

## MISE EN ŒUVRE DE LA MODERNISATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES

### (AVENANTS DU 24 JUILLET 2002)

### QUESTIONS / REPONSES

Le présent document vise à apporter des indications sur plusieurs points que soulève l'application des avenants du 24 juillet 2002 aux Conventions Collectives Nationales des Ouvriers, ETAM et Cadres des Travaux Publics et dont le contenu a fait l'objet de trois Bulletins d'Information datés du 2 septembre 2002.

Les entreprises ont l'obligation d'appliquer ces avenants du 24 juillet 2002 : ces accords paritaires ont pleine force juridique, comme il vient d'être rappelé à plusieurs reprises au cours des dernières semaines :

- le rejet le 30 décembre 2002 d'un référé de non-signataires contre l'entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2003 des avenants du 24 juillet 2002.
- Le jugement du Tribunal de Grande Instance de Paris, le 14 janvier 2003 sur des oppositions formées par des syndicats non-signataires contre l'accord du 9 juillet. Le Tribunal, qui a clairement rejeté les oppositions dirigées contre la partie de l'accord du 9 juillet relative aux ouvriers, n'a pas mis en en cause – comme cela lui était demandé – les avenants du 24 juillet.
- L'avenant Ouvriers a été soumis au ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité en vue de son extension. Il n'a fait l'objet d'aucune remarque de principe de l'administration sur les minima annuels (que pratiquent déjà d'autres branches professionnelles).
- S'agissant de la prévoyance, un accord a été conclu le 20 décembre 2002, qui modifie le règlement du régime Ouvriers de BTP-Prévoyance afin de mettre en place les nouvelles garanties prévues par les avenants Ouvriers du 24 juillet 2002.

Les Régions ont conclu des accords ou pris des décisions unilatérales sur la valeur des minima salariaux annuels en 2003. Les "oppositions" dirigées à leur encontre par certains syndicats sont sans portée juridique.



FEDERATION NATIONALE  
DES TRAVAUX PUBLICS

## 1 - A PROPOS DES NOUVELLES CLASSIFICATIONS

### 1) Le reclassement

#### ✓ ***Le processus de reclassement***

Aucune correspondance ne peut être établie entre les anciennes et les nouvelles classifications Cadres et ETAM. Si cette absence de correspondance est évidente pour les ETAM, compte tenu de la suppression des filières, elle pourrait paraître moins certaine pour les Cadres, du fait de l'identité entre le nombre des positions actuelles et passées. Mais l'absence de correspondance vaut également pour les Cadres par l'effet des nouveaux critères classants.

#### ✓ ***Classe-t-on des fonctions, des emplois ou des salariés?***

La classification vise les fonctions et non les salariés.

Il convient d'analyser le contenu des fonctions ou des emplois existant dans l'entreprise. Ensuite, le nouveau classement prend en compte les éléments relatifs à chaque salarié (délégation, expérience, savoir-faire...) correspondant à l'emploi réellement occupé.

### 2) La procédure conventionnelle

#### ✓ ***Quelles sont les démarches à accomplir devant le comité d'entreprise ou d'établissement dont une entreprise est éventuellement dotée en plus de Délégués du Personnel?***

Pour l'entreprise, l'obligation conventionnelle d'information - consultation des délégués du personnel ne la dispense pas des obligations légales vis à vis des autres institutions représentatives du personnel.

#### ✓ ***Quelle procédure d'information l'entreprise doit-elle appliquer si elle n'a ni Comité d'Entreprise, ni Délégués du Personnel?***

Dans cette situation, l'entreprise informe les salariés (par exemple, par la remise du dépliant, émanant de la Fédération, correspondant à son statut). Cette remise peut s'opérer conjointement avec celle du bulletin de salaire, ou par remise en main propre, ou encore à l'occasion d'une réunion d'information tenue à l'initiative de l'employeur.

#### ✓ ***Quelles sont les conséquences de la notification pour les ETAM et les Cadres de leur positionnement dans les nouvelles classifications?***

Comme le précise le modèle figurant en annexe du "Guide pratique pour le chef d'entreprise" de septembre 2002, le positionnement dans la nouvelle classification ne s'analyse pas en une modification d'un élément essentiel au contrat de travail. En effet, les fonctions, la rémunération, les responsabilités, le lieu géographique de rattachement... du salarié restent inchangés après le positionnement.

