



Collectif CGT Parisien du nettoyage

REMUNERATION - COMPRENDRE SA FICHE DE PAYE

Fiche actualisée au 21/03/2018

Cette fiche va aborder les points suivants :

- le salaire brut
- les primes dont la prime d'expérience
- le remboursement du pass navigo
- les cotisations sociales et la complémentaire santé
- les congés payés
- l'indemnisation des congés maladie

I - LE SALAIRE DE BASE : SALAIRE BRUT

Le salaire de base (ou salaire brut) s'obtient en multipliant le nombre d'heures mensuelles (définies dans le contrat de travail) par le taux horaire correspondant à sa catégorie et son échelon.

Les taux horaires bruts de chaque catégorie et chaque échelon sont les suivants pour **2018** (arrêté d'extension du 15/02/2018). Pour mémoire les taux 2017 sont rappelés :

Niveau	Echelon	Taux horaire A 2018	Taux horaire A 2017	Taux horaire B 2018	Taux horaire B 2017
ATQS	3	12,08	11,95	12,33	12,20
	2	11,24	11,12	11,42	11,30
	1	10,64	10,52	10,82	10,70
AQS	3	10,44	10,33	10,63	10,51
	2	10,34	10,23	10,53	10,42
	1	10,26	10,15	10,43	10,32
AS	3	10,20	10,09	10,38	10,27
	2	10,15	10,04	10,32	10,21
	1	10,12	10,01	10,27	10,16

AS = agent de service AQS = agent qualifié de service ATQS = agent très qualifié de service

A : propreté ou prestations associées B : propreté et prestations associées sous réserve d'un exercice continu pendant 3 mois hors cas de remplacement. Exemple de prestations associées : entretien d'espaces verts, petite manutention, entretien immobilier...

Le problème rencontré fréquemment dans le secteur du nettoyage est que les sociétés cherchent à maintenir leurs salariés au 1er échelon du niveau de qualification le plus faible (AS1) pour les payer au taux horaire minimum.

Concernant la maîtrise et les chefs d'équipe, les taux horaires bruts sont les suivants :

Niveau	Échelon	Taux horaire 2018	Taux horaire 2017
Maîtrise – MP	MP5 (*)	17,68	17,49
	MP4 (*)	16,37	16,19
	MP3	14,68	14,52
	MP2	13,23	13,09
	MP1	12,51	12,37
Chef d'équipe – CE	3	12,47	12,33
	2	12,33	12,2
	1	11,66	11,53
(*) Assimilé cadre.			

Pour la filière administrative :

Niveau	Échelon	Taux horaire 2018	Taux horaire 2017
Maîtrise – MA	MA3*	17,51	17,32
	MA2	16,59	16,41
	MA1	14,64	14,48
Employés - EA	EA4	13,15	13,01
	EA3	12,03	11,90
	EA2	10,92	10,80
	EA1	10,19	10,08
(*) Assimilé cadre.			

Les majorations du taux horaire

Majoration travail de nuit

Pour ceux et celles qui ont le statut de travailleurs de nuit article 6.3.5 de la CC entre 21h et 6h

Pour ceux qui n'ont pas le statut article 6.3.4 de la CC entre 21h et 5h :

- travaux réguliers : 20 % (si ancienneté avant le 1/1/1995 : 50%)
- travaux occasionnels : 100 %
- prime de panier : 2 MG par nuit de 6h30 (3,54 x 2 = 7,08 €)

Travail du dimanche :

- travaux réguliers : 20 %
- travaux occasionnels : 100 %

Travail des jours fériés :

- travaux réguliers : 50 %
- travaux occasionnels : 100 %

La majoration des heures supplémentaires (salarié-e-s à temps plein)

Les heures de travail effectuées au delà de 35 h sont majorées de 25 % pour les 8 premières et de 50 % pour les suivantes.

