

Préambule

Cette recommandation patronale concerne le champs du secteur sanitaire, social et médico-social privé défini par l'avenant N°3 à l'accord 2005-03 du 18-02-2005.

Néanmoins, cette mesure n'a pas été agréée et n'est donc pas applicable **sauf** pour les établissements sanitaires.

Elle est non cumulable avec mesures d'accord d'entreprise.

La recommandation patronale se compose de trois mesures principales :

- La mesure bas salaire
- L'indemnité de 1.3%
- Les indemnités supplémentaires pour travail de nuit, de dimanches et jours fériés

Nous ne parlerons pas ici de la mesure bas salaire qui est extrêmement compliquée à mettre en œuvre et que EIG n'a pas intégré dans son programme

- La définition des seuils de rémunération et d'assiette se trouve dans la feuille Excel [Liste des primes-indemnités.xlsx](#)

Mesure bas salaires

~~Prime à partir du 1er juillet 2023 pour les salariés dont la rémunération est inférieure ou égale à 23822€ brut annuels.~~

~~La période annuelle s'entend des 12 derniers mois précédents l'application de la mesure c'est à dire du 01/07/2022 au 30/06/2023.~~

~~L'appréciation du seuil de rémunération s'entend au sens de l'article 242-1 du code de la sécu à savoir le brut urssaf.~~

~~[Liste des primes-indemnités.xlsx](#)~~

~~Dans un premier temps, calculer la rémunération annuelle (REMAN) comme ci dessus. Si REMAN > 23822€, pas de prime.~~

~~Puis calculer l'écart entre 23822€ et REMAN.~~

La prime annuelle sera répartie sur 12 mois et sera égale à :

- 90% de l'écart sur la tranche 0-1000
- Plus 40% de l'écart sur la tranche 1000-2000
- Plus 90% de l'écart sur la tranche 2000-2855

En formule : cf la feuille excel : [Liste des primes indemnités.xlsx](#)

```
ECART=23822-REMAN  
si (ECART<=0) alors (0)  
sinon ( MINIMUM(1000;ECART) * 0.90  
        + ( MAXIMUM(0;minimum(ECART-1000;1000)) * 0.40  
        + ( MAXIMUM(0;minimum(ECART-2000;855)) * 0.20  
        )
```

Il faudra calculer la rémunération annuelle pour chaque salarié et l'injecter dans une rubrique, ou dans une table.

Le mieux est dans un entrepôt et dans une table afin d'avoir tous les éléments amenant à ce calcul.

Il faudra que l'utilisateur puisse choisir les éléments qui rentrent dans le calcul. Qui sera fait une fois pour toute.

Puis, une rubrique de paye utilisera ce montant pour calculer la prime selon la formule précédente.

- 51_PRIME_BS : Prime bas salaire 51
- 66_PRIME_BS : Prime bas salaire 66

Base égale à la formule, Taux égal à 1

Prime de 1.3%

C'est une prime rétroactive au 1er juillet 2023, mais uniquement pour ceux en poste au mois d'application de la mesure (mars 2024)

Elle est attribuée aux salariés dont la rémunération est inférieure à 41 750 bruts annuels. Un certain nombre d'éléments entre dans la détermination de cette rémunération. Chaque mois, on compare donc cette rémunération au seuil annuel divisé par 12 et proratisé au temps de travail.

A la fin de l'année ou à la clôture, il faut alors comparer le cumul annuel de cette rémunération au seuil annuel afin de déterminer si le salarié a droit à la prime. Le cas échéant, il s'agira de faire une régularisation c'est à dire annuler la prime 1.3% versée au long de l'année ou au contraire la payer.

Dans la rémunération, la prime décentralisée est incluse, mais elle est payée généralement en décembre. Et donc un salarié ayant eu la prime toute l'année peut être au dessus du seuil lorsque l'on ajoute la prime décentralisée ce qui implique l'annulation de la prime. Pour éviter cela, on inclut dans la rémunération mensuelle une prime décentralisée "théorique".

La prime décentralisée est prise en compte sur la base de 5% sans tenir compte de ses modalités d'attribution au sein de la structure, qui peuvent donner lieu à abattement. Elle est donc prise en compte sur la base de son montant théorique.

La rémunération

Voici les éléments qui entrent dans le comparatif avec le seuil

Salaire de base + compléments	OUI
Prime d'ancienneté	OUI
Indemnité différentielle smic	OUI
Complément technicité	OUI
Indemnité de promotion	OUI
Indemnité exceptionnelle Titre 8 CCN51	OUI
Indemnité de remplacement	OUI
Indemnité différentielle rénovation 51 et indemnité de carrière rénovation	OUI
Prime domicile : Ségur à domicile ?	OUI
Prime fonctionnelle	OUI
Prime milieu carcéral	OUI
Prime ASG	OUI
Prime grand âge	OUI
Indemnité ségur/Laforcade/conférence des métiers	NON
Les mesures ségurs revalorisation salariale	NON
Indemnité compensatrice de jour fériés	OUI
Avantage en nature	OUI
La prime 1,3%	NON
Ségur 2	OUI