En conséquence, la signature d'un avenant du contrat de travail ne s'impose pas et l'éventuel refus du salarié de son positionnement dans la nouvelle classification n'a pas d'incidence juridique sur la décision prise par l'employeur. Cet éventuel refus ne peut donc motiver une procédure de licenciement.

Dans l'hypothèse où un salarié, en dépit des procédures de recours mises en place par les avenants du 24 juillet, manifesterait toujours son désaccord quant à sa nouvelle classification, le seul recours dont il puisse disposer est un recours devant le Conseil des prud'hommes, sachant qu'il doit pendant la procédure, poursuivre normalement l'exécution de son contrat de travail avec la nouvelle classification décidée par l'employeur.

### 3) Les jeunes diplômés

#### ✓ **Existe-t-il une liste des grandes écoles ?**

La nouvelle classification des Cadres, qui classe les jeunes cadres débutants diplômés des grandes écoles en position A2, n'indique pas de liste des grandes écoles.

Aucun texte officiel n'énumère les grandes écoles ; les grandes écoles énumérées dans l'ancienne classification des IAC constituent cependant une référence qui a été mise en pratique pendant de nombreuses années dans les entreprises TP. Il serait ainsi difficile de ne pas reconnaître la qualification de "grandes écoles" aux écoles mentionnées dans l'ancienne classification des IAC. Pour autant, il ne semble pas possible de s'en tenir à la stricte énumération des écoles citées dans l'ancienne classification ; cette liste n'est pas exhaustive.

On peut classer au niveau A2 les jeunes cadres diplômés issus des écoles renommées et reconnues comme étant des grandes écoles : HEC, Sciences Po. .... A cet égard, la liste établit par la Conférence des Grandes Ecoles peut fournir une indication utile ([www.cge.asso.fr](http://www.cge.asso.fr)).

#### ✓ **L'accueil des jeunes diplômés**

Les jeunes titulaires d'un diplôme sont embauchés directement dans la position d'accueil relevant de leur diplôme dès lors qu'ils mettent effectivement en exercice les connaissances acquises dans le cadre de ce diplôme.

Ainsi, si un jeune titulaire d'une maîtrise en droit est embauché pour travailler dans un service juridique et mettre en œuvre ses connaissances juridiques, il doit être classé Cadre A1.

Si ce même jeune était embauché pour une fonction de secrétariat, il serait classé dans la grille ETAM, au niveau correspondant à ses fonctions.

#### ✓ **Comment prendre en compte les diplômes ?**

La durée pendant laquelle un jeune diplômé est considéré comme tel était définie dans les anciennes classifications ETAM et Cadres : après une durée déterminée conventionnellement (2 ans par exemple, pour les ETAM), le salarié n'était plus considéré comme jeune diplômé et son diplôme n'entrait plus en compte pour son classement.

Dans la nouvelle classification, cette durée n'est pas définie. Cependant, elle peut résulter indirectement de la durée de la période d'intégration et d'accueil définie aux annexes des avenants Cadres et ETAM. Ainsi, pour un BTS, la période d'accueil est de 18 mois.

Un salarié titulaire d'un BTS depuis 10 ans ne peut plus être considéré comme un jeune diplômé. Ce sont les fonctions occupées par le salarié qui déterminent le positionnement dans la nouvelle classification dès lors qu'il n'est plus "jeune diplômé".

✓ ***L'accueil des jeunes Cadres***

La Convention Collective des Cadres prévoit désormais une période maximale d'accueil et d'intégration de trois ans pour les jeunes titulaires d'un diplôme, ces trois années s'appréciant sur l'ensemble du niveau A. A l'issue de ces trois années, au maximum (en A1 et/ou A2), le jeune cadre doit automatiquement passer en B1.

Contrairement aux jeunes diplômés accueillis dans la grille des ETAM, le texte conventionnel ne prévoit pas une période d'accueil et d'intégration réduite en fonction du mode d'acquisition du diplôme. Cependant, cette période d'accueil peut être diminuée par l'entreprise, car le délai conventionnel de trois années est un délai maximal.

✓ ***Comment est classé, dans la classification Cadres, un jeune ayant obtenu un diplôme d'ingénieur en apprentissage et classé ETAM durant la préparation de ce diplôme ?***

L'entrée dans la classification des Cadres s'effectue soit en niveau A pour un jeune diplômé, soit en position B1 pour un ETAM ayant de l'expérience et qui dès lors est reconnu comme déjà confirmé dès son entrée dans la classification des Cadres.