La majoration des heures complémentaires ou des compléments d'heures (temps partiel)

Les heures complémentaires (article 6.2.6 de la CC)

Elles ne nécessitent pas d'avenant mais doivent figurer sur la fiche de paye et ne peuvent dépasser un tiers la durée du temps de travail prévue au contrat.

Depuis le 1er juillet 2014, elles sont rémunérées 11 % si elles ne dépassent pas 10 % du temps de travail prévu au contrat et 25 % au delà.

Attention les primes de remplacement ne sont pas légales. Il faut les contester.

Les compléments d'heures (article 5 de l'avenant n° 3 à la Convention Collective du 5/03/2014 relatif au temps partiel)

Un avenant est obligatoire.

Ces compléments d'heures sont majorés de 10%. Les heures effectuées au delà de celles prévues à l'avenant sont majorées de 25 %.

II – LES PRIMES

La prime d'expérience (article 4.7.6 de la CC)

Elle tient compte de l'expérience professionnelle dans la branche. On remonte à la date de la première embauche, mais il ne doit pas y avoir d'interruption entre 2 employeurs supérieure à 12 mois.

Elle est égale à :

- 2 % après 4 ans d'expérience professionnelle
- 3 % après 6 ans
- 4 % après 8 ans
- 5 % après 10 ans
- 5,5 % après 15 ans
- 6 % après 20 ans

Attention, en cas de changement d'employeur, la nouvelle entreprise essaie souvent de diminuer la date d'ancienneté qui permet de calculer la prime d'expérience.

La prime annuelle (accord du 3 mars 2015)

Elle est versée sur la fiche de paye du mois de novembre aux salarié-e-s ayant au moins un an d'ancienneté.

Pour les salarié-e-s ayant de 1 an à moins de 20 ans, la prime est égale, pour un salarié-e à temps plein à 6,7 % de la rémunération mensuelle d'un AS1 (échelon le plus bas de la grille des salaires), soit 101,72 € pour un salarié à temps plein (35 heures par semaine et 151,67 h par mois).

Pour un salarié qui travaille 3 h par jour (65 heures par mois), elle est de 43,59 €.

Pour les salarié-e-s ayant plus de 20 ans d'ancienneté, elle est égale à 10 % du salaire mensuel d'un AS 1, soit 151,82 € pour un salarié à temps plein.

Pour un salarié qui travaille 3 h par jour (65 h par mois), elle est de 65,06 €.

Pour 2018

La prime annuelle est portée à 7,70 % de la rémunération mensuelle d'un AS1, soit 118,18 € pour un.e salarié.e à temps plein ayant de 1 an à moins de 20 ans d'ancienneté et 11,5 % soit 176,51 € pour un.e salarié.e ayant 20 ans d'ancienneté ou plus.

Ordonnances Macron : DANGER

Avec les ordonnances Macron, des accords d'entreprise pourront réviser à la baisse les droits des salariés, alors que, jusqu'à maintenant c'est la loi - donc le Code du Travail - qui prévaut, la Convention Collective ne pouvant que l'améliorer et les accords d'entreprise (hormis cas particuliers) ne pouvant qu'apporter mieux que l'accord de branche.

Maintenant, en application de ces ordonnances, c'est l'accord d'entreprise qui prévaut sauf dans certains domaines qui restent de la compétence de la branche (grille des salaires, article 7 en cas de transfert d'entreprise notamment).

La CGT a combattu ces ordonnances de toutes ses forces car elles sont une régression grave pour les salarié-e-s.

Concrètement : le salaire brut ne serait pas remis en cause, mais les primes (expérience ou prime annuelle) pourraient être remises en cause par des accords d'entreprise.

Quand on connaît la complaisance de certains délégués syndicaux avec les patrons du nettoyage, on peut se faire du souci. La vigilance s'impose.

III - Le remboursement du pass navigo

La prise en charge obligatoire de l'employeur est fixée à 50 % du coût de l'abonnement pour les salarié.e.s à temps plein.

