

IMPACT DE LA RTT SUR LES SALAIRES, GARANTIE DE REMUNERATION ET RETOUR AU SMIC UNIQUE

La loi n'oblige pas au maintien du niveau des salaires. Toutefois, la RTT ne peut pas avoir pour effet d'abaisser la rémunération des salariés en dessous d'un certain seuil : « garantie mensuelle de rémunération ». Ont ainsi été introduites cinq GMR, chacune d'un montant différent selon la date à laquelle l'entreprise était passée à 35 heures. Depuis le 1^{er} juillet 2005, pour plus de simplicité, les cinq GMR sont du même montant que le SMIC mensuel sur une base de 35 heures hebdomadaires.

1. La règle générale : le maintien des salaires est facultatif

◆ Les solutions possibles

La loi n'oblige pas au maintien du niveau des rémunérations à l'occasion de la réduction du temps de travail, sauf pour les rémunérations proches du SMIC (voir ci-dessous).

Que l'ARTT se fasse par voie d'accord collectif ou par décision de l'employeur seul ([voir fiches 5](#) et suivantes), plusieurs solutions peuvent être retenues (en conformité, le cas échéant, avec l'accord de branche) : la baisse du salaire proportionnelle ou non à l'ARTT, la revalorisation échelonnée du taux horaire, ou encore la suppression de primes, etc.

La modification de la rémunération (mode de calcul, structure, ou remise en cause d'accessoires prévus au contrat) ne peut pas se faire sans l'accord du salarié ([voir fiche 7](#)).

Bien que cela ne soit pas obligatoire, un maintien de l'intégralité du salaire peut toujours être décidé. Cette solution est, en pratique, la plus fréquente et parfois assortie du gel ou d'une modération de l'augmentation des salaires sur quelques années.

◆ En cas de maintien de la rémunération : quelles modalités pratiques ?

↳ *Salariés concernés*

Le maintien de rémunération doit, en principe, être appliqué à tous les salariés, en vertu du principe « à travail égal, salaire égal » dont

peuvent se prévaloir tous les salariés placés dans une situation identique, peu important qu'ils soient sous contrat à durée déterminée ou indéterminée.

Le maintien du salaire doit bénéficier non seulement aux salariés à temps complet employés dans l'entreprise au moment de l'ARTT mais également à ceux embauchés après, lorsqu'ils occupent des emplois équivalents.

Sur le cas particulier des salariés à temps partiel : [voir fiche 13](#).

Exemple : ARTT de 39 à 35 heures entrée en application le 31 janvier 2004, avec maintien intégral du salaire (augmentation du taux horaire). Un salarié recruté à 35 heures le 1^{er} décembre 2004 doit être payé au taux horaire revalorisé appliqué aux salariés déjà présents dans l'entreprise occupant un emploi comparable.

Lorsque le maintien du salaire est assuré par l'octroi d'une indemnité différentielle, la Cour de cassation a considéré qu'un salarié, engagé postérieurement à la mise en œuvre d'un accord collectif de réduction du temps de travail, ne se trouvait pas dans une situation identique à celle des salariés présents dans l'entreprise à la date de conclusion dudit accord et ayant subi une diminution de leur salaire de base consécutive à la réduction de la durée du travail, diminution que l'attribution de l'indemnité différentielle a pour objet de compenser. En conséquence, la différence de rémunération est considérée comme justifiée (Cass. soc., 1^{er} déc. 2005, n° 03-47.197).

QUESTION / RÉPONSE

Comment savoir si deux emplois sont équivalents ?

↳ Traduction du maintien de salaire sur le bulletin de paye

Deux méthodes distinctes peuvent être appliquées :

- soit le taux horaire est augmenté pour permettre de conserver le montant mensuel antérieur à l'ARTT ;
- soit le salaire est scindé en deux parties : pour une part, le taux horaire antérieur est conservé et s'applique à la nouvelle durée du travail et, en complément, une indemnité différentielle est versée. Le montant de celle-ci doit être porté sur une ligne distincte du bulletin de paie (article R. 143-2- 6° du Code du travail). L'indemnité différentielle est assujettie aux mêmes cotisations sociales que le salaire

Pour plus de détails sur les charges sociales : voir fiches pratiques « les charges salariales au 1^{er} avril 2005 » et « bulletin de salaire avec taux actualisés » : http://www.inforeg.ccip.fr/fiches/fiches_soc.htm

2. L'exception pour les bas salaires : la garantie mensuelle de rémunération (GMR)

◆ Rappel sur le mécanisme

La garantie minimum de rémunération avait vocation à jouer lorsque la RTT ne s'accompagnait pas du maintien intégral du salaire : il s'agit d'un plancher qui, de fait, profitait aux salariés rémunérés au SMIC ou à un salaire proche du SMIC (dont la rémunération passerait en dessous du SMIC du fait de la RTT).

Ce mécanisme subsidiaire n'avait vocation à jouer qu'en cas d'absence ou d'insuffisance de garantie conventionnelle.

La GMR donnait lieu, le cas échéant, au versement par l'entreprise d'un complément de rémunération égal à la différence entre cette garantie et le nouveau salaire résultant de la RTT.