Dans le cas du jeune diplômé ayant été classé ETAM du fait de son statut d'apprenti, mais n'ayant acquis qu'une expérience relative, il ne peut être considéré lors de son passage dans une fonction Cadres comme un cadre confirmé. C'est donc l'obtention de son diplôme d'ingénieur et la mise en œuvre effective de ses connaissances acquises qui motivent son passage dans la classification Cadres où il doit être accueilli au niveau A, comme cadre débutant.

**4) La distinction opérationnels / fonctionnels**

✓ ***Peut-on positionner des chefs de chantier ou contremaître de chantier en A, B, C ou D ?***

Les positions A, B, C et D ne correspondent pas aux fonctions occupées par des chefs de chantier ou des contremaîtres de chantier.

Deux raisons à cela :

- soit ils viennent de la catégorie Ouvriers et lors de leur passage en maîtrise, ils sont accueillis en E.
- soit, ils sont embauchés directement comme chef de chantier.

S'ils sont nouvellement diplômés, ils sont accueillis en E, car titulaires au moins d'un BTS.

S'ils ont de l'expérience, ils seront au moins accueillis en E, car les critères du niveau E correspondent plus à leurs fonctions que ceux des A, B, C ou D (délégation, respect des règles de sécurité, bonne technicité...).

Les niveaux E, F G et H peuvent être ouverts à certains personnels de bureau. Par exemple, un débutant, titulaire de BTS depuis moins de 18 mois, embauché en raison de son diplôme et mettant en œuvre l'ensemble de ses connaissances est classé en E, qu'il intervienne sur un chantier ou qu'il occupe des fonctions administratives (comptabilité, secrétariat...).

## 5) La prise en compte de l'expérience

- ✓ ***L'embauche d'un salarié diplômé et déjà doté d'une certaine expérience***

Le diplôme n'est pas, en l'espèce, le critère déterminant de positionnement car l'expérience doit primer. Le critère de classement réside toujours dans les fonctions effectivement exercées par le nouvel embauché.

## 2 - LES BAREMES DE MINIMA ANNUELS

---

- ✓ ***Existe-t-il des correspondances entre les anciens et nouveaux barèmes?***

Les barèmes de minima fixés au niveau national ou régional ne font pas référence aux anciens barèmes et aucune correspondance (en divisant par 1 600 ou 1 645 heures, 12 ou 12,3) n'est à rechercher.

- ✓ ***Le cas de la réduction du temps de travail à 35 heures en cours d'année***

Si ce passage aux 35 heures se fait en cours d'année 2003, les barèmes annuels applicables aux ETAM et Ouvriers des entreprises à 35 heures seront proratisés pour la période restant à courir, pour effectuer la comparaison annuelle.

- ***Les heures supplémentaires***

Les barèmes, y compris pour les entreprises à plus de 35 heures, sont exprimés sur la base de l'horaire légal.

Il appartient à l'entreprise de comparer ce qui est comparable, à savoir les barèmes 35 heures par rapport à la rémunération servie sur la base de 35 heures (151,67 heures par mois).

Les heures supplémentaires (principal et majorations) sont exclues de l'assiette de comparaison à établir en fin d'année.

### 3 - LE MECANISME DES BAREMES ANNUELS

---

Dès lors qu'une prime est exceptionnelle et aléatoire, elle est à exclure de la comparaison.

#### 1) La prise en compte des primes

- ✓ ***Les primes de fin d'année sont-elles incluses dans l'assiette de comparaison?***

Tout dépend de la nature de la prime de fin d'année : si elle est aléatoire, elle sera exclue.

- ✓ ***Les primes de bilan sont-elles incluses dans l'assiette de comparaison?***

Tout dépend de leur caractère. Si elles ne sont pas aléatoires (primes versées, par exemple, si le bilan est remis en temps et heures...), elles entrent dans les éléments à prendre en compte.

Par contre, si les conditions en sont aléatoires, elles ne seront pas prises en compte.

- ✓ ***Une prime d'outillage est-elle incluse dans l'assiette de comparaison?***

A priori non, si elle répond bien à la condition de remboursement de frais (le salarié ayant effectivement acheté des outils).

