} janvier 2003.

Avant 2003, des points d'ancienneté étaient attribués aux salariés tous les ans en fonction du groupe de classification du salarié. Le mode de calcul était le suivant³ :

- salariés classés dans les groupes 2 et 3 : attribution de 3 points d'ancienneté par an
- salariés classés dans les groupes 4⁴, 5 et 6 : attribution de 4 points d'ancienneté par an
- salariés classés dans les groupes 7, 8 et 9 : attribution de 5 points d'ancienneté par an
- animateurs techniciens et professeurs : attribution de 4 points d'ancienneté par an

Passage de l'ancien au nouveau régime de prime d'ancienneté (2 situations) :

- Pour les salariés embauchés avant le 1^{er} janvier 2003 : ils bénéficient de 4 points d'ancienneté 24 mois (de travail effectif) après la date de la dernière attribution de points.

Exemple : un salarié embauché en février 2000 au groupe 4 (devenu le groupe C) a acquis 4 points d'ancienneté par an, en février 2001 et en février 2002, soit 8 points d'ancienneté. En février 2003, il n'acquiert aucun point d'ancienneté supplémentaire. En février 2004, il acquiert de nouveau 4 points d'ancienneté supplémentaires (soit 24 mois de travail effectif après février 2002).

- Pour les salariés embauchés après le 1^{er} janvier 2003 : ils acquièrent 4 points d'ancienneté tous les 24 mois (de travail effectif) après leur date d'embauche.

Exemple : un salarié embauché en mai 2004 dans le groupe 3 (devenu le groupe B) bénéficie en principe pour la première fois de 4 points d'ancienneté en mai 2006.

☉ La prime de reconstitution de carrière à l'embauche

Les salariés qui apportent les justificatifs nécessaires, lors de leur embauche, doivent **bénéficier d'une prime de reconstitution de carrière à l'embauche**, conformément aux dispositions de l'article 1.7.5 de l'Annexe 1 de la CCNA (pour plus de précisions, cf. titre 1, paragraphe 1.2.4).

Cette prime de reconstitution de carrière est versée au salarié **tous les mois**¹. Son montant est proratisé en tenant compte du temps de travail contractuel des salariés à temps partiel.

¹ Ou $[(\text{points d'ancienneté} \times \text{valeur du point}) / 151,67 \text{ heures}] \times \text{temps de travail mensuel contractuel}$.

² Sauf durant une absence ne donnant pas lieu au versement du salaire (congé parental total, maladie d'un salarié ayant moins de 6 mois d'ancienneté...).

³ Les noms des groupes de classification indiqués sont les noms des groupes en vigueur avant janvier 2003 (rappel : l'avenant 127 a modifié les noms des groupes de classification depuis novembre 2009).

⁴ Avant janvier 1995, les salariés classés dans le groupe 4 bénéficiaient de 3 points d'ancienneté par an.

Exemple : un salarié embauché à temps plein en juillet 2011 se voit attribuer une prime de reconstitution de carrière de 3 points. Il passe à mi-temps en octobre 2012. Sa prime de reconstitution de carrière est toujours de 3 points mais son montant est proratisé de la manière suivante : (3 points x 5,83 euros) x 17,5 heures / 35 heures = 8,75 euros.

La prime de reconstitution de carrière doit figurer sur une **ligne particulière du bulletin de paie**, distincte du salaire minimum conventionnel, de la prime d'ancienneté et des autres éléments de salaire.

☉ La prime de déroulement de carrière

Le déroulement de carrière permet d'assurer une **évolution minimale de la rémunération de chaque salarié par tranches d'années**. Ce dispositif issu de l'article 1.7.6 de l'Annexe 1 de la CCNA est applicable depuis le **1^{er} janvier 2010**.

Il s'agit pour l'employeur de vérifier à échéances fixes, si la rémunération de ses salariés a suffisamment évolué par rapport au référentiel déterminé dans le tableau ci-contre.

