

**AFFAIRES SOCIALES &
FORMATION
PROFESSIONNELLE**

Date
N° Affaires sociales
N° Formation professionnelle

**AVENANTS N° 6 ET N° 10 :
Questions / Réponses**

Pour rappel, les avenants n° 6 et n° 10 du 15/12/09 à la CCN des HCR de 1997 sont applicables à **l'ensemble de la profession depuis le 1^{er} mars 2010**.

Par circulaire Affaires Sociales (n° 13.10) et Formation Professionnelle (n° 03.10) du 1^{er} mars 2010, nous vous avons présentés sous forme de fiches les différentes dispositions prévues par les textes susvisés.

Cependant, l'application de certaines dispositions de ces avenants suscite de nombreuses questions d'interprétation. Aussi, et grâce à vos différentes interrogations, nous avons pu compiler les questions les plus fréquentes et établir une circulaire « questions / réponses ».

THEMES	QUESTIONS	REponses
<p align="center">GRILLE DES SALAIRES</p>	<p>Le salaire fixé au niveau I, échelon 1 ne correspond pas à 1% du SMIC, qu'en est-il donc de cette prérogative, doit-on rehausser le niveau I, échelon 1 ?</p>	<p>« Les partenaires sociaux s'engagent à ce que le salaire horaire du premier échelon au premier niveau soit au moins égal à 1,01 SMIC (ou SMIC + 1%). »</p> <p>Toutefois, il est précisé que « pour ce faire, les partenaires sociaux s'engagent à se réunir en commission mixte paritaire afin de renégocier la grille de salaire conventionnelle à chaque augmentation du SMIC. »</p> <p>L'augmentation automatique du SMIC de 1% serait assimilée à une clause d'indexation et ne serait pas valable. C'est la raison pour laquelle, l'avenant prévoit que cette augmentation ne peut avoir lieu qu'à deux conditions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les partenaires sociaux doivent le décider en commission mixte paritaire et en tout état de cause, à chaque augmentation du SMIC ; - un accord doit être signé et étendu (le délai d'extension est généralement d'environ 2 mois). <p>Ainsi, à ce jour, la grille des salaires est applicable en l'état, soit avec un niveau I, échelon 1 fixé à 8,92 €, et ce, jusqu'à l'extension d'une nouvelle grille augmentant le niveau I, échelon 1 du SMIC + 1%.</p>
<p align="center">LA REMUNERATION DES APPRENTIS ET DES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION</p>	<p>Comment doit-on rémunérer les apprentis et les contrats de professionnalisation lorsque le niveau I, échelon 1 de la grille des salaires est supérieur au SMIC ?</p>	<p>Il est précisé dans le champ d'application de l'avenant n° 6 que sont concernés, « <i>l'ensemble des salariés et les salariés embauchés sous contrat de formation en alternance</i> ».</p> <p>Le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation sont des contrats en alternance et ils sont donc, à ce titre concernés par les dispositions de l'avenant n° 6.</p> <p>Alors que la loi est claire sur la rémunération des contrats de professionnalisation, le contrat d'apprentissage posait quant à lui des</p>

	<p>problèmes d'interprétation.</p> <p><u>Les contrats de professionnalisation :</u> Aux termes des articles L 6325-8 et L 6325-9 du code du travail, il convient de prendre comme référence le nouveau salaire minimum conventionnel, à savoir 8,92 €.</p> <p><u>Les contrats d'apprentissage :</u> Après avoir interrogé le Ministère du travail qui souligne la difficulté posée par la rédaction de l'avenant n° 6, puis les CFA, les CCI, il ressort la position juridique suivante. La rémunération de l'apprenti ne doit pas être calculée sur le minimum légal, mais sur le minimum conventionnel car celui-ci est supérieur.</p> <p><i>Cette position est confirmée par une jurisprudence de 1988 selon laquelle « pendant toute la durée d'un contrat d'apprentissage, les parties ne peuvent déroger par un accord particulier, sauf dispositions plus favorables pour le salarié, aux stipulations de la convention collective dont elles relèvent ».</i></p> <p><i>En l'espèce, l'employeur a prévenu son apprenti qu'il ne pourrait le conserver à son service s'il doit lui verser le « salaire élevé » prévu par la convention collective récemment étendue. Plutôt que de se voir licencié, l'apprenti a accepté d'être payé aux conditions antérieures de rémunération, calculées suivant les règles légales. L'employeur a été condamné par le juge à un rappel de salaire.</i></p> <p><u>(Cass. Soc., 3 mars 1988, n° 85-44.816P)</u></p>
--	--