- ✓ ***La prime de trajet est-elle incluse dans l'assiette?***

Non, car elle est qualifiée d'indemnité de frais par la Convention Collective Nationale des Ouvriers de TP et elle indemnise une sujétion.

- ✓ ***Une prime d'ancienneté versée par une entreprise doit-elle être incluse?***

Un arrêt récent de la Cour de cassation (cass. soc. 7 mai 2002, Carde c/ Baillet) donne des indications quant à la prise en compte d'une telle prime.

En l'espèce, la convention collective nationale ne prévoyait pas cette prime d'ancienneté et ne l'excluait pas des éléments à prendre en compte pour vérifier le minimum annuel. La Cour de cassation, confirmant l'arrêt d'appel, a indiqué que dans ces conditions, la prime d'ancienneté, octroyée à l'initiative l'entreprise, devait être prise comprise dans le salaire servant de base au calcul du minimum conventionnel.

- ✓ ***Les primes de salissure, de pénibilité et d'insalubrité sont-elles incluses dans l'assiette de comparaison?***

Dès lors qu'elles correspondent effectivement à l'indemnisation d'une sujétion pour le salarié destinées à compenser des conditions particulières de travail, ces primes doivent être exclues de l'assiette de comparaison.

## 2) La prise en compte des congés payés

- ✓ **Les jours d'ancienneté payés par la Caisse sont-ils compris dans le salaire annuel?**

Oui.

Sont inclus dans l'assiette pour la comparaison avec le minimum annuel tous les éléments permanents du salaire et exclues toutes les primes et gratifications à caractère aléatoire ou exceptionnel.

De plus, les congés payés figurent parmi les éléments à retenir pour la comparaison, sans qu'il soit précisé congés payés légaux ou conventionnels ; or les congés payés pour ancienneté trouvent leur source dans les conventions collectives des TP et n'ont pas un caractère aléatoire ou exceptionnel.

- ✓ **Doit-on établir un prorata du minimum applicable lorsque le salarié n'a pas droit à la prime de vacances?**

Non, avec ou sans prime de vacances, le salarié doit au moins percevoir le minimum annuel qui lui est applicable.

L'entreprise n'a pas à augmenter le versement mensuel pour que le salarié atteigne au moins le minimum en fin d'année ; c'est le rôle de la régularisation.

Sur deux exercices, la situation s'équilibre, puisque l'année suivante, ce même salarié remplira normalement les conditions pour bénéficier de la prime de vacances.

- ✓ **Comment obtenir de la CNETP les informations nécessaires?**

La CNETP informe ses adhérents des montants versés aux salariés via son site [www.cnetp.fr](http://www.cnetp.fr). Pour cela et afin de sécuriser les informations, une convention simplifiée doit être passée entre l'entreprise et la Caisse.

Pour toute information à ce sujet, l'entreprise est invitée à contacter la CNETP.

- ✓ **Comment tenir compte dans la vérification annuelle des périodes de suspension du contrat de travail?**

En fin d'exercice, l'entreprise peut procéder de deux façons différentes, selon sa manière de faire, mais on aboutit à un résultat identique :

- en reconstituant le salaire ;
- en proratisant les minima.
  - la reconstitution du salaire : l'entreprise, notamment pour les périodes de congés payés, procède à la reconstitution du salaire, soit en prenant les indemnités de congés versées par la CNETP, soit en faisant comme si le salarié n'avait pas été absent pendant ses congés payés. Dans ce cas, elle prend pour base de comparaison le barème annuel à 100%.

- le prorata : l'entreprise exclut tous les éléments servis au titre des suspensions du contrat (maladie, intempéries) et ne prend en compte que les éléments de rémunération entrant dans l'assiette de comparaison. De fait, elle établira un prorata du minimum annuel sur la base des absences indemnisées du salarié.

En annexe, deux exemples explicitent ces deux possibilités

✓ ***Le cas du salarié qui n'a pas bénéficié de ses congés payés sur l'année civile***

Le salarié qui, pour diverses raisons, n'aurait bénéficié ni de ses congés payés, ni de sa prime de vacances une année donnée, sera payé sur 12 mois complets par l'entreprise et la comparaison s'effectuera donc à partir d'un minimum conventionnel non proratisé.

