



Décision unilatérale de l'employeur - ATM Croix du Sud

Garantie de rémunération : modalités de calcul et de versement de l'indemnité différentielle

Préambule

A la suite à l'attribution de l'exploitation du lot DSP 40 à la Société ATM Croix du Sud par Ile de France Mobilités, et conformément aux dispositions en vigueur, l'ensemble des contrats de travail en cours des salariés affectés à l'exploitation et à la continuité du service public concerné, et ayant accepté le transfert, est transféré au nouvel employeur.

Conformément à l'article L. 3111-16-7 du Code des transports, les salariés, dont le contrat de travail est transféré, bénéficient d'une garantie de rémunération. Cette garantie de rémunération implique le maintien du niveau de rémunération des salariés transférés vers le nouvel employeur.

Les éléments pris en compte dans le cadre de la garantie de rémunération sont l'ensemble des éléments de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3 du Code du travail, hors éléments exceptionnels, versés lors des douze derniers mois précédant la date de changement effectif d'employeur.

La date de changement effectif d'employeur est fixée au 1er mars 2026, date à laquelle les contrats de travail des salariés ayant accepté le transfert, seront transférés de la Régie Autonome des Transports Parisiens vers la Société ATM Croix du Sud.

Il a été décidé de fixer les modalités d'application de la garantie de rémunération, par la détermination des critères de calcul et de versement d'une indemnité dite "indemnité différentielle", destinée à garantir annuellement le niveau de la rémunération des salariés concernés.

Afin de ne pas porter atteinte au pouvoir d'achat des salariés concernés et d'assurer le maintien d'un niveau de rémunération conforme aux montants devant être garantis sur l'ensemble de l'année, la Direction a décidé de procéder à la mise en œuvre d'un calcul annuel ainsi que d'un calcul mensuel.

Article 1 : Objet

La présente décision unilatérale a pour objet de fixer les modalités d'application de la garantie de rémunération aux salariés concernés, par la détermination des modalités de calcul, et le cas échéant, de versement d'une indemnité différentielle.

Article 2 : Bénéficiaires

Les dispositions issues de la présente décision s'appliquent à l'ensemble du personnel dont le contrat de travail a fait l'objet d'un transfert de la Régie Autonome des Transports Parisiens vers la Société ATM Croix du Sud au 1er mars 2026.

Article 3 : Salaire de base

Le salaire fixe mensuel au sein de la RATP est composé d'un élément T et d'un complément C.

AV

A compter du 1er mars 2026, les deux éléments (T + C) sont fusionnés et composent le salaire de base .

Article 4 : Garantie de rémunération

4.1. Eléments constitutifs de la garantie de rémunération

Conformément à l'article L. 3111-16-7 du Code des transports, le niveau de rémunération garanti correspond à la rémunération perçue nette, hors CSG-CRDS, par le salarié au cours des douze mois précédant la date de changement effectif d'employeur.

La garantie de rémunération correspond à la rémunération fixe et variable, perçue sur les douze mois avant transfert, soit du 1er mars 2025 au 28 février 2026, reconstituée des absences éventuelles du salarié sur cette période. La liste des éléments de salaire pris en compte dans la garantie de rémunération est annexée à la présente DUE.

4.2 Reconstitution des éléments de rémunération

Les éléments de rémunération qui n'auraient pas été perçus sur la période prise en compte, en raison d'une absence, du recours à un temps partiel ou d'une entrée dans la société en cours de période, font l'objet d'une reconstitution.

La reconstitution des éléments de rémunération fixe manquant sur la période prise en compte se fait par la non prise en compte des retenues de salaire pour absence.

