

Dernière mise à jour le 27 octobre 2017

Comment vérifier que le minimum conventionnel est bien respecté ?

Vous devez réaliser le bulletin de paie de votre salarié et vous vous posez la question de savoir comment respecter le minimum conventionnel auquel il ouvre droit. La présente fiche pratique vous aide dans votre pratique...

Sommaire

- Rappel sur l'obligation d'un employeur
- La fixation d'un salaire minimum conventionnel
- Minimum conventionnel < Smic : c'est possible ?
- Minimum conventionnel et augmentation de salaire
- Comment vérifier le respect du minimum conventionnel ?
- Comment traiter les primes payées en cours d'année ?
- Une vérification « au mois le mois » ?

Rappel sur l'obligation d'un employeur

2 sortes de « respect »

L'employeur a l'obligation de respecter :

1. Le Smic légalement fixé ;
2. Mais également le salaire minimum prévu par la convention collective.

A défaut d'accord sur les salaires, une « recommandation patronale » peut également avoir forme de respect à observer.

La fixation d'un salaire minimum conventionnel

Selon classification ou coefficient

La rémunération minimale qui doit être versée au salarié est celle qui correspond :

- À sa classification
- Ou à son coefficient.

Pour cela, il convient de se référer aux fonctions réellement exercées par le salarié

Cour de cassation chambre sociale Audience publique du mercredi 18 mars 1992
N° de pourvoi: 89-43026 Publié au bulletin

Minimum conventionnel < Smic : c'est possible ?

Dans ce cas, il convient d'avoir à l'esprit le principe suivant :

- Le minimum professionnel peut être inférieur au Smic ;
- Sous réserve que la rémunération versée ne soit pas inférieure au Smic mensuel.

Minimum conventionnel et augmentation de salaire

Vérifier la rémunération réellement versée

Dans le cas où le salarié percevrait une rémunération qui serait supérieure à celle fixée de façon conventionnelle, l'augmentation du minimum conventionnel n'a aucune conséquence (sauf stipulations contraires).

Exemple concret :

- Un salarié X perçoit une rémunération brute de 2.000 € ;
- Le minimum conventionnel est fixé à 1.700 € ;
- Une augmentation de 2% intervient portant ce minimum à 1.734 € ;
- Le salarié ne peut prétendre à l'augmentation de salaire.

En d'autres termes, le salarié n'est pas en droit d'exiger que le « différentiel » entre sa rémunération versée et le salaire minimum conventionnel soit respecté.

Cour de cassation chambre sociale Audience publique du jeudi 15 mai 2014
N° de pourvoi: 12-24667 Non publié au bulletin

Point à vérifier

Un point de vigilance est à noter, c'est celui qui prévoirait une « augmentation des salaires réels », dans ce cas le salarié, nonobstant le fait qu'il soit payé au-delà du minimum conventionnel, devra être augmenté.

Comment vérifier le respect du minimum conventionnel ?

Étape 1 : vérifier la convention collective

Assez fréquemment, les éléments à prendre en compte pour vérifier que le salaire minimum est respecté sont prévus par la convention collective.

Conséquence directe, les éléments de rémunération qui ne sont pas exclus par la convention collective doivent obligatoirement être pris en compte, quel que soit leur objet, la Cour de cassation a statué sur le sujet dans un arrêt de 2002.

Cour de cassation chambre sociale Audience publique du mardi 7 mai 2002
N° de pourvoi: 00-40354 Publié au bulletin

Étape 2 : que faire en l'absence de précision ?

Si la convention collective n'apporte pas de précision, il faut alors inclure dans les éléments permettant de vérifier si le minimum conventionnel a été respecté :

- Les primes en relation directe avec l'exercice de l'activité professionnelle;

Cour de cassation chambre sociale Audience publique du mercredi 8 juin 1994
N° de pourvoi: 91-41166 Non publié au bulletin

- Et même une prime visant à « maintenir le pouvoir d'achat ».

Cour de cassation chambre sociale Audience publique du mercredi 7 avril 2010
N° de pourvoi: 07-45322 Publié au bulletin

Étape 3 : et en cas de rémunération composée d'un fixe et d'un pourcentage sur le CA ?

Dans ce cas précis, doivent être totalisées :

- Les sommes versées de façon fixe ;
- Avec le pourcentage sur le chiffre d'affaires.

Cour de cassation du 15 décembre 1982, pourvoi n° 80-41008

Comment traiter les primes payées en cours d'année ?

Les primes payées en cours d'année en contrepartie ou à l'occasion du travail doivent être prises en compte pour vérifier si l'employeur respecte le salaire minimum **pour le mois** où elles ont été effectivement versées.