Le versement d'un salaire inférieur au montant du SMIC est sanctionné pénalement (l'amende encourue par une personne physique est fixée à 1500 € pour chaque travailleur rémunéré dans des conditions illégales).

Ce mécanisme avait été mis en place provisoirement : il a pris fin le 1^{er} juillet 2005, avec la convergence du SMIC et des GMR du fait des revalorisations successives. Désormais, pour une même durée du travail, tous les salariés rémunérés au SMIC perçoivent un même montant de rémunération.

QUESTION / RÉPONSE

Quels éléments prendre en compte pour vérifier si le montant du SMIC est atteint ?

◆ Le retour au SMIC unique

Avant le 1^{er} juillet 2005, selon l'ampleur de la réduction du temps de travail et la date à laquelle l'entreprise y avait procédé, le SMIC de référence variait et les montants des garanties de rémunération faisaient l'objet de revalorisations distinctes.

Ainsi, entre 1998 et 2002, pour une RTT de même ampleur, le montant de la GMR a atteint cinq niveaux différents. Et pour chacun d'eux, les montants de la GMR étaient fixés selon l'ampleur de la RTT :

- en cas de RTT à 35 heures ou plus, la rémunération après RTT était maintenue à hauteur du SMIC indexé sur la durée collective avant RTT ;
- en cas de RTT en dessous de 35 heures, la garantie mensuelle était proratisée.

GMR1 : montants de la GMR pour les entreprises ayant réduit leur temps de travail entre le 15/06/1998 et le 30/06/1999

GMR2 : montants de la GMR pour les entreprises ayant réduit leur temps de travail entre le 01/07/1999 et le 30/06/2000

GMR3 : montants de la GMR pour les entreprises ayant réduit leur temps de travail entre le 01/07/2000 et le 30/06/2001

GMR4 : montants de la GMR pour les entreprises ayant réduit leur temps de travail entre le 01/07/2001 et le 30/06/2002

GMR5 : montants de la GMR pour les entreprises ayant réduit leur temps de travail à partir du 01/07/2002

A compter de 2003, le mécanisme a été modifié dans un but de simplification. Progressivement, les revalorisations opérées au 1^{er} juillet de chaque année ont été différenciées selon les niveaux de

GMR afin d'aboutir à un montant unique au 1^{er} juillet 2005.

Dès lors, la convergence du SMIC et des GMR rend sans objet les différentes GMR. Tous les salariés, quelle que soit la date à laquelle la RTT a été réalisée, peuvent prétendre au même montant du SMIC, proratisé si de durée collective est inférieure à 35 heures hebdomadaire.

Un tableau récapitulatif du taux d'évolutions des GMR au 1^{er} juillet 2005 est présenté en annexe 8.1 ([voir fiche 8.1](#)).

Les entreprises peuvent bénéficier d'un dispositif d'allègement des cotisations patronales de sécurité sociales destiné à compenser la charge résultant de ces revalorisations : [voir fiche 10.1](#).

◆ Ce qui peut s'ajouter au montant du SMIC

Outre les heures supplémentaires, s'ajoutent au SMIC toutes les primes qui sont, par nature, exclues de l'assiette du SMIC (primes d'ancienneté ou d'assiduité, prime de transport, prime de chantier...) : voir « [quels éléments prendre en compte pour vérifier si le montant du SMIC est atteint ?](#) ».

En revanche, les primes de 13^{ème} mois, de vacances ou de fin d'année, etc. (périodicité de versement non mensuelle) sont déduites du montant du SMIC le mois de leur versement.

Sur les compensations des heures supplémentaires, [voir fiche 3](#).

QUESTIONS / REPONSES

- Comment savoir si deux emplois sont équivalents ?

Selon la circulaire DSS 1 du 3 février 2000, des emplois sont équivalents si, dans l'entreprise, ils sont comparables, notamment en termes de qualification, classification, perspectives de carrière et niveau hiérarchique.

Il ne s'agit pas d'emplois identiques ou similaires. Le fait que le contrat de travail soit à durée indéterminée ou déterminée est indifférent.

- Quels éléments prendre en compte pour vérifier si le montant du SMIC est atteint ?

Entrent dans le calcul du SMIC : le salaire de base, les avantages en nature, les pourboires, la prime de polyvalence, les primes de rendement individuelles et prévisibles.

Sont écartés du calcul du SMIC : les remboursements de frais, les majorations diverses (pour heures supplémentaires, pour travail du dimanche, des jours fériés, de nuit), les primes d'ancienneté, d'assiduité, les primes liées à la situation géographique, aux conditions de travail, les primes de panier, les primes de vacances, de fin d'année ou de 13^{ème} mois, sauf pour les mois où elles sont effectivement versées (sans compensation possible d'un mois sur l'autre), les primes de rendement imprévisibles et collectives, les sommes dues au titre de l'intéressement ou de la participation, les primes de transport.

Attention : En tout état de cause, la GMR ne fait pas obstacle au respect des salaires minima de la branche, tels qu'ils sont fixés par la convention collective applicable.