Pour les salarié-e-s qui travaillent au moins à mi-temps, la prise en charge est de 50 %.

Pour un forfait couvrant les 5 zones, le prix mensuel est de 75,20 € en 2018. L'abonnement peut être mensuel et payé chaque mois ou annuel et prélevé à hauteur de 75,20 € 11 mois sur 12.

Pour les salarié-e-s qui travaillent au moins à mi-temps, le remboursement par l'employeur doit être de 37,60 €.

Cas des salarié-e-s à temps partiel qui travaillent moins qu'à mi-temps, le remboursement se fait au prorata du temps travaillé.

Concrètement, on applique à la moitié du pass - soit 37,60 € actuellement – un coefficient qui tient compte de la durée du temps de travail

Exemple

Pour un salarié-e travaillant 3 h par jour et 15 h par semaine, le coefficient est de 0,857. Ce coefficient est obtenu en divisant par 17,50h (mi-temps hebdomadaire) et en multipliant par l'horaire hebdomadaire du salarié. Ici $15/17,5 = 0,857$.

Le tableau ci-dessous donne le coefficient et le montant du remboursement pour chaque horaire de travail (tarif en vigueur depuis le 1/08/2017)

2017-2018			Heures travaillées par semaine				
Pass mensuel	Tarif	base	17,50h	16h	15h	13,75h	12,5h
			Heures travaillées par jour				
Temps de travail/jour			3h30	3h12	3h	2h45	2h30
coefficient			1,000	0,914	0,857	0,786	0,714
			Remboursement par l'employeur				
Base	75,20 €	37,60 €	37,60 €	34,37 €	32,22 €	29,55 €	26,85 €
Pass annuel *	68,93 €	34,47 €	34,47 €	31,50 €	29,54 €	27,09 €	24,61 €

Attention, pour les heures travaillées par semaine, les décimales correspondent à des centièmes, alors que dans le temps de travail journalier, le temps est annoncé en minutes (donc en 60èmes).

Exemple 17,50h = 17h et 30 mn

* Le pass annuel est prélevé 11 mois sur 12. Si l'entreprise verse le remboursement pendant 12 mois sans interruption, la base de remboursement se trouve moins élevée et ce n'est pas une anomalie. Les remboursements calculés pour le pass annuel correspondent à cette hypothèse.

Les cotisations sociales

Pour passer du salaire brut au salaire net, il faut déduire les cotisations sociales.

Les ordonnances Macron modifient les cotisations prélevées sur le salaire. La CSG augmente de 1,7 % et passe de 7,5 % à 9,2 % et parallèlement les cotisations maladie (0,75 %) et chômage (2,4 %) sont supprimées, ce qui fait dire au gouvernement que les salariés vont gagner du pouvoir d'achat.

Mais c'est faux. Les cotisations, c'est aussi du salaire, c'est le « pot commun » pour couvrir les risques de la vie : maladie, accidents, vieillesse... Si on diminue les cotisations sociales on diminue aussi la partie socialisée de notre salaire. La sécurité sociale sera davantage en déficit et on remboursera moins les médicaments, les caisses d'allocations chômage seront plus en déficit et l'indemnisation des chômeurs diminuera...

La fiche de paie simplifiée est obligatoire pour toutes les entreprises à compter du 1er janvier 2018.

Cette fiche de paie serait plus lisible pour la partie concernant les cotisations sociales (regroupement de rubriques et donc moins de lignes).