### 3) Les contrats à durée déterminée

✓ ***Le calcul du minimum pour un contrat à durée déterminée***

Les minima annuels doivent être proratisés pour les CDD n'effectuant qu'une partie de l'année civile au sein d'une entreprise de TP.

Comment s'établit ce prorata?

Prenons l'exemple d'un salarié en CDD présent dans l'entreprise pendant une période de 6 mois, le minimum applicable aux fonctions occupées dans l'entreprise étant de 18 700 euros (position D en PACA).

Minimum applicable à ce salarié : 9 350 euros, soit  $18\ 700 \times 6 / 12$ .

✓ ***L'indemnité de précarité versée à un salarié en contrat à durée déterminée est-elle incluse dans l'assiette de comparaison?***

Non ; elle a un caractère indemnitaire.

### 4) les intérimaires

✓ ***Comment apprécier le minimum applicable à un salarié intérimaire?***

Les salariés intérimaires sont soumis aux minima annuels, comme les salariés de l'entreprise titulaires d'un contrat de travail.

Cependant, les minima, tels qu'ils ont été définis par les avenants du 24 juillet, incluent les congés payés. Or, les congés payés doivent être exclus du minimum des intérimaires, car ils sont réglés par l'entreprise de travail temporaire, seul employeur de l'intérimaire.

Le minimum qui leur est applicable doit donc exclure la partie couvrant les 5 semaines de congés payés, pour ensuite faire l'objet d'un prorata temporis.

Ainsi, un intérimaire (ETAM, position F en PACA) en mission 2 mois dans une entreprise de TP a un droit à congés payés au titre de cette mission de 5 jours (une semaine). Le minimum applicable compte tenu de ces éléments est le suivant :

19 158 x 47 / 52, soit 17 315,88 €

Compte tenu de sa présence dans l'entreprise utilisatrice, le minimum qui lui est applicable est le suivant :

17 315,88 x 2 / 12, soit 2 885,98 €

## 4 - AUTRES QUESTIONS

---

✓ **Quelle est la définition d'un ETAM non sédentaire?**

La même que celle d'un ouvrier non sédentaire. La Convention Collective Nationale des Ouvriers dispose dans son article 8.2 relatif aux bénéficiaires des indemnités de petit déplacement que sont considérés comme non sédentaires, les ouvriers "*qui sont occupés sur les chantiers et non pas ceux qui travaillent dans une installation fixe permanente de l'entreprise.*"

## 5 - LA PROTECTION SOCIALE DES OUVRIERS

---

### 1) La subrogation pour la perception par l'entreprise des indemnités journalières de sécurité sociale

Dans sa rédaction antérieure à l'avenant du 24 juillet 2002, la convention collective nationale des Ouvriers TP prévoyait déjà que l'entreprise complétait, sous certaines conditions, les indemnités journalières de sécurité sociale perçues par l'ouvrier. La nouveauté est la faculté ouverte au salarié d'obtenir de son employeur un versement équivalent à ces indemnités, l'entreprise percevant alors à sa place, les indemnités journalières.

✓ **La subrogation est-elle obligatoire?**

L'entreprise doit proposer la subrogation à ses Ouvriers. Avec l'accord de ces derniers, il reçoit, à la place du salarié, les indemnités journalières de sécurité sociale. Il maintient le pourcentage du salaire net fixé conventionnellement (100% pour une maladie non professionnelle inférieure à 45 jours).

Dans l'hypothèse d'un refus du salarié, l'employeur n'est pas subrogé dans les droits du salarié en ce qui concerne les indemnités journalières de sécurité sociale. L'employeur assure comme auparavant le complément de salaire. La nouvelle rédaction de la Convention Collective des Ouvriers précise que le maintien du salaire est un maintien du net.

✓ **Quelle période de l'arrêt de travail est couverte par la subrogation?**

Elle porte sur les 90 jours indemnisés par année civile.

Après ces 90 jours indemnisés, PRO BTP verse directement à l'ouvrier les indemnités journalières du régime de prévoyance en complément des indemnités journalières de sécurité sociale.

✓ **Quels sont les éléments à prendre en compte pour maintenir le salaire net ?**

Les indemnités de petit déplacement (transport, trajet, repas) ne sont pas incluses dans les éléments à prendre en compte pour maintenir le salaire net.

Les heures supplémentaires sont normalement exclues du salaire net, sauf si par exception, du fait de la constance et la permanence de leur volume, elles doivent être considérées comme assimilées au salaire de base. Seront ainsi notamment incluses les heures supplémentaires effectuées au titre d'une convention de forfait.