Séjour 2	OUI
Prime urgence	OUI
Prime sage femme	OUI
Les mesures séjours revalorisation salariale	NON
Prime décentralisée	OUI
Salaire indiciaire	OUI
Indemnité de sujétion spéciale 9,21%	OUI
Indemnité différentielle smic	OUI
Indemnité changement de catégorie	OUI
Indemnité de responsabilité	OUI
Prime travail	OUI
Indemnité sujétion et risque spéciale	OUI
Indemnité Transfert	OUI
Indemnité séjour/Laforcade/conférence des métiers	NON
Avantage en nature	OUI
La prime 1,3%	NON
Frais professionnels	NON
Heures supplémentaires et complémentaires et majoration	NON
Indemnités d'astreintes	NON
Indemnités Dimanche et jours fériés	NON
indemnité 1er mai	NON
Indemnité travail de nuit	NON
Prime majoration	NON
Prime d'internat	NON
Primes pour contraintes conventionnelles particulières	NON
Prime base salaire	NON
Base de calcul des absences	
Indemnité de congés payés	
Indemnité précarité	
Indemnité de départ à la retraite	
Indemnité de licenciement	
Assiette de congé (comparatif 10%)	

Comparatif smic	
Prime vie chère (Antilles-Guyane)	OUI

L'assiette

Elle est identique à la rémunération utilisée pour le comparatif

Régime de la prime

La prime est versée mensuellement et s'ajoute aux rémunérations brutes des bénéficiaires. Elle est soumise à charges sociales et à impôt sur le revenu. Elle donne lieu à une mention distincte sur le bulletin de salaire.

Elle est incluse dans le calcul du maintien de salaire en cas d'absence rémunérée et ne donne pas lieu à versement en cas d'absence non rémunérée.

Elle est également incluse dans le calcul de l'indemnité de congés payés, de l'indemnité de précarité, et dans le salaire moyen servant de base au calcul du montant des indemnités de rupture.

La prime est donc incluse :

- dans la base de calcul des absences
- Dans la base indemnité de congés payés
- Dans la base indemnité précarité
- Salaire moyen pour le calcul des indemnités de rupture
- Dans l'assiette de congé payé

La prime est exclue

En CCN51 :

- Base prime d'ancienneté
- Complément technicité
- Prime d'internat
- PCCP

En CCN66 : Toutes les primes et indemnités conventionnelles

- La prime n'entre pas dans le comparatif avec le SMIC
- La prime est exclue du taux horaire servant à calculer les heures supplémentaires et complémentaires, heures d'astreintes, indemnité 1er mai et indemnité conventionnelle jours fériés

Les rubriques

Base de la prime 1.3%

Une rubrique itérative pour calculer la rémunération brut pour l'appréciation du seuil et l'assiette de calcul de la prime. Car à priori c'est la même.

51 B PRIME13 : Base de la prime 1.3% pour la 51

66 B PRIME13 : Base de la prime 1.3% pour la 66

Prime de 1.3%

Une rubrique de paye avec un taux de 1.3%

51 PRIME13 : Prime de 1.3% pour la 51

```
si ([ NUMCONV. NUMCONV] <>51)
alors (0)
sinon (
    si (([ 51_B_PRIME13. MONTANT] *12) >41750)
    alors (0)
    sinon ([ 51_B_PRIME13. MONTANT])
)
```

66 PRIME13 : Prime de 1.3% pour la 66

```
si ([ NUMCONV. NUMCONV] <>66)
alors (0)
sinon (
    si (([ 66_B_PRIME13. MONTANT] *12) >41750)
    alors (0)
    sinon ([ 66_B_PRIME13. MONTANT])
)
```

Revalorisation du travail de nuit

Applicable au 1er janvier 2024

Indemnité forfaitaire de nuit : 11€ pour 9 heures et au prorata si moins de 9 heures

Elles doivent être ajoutées aux rubriques 51_DIMJF et 66_DIMJF, 51_NUIT et il faudrait créer 66_NUIT. Cela en théorie car en pratique, ca n'est pas évident.

Ceci étant dit, il n'y a pas forcément besoin de créer des rubriques, peut être modifier directement les rubriques existantes car on saisi un nombre d'heure. Sauf que pour faire la régul il y en aura peut être besoin

Revalorisation du travail dimanches et jours fériés

Applicable au 1er janvier 2024

Indemnité forfaitaire dimanche et jours fériés : 4.63€ pour 8 heures de travail et au prorata si moins de 8 heures

-> Deux rubriques de paye à créer

Elles doivent être ajoutées aux rubriques 51_DIMJF et 66_DIMJF, 51_NUIT et il faudrait créer 66_NUIT. Cela en théorie car en pratique, ca n'est pas évident.

Ceci étant dit, il n'y a pas forcément besoin de créer des rubriques, peut être modifier directement les rubriques existantes car on saisi un nombre d'heure. Sauf que pour faire la régul il y en aura peut être besoin

Revision #15

Created 2 February 2024 18:32:48 by Valéry HUMEZ

Updated 5 December 2024 10:19:00 by Jean François KERSERHO