PRIME TVA	Les contrats d'extras peuvent-ils bénéficier de cette prime ?	<p>Les contrats d'extras ne peuvent pas bénéficier de ladite prime étant donné qu'ils ne peuvent remplir la condition d'ancienneté d'un an.</p> <p>En effet, le cumul des contrats pour le calcul de l'ancienneté n'est reconnu par la loi sur les territoires ruraux que pour les CDD saisonniers.</p>
	Les CDD autres que pour un motif saisonnier peuvent-ils bénéficier de cette prime ?	Oui, si la durée du CDD excède les un an. Par exemple, un CDD de remplacement d'un salarié absent.
	Que signifie « le 1 ^{er} versement de la prime aura lieu à l'échéance de la paie du 1 ^{er} juillet 2010 » ?	Le versement de la prime devra être effectué sur la paie du mois de juillet 2010, à la date de versement du salaire dans l'entreprise (fin du mois de juillet par exemple)
	Concernant les saisonniers ou entreprises saisonnières, la prime doit-elle être versée au mois de juillet ?	<p>Non, la prime leur est versée à condition de justifier de 4 mois d'ancienneté au sein d'un même établissement (ou à l'expiration de la 2^{ème} saison <u>consécutives</u> au sein d'un même établissement).</p> <p>La prime n'est pas versée en juillet, mais à l'issue du contrat de travail (sauf en cas de rupture à l'initiative du salarié) dès lors que le terme du contrat intervient après le 1^{er} mars 2010.</p> <p><i>Exemple : CDD saisonnier du 15 janvier 2010 au 15 juin 2010, le salarié bénéficiera de la prime au prorata de la durée de son contrat de travail car il justifie de 4 mois d'ancienneté et la rupture de son contrat intervient après le 1^{er} mars</i></p>
	Le versement de la prime peut-il être échelonné sur plusieurs mois ?	<p>L'avenant ne prévoit pas cette possibilité. Le versement doit être effectué sur la paie du mois de juillet, en une seule fois.</p> <p><i>(Sauf versement d'une prime liée à la réduction du taux de TVA antérieure à l'application de l'avenant n° 6)</i></p>

	<p>Que signifie « salaire de base annuel » ?</p>	<p>Le salaire de base correspond à la 1^{ère} ligne du bulletin de paie (hors heures supplémentaires et majorations, avantages en nature ou toute autre prime).</p> <p>En revanche, si le salarié est à 169 heures contractuelles, dans ce cas, le salaire de base inclut les heures supplémentaires sans les majorations (les 17 h 33 à 10 %).</p> <p><i>Se reporter à l'exemple dans la circulaire sociale n° 13.10</i></p> <p>La prime est égale à 2 % du salaire de base annuel, c'est-à-dire qu'il faut prendre en compte le salaire des 12 derniers mois à compter de juillet 2009 (soit 1^{er} juillet 2009 - 30 juin 2010).</p> <p>Attention, le montant de la prime, plafond y compris, est modulé en fonction de l'activité de l'entreprise et de l'impact de la réduction du taux de TVA.</p> <p>De même, <u>les salariés ne toucheront pas automatiquement une prime de 500 €.</u></p> <p>En effet, il s'agit d'un plafonnement : il revient donc à l'employeur de calculer le montant de la prime à verser à chaque salarié en fonction de l'activité de l'entreprise et de vérifier ensuite que le montant ne dépasse pas le plafond (500 € pour les restaurants, 250 € pour les hôtels avec restaurant et 125 € pour les autres entreprises).</p> <p>Il en résulte que si le montant de la prime obtenu par l'application de la formule de calcul :</p> <ul style="list-style-type: none"> - est inférieur au plafond, c'est ce montant ainsi obtenu qui sera versé au salarié, - est supérieur au plafond, le montant sera alors ramené au niveau du plafond selon l'activité de l'entreprise. <p>En cas d'absence non assimilée à du temps de travail effectif du salarié au cours de cette période de 12 mois, le salaire de base n'a pas à être reconstitué. Le calcul s'établira sur 12 mois auquel on déduira les périodes d'absence.</p>