| | Echéance de contrôle | | | Nombre de points DC ² par Groupe (Y) ^{***} | | | | |
|------------|--------------------------------------|--|---|--|--------|--------|--------|--------|
| | Salarié embauché avant le 1/01/2003* | Salarié embauché entre le 1/01/2003 et le 31/12/2005 | Salarié embauché à compter du 1/01/2006 | A et B | C et D | E et F | G et H | 1 et 2 |
| Echéance 1 | Janvier 2010** (échéance 4 ans) | Janvier 2010** (échéance 4 ans) | Date d'embauche +4 | 5 | 8 | 9 | 15 | 9 |
| Echéance 2 | Janvier 2012 (échéance 9 ans) | Date d'embauche +9 | Date d'embauche +9 | 11 | 16 | 18 | 30 | 18 |
| Echéance 3 | Janvier 2016 (échéance 13 ans) | Date d'embauche +13 | Date d'embauche +13 | 17 | 25 | 28 | 45 | 28 |
| Echéance 4 | Janvier 2025 (échéance 22 ans) | Date d'embauche +22 | Date d'embauche +22 | 28 | 46 | 49 | 70 | 49 |
| Echéance 5 | Janvier 2033 (échéance 30 ans) | Date d'embauche +30 | Date d'embauche +30 | 44 | 68 | 68 | 95 | 68 |
| Echéance 6 | Janvier 2038 (échéance 35 ans) | Date d'embauche +35 | Date d'embauche +35 | 60 | 90 | 90 | 130 | 90 |

*Le point de départ est 2003 pour le calcul des tranches d'années (pas de prise en compte des années avant 2003).

**La première échéance est janvier 2010 (et non 2007 (2003+4 ans) car il a été décidé que le dispositif de contrôle des points du déroulement de carrière ne peut pas commencer avant le 1^{er} janvier 2010).

*** Les points indiqués dans le tableau ne se cumulent pas d'une échéance à l'autre.

Concrètement, vous devez effectuer les calculs suivants afin de déterminer si une prime de déroulement de carrière est due au salarié :

- A chaque échéance, mais également chaque mois au cours duquel est intervenu un changement dans la rémunération du salarié³ concerné, l'employeur doit réaliser la soustraction suivante :

X = salaire brut total – (salaire minimum conventionnel + prime d'ancienneté art. 1.7.2. CCNA + prime de reconstitution de carrière à l'embauche art. 1.7.5 CCNA)

¹ Sauf durant une absence ne donnant pas lieu au versement du salaire (congé parental total, maladie d'un salarié ayant moins de 6 mois d'ancienneté...).

² « Déroulement de carrière ».

³ Attention : si un salarié change de groupe de classification entre deux échéances, vous devez vous assurer dès la date de ce changement de groupe que le déroulement de carrière de son nouveau groupe de classification est respecté.

- Puis, le résultat obtenu (X) doit être comparé avec le nombre de points figurant dans le tableau conventionnel de déroulement de carrière (Y). La comparaison est effectuée après avoir retranscrit le nombre de points prévus dans le tableau en euros et proratisés en fonction du temps de travail du salarié.

Si X est > ou = à Y : la rémunération du salarié ne sera pas modifiée ;

Si X est < à Y : le salarié devra bénéficier d'une augmentation de salaire correspondant au différentiel pour atteindre le nombre de points du tableau ;

Si X est = à 0 : le salarié devra bénéficier d'une augmentation de salaire égale au nombre de points du tableau.

Exemple (basé sur la valeur du point de 5,83€) : un salarié à temps partiel (10h par semaine) au groupe C, coefficient 280 (embauché le 15 juin 2000) et comptant 20 points d'ancienneté au 1^{er} janvier 2010. Il bénéficie d'une prime personnelle de 10 euros.

Première échéance : janvier 2010

Ayant été embauché avant le 1^{er} janvier 2003, la première vérification de son déroulement de carrière intervient le 1^{er} janvier 2010 comme suit :

Salaire de base : $(280 \text{ points} \times 5.63^1) \times 10/35 = 450,40\text{€}$

Prime d'ancienneté : $(20 \text{ points} \times 5.63) \times 10/35 = 32,17\text{€}$

Prime personnelle : 10€

Salaire total brut : $450,40\text{€} + 32,17\text{€} + 10\text{€} = 492,57\text{€}$

Contrôle du déroulement de carrière (X) : $492,57\text{€} - (450,40\text{€} + 32,17\text{€}) = 10\text{€}$.

Au titre du déroulement de carrière, le salarié a dû bénéficier de 8 points en janvier 2010 proratisés en fonction de son temps de travail et retranscrits en euros, soit : $8 \text{ points} \times 5,63\text{€} \times 10/35 = 12,87\text{€}$ (Y). Le résultat de la soustraction (10€) étant inférieur à 12,87€, le salarié a dû bénéficier d'une prime mensuelle de déroulement de carrière égale à la différence, soit 2,87€ par mois (jusqu'en janvier 2012 - échéance de 9 ans - si sa rémunération n'évolue pas).

