



Yourcegid
Solutions de gestion

**RESSOURCES
HUMAINES**
Médaille du travail

MÉDAILLE DU TRAVAIL

RHP

www.cegid.fr/rh

Optimiser le calcul des engagements au titre de la Médaille du travail

Le module Médaille du Travail garantit une gestion optimisée du calcul des engagements au titre de la Médaille du travail, dans le respect des obligations légales et les recommandations du Conseil National de la comptabilité (2003 R-01).

Principes Généraux

Les Médailles du Travail sont avant tout des distinctions honorifiques fonction de l'ancienneté du salarié :

- 20 ans : Médaille d'argent
- 30 ans : Médaille de vermeil
- 35 ans : Médaille d'or
- 40 ans : Médaille 'grand or' ou grande médaille d'or

Une ancienneté réduite est instaurée pour les salariés dont l'activité présente un caractère de pénibilité et qui justifient d'un âge de départ à la retraite inférieur à l'âge de la retraite dans le régime général (soit 60 ans). Les différentes médailles sont susceptibles d'être accordées après respectivement 18, 25, 30 et 35 ans.

La demande est à l'initiative du salarié et la gratification n'a pas de caractère obligatoire.

Toutefois, la plupart des grandes entreprises tiennent à accompagner la remise des médailles d'une gratification financière.

Au cas où il y a versement d'une gratification lors de l'attribution de la médaille, le niveau et le mode de calcul de celle-ci sont laissés à la discrétion de l'employeur

Néanmoins, ces gratifications sont souvent régies par un accord interne à l'entreprise.

L'engagement Médailles du Travail fait partie du passif social de l'entreprise.

À ce titre et conformément à la norme IAS 19 relative aux avantages du personnel, les entreprises doivent procéder annuellement à l'évaluation de cet engagement Médaille du Travail et le provisionner.

Grande souplesse de paramétrage

De multiples critères sont disponibles pour définir les différentes catégories Médaille du Travail : catégorie, convention collective, coefficient, société...

En fonction des différentes catégories, les tables pourront être affinées :

- Tables de mortalité pour calculer la probabilité d'être en vie à cette date
- Turn-over pour calculer la probabilité d'être présent à la date de l'obtention de la médaille
- Taux d'augmentation des salaires pour actualiser éventuellement la gratification
- Taux d'inflation
- Mode de calcul de la gratification
- Nombre d'années pour avoir la médaille

Ainsi que d'autres éléments selon les conditions d'attribution dans l'entreprise comme l'âge limite d'obtention de la médaille, un seuil maximum de gratification...

Anticiper en simulant

Les simulations sont instantanées et plusieurs hypothèses peuvent être étudiées pour une même date d'arrêt. Les états de suivi pré-livrés sont disponibles en prévisualisation écran ou en impression directe.

Une ergonomie et une gestion par processus conçues pour productivité et performance au quotidien

- Une navigation graphique à partir d'un menu arborescent pour une gestion intuitive offrant confort d'exploitation, visibilité et souplesse : un véritable « bureau utilisateur » entièrement personnalisable.
- Une visibilité optimum sur tous les thèmes des dossiers salariés, accessibles en un seul clic.
- Une gestion par processus à définir en fonction de l'organisation et des objectifs de l'entreprise, simplement mis en œuvre grâce aux options graphiques proposées et au choix de favoris.