

**Information Juridique**

Le 10 juin 2021  
**Information Juridique  
 SOCIAL**

**Modification de l'article 5.6 de la CCN AMI : la gratification annuelle**

Les partenaires sociaux de la branche assainissement et maintenance industrielle (FNSA, CFDT, FO, CFTC et UNSA) ont signé, le 6 mai dernier, un avenant n°36 à la convention collective de l'assainissement et de la maintenance industrielle relatif aux modalités d'attribution de la gratification annuelle prévue à l'article 5.6.

Suite à sa signature, et au délai d'opposition, cet avenant fait actuellement l'objet d'une demande d'extension auprès de la Direction Générale du Travail pour être applicable à l'ensemble des entreprises appliquant la convention collective AMI. Il est applicable aux adhérents de la FNSA à compter du 6 mai 2021.

La rédaction de l'article 5.6 de la CCN AMI est ainsi modifiée :

<b>AVANT le 6 mai 2021</b>	<b>APRES le 6 mai 2021</b>
<p><i>« Il est accordé à tout salarié de la profession, présent au 31 Décembre à l'effectif de l'entreprise, une gratification annuelle dite de treizième mois égale au montant du salaire mensuel de base.</i></p> <p><i>En cas d'embauche en cours d'année, cette gratification sera calculée pro rata temporis.</i></p> <p><i>Elle sera également calculée pro rata temporis pour les départs en retraite et ce sans condition de présence au 31 décembre. »</i></p>	<p><b>« 1. Définition</b></p> <p><i>Une gratification annuelle dite de treizième mois est accordée aux salariés de la profession.</i></p> <p><b>2. Condition d'attribution</b></p> <p><i>Ce treizième mois est versé à tout salarié présent au 31 décembre à l'effectif de l'entreprise.</i></p> <p><i>En cas de périodes de maladie ou d'accident indemnisés par le régime de prévoyance, le treizième mois sera versé déduction faite de ces périodes.</i></p> <p><i>En cas d'embauche en cours d'année, le treizième mois sera calculé au prorata temporis.</i></p> <p><i>En cas de départ à la retraite ou de rupture</i></p>

	<p><i>du contrat de travail à l'initiative exclusive de l'employeur, il sera également calculé au prorata temporis et sans condition de présence au 31 décembre.</i></p> <p><i>En cas de décès du salarié, il sera versé intégralement et sans condition de présence au 31 décembre.</i></p> <p><i>Le treizième mois n'entre pas dans le calcul de l'indemnité de congés payés.</i></p> <p><b>3. Montant</b></p> <p><i>Le montant du treizième mois, est égal au montant du salaire brut mensuel de base. »</i></p>
--	---

✓ **Ce qui a changé**

1. Dans le cas d'un arrêt maladie/accident de plus de 90 jours :

**Avant :** la gratification de 13<sup>e</sup> mois était versée en totalité si la condition de présence à l'effectif de l'entreprise au 31 décembre était remplie.

**Dorénavant :** en cas d'arrêt de travail du salarié pour maladie ou accident du travail, l'employeur maintient le salaire du salarié pendant 90 jours (article 9.2.1 de la CCN AMI). A partir du moment où l'institution de prévoyance prend le relais pour le versement des indemnités complémentaires de prévoyance (le 91<sup>e</sup> jour dans l'article 9.2.2.1 de la CCN AMI), comprenant, de facto, une partie du 13<sup>e</sup> mois, cette période de prise en charge par la prévoyance sera déduite pour le calcul du montant de la gratification annuelle à verser au salarié.

*Exemple : un salarié est en arrêt maladie pendant 6 mois, la prévoyance prend le relais de l'employeur pour le versement des indemnités complémentaires de prévoyance le 91<sup>e</sup> jour (et ce pendant 3 mois). Si le salarié est présent à l'effectif de l'entreprise le 31 décembre de cette année, l'employeur versera une gratification annuelle calculée au prorata temporis sur 9 mois et non 12.*

2. Ruptures du contrat de travail et gratification annuelle

**Avant :** le montant de la gratification annuelle était calculé au prorata temporis et versé sans condition de présence au 31 décembre, dans le cas d'un départ à la retraite.

**Dorénavant :** le montant de la gratification annuelle est calculé au prorata temporis et versé sans condition de présence au 31 décembre, dans les cas de départ à la retraite mais aussi dans les cas de ruptures du contrat de travail à l'initiative exclusive de l'employeur (mise à la retraite et licenciement).

### 3. Cas particulier du décès du salarié

**Avant** : Il n'existait pas de disposition particulière explicite dans la convention collective AMI concernant le versement de la gratification annuelle en cas de décès du salarié.

**Dorénavant** : la gratification annuelle est versée en cas de décès du salarié en intégralité et sans condition de présence.

#### ✓ **Ce qui est précisé**

#### 1. Le salaire de référence pour le calcul du montant de la gratification annuelle

**Avant** : le montant de la gratification annuelle était égal au montant du salaire mensuel de base.

**Dorénavant** : il est précisé que le montant de la gratification annuelle est égal au montant du salaire **brut** mensuel de base.

#### 2. La gratification annuelle et l'indemnité de congés payés

**Dorénavant**, la convention collective AMI précise que la gratification annuelle n'entre pas dans le calcul de l'indemnité de congés payés.

Nous restons disponibles pour répondre à vos questions.

*Contact :*  
Samantha FOULON  
[samantha.foulon@fnsa-vanid.org](mailto:samantha.foulon@fnsa-vanid.org)