La reconstitution des éléments de rémunération variables manquants sur la période prise en compte se fait par application de la formule de calcul suivante et dans la limite des plafonds annuels :

$$\text{Variables reconstituées} = \text{variables réelles} \times (365 \text{ jours} / \text{nombre de jours travaillés})$$

4.3. Indexation de la garantie de rémunération

Dans une volonté de garantir une évolution globale des rémunérations et donc, du pouvoir d'achat, il sera fait application annuellement, sur l'intégralité du montant de la garantie de rémunération, d'une indexation équivalente au pourcentage d'augmentation de la revalorisation salariale annuelle décidée lors des négociations annuelles obligatoires (NAO).

$$\text{Garantie de rémunération} * (1 + \% \text{ NAO de la revalorisation salariale})$$

A titre d'exemple :

Soit une garantie de rémunération de 35 000€ et une revalorisation de 1%.

Le mécanisme d'indexation revalorisera le montant de la garantie pour la porter à : 35 350€

Article 5 : L'indemnité différentielle du niveau de rémunération à maintenir

Afin de garantir le niveau de rémunération du salarié, il sera fait application du versement d'une avance d'indemnité différentielle mensuelle complétée le cas échéant d'une indemnité différentielle annuelle.

5.1 Indemnité différentielle annuelle

L'indemnité différentielle annuelle est égale à la différence entre le montant de la garantie de rémunération et le montant de la rémunération réellement perçue (à l'exception des éléments de rémunération expressément mentionnés comme n'entrant pas dans le comparatif du calcul de la garantie de rémunération car venant en ajout de cette dernière) comprenant les avances d'indemnités différentielles mensuelles, proratisation faite des éventuelles absences sur la période.

Au mois d'avril de chaque année, un comparatif individuel est réalisé entre la rémunération nette garantie (N-1) et la rémunération nette perçue (N). La réalisation de ce comparatif permet de déterminer si une indemnité différentielle est due, ou non, au bénéficiaire :

- Si le montant net perçu est inférieur au montant net garanti : le bénéficiaire perçoit une indemnité différentielle annuelle nette.
- Si le montant net perçu est supérieur au montant net garanti : le bénéficiaire ne perçoit pas d'indemnité différentielle.

Article 6 : Avance d'indemnité différentielle mensuelle

Afin de préserver une rémunération régulière, il est mis en place une avance d'indemnité différentielle mensuelle permettant de réaliser un comparatif entre la rémunération perçue M-1 et la rémunération réelle M calculé au moyen d'un salaire de référence, calculé selon les modalités visées ci-dessous.

Un salaire de référence mensuel net hors CSG CRDS est calculé individuellement. Il correspond au salaire moyen mensuel de la garantie de rémunération hors 13ème mois.

$$\text{Salaire de référence mensuelle} = (\text{garantie de rémunération} - 13\text{ème mois}) / 12 \text{ mois}$$

Le salaire de référence cumulé est comparé mensuellement au salaire réellement perçu cumulé par le bénéficiaire et fait l'objet d'une proratisation en cas d'absence.

La réalisation de ce comparatif permet de déterminer si une avance d'indemnité différentielle est due, ou non, au bénéficiaire :

- Si le montant réellement perçu est supérieur ou égal au montant à garantir : aucune indemnité différentielle mensuelle n'est due.
- Si le montant réellement perçu est inférieur au montant à garantir : une indemnité différentielle égale à 80% de la différence entre ces deux montants est versée au bénéficiaire en N+1

Pour prévenir le versement de trop-perçus qui ne seraient constatés qu'à l'issue de la période de référence annuelle, et d'éviter en conséquence que les salariés aient à procéder au remboursement de sommes indûment

versées, le montant de l'indemnité différentielle mensuelle versée est fixé à **80 % du montant de la différence constatée entre les deux périodes de référence prises en compte.**

L'avance d'indemnité différentielle mensuelle est versée en M+2. Le premier versement de l'indemnité différentielle réelle sera appliqué sur le bulletin de mai 2026.

La direction se réserve le droit de modifier le calcul de l'avance de l'indemnité différentielle mensuelle après information consultation du Comité Social et Economique.

Un exemple de calcul d'indemnité différentielle est annexé à la présente DUE.