Les cotisations déduites du salaire :

cotisation maladie 0,75 % en 2017 et 0% en 2018

Retraite

sécurité sociale déplafonnée

cotisation vieillesse : 0,40 % sur la totalité du salaire

sécurité sociale plafonnée

6,90 % dans la limite de 3 269 €/mois (3 311 € à compter du 1/01/2018)

retraite complémentaire ARRCO : 3,10 % jusqu'à 3 269 € (3 311 € à compter du 1/01/2018)

AGFF (organisme permettant de partir en retraite entre 60 et 65 ans, avec une carrière complète, lorsqu'ils n'ont pas atteint l'âge légal de départ en retraite) : 0,8 %

ARCCO et AGFF sont regroupées dans une seule rubrique retraite complémentaire 3,90 % dans la fiche de paie simplifiée

La CSG contribution sociale généralisée : 7,5 % sur 98,25 % du salaire brut (5,1 % déductible et 2,4 % non déductible du revenu pour les impôts). En 2018, la CSG passe à 9,2 % .

CRDS : contribution pour le remboursement de la dette sociale 0,5 % non déductible du revenu pour les impôts

Prévoyance AG2R : 0,70 %

Cette cotisation permet de bénéficier de compléments de salaires qui s'ajoutent au complément employeur en cas d'arrêt maladie, de bénéficier du versement d'un capital en cas de décès et de rentes en cas d'incapacité permanente de travailler ou d'invalidité.

Complémentaire santé

Une complémentaire santé est obligatoirement proposée par l'employeur depuis le 1er janvier 2016.

Le taux de cotisation est de 1,75 % à la charge du salarié et de 1,75 % à la charge de l'employeur. Ce nouveau dispositif oblige votre employeur à contribuer au paiement de votre complémentaire santé qui intervient pour le remboursement des médicaments et des honoraires médicaux.

Dans la branche de la Propreté, un accord collectif a été signé avec AG2R, mais plusieurs grandes entreprises comme TFN n'ont pas appliqué cet accord collectif et désigné d'autres organismes que AG2R. Dans le cas de désignation unilatérale de l'organisme, l'adhésion est facultative et non obligatoire. Des sociétés qui n'appliquent pas la convention en n'adhérant pas à AG2R encouragent parfois les salariés à ne pas adhérer à la complémentaire qu'elles ont choisie pour être dispensées de payer leur contribution à la complémentaire santé, ce qui est scandaleux.

En dehors de ce cas particulier, l'adhésion à la complémentaire est obligatoire, mais il existe des cas de dispense :

- complémentaire santé obligatoire avec un autre employeur
- CMUC ou ACS (aide à la complémentaire santé)

- complémentaire santé individuelle, mais, dans ce cas la dispense ne court que jusqu'à la date anniversaire du contrat.

En résumé et pour simplifier

Pour passer du salaire brut au salaire net il faut retirer 23 % de cotisations et, en ajoutant la complémentaire santé 24,8 %.

santé : 1,455 % retraite : 11,2 % chômage : 2,4 % CSG et CRDS : 8 % complémentaire santé : 1,75 %

L'abattement de 8 %

Cet abattement, appliqué sur la base du salaire brut, est contestable et contesté.

Cet abattement permet, pour l'employeur, de baisser beaucoup le montant des cotisations sociales qu'il doit. Il baisse aussi un peu le montant de vos cotisations MAIS il est désavantageux pour les salariés car il diminue le montant des indemnités journalières de maladie et le montant de la retraite.

Certains employeurs acceptent, sur demande du salarié, de ne plus appliquer cet abattement, mais d'autres refusent et il faut aller devant les tribunaux.

Certains salarié-e-s ne veulent pas faire cette demande car, dans un premier temps, cela diminue un peu le montant du salaire net (exemple moins 15 € par mois pour un salarié travaillant 65h par mois et 3h par jour). Mais leur intérêt à moyen et long terme est que cet abattement ne soit pas pratiqué

LES CONGES PAYES

Les salarié-e-s accumulent des droits à congés du 1er juin de l'année au 31 mai de l'année suivante (N+1). Ces droits sont de 2,5 jours par mois de travail effectif.

Sur une année on accumule ainsi 30 jours de congés, en jours ouvrables, c'est à dire décomptés du lundi au samedi, dont on déduit un jour de congé, la journée dite de « solidarité ». Ainsi, chaque salarié-e dispose de 29 jours ouvrables qu'il peut prendre à partir du 1er juin de N+1.