L'obligation de subrogation entraînant le maintien du salaire net s'applique également à la part de salaire correspondant à l'assurance prise facultativement pour certaines entreprises pour assurer le risque maladie inférieur à 90 jours.

En conséquence, l'entreprise maintiendra la part sécurité sociale et la part complémentaire, les sommes avancées lui étant ensuite versées par chacun des organismes. Le recours à cette assurance est facultatif.

PRO BTP a pris les dispositions nécessaires afin de s'adapter à ces nouvelles obligations conventionnelles. Concrètement, la prestation complémentaire sera payée à l'entreprise et non plus au salarié, comme c'était le cas jusqu'ici.

✓ **La pratique de la subrogation**

Les développements suivants ne s'adressent naturellement qu'aux entreprises qui ne pratiquaient pas jusqu'ici la méthode de la subrogation pour leurs Ouvriers.

Pour respecter ses obligations conventionnelles de maintien de salaire, l'entreprise fait le choix suivant :

- soit d'être son propre assureur ;
- soit de s'assurer auprès de PROBTP ou d'un autre assureur.

Avant le 1<sup>er</sup> janvier 2003, dans **le cas où l'entreprise couvrait elle-même ce risque**, une absence pour maladie de l'ouvrier donnait lieu à une retenue sur salaire correspondant à la durée de l'arrêt. Les indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) étaient versées au salarié par la caisse primaire d'assurance maladie. Le décompte de ces indemnités transmis par le salarié permettait alors à l'entreprise de calculer le complément de salaire prévu conventionnellement, d'où parfois, des décalages de trésorerie pour le salarié que l'accord vise à supprimer en alignant le régime des Ouvriers sur celui des ETAM et des Cadres.

Dans **le cas où l'entreprise s'est assurée pour la couverture du risque**, c'est l'assureur qui se substituait à l'employeur pour le paiement du complément de rémunération conventionnel et des cotisations sociales correspondantes.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2003, la généralisation de la subrogation, pour les entreprises qui ne la pratiquaient pas déjà, conduit à maintenir le **salaire net habituel** y compris la part relative aux indemnités journalières de sécurité sociale en cas d'arrêt de travail.

Ainsi, l'entreprise avance à son salarié les sommes que celui-ci percevra à la fois de la caisse primaire d'assurance maladie et le cas échéant de l'assureur pour la part relative au complément de rémunération conventionnel.

L'entreprise recevra directement les IJSS et de la part de PRO BTP, un remboursement net de charges. Il appartiendra ensuite à l'entreprise, de procéder à une régularisation pour le calcul des cotisations sociales afin de tenir compte de ce remboursement net de la part de PRO BTP.

Un arrêt de la Cour de cassation (cass. soc. 4 juillet 2002, UIMM c/ CFDT et autre) indique que, dès lors que la Convention Collective applicable fait obligation à l'employeur de maintenir le salaire net en cas de maladie du salarié, l'indemnité complémentaire due par l'employeur doit être calculée en tenant compte des IJSS nettes, c'est à dire déduction faite de la CSG et de la CRDS.

### **Illustration de cette méthode par un exemple :**

Un salarié est malade entre le 10 et le 23 février 2003 inclus. Son temps de travail est annualisé, sa programmation indicative était de 70 heures sur cette période.

Sa rémunération est inférieure au plafond de la Sécurité Sociale, l'entreprise n'applique pas l'abattement de 10%, elle n'est pas assurée pour la part complémentaire et elle n'est pas soumise à la cotisation de 8% sur la prévoyance.

Enfin, son salaire de base brut "habituel" (hors remboursement de frais et heures supplémentaires occasionnelles) est de 1 600 euros, soit un net de 1 254,40 euros ; les charges sociales de l'entreprise étant de 21,6% (CSG et CRDS comprises).

L'entreprise maintient, en application des dispositions conventionnelles, le dernier des 3 jours de carence.