Article 7 : Avance d'indemnité différentielle estimative mars et avril 2026

Conscient que le versement de la première indemnité différentielle intervient au cours du 3^{ème} mois après la mise en exploitation de la DSP 40, soit le mois de mai 2026, il est prévu sur les mois de mars et avril 2026 le versement d'une avance d'indemnité différentielle estimative qui sera calculée sur le livre de paie intermédiaire transmis par la société RATP entre mars 2025 et décembre 2025. Le calcul de l'indemnité différentielle estimative sera comme suit :

- 80% de la moyenne des éléments composant la garantie de rémunération entre mars 2025 et décembre 2025 hors 13^{ème} mois

Ne disposant pas, avant la bascule, des absences des salariés sur la période de calcul, il ne pourra être fait application, pour cette avance d'indemnité de 2 mois, de la reconstitution des salaires.

Les avances d'indemnité différentielle versées en mars et avril 2026 seront intégrées au calcul de l'indemnité différentielle annuelle de la première année, soit en avril 2027.

Article 8 : Entrée en vigueur et durée d'application

La présente décision unilatérale entre en vigueur à la date de sa signature, pour une durée indéterminée.

Fait à Paris, le 26 février 2026,

Alexandre VIALA
Directeur ATM Croix du Sud

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'A. VIALA', is written over the printed name and title of the signatory.

ANNEXE 1 : Liste des éléments de rémunération entrant dans la garantie de rémunération

LIBELLE DES RUBRIQUES DE PAIE	LIBELLE DES RUBRIQUES DE PAIE
SUPPLEMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT SOULTE EMPLOI STATUTAIRE SOULTE ACCORD CADRE 90 ALLOCATION COMPLEMENTAIRE DE TRAITEMENT PRIME D'EMPLOI PRIME D'EMPLOI PRIME DE RESPONSABILITE PRIME DE RESPONSABILITE PRIME DE FONCTION PARTIE FIXE PRIME DE FONCTION PRIME DE QUALIFICATION/PENIBILITE INDEMNITE DE FONCTION INDEMNITE TRAVAIL 1ER MAI VALORISATION CHANGEMENT QUALIFICATION PRIME DE DECOUVERTE COMPENSATION NUITS MRB PRIME ANIMATION D'EQUIPE IME PRELEVE SUR RECETTE PRIME DE QUALITE DE SERVICE PRIME QUALITE DE SERVICE PARTIE FIXE SCC VOLONTARIAT SERVICES DU DIMANCHE PRIME DE SERVICE EN DEUX FOIS ALLOCATION SERVICE TARDIF RENF OFFRE BUS ALLOCATION COMPLEMENTAIRE DE PRIME DE Q/P PRIME MRE ACTIVITE FORMATION EQUIPE DE 4 HEURES PRIME RISQUE COMPLEMENTAIRE ALLOCATION KILOMETRIQUE DE DETACHEMENT ALLOCATION UTILISATION INTER SITE PRIME DE DILIGENCE PRIME DE NON ACCIDENT PRIME CONDUITE AUTOBUS ARTICULE ET/OU TRAMWAY	ALL.TRAV.NUIT TARD.MAR.N ALL.COMP.TRAV.NUIT POLYCOMPETENCE BUS ALLOCATION ASTREINTE RESEAU ROUTIER TRAVAUX TARDIFS OU MATINAUX (ATNTM-T) TRAVAUX DE NUIT (24 OU 31 DECEMBRE) ALLOCATION COMPLEMENTAIRE DE DEPLACEMENT CONGE ANNUEL PRIS HORS PERIODE PRIME EXPLOITATION TRAMWAY UTILISATION EQUIPEMENT SAMEDI OU DIMANCHE PRIME MAE FORMATEUR BUS D228 REGUL DOTATION CIV REMB DOTA CIVILE REMBOURSEMENTS DE TENUES CIVILES PRIME DIMANCHE ET JOUR FERIE TRANCHE 1 PRIME DIMANCHE ET JOUR FERIE TRANCHE 1 PRIME DIMANCHE ET JOUR FERIE TRANCHE 2 PRIME DIMANCHE ET JOUR FERIE TRANCHE 2 PRIME DIMANCHE ET JOUR FERIE TRANCHE 3 PRIME DE SUPERPOSITION AVANTAGE NATURE VOITURE FONCTION ET LOGEMENT REMBOURSEMENT BOISSONS COMPENSATION CSG 2018 REMISE RATP INDEMNITE POUR ABSENCE COUPURE DEJEUNER / RDS PRIME DE PANIER PRIME DE RESPONSABILITE TICKET RESTAURANT PRIME DE POSTE SPECIFIQUE PRIME DE FONCTION PRIME SAMEDI