Deuxième échéance : janvier 2012

L'échéance de 9 ans intervient en janvier 2012. A cette date, sa prime d'ancienneté a augmenté de 4 points mais ses autres éléments de salaire n'ont pas évolué. La seconde vérification de son déroulement de carrière le 1^{er} janvier 2012 est réalisée comme suit :

Salaire de base : $(280 \text{ points} \times 5.83) \times 10/35 = 466,40\text{€}$

Prime d'ancienneté : $(24 \text{ points} \times 5.83) \times 10/35 = 39,98\text{€}$

Prime personnelle : 10€

Prime de déroulement de carrière : 2,67€.

Salaire total brut : $466,40\text{€} + 39,98\text{€} + 10\text{€} + 2,67\text{€} = 519,05\text{€}$

Contrôle du déroulement de carrière (X) : $519,05\text{€} - (466,40\text{€} + 39,98\text{€}) = 12,67\text{€}$.

Au titre du déroulement de carrière, le salarié a dû bénéficier en janvier 2012 de 16 points proratisés en fonction de son temps de travail et retranscrits en euros, soit : $16 \text{ points} \times 5,83\text{€} \times 10/35 = 26,65\text{€}$ (Y). Le résultat de la soustraction (12,67€) étant inférieur à 26,65€, la prime mensuelle de déroulement de carrière a dû être augmentée de la différence, soit $13,98\text{€} + 2,67\text{€} = 16,65\text{€}$ par mois (jusqu'en janvier 2016 - échéance de 13 ans - si sa rémunération n'évolue pas).

La prime de déroulement de carrière due au salarié doit figurer sur une ligne distincte du bulletin de paie.

Pour plus de précisions sur le déroulement de carrière, cf. commentaires article 1.7.6 de l'Annexe 1 de la CCNA et fiches pratiques S2.

¹Au moment de la première vérification du déroulement de carrière en janvier 2010, la valeur de point était de 5.63€.

☰ L'indemnité de coupure des salariés à temps partiel

Pour certains salariés à temps partiel occupant un emploi pour lequel les horaires de travail peuvent comporter plus d'une coupure ou une coupure de plus de 2 heures, une indemnité de coupure détaillée dans l'article 5.3 de la CCNA doit obligatoirement être versée au salarié, en plus du salaire minimum conventionnel et de la prime d'ancienneté. Pour plus de précisions, nous vous renvoyons à l'article 5.3 de la CCNA et ses commentaires et le paragraphe 4.1.3 du Guide pratique.

3.2.2. Quels éléments de salaire peuvent s'ajouter ?

Les éléments de rémunération fixés par la loi (valeur du SMIC) ou par la CCNA sont des minimas. Vous pouvez décider de verser d'autres éléments de rémunération à vos salariés pour augmenter leur rémunération brute mensuelle.



Ces éléments de salaire doivent figurer sur une ligne à part du salaire de base conventionnel (cf. 3.2.1).

Cependant, attention, vous ne pouvez pas fixer le montant de ces éléments de salaire en toute liberté : vous devez veiller à respecter le principe d'égalité entre vos salariés.

☰ Attention à ne pas créer des inégalités injustifiées entre les salariés

Selon un principe jurisprudentiel, vous devez veiller à **traiter de la même manière les salariés qui se trouvent dans une situation identique en restant objectif**, notamment en leur versant une **rémunération similaire**.

Cette identité de situation correspond au principe « à travail égal, salaire égal ».

Cette obligation vise uniquement les salariés avec un **même niveau de responsabilité, d'autonomie, et de technicité, et avec des contraintes de travail similaires**.

Vous pouvez envisager **d'individualiser les rémunérations** à condition de pouvoir **justifier les différences de salaire par des éléments objectifs, pertinents et vérifiables** liés aux responsabilités occupées par un salarié, à **ses compétences différentes, à l'expérience utile sur le poste** qu'un salarié peut mettre en avant pour mieux faire face à certaines situations...

Vous trouverez plus de précisions sur ce principe dans les fiches pratiques, rubrique S1.



Si ce principe n'est pas respecté, le salarié lésé pourrait réclamer en justice des **rappels de salaire** afin de bénéficier des mêmes avantages que le ou les salariés ayant une rémunération plus favorable¹.

☰ Les éléments de salaires attribués en espèces

● Les primes et accessoires au salaire de base

Diverses sortes de primes peuvent être versées aux salariés, pouvant avoir différentes sources (le contrat de travail, un accord collectif, un usage, une décision unilatérale de l'employeur...) et des régimes distincts (prime versée tous les mois ou une fois par an, prime exceptionnelle versée pour une occasion particulière, primes variables...).

¹ En outre, pour certains cas d'inégalité de traitement (hommes / femmes notamment), l'intervention de l'inspecteur du travail, constatant une discrimination, pourrait aboutir à la condamnation pénale de l'association.