

L'INDEMNITE DE REMPLACEMENT

1. Quel est l'objet de l'indemnité de remplacement ?
2. Quelles sont les conditions pour bénéficier de l'indemnité de remplacement ?
3. Comment calculer le montant de l'indemnité de remplacement ?
4. Quelle est l'augmentation garantie lors du versement de l'indemnité ?
5. Quels sont les éléments de rémunération du remplaçant pendant la durée du remplacement ?

1. Quel est l'objet de l'indemnité de remplacement ?

Article 08.04.2 de la Recommandation Patronale du 4 septembre 2012

L'indemnité de remplacement ne vise qu'à valoriser le fait pour un salarié d'assurer des tâches autres que celles qui lui sont habituellement confiées et correspondant à un emploi supérieur. Cette indemnité ne vise pas l'hypothèse d'une augmentation du volume horaire d'un salarié remplaçant un autre salarié absent. Autrement dit, l'Article 08.04.2 ne fait pas référence à l'hypothèse d'un surcroît d'activité.

Cette indemnité est versée lorsque, pour des raisons d'ordre technique et en considération des besoins du service, l'employeur est amené à déplacer pendant plus de quinze jours un salarié d'une catégorie quelconque en l'occupant à des travaux qui ne sont pas ceux qui lui sont confiés, notamment en le chargeant de remplacer un salarié détenteur d'un coefficient de référence supérieur.

2. Quelles sont les conditions pour bénéficier de l'indemnité de remplacement ?

Aux termes de l'Article 08.04.2 de la Recommandation Patronale du 4 septembre 2012, il apparaît que la Direction peut déplacer pendant plus de quinze jours un employé d'une catégorie quelconque en l'occupant à des travaux qui ne sont pas ceux qui lui sont habituellement confiés, notamment en le chargeant de remplacer un employé détenteur d'un coefficient de référence supérieur. Dans ce cas, sous certaines conditions, il sera versé au remplaçant, pendant toute la durée du remplacement, une indemnité de remplacement.

Toutefois, l'indemnité de remplacement, hormis le cas particulier des congés payés, n'est due qu'à partir du moment où le remplacement a eu lieu pendant plus de 15 jours calendaires consécutifs. Dès lors que les absences entraînant le remplacement se succèdent sans continuité entre elles, l'Article 08.04.2 ne peut trouver application (dès lors que la durée de 15 jours n'est pas atteinte pour chacune d'entre elles).

En revanche, à partir du moment où les absences se succèdent en continu, ledit article est susceptible de trouver application dès lors que la durée de 15 jours est atteinte.

La disposition précise bien que ladite indemnité n'est pas due pour les remplacements de salariés en congés payés. Toutefois, en cas de remplacement pour ce motif, d'une durée supérieure à 30 jours, consécutifs ou non dans l'année civile, l'indemnité de remplacement est due à partir du 31^{ème} jour de remplacement.

Par ailleurs, il n'est dû aucune indemnité au salarié dont le contrat de travail prévoit le remplacement habituel (par exemple, les jours de repos) d'un salarié d'une catégorie supérieure auquel il est adjoint.

Ainsi, l'indemnité de remplacement peut être due dans le cas de remplacements liés à des absences pour maladie ou autres absences obligeant le salarié à effectuer un remplacement qui pourrait être considéré comme inhabituel par rapport à la définition de son emploi.

En cas de contentieux, la Cour de cassation exige que les juges du fond constatent que le salarié avait agi dans le cadre d'un intérim effectif et total pour condamner l'employeur à verser au salarié diverses sommes à titre de rappel de salaire correspondant à la totalité de la différence entre le coefficient de base du salarié et celui dont il occupait les fonctions (Cass. Soc.18 décembre 2012, 11-26.395). Tel n'est pas le cas en l'espèce, la Cour de cassation ayant jugé que la Cour d'appel n'a pas mis la Cour de cassation en mesure d'exercer son contrôle.