	<p>Comment calculer la prime pour un CDD saisonnier ?</p>	<p>Le calcul de la prime se fait au prorata de la durée de leur contrat de travail.</p> <p><i>Exemple</i> : cas d'un CDD saisonnier dans un restaurant d'une durée de 4 mois payé 8,92 € et travaillant 169 h :</p> $(8,92 \text{ €} \times 169 \text{ h}) \times 4 \text{ mois} = 6\,029,92 \text{ €}$ $6\,029,92 \text{ €} \times 2 \% = 120,60 \text{ €}$ <p><i>Il touchera donc une prime de <u>120,60 €</u></i></p>
	<p>Concernant les saisonniers, faut-il proratiser le plafond annuel de la prime ?</p>	<p>Oui, le plafond doit être proratisé en fonction de la durée du contrat de travail.</p> <p>En effet, selon l'avenant n° 6, <i>la prime, <u>plafond y compris</u>, est modulée en fonction de l'activité de l'entreprise.</i></p> <p><i>Ex. : cas d'un saisonnier travaillant dans un restaurant (plafond 500 €) avec un contrat d'une durée de 4 mois : $500 \times 4/12 = 166 \text{ €}$.</i></p> <p><i>Ainsi, le montant de la prime du saisonnier sera <u>plafonné</u> à 166 €.</i></p>
	<p>Sur quelle base s'effectue la proratisation de la prime TVA pour les salariés à temps partiel modulé sur l'année ?</p>	<p>Pour rappel, l'avenant précise que « <i>pour les autres salariés</i> (c'est-à-dire pour les salariés qui ne sont pas employés à temps complet), <i>la prime, plafonnée le cas échéant, est calculée au prorata de leur temps de travail contractuel</i> »</p> <p>Pour les temps partiel modulé, la proratisation s'effectue sur la durée du travail stipulée au contrat servant de base à la modulation.</p>

	<p>La clause relative au non cumul de la prime s'applique-t-elle pour toute autre prime versée au salarié ?</p>	<p>Non. La clause de non cumul ne joue qu'en faveur des entreprises qui ont mis en place des contreparties sociales :</p> <ul style="list-style-type: none"> - après le 1^{er} juillet 2009, directement liée à la baisse de la TVA, - d'un montant au moins équivalent à la prime TVA, - et versées chaque année et de façon pérenne.
	<p>La prime TVA sera-t-elle prise en compte dans l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés ?</p>	<p>Non. En effet, les congés payés sont déjà pris en compte dans le calcul de la prime TVA.</p>

QUESTIONS EN SUSPENS	<p>Que signifie la notion de présence au moment du versement de la prime ?</p>	<p>Pour le moment, 3 thèses se confrontent :</p> <p>= <u>1^{ère} thèse</u> : le mot « présent » signifie que le salarié fait partie de l'entreprise, c'est-à-dire qu'il est lié par un contrat de travail. Cette thèse est la moins contestable juridiquement et peut être conseillée aux adhérents.</p> <p>= <u>2^{ème} thèse</u> : le salarié ne doit pas être absent le jour du versement mais nous ne prenons en compte que les absences non assimilées à du temps de travail effectif. C'est-à-dire que pour deux salariés absents, l'un peut avoir la prime s'il est en accident du travail par exemple, et l'autre non s'il est en maladie. En effet, alors que dans le 1^{er} cas, l'absence est considérée comme du temps de travail effectif, dans le 2^{ème} cas non.</p> <p>= <u>3^{ème} thèse</u> : le salarié ne touche pas la prime s'il n'est pas présent le jour de son versement et ce, quel que soit le motif de l'absence. Cette solution très contestable doit être à notre avis évitée.</p>
	<p>Pour les salariés rémunérés au pourcentage service, sur quelle base calcule-t-on la prime TVA ?</p>	<p>Pour calculer la prime, on prend en compte la rémunération au pourcentage service + éventuellement le complément pour atteindre le minima conventionnel.</p>

Concernant le calcul des jours fériés garantis, celui-ci ne change pas par rapport à celui de 2007. Quelques rappels cependant.