*En février, mois de l'absence, l'entreprise procède ainsi :*

Salaire de base	151,67 h	10,55 €	1 600,00
Absence maladie du 10 au 23 février	70 h	10,55 €	- 738,50
Indemnisation maladie*			+ 590,80
Brut soumis à cotisations			1 452,30
Cotisations TA			- 203,32
CSG		95% x 7,5	- 103,48
CRDS		95% x 0,5	- 6,90
<b>NET A PAYER</b>			<b>1 138,60</b>

\* : l'entreprise ne prend en charge qu'un jour de carence, les deux autres ne sont pas indemnisés.  
Elle indemnise sur la base de 590,80 euros, soit 738,50 - 147,70 (2 x 7 x 10,55)

*En mars, dès qu'elle perçoit les IJSS, elle procède ainsi, le salarié étant présent tout le mois de mars :*

Salaire de base	151,67	10,55	1 600,00
IJSS nettes de CSG CRDS (1)			- 307,89
Ajustement garantie du net (2)			- 84,83
Brut soumis à cotisations			1 207,28
Cotisations TA (14%)			- 169,02
CSG		95% x 7,5	- 86,02
CRDS		95% x 0,5	- 5,73
IJSS			+ 307,89
NET A PAYER soit son net habituel			1 254,40

(1) : les IJSS, pour l'exemple, sont estimées à 330 euros bruts (avant prélèvement CSG CRDS), soit 307,89 euros nets de CSG CRDS ( $330 \times 6,7\%$ ).

En effet, la Sécurité Sociale paye la CSG et la CRDS, mais le taux applicable pour déterminer la CSG est le taux de remplacement, soit 6,2%.

(2) : cet ajustement est destiné à permettre le maintien en net.

Le montant retenu pour le calcul des charges sociales est de 21,60% soit 0,2160. Pour convertir les IJSS nettes de CSG et de CRDS en IJSS brutes de toutes cotisations sociales salariales, le calcul est le suivant :  $307,89 / (1 - 0,2160)$ , soit 392,72 €.

L'ajustement "garantie du net" est donc de 84,83 € ( $392,72 - 307,89$ ).

L'entreprise qui s'est assurée pour le maintien de salaire suit la même démarche. Elle devra cependant procéder à une régularisation pour le calcul des cotisations sociales afin de tenir compte du remboursement net de PRO BTP de la part complémentaire. Cette régularisation s'effectuera en portant, en négatif, en haut de bulletin (avant le brut) le montant brut des indemnités perçues par PROBTP et en ajoutant, en bas de bulletin (avant le net à payer), le montant net de ces indemnités.

Nota : un des objectifs de la subrogation est de rapprocher le régime des Ouvriers de celui des Cadres et des ETAM qui en bénéficient déjà.

Pour les Ouvriers, la mise en place d'un système homogène au 1<sup>er</sup> janvier 2003 n'était pas envisageable compte tenu du délai trop bref dont disposait PRO BTP pour faire évoluer le mode de remboursement précédent.

Conscientes des lourdeurs qu'entraîne le remboursement du net à l'entreprise, PRO BTP et la FNTF ont convenu pour objectif d'aligner le mode de remboursement des Ouvriers sur celui des Cadres et ETAM ; l'exercice 2003 constituant, à ce titre, un exercice transitoire.

## 2) La carence

### ✓ *La carence est-elle liée à la subrogation?*

La disparition progressive des jours de carence n'est pas liée à la subrogation. Un ouvrier peut refuser la subrogation, pour autant, il aura droit à l'indemnisation de son dernier jour de carence en 2003.

## 6. RETRAITES COMPLEMENTAIRES

### ✓ *Comment s'effectue l'actualisation des groupes « Article 36 » ?*

Avec la mise en place des nouvelles classifications Travaux Publics des ETAM et des Cadres au 1<sup>er</sup> janvier 2003, l'AGIRC a adapté ses règles pour leur affiliation au régime de retraite complémentaire.

Les anciens critères d'affiliation à l'AGIRC des ETAM (provenant de l'article 36 de l'Annexe I à la Convention collective nationale de retraite des cadres de 1947 qui permet d'étendre le régime des cadres à des collaborateurs non cadres) sont transposés à la situation nouvelle, après une analyse effectuée au cas par cas par les services de l'AGIRC, selon la règle des moindres transferts de personnels entre régimes de retraite cadres et non-cadres.

Pour cela, la CNRBTPIG enverra prochainement, un questionnaire aux entreprises ayant des salariés relevant de la catégorie « article 36 ».

Il convient d'être particulièrement attentif à la 3<sup>ème</sup> question du questionnaire.