ANNEXE 2 : Exemple de calcul d'indemnité différentielle mensuelle et annuelle sans absence sur la période de référence

Dans cet exemple, le salarié perçoit 560€ d'indemnité différentielle mensuelle et 290€ d'indemnité différentielle annuelle.

GARANTIE DE REMUNERATION

Mois	Salaire fixe	Variable	Sal net avant impôt
Rémunération totale entrant dans la garantie annuelle sans 13ème mois	30 000,00	4 200,00	34 200,00
13ème mois			2 500,00
Sal de réf hors 13ème mois			2 850,00
GARANTIE DE REMUNERATION			36 700,00

Avance d'indemnité différentielle mensuelle

Mois	Salaires réel net avant impôt	Salaires de référence avant impôt	Taux présentéisme	Salaires de référence proratisé avant impôt	Ecart de rémunération entre salaire réel et référence	Avance de salaire	Cumul de l'avance de salaire	Solde de l'avance de salaire	Indemnité différentielle mensuelle 100%	Indemnité différentielle à verser 80%
Mars	2 500,00	2 850,00	1,00	2 850,00	-	-	-	-	-	-
1 Avril	2 900,00	2 850,00	1,00	2 850,00	50,00	50,00	50,00	50,00	-	-
2 Mai	2 900,00	2 850,00	1,00	2 850,00	50,00	50,00	100,00	100,00	-	-
3 Juin	2 550,00	2 850,00	1,00	2 850,00	300,00	-	100,00	-	200,00	-
4 Juillet	2 600,00	2 850,00	1,00	2 850,00	250,00	-	100,00	-	250,00	160,00
5 Août	2 900,00	2 850,00	1,00	2 850,00	50,00	50,00	150,00	50,00	-	200,00
6 Septembre	3 000,00	2 850,00	1,00	2 850,00	150,00	150,00	300,00	200,00	-	-
7 Octobre	3 000,00	2 850,00	1,00	2 850,00	150,00	150,00	450,00	350,00	-	-
8 Novembre	2 500,00	2 850,00	1,00	2 850,00	350,00	-	450,00	-	-	-
9 Décembre	3 100,00	2 850,00	1,00	2 850,00	250,00	250,00	700,00	250,00	-	-
10 Janvier	2 600,00	2 850,00	1,00	2 850,00	250,00	-	700,00	-	-	-
11 Février	2 600,00	2 850,00	1,00	2 850,00	250,00	-	700,00	-	250,00	-
12 Mars	2 700,00	2 850,00	1,00	2 850,00	150,00	-	700,00	-	150,00	200,00
Avril		2 850,00			-	-	700,00	-	-	120,00
Total	35 850,00	34 200,00	1,00	34 200,00	850,00				700,00	560,00

Indemnité d'indemnité différentielle annuelle

Régularisation annuelle de la garantie de rémunération	
Garantie de rémunération annuelle	36 700,00
Taux de présentéisme	1,00
Proratisation garantie annuelle	36 700,00
Rémunération réelle perçue	33 350,00
13ème mois	2 500,00
Rémunération réelle perçue +13ème mois	35 850,00
ID annuelle à percevoir	850,00
ID mensuelle perçue	560,00
ID annuelle à régulariser sur le bulletin de paie	290,00

*Cet exemple ne prend pas en compte les avances de versement prévue par la présente DUE sur les mois de mars et d'avril 2026.