JOURS FERIES	<p>Comment calculer le droit à jour férié garanti d'un salarié qui acquiert 1 an d'ancienneté en cours d'année (ex : salarié aura 1 an d'ancienneté au 1^{er} juillet 2010) ?</p>	<p>Il convient de calculer son droit à jour férié garanti au prorata de son temps de présence de juillet 2010 à décembre 2010 (soit 6 mois) :</p> <p>$(6 : 12) \times 6 =$ soit <u>3 jours</u></p>
	<p>Les salariés à temps partiel modulé sont-ils concernés par la proratisation des jours fériés garantis ?</p>	<p>Oui, s'ils travaillent sur moins de 5 jours par semaine. En effet, lorsque le temps de travail des salariés à temps partiel est réparti sur moins de 5 jours, ils bénéficient des jours fériés garantis au prorata temporis.</p> <p><i>Ex. : un salarié à temps partiel modulé ayant un an d'ancienneté et travaillant sur 3 jours par semaine, il bénéficie de : $(3 : 5) \times 6 = 3,6$ jours, arrondi à l'entier supérieur, soit 4 jours fériés garantis.</i></p>

VALORISATION DE LA FONCTION TUTORALE	Qu'est ce qu'un tuteur accrédité CPNE-IH ?	<p>Il s'agit d'un tuteur qui a suivi une formation de tuteur dispensée par un organisme de formation labellisé par l'ADEFIH pour dispenser ce type de formation.</p> <p>C'est la raison pour laquelle toutes les formations de tuteur ne permettent pas d'obtenir l'accréditation CPNE IH.</p>
	Un tuteur accrédité CPNE IH perçoit-il la prime lorsqu'il accompagne un salarié en période de professionnalisation ?	<p>Non, la prime est attribuée que pour l'accompagnement des salariés en contrat de professionnalisation.</p> <p>Sont donc exclus les tutorats pour les périodes de professionnalisation et l'accompagnement des maîtres d'apprentissage dans le cadre d'un contrat d'apprentissage</p>
	La prime est-elle plafonnée ?	<p>Aucun plafond n'est indiqué dans l'avenant n° 10 ; toutefois cette prime est égale à 2 % du salaire de base calculé au mois, durant lequel se déroule l'accompagnement, hors avantage en nature nourriture, et dans la limite de 12 mois.</p> <p>Rappelons que le versement de cette prime est conditionné au financement par le fafih de l'exercice de la fonction tutorale.</p> <p>Cette prime est due pour tout tuteur accrédité CPNE IH qui exerce cette fonction de tuteur au-delà d'une durée de 1 mois ; elle est versée au terme du contrat de professionnalisation et au plus tard au terme du 12^{ème} mois même si le contrat dure plus longtemps.</p> <p>Exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Rupture du contrat au bout de 15 jours : pas de prime ⇒ durée du contrat de 6 mois : prime calculée sur 6 mois ⇒ durée du contrat de 24 mois : prime calculée sur 12 mois

	<p>La prime est-elle versée au tuteur quelque soit la qualification visée par le contrat de professionnalisation ?</p>	<p>Le versement de la prime est conditionné par l'accréditation CPNE/IH du tuteur et par le type du contrat du salarié accompagné. Dans la mesure où le salarié accompagné est en contrat de professionnalisation, la prime est versée quelque soit la qualification visée (CQP, CAP, BTS...).</p>								
	<p>Comment le fafiH contribue-t-il au financement de cette prime ?</p>	<p>Le montant de l'aide à l'exercice de la fonction tutorale est fixé par le conseil d'administration du FAFIH.</p> <p>A ce jour les critères retenus sont l'accréditation du tuteur et la qualification visée par le contrat de professionnalisation, tels que :</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Statut du tuteur</th> <th>Qualification visée par le contrat de professionnalisation</th> <th>Montant de l'aide à l'exercice de la fonction tutorale</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Accrédité « CPNE-IH »</td> <td>CQP-IH</td> <td>230 € pendant 6 mois maximum</td> </tr> <tr> <td>Accrédité « CPNE-IH »</td> <td>CAP - BP - MC</td> <td>80 € pendant 6 mois maximum</td> </tr> </tbody> </table>	Statut du tuteur	Qualification visée par le contrat de professionnalisation	Montant de l'aide à l'exercice de la fonction tutorale	Accrédité « CPNE-IH »	CQP-IH	230 € pendant 6 mois maximum	Accrédité « CPNE-IH »	CAP - BP - MC
Statut du tuteur	Qualification visée par le contrat de professionnalisation	Montant de l'aide à l'exercice de la fonction tutorale								
Accrédité « CPNE-IH »	CQP-IH	230 € pendant 6 mois maximum								
Accrédité « CPNE-IH »	CAP - BP - MC	80 € pendant 6 mois maximum								