

NOTE TECHNIQUE

L'article 21 de la Convention collective du 8 février 1957 prévoit qu' « *une gratification annuelle égale au salaire normal du dernier mois de chaque année est attribuée à tous les agents bénéficiaires de la présente Convention. Elle est payable au plus tard le 31 décembre de l'année en cours.*

En cas d'embauche, de service militaire, de congé sans solde, de mise à la retraite, de démission ou de licenciement en cours d'année, ladite gratification est attribuée au prorata du temps de présence. Si le départ de l'agent a lieu avant la fin de l'année, la gratification est calculée sur la base du dernier salaire normal ».

Parallèlement, l'article 2.6 du Protocole d'accord du 22 juillet 2005 relatif au personnel de direction prévoit qu' « *une gratification annuelle égale au salaire normal du dernier mois de chaque année est attribuée à tous les personnels de direction. Elle est payable au plus tard le 31 décembre de l'année en cours* ».

L'article 6.1 de la Convention collective nationale des praticiens conseils prévoit également qu' « *une gratification annuelle égale au salaire normal du dernier mois de chaque année est attribuée à tous les praticiens conseils. Elle est payable au plus tard le 31 décembre de l'année en cours* ».

La suite de cette note technique rappellera les grands principes applicables aux employés et cadres régis par la Convention collective nationale du 8 février 1957.

I – Le principe du versement de la gratification annuelle

A- Les agents concernés par la convention collective du 8 février 1957

Au regard des dispositions conventionnelles, sont concernés :

- tous les employés et cadres,
- les informaticiens,
- le personnel soignant, éducatif et médical des établissements et œuvres
- ainsi que les ingénieurs conseils.

Sont visés par ces dispositions, tous les agents de l'Institution bénéficiaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée ainsi que ceux en contrat d'apprentissage, ou plus généralement engagés dans le cadre de la politique en faveur de l'emploi qui sont rémunérés légalement sur la base du Smic.

B- La date de versement

S'agissant de la date du versement de la gratification annuelle, la Convention collective prévoit qu'elle est payable au plus tard le 31 décembre de l'année en cours.

Il appartient donc à chaque organisme de déterminer le mois de versement (habituellement, en novembre et décembre).

II – Les modalités pratiques de calcul de la gratification annuelle

A- Le montant de la gratification annuelle

Le montant de la gratification annuelle correspond, sous réserve de l'incidence de certaines absences, à un mois de salaire.

L'article 21 vise le salaire normal, soit les éléments du salaire permanent, du « *dernier mois de chaque année* ».

Le Chapitre X du Règlement intérieur type précise que pour l'application de l'article 21 de la Convention collective, qu' « *en cas de changement d'emploi dans le mois de référence, c'est le salaire correspondant au nouvel emploi qui est pris en considération* ».

Ainsi, lorsqu'un agent bénéficie d'une promotion au cours du mois de référence, la gratification annuelle est calculée sur la base du salaire correspondant au nouvel emploi.

Cela signifie que dans l'hypothèse où l'organisme fait le choix de verser la gratification annuelle au mois de novembre, il conviendra de procéder à une régularisation lorsque le salaire de l'agent a été modifié, notamment en raison d'un changement d'emploi, au cours du mois de décembre.

B- L'incidence des absences

La gratification annuelle n'est attribuable *pro rata temporis* que dans trois hypothèses :

- embauche en cours d'année,
- absence non rémunérée,
- et rupture du contrat de travail.

Les hypothèses visées par l'article 21 ont un caractère limitatif.

Il en résulte notamment que la maladie totalement ou partiellement rémunérée ne doit pas avoir d'incidence sur le montant de la gratification annuelle.

De même, l'exercice du droit de grève ne peut en aucun cas influencer sur le calcul de la gratification annuelle.

Le calcul *pro rata temporis* doit se faire selon la formule suivante :

$$\text{Base de rémunération} \times \frac{\text{Nombre d'heures ouvrées de présence sur la période}}{\text{Nombre d'heures théoriques de présence sur l'année}}$$

C- Le changement d'horaires en cours d'année

Lorsque les horaires d'un salarié ont été modifiés en cours d'année, il convient de procéder à un découpage par périodes en retenant la formule suivante :

$$\frac{\text{Base}^* \times (\text{Horaire contractuel}^{**}/35,55) \times \text{Nombre d'heures ouvrées de présence sur la période}}{\text{Nombre d'heures théorique de présence sur l'année}}$$

*Base = montant conventionnel des éléments pour un contrat à temps plein, coefficient et valeur du point en vigueur au 31 décembre ou à la date du départ

**Horaire contractuel limité à 35,55 heures

D- La mutation en cours d'année

Dans l'hypothèse d'une mutation d'un salarié en cours d'année, il appartient à l'organisme preneur (sauf accord avec l'organisme cédant) de verser le montant intégral de la gratification, au plus tard le 31 décembre.

Vous retrouverez toutes ces informations sur l'e-Gap disponible en ligne sur le site de l'Ucanss.