



LA RÉCOMPENSE DU BON SALARIÉ

Si le droit régit les obligations et les devoirs de l'employeur et du salarié, il peut également remplir une autre fonction, celle de la reconnaissance. Le salarié loue sa force de travail en échange de quoi l'employeur lui verse une rémunération, mais au-delà de cette relation purement contractuelle, le salarié peut-il percevoir une autre forme de récompense en échange de sa prestation de travail.

Il convient, a priori, d'exclure les avantages en nature, car ils « *sont constitués par la fourniture par l'employeur à ses salariés d'un bien ou service. La mise à disposition peut être gratuite ou moyennant une participation du salarié inférieure à leur valeur réelle. Ils permettent aux salariés de faire l'économie de frais qu'ils auraient dû normalement supporter. Ils sont dès lors soumis à cotisations.* »¹.

Néanmoins, rentre dans la catégorie de récompense, la médaille d'honneur du travail, qui gagne à être appréciée, tant par les salariés que les employeurs, et qui se matérialise généralement par l'octroi d'une gratification.

► LES BÉNÉFICIAIRES :

- Peuvent être éligible à cette distinction tous les salariés de France et de Navarre, travaillant sur le territoire français, peu importe sa nationalité, pour le compte de tout employeur français ou autres².

La médaille d'honneur du travail peut être en principe demandée pour un salarié décédé³ ou par un retraité, si la condition d'ancienneté requise est remplie.

Tous les agents contractuels de la Fonction Publique⁴ peuvent en revanche y prétendre et faire la demande.

- En revanche un certain nombre d'employés ne peuvent bénéficier de cette gratification, d'abord les magistrats et fonctionnaires qui relèvent des administrations de l'État et territoriales, ensuite des travailleurs qui sont susceptibles de recevoir d'autres récompenses honorifiques⁵. Enfin, les personnes qui ont été condamnées⁶.

► LES CONDITIONS :

La médaille d'honneur du salarié ne se gagne pas aussi facilement et repose donc sur des prérequis nécessaires et précis. Tout d'abord, pour quels motifs peut-on l'octroyer ? Deux motifs non cumulatifs sont essentiels pour bénéficier de cette médaille. L'ancienneté du salarié et la « *qualité exceptionnelle des initiatives prises dans l'exercice de sa profession ou ses efforts pour acquérir une meilleure qualification* »⁷.

¹ <https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/calculer-les-cotisations/les-elements-a-prendre-en-compte/les-avantages-en-nature.html>.

² D. n°2000-1015 du 17 octobre 2000

³ On parlera ici de grande médaille d'or à titre posthume

⁴ Toutes les Fonctions publiques (Etat, territoriale et hospitalière)

⁵ Médaille d'honneur agricole

⁶ Néanmoins, la condamnation, si elle ne présente pas un « caractère grave » et qu'elle a été commise au minimum 4 ans avant la récompense, n'a pas d'effet sur l'obtention de la médaille d'honneur du travail. Circ. Ministérielle du 23 novembre 1984.

⁷ Liaisons sociales quotidien « La médaille d'honneur du travail » vendredi 8 janvier 2016 P.2

Bon à savoir : Pour obtenir la grande médaille d'or, il est nécessaire d'avoir à son actif au moins 40 ans de services. La médaille d'or s'obtient avec un minimum de 35 ans de services. Pour 30 ans de services, c'est la médaille Vermeil qui est prévue. La médaille d'argent se gagne avec un minimum de 20 ans de services. Quid de la médaille de bronze ?

Il convient de préciser que pour calculer la durée de services nécessaire à cette distinction, peuvent être pris en compte les congés maternité, stages⁸, congés de formation, apprentissage, CDD. Mais les périodes maladies sont à exclure⁹.

Précision : Les changements d'employeur n'ont aucune incidence sur l'octroi d'une médaille d'honneur de travail. La continuité de service n'est pas requise. En outre si l'activité présente un degré de pénibilité conséquent¹⁰, ou que le salarié a un taux d'incapacité réduit, les durées de services exposées ci-dessus sont réduites¹¹. Enfin, pour les salariés hors métropole, l'ancienneté est réduite d'un tiers par rapport aux durées de services d'origine.

Le salarié peut demander l'obtention de sa médaille d'honneur du travail, soit au préfet du département de son domicile, soit à la DIRECCTE ou l'ambassade de France pour les salariés de l'étranger. Les dossiers doivent être déposés avant le 1^{er} mai pour une gratification octroyée le 14 juillet de chaque année, soit avant le 15 octobre pour une gratification éventuelle le 1^{er} janvier de chaque année. Un formulaire doit être rempli¹².

Suite à cela, le décideur¹³ s'attelle à effectuer des recherches, afin d'établir si la demande est recevable. Après vérification et validation, la médaille est accordée et décernée par arrêtés du ministre du Travail. Le salarié récompensé peut recevoir un ruban, un diplôme papier ou une médaille en argent dont les frais de frappe et d'achat seront à la charge du salarié ou de l'employeur, s'il le souhaite.

Par ailleurs, l'employeur a la possibilité d'accorder une prime à son salarié récompensé, en vertu d'une convention collective, d'un usage d'entreprise ou d'une décision unilatérale de l'employeur.



⁸ Le stage doit s'intégrer à une formation professionnelle, sont exclus les stages de nature non professionnelle

⁹ En outre, si elles sont de courte durée, pas d'incidence

¹⁰ 18 pour la médaille d'argent, 25 pour la médaille de vermeil, 30 pour la médaille d'or et 35 pour la grande médaille d'or.

¹¹ Si le taux d'incapacité est situé entre 50 et 75%, il y a une réduction de moitié. De 75% et plus, la condition d'ancienneté n'est plus requise pour la médaille d'argent. Pour l'or, il conviendra d'attendre 4 ans de plus et la grande médaille d'or 2 ans et demi plus tard. Si 100% d'incapacité, la grande médaille d'or est d'office attribuée.

¹² Cerfa n°11796*01 pour les salariés habitant en France et Cerfa n°11797*01 pour les salariés résidant hors de France

¹³ A savoir le préfet, la DIRECCTE ou l'ambassadeur