L'entreprise doit indiquer le niveau de la classification souhaité pour le seuil de déclenchement de l'article 36.

La commission administrative de l'AGIRC a admis que ce seuil pouvait être le niveau E dans la classification des ETAM. A défaut de mention dans le questionnaire, c'est lui qui sera retenu pour l'affiliation des ETAM au régime de retraite des Cadres.

Toutefois, l'entreprise reste libre, sous réserve des groupes fermés, de mentionner un seuil supérieur en fonction des catégories d'ETAM qu'elle souhaite affilier au régime.

Il est donc vivement conseillé de renseigner cette rubrique.

## ANNEXE

### **Exemples de vérification annuelle, suivant la méthode de reconstitution du salaire et celle de proratisation des minima**

Un ETAM, effectuant 35 heures hebdomadaires en moyenne, a bénéficié de 5 semaines de congés payés sur l'exercice civil. Il est classé F et son le minimum annuel est de 19 158 euros (valeur PACA).

Il perçoit tous les mois les éléments de rémunération suivants :

Salaire de base 35 heures      1 500 €      soit sur l'année 16 200 €

Il perçoit également de l'entreprise les éléments suivants :

Prime annuelle attribuée à l'ensemble des ETAM de l'entreprise      750 €  
Total annuel des indemnités de repas      1 080 €

Il perçoit de la CNETP les éléments suivants :

Indemnité de CP      1 800 €  
Prime de vacances      432 €  
soit sur l'année      2 232 €

#### **a) Première méthode : la reconstitution du salaire**

Dans cette hypothèse, l'entreprise prend en compte les éléments de la rémunération entrant, selon la convention collective, dans l'assiette de comparaison et en l'occurrence l'indemnité de CP versée par la CNETP lors de la prise des congés payés.

#### ➤ 1<sup>ère</sup> étape : constituer l'assiette de comparaison

L'entreprise comptabilise les éléments retenus.

<u>Eléments versés retenus</u>		<u>Eléments versés non retenus</u>	
<i>Versés par l'entreprise</i>		<i>Versés par l'entreprise</i>	
- Salaire de base 35 heures	16 200,00	- Indemnités de repas	1 080,00
- Prime annuelle	750,00		
<i>Versés par la CNETP*</i>			
- CP	1 800,00		
- Prime de vacances	432,00		
<b>TOTAL</b>	<b>19 182,00</b>	<b>TOTAL</b>	<b>1 080,00</b>

\* : ces éléments peuvent être obtenus auprès de la CNETP, notamment sur le site Internet de la Caisse, si l'entreprise demande la signature d'une convention simplifiée.

- 2<sup>ème</sup> étape : comparer le minimum à l'assiette de comparaison

Le minimum annuel est de 19 158 euros, alors que les éléments versés retenus représentent 19 182 euros. Le salarié a bien été payé au-dessus du minimum ; aucune régularisation ne sera effectuée.

**b) Seconde méthode : la proratisation du minimum conventionnel**

Comme les Conventions Collectives en ouvrent la possibilité, dès lors que l'entreprise suspend le versement du salaire (maladie, congés payés, congés sans solde...), le minimum conventionnel doit faire l'objet d'un prorata.

- 1<sup>ère</sup> étape : constituer l'assiette de comparaison

L'entreprise comptabilise les éléments retenus, en excluant l'indemnité de congés versée par la Caisse :

<u>Eléments versés retenus</u>		<u>Eléments versés non retenus</u>
<i>Versés par l'entreprise</i>		<i>Versés par l'entreprise</i>
- Salaire de base 35 heures		- Indemnités de repas
16 200,00		1 080,00
- Prime annuelle		
750,00		
<i>Versés par la CNETP</i>		
- Prime de vacances		
432,00		
<b>TOTAL</b>		<b>TOTAL</b>
<b>17 382,00</b>		<b>1 080,00</b>

- 2<sup>ème</sup> étape : comparer le minimum à l'assiette de comparaison

Pour ce faire, l'entreprise doit proratiser le minimum sachant que l'ETAM a 5 semaines de congés payés pris sur l'exercice civil :

19 158 x 47 / 52  
soit, 17 316 €

Elle compare ensuite ce minimum proratisé (17 316 euros) aux sommes retenues pour la comparaison et à inclure (17 382 euros) : elle a versé plus que le minimum proratisé ; aucune régularisation n'est à faire.