

5 ENJEUX PAIE sur la CCN Syntec (IDCC 1486)

1

LE MAINTIEN DE SALAIRE MALADIE, IMMÉDIAT ET À DURÉE VARIABLE

Les conditions de maintien de salaire en cas d'arrêt maladie prévues par la CCN Syntec sont plus favorables que celles du Droit du travail. Le maintien varie de la façon suivante, sous déduction des IJSS :

- non cadre :
 - entre 1 et 5 ans d'ancienneté : 1 mois à 100% puis 2 mois à 80% ;
 - à partir de 5 ans d'ancienneté : 2 mois à 100% puis 1 mois à 80%.
- cadre : 3 mois à 100%, dès 1 an d'ancienneté.

Les périodes de maladie indemnisées sont assimilées à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés.

LA RÉPONSE NIBELIS :

➤ Indemnisez les arrêts maladie conformément aux dispositions conventionnelles dont vous dépendez.

Le maintien de salaire en cas de maladie est conditionné à l'ancienneté et à la catégorie du salarié. Sa mise en oeuvre via la solution Nibelis est immédiate et automatique dès que les modalités sont réunies.

2

L'ÉCHELONNEMENT DES CONGÉS PAYÉS SUPPLÉMENTAIRES POUR ANCIENNETÉ

La durée des congés payés des salariés est augmentée en fonction de leur ancienneté dans les proportions suivantes :

- 1 jour ouvré après 5 ans d'ancienneté ;
- 2 jours ouvrés après 10 ans ;
- 3 jours ouvrés après 15 ans ;
- 4 jours ouvrés après 20 ans.

LA RÉPONSE NIBELIS :

➤ Optimisez l'indemnisation des congés payés avec des compteurs fiables et à jour.

La solution Nibelis permet d'identifier les éléments de salaire entrant dans la base de calcul des indemnités de congés payés : le montant de votre brut CP est ainsi fiabilisé. De plus, elle calcule de manière automatique le droit aux congés supplémentaires liés à l'ancienneté, ce qui élimine tout risque d'oubli ou d'erreur.

3

LA PRIME DE VACANCES, INCONTOURNABLE POUR TOUS VOS SALARIÉS

L'ensemble des salariés de votre entreprise doit bénéficier d'une prime de vacances. Le montant global de cette prime, à répartir entre vos collaborateurs, est défini par votre Convention Collective : 10% de la masse globale des indemnités de congés payés.

Le mode de répartition de ce montant auprès de vos salariés est laissé à votre libre choix. À titre exemple :

- procéder à une répartition égalitaire ;
- procéder à une répartition au prorata des salaires avec majoration pour enfant(s) à charge ;
- majorer de 10% l'indemnité de congés payés de chaque salarié.

LA RÉPONSE NIBELIS :

➤ Fiabilisez le versement de votre prime vacances.

La solution Nibelis calcule automatiquement le montant de la prime de vacances devant être versée à vos salariés. Quel que soit le mode de répartition retenu, les paramétrages de votre environnement paie garantissent un versement automatique auprès de l'ensemble de vos collaborateurs.

4

LE TRAVAIL DE NUIT ET LE TRAVAIL DU DIMANCHE

La CCN Syntec prévoit le versement de majorations de salaire en cas de travail habituel de nuit ou de travail exceptionnel le dimanche. La rémunération du travail habituel de nuit (22h - 5h) entraîne une majoration de 25% du taux horaire du minimum hiérarchique, pour les salariés effectuant au moins 6h consécutives. En cas de travail exceptionnel le dimanche, une majoration de salaire de 100% indépendamment des majorations des heures supplémentaires éventuellement réalisées (100% de la rémunération journalière pour les cadres sous forfait annuel en jours).

LA RÉPONSE NIBELIS :

➤ Optimisez le traitement des rémunérations du travail de nuit et du dimanche.

Avec la solution Paie de Nibelis, les contrôles sont entièrement automatisés pour une parfaite maîtrise des majorations appliquées en cas de travail dominical ou de nuit. Le logiciel Présence de Nibelis vous permet, en complément, d'optimiser le suivi du temps de travail des collaborateurs et d'intégrer automatiquement en paie les informations sur les dimanches et les heures de nuit travaillés.

5

LES MAJORATIONS PARTICULIÈRES DES RÉMUNÉRATIONS MINIMALES CONVENTIONNELLES

Lorsque vous employez un salarié dont le temps de travail est décompté selon la modalité « réalisation de missions », la rémunération annuelle de ce dernier ne peut être inférieure à 115% du salaire minimum conventionnel.

En ce qui concerne les salariés en forfait annuel en jours, la rémunération annuelle doit être au moins égale à :

- 120% du minimum conventionnel de la catégorie, pour les cadres position 3 ;
- 122% du minimum conventionnel de la catégorie, pour les cadres position 2.3.

LA RÉPONSE NIBELIS :

➤ sécurisez les majorations des rémunérations minimales conventionnelles.

La solution Paie de Nibelis permet de catégoriser vos collaborateurs : type de contrat, modalités de décompte du temps de travail, position dans la classification conventionnelle des métiers... Les montants des minimas de rémunération conventionnels sont mis à jour en temps réel dans la solution. Les majorations de salaire s'appliquent automatiquement si les modalités requises sont réunies. Ainsi, vous êtes certains de réaliser des paies justes et conformes.