3. Comment calculer le montant de l'indemnité de remplacement ?

L'indemnité de remplacement est déterminée comme suit :

- Lorsqu'il s'agit d'un intérim effectif et total, le montant de l'indemnité est égal à la différence entre :

- le coefficient de base conventionnel du salarié remplacé, c'est-à-dire le coefficient de référence augmenté des compléments de rémunération inhérents au métier (compléments diplôme, encadrement, métier et, pour le corps médical, les compléments spécialité, encadrement, fonctionnel, reclassement, ancien interne de CHR ou ACCA), à l'exclusion de tout autre élément de rémunération,

et

- le coefficient de base conventionnel du salarié remplaçant, c'est-à-dire le coefficient de référence augmenté des compléments de rémunération inhérents au métier (compléments diplôme, encadrement, métier et, pour le corps médical, les compléments spécialité, encadrement, fonctionnel, reclassement, ancien interne de CHR ou ACCA), majoré de l'ancienneté, du complément technicité lorsqu'il existe, ainsi que, le cas échéant, des indemnités de carrière, différentielle et de promotion, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération.

- Lorsque l'intérim n'est pas effectif et total, l'indemnité de remplacement, déterminée comme ci-dessus, est au moins égale à la moitié de l'indemnité versée en cas d'intérim effectif et total.

En outre, précisons également que l'indemnité de remplacement doit être proratisée en 1/30 e pour les mois incomplets.

4. Quelle est l'augmentation garantie lors du versement de l'indemnité ?

L'indemnité doit garantir au salarié remplaçant une augmentation en brut d'au moins 10 % hors prime décentralisée entre les deux métiers.

Par exemple :

- Une aide-soignante (par ailleurs détentrice d'un diplôme d'Etat d'infirmier) qui remplace une IDE dans les conditions ouvrant droit au versement de l'indemnité de remplacement. Elle a une prime d'ancienneté de 12 % lors de ce remplacement.

Les éléments à prendre en compte sont :

- au titre de son métier d'aide-soignant le coefficient de référence 351 et la prime d'ancienneté de 12 %,

- au titre du métier d'IDE le coefficient de référence 477.

L'indemnité sera donc égale à 83,88 points, soit $[477 - (351 + 12\% \text{ d'ancienneté})]$.

Cette indemnité représente une augmentation supérieure à 10 % entre le métier du remplacé et celui du remplaçant. L'augmentation prévue par la recommandation patronale est donc garantie automatiquement.

Dans l'hypothèse où l'écart entre les deux métiers n'est pas au moins égal à 10 %, l'indemnité de remplacement est alors portée à 10 % des éléments de rémunération listés ci-dessus pour le salarié remplaçant.

Par exemple :

- Une aide-soignante (par ailleurs détentrice d'un diplôme d'Etat d'infirmier) qui remplace une IDE dans les conditions ouvrant droit au versement de l'indemnité de remplacement. Elle a une prime d'ancienneté de 27 % lors de ce remplacement.

Les éléments à prendre en compte sont :

- au titre de son métier d'aide-soignant le coefficient de référence 351 et la prime d'ancienneté de 27 %,
- au titre du métier d'IDE le coefficient de référence 477.

L'indemnité sera donc égale à 31,23 points, soit $[477 - (351 + 27\% \text{ d'ancienneté})]$.

Cette indemnité représente une augmentation qui n'atteint pas la garantie de 10 %.

En conséquence, l'indemnité devra être portée à 44,58 points pour assurer la garantie de 10 %.

5. Quels sont les éléments de rémunération du remplaçant pendant la durée du remplacement ?

Le salarié remplaçant continue à bénéficier des éléments de rémunération correspondant à son métier. Si nous reprenons l'exemple du point ci-dessus, ces éléments seront :

- coefficient de référence : 351
- prime d'ancienneté : 27 %
- indemnité de remplacement : 44,58 points
- éventuellement des éléments de rémunération valorisant des sujétions subies dans le cadre du remplacement de l'IDE
- éventuellement la prime fonctionnelle à laquelle ouvre droit l'exercice des tâches d'IDE.

En effet, la Recommandation Patronale précise que le salarié remplaçant bénéficie, lorsqu'elles existent, des primes fonctionnelles liées au métier du salarié remplacé, étant précisé que, ne pouvant bénéficier de primes fonctionnelles à plus d'un titre, il ne peut prétendre au maintien des primes fonctionnelles auxquelles lui donnait droit l'exercice de ses tâches d'aide-soignant, ceci pendant la durée du remplacement.

- la prime décentralisée.