Il y a donc, en principe, un décalage entre la période durant laquelle on accumule les droits à congés et la période durant laquelle on peut les prendre. Mais, depuis 2017, on peut prendre les congés au fur et à mesure de leur acquisition (article L 3141-12 du Code du Travail), sans attendre le 1er juin de l'année suivante (pour plus d'explications sur les congés, voir la fiche Temps de travail et congés).

Les salarié-e-s à temps plein et les salarié-e-s à temps partiel ont le même nombre de jours de congés, mais, durant ces congés, les salariés à temps plein sont rémunérés à temps plein, alors que les salarié-e-s à temps partiel sont rémunérés à temps partiel.

ATTENTION SITUATIONS RISQUEES

Avant de partir en vacances, il faut absolument avoir l'autorisation écrite de l'employeur avec la date de reprise. En cas de litige sur les dates de prise de congé et si vous n'avez pas cette autorisation écrite, vous pouvez vous faire licencier....

En cas de changement d'entreprise, pour l'application des articles 7 et suivants de la convention collective (ex-annexe 7), il ne faut pas avoir été absent plus de 4 mois avant le transfert pour bénéficier de la garantie de reprise. Si vous avez été absent plus de 4 mois, par exemple pour retourner au pays, même si vous avez obtenu l'autorisation de l'entreprise sortante, la société entrante peut refuser de vous reprendre.

CONGES MALADIE

Pour bénéficier du droit à recevoir des indemnités journalières de maladie (IJM), il faut avoir travaillé au moins 150h dans les 3 mois qui ont précédé l'arrêt, soit 11h 30 par semaine.

Les IJM, après une période de 3 jours de carence (sans être payé) sont versées sur la base de 50% du salaire journalier de base des 3 derniers mois.

Un complément de l'employeur est versé à partir du 8ème jour. La durée de ce complément varie en fonction de l'ancienneté du salarié-e.

Un complément peut aussi être versé par AG2R.

En cas d'arrêt de travail suite à accident du travail, il n'y a pas de journée de carence et le taux des IJM est de 60% pendant 28 jours et de 80 % à partir du 29ème.

IMPORTANT

Pour que vous puissiez bénéficier des IJM, il faut que votre employeur ait envoyé une attestation de salaire à la sécurité sociale, pour que la caisse d'assurance maladie connaisse la base sur laquelle elle va calculer les IJM. Certains employeurs négligent de le faire ou tardent à le faire. Il ne faut pas hésiter à les relancer.

Lorsque vous avez obtenu le versement des IJM, il faut envoyer l'attestation de paiement des indemnités journalières au patron pour qu'il verse le complément employeur et le cas échéant le complément AG2R. Cette attestation peut être obtenue sur demande à la CPAM ou sur les bornes de la sécurité sociale ou sur internet site ameli, rubrique « mon compte »..

C'est une procédure lourde et compliquée qui pénalise les salarié-e-s. C'est pourquoi, une revendication importante est d'obtenir la subrogation (qui n'existe pas actuellement dans la branche du nettoyage). La subrogation signifie que le patron vous fait l'avance des IJM et se fait ensuite rembourser par la sécurité sociale.

CONCLUSION

Il faut connaître ses droits pour les défendre. Parfois, les patrons ne veulent pas les appliquer, malgré des demandes répétées, alors que c'est la loi. Dans ce cas il est possible de faire grève, ou de saisir le Conseil des Prud'hommes de votre demande. Dans cette situation, il faut se faire accompagner syndicalement.

Les droits que l'on a aujourd'hui sont le résultat des luttes sociales du passé et il est important de se battre à la fois pour conserver les droits acquis mais aussi pour en conquérir de nouveaux. La CGT peut vous y aider.

21 mars 2018