Exemples de primes ayant été exclues

- Prime de pause

Extrait de l'arrêt :

Mais attendu qu'en l'absence d'indication contraire de la convention collective applicable, les primes qui ne constituent pas une contrepartie directe du travail effectué ne peuvent être prises en compte pour vérifier l'application du salaire minimum conventionnel ;

Et attendu qu'abstraction faite d'un motif erroné critiqué par la deuxième branche du moyen, le conseil de prud'hommes, qui a constaté que les pauses n'étaient pas considérées comme du temps de travail effectif et que les primes de pause étaient payées sans contrepartie d'un travail supplémentaire, a exactement décidé que le paiement des temps de pause ne doit pas être considéré comme un élément de salaire pour le calcul du salaire minimum conventionnel applicable au salarié ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Cour de cassation chambre sociale Audience publique du mercredi 2 juillet 2008

N° de pourvoi: 06-45987 Non publié au bulletin

- Prime de résultat aléatoire

Extrait de l'arrêt :

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande, l'arrêt énonce qu'il résulte des notes internes qu'un budget de primes est alloué aux responsables hiérarchiques qui décident de sa répartition après un entretien avec le collaborateur, et que la prime, correspondant à un pourcentage de la masse salariale déterminé tous les ans après négociation avec les organisations syndicales dans le cadre de la négociation annuelle et qui fait l'objet tous les ans pour tous les collaborateurs qui peuvent y prétendre d'un examen personnalisé d'évaluation, est un élément de salaire qui entre en conséquence dans le calcul des minima conventionnels ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté qu'il s'agissait d'une prime "manifestant la reconnaissance de l'effort et/ou de la performance au cours de l'année passée", de sorte qu'elle présentait un caractère aléatoire exclusif de sa prise en compte dans le calcul du minimum conventionnel garanti, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 13 février 2003, entre les parties, par la cour d'appel de Rennes ;

Cour de cassation chambre sociale Audience publique du mercredi 20 avril 2005

N° de pourvoi: 03-42721 Publié au bulletin

Une vérification « au mois le mois » ?

Ainsi que l'a clairement indiqué la Cour de cassation, les excédents **mensuels** ne peuvent pas compenser les **manques** de certains mois.

En d'autres termes, à l'instar de ce qui existe en matière de vérification du Smic mensuel, il convient de vérifier si le minimum conventionnel a été respecté ou non, sans tenir compte des rémunérations versées sur les mois précédents ou suivants.

Ce principe peut également s'exprimer comme suit :

- Si le salarié n'a pas perçu **chaque mois** le minimum conventionnel ;
- Il ouvre droit à un rappel de salaire ;
- Même s'il a reçu, pour d'autres mois, une rémunération supérieure au minimum conventionnel.

Extrait de l'arrêt :

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande en paiement d'un rappel de salaire fondée sur l'application d'un coefficient 360 et d'un taux horaire de 6,36 euros, l'arrêt retient que, même en tenant compte de ce taux horaire, l'intéressé a perçu, entre le 1er janvier 2004 et le 30 avril 2008, un salaire conventionnel de 168 595,41 euros alors que le minimum conventionnel était de 152 100 euros pour cette période ;
Qu'en statuant ainsi, alors que le salaire aurait dû être comparé au salaire minimum mois par mois, en n'incluant les éléments de rémunération à périodicité plus étendue que le mois que pour les mois correspondant à leur date de versement normal, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute M. X... de sa demande en paiement d'un rappel de salaire fondée sur l'application d'un coefficient 360 et d'un taux horaire de 6,36 euros et d'un rappel de congés payés sur les commissions perçues, l'arrêt rendu le 10 juillet 2012, entre les parties, par la cour d'appel de Colmar ; remet, en conséquence, sur ces points, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Colmar, autrement composée ;

Cour de cassation chambre sociale Audience publique du mercredi 2 juillet 2014

N° de pourvoi: 12-25752 Non publié au bulletin

Sauf dispositions conventionnelles contraires

À toute règle dans le métier de la paie, existe toujours une exception !

Ainsi, le principe édicté au point précédent (vérification au « mois le mois ») est à respecter sauf :

- Dispositions conventionnelles contraires.

Extrait de l'arrêt :

Attendu, cependant, que sauf dispositions conventionnelles contraires, les primes payées en cours d'année en contrepartie ou à l'occasion du travail, doivent être prises en compte dans la détermination du salaire minimum pour le mois où elles ont été effectivement versées, d'éventuels excédents mensuels ne pouvant se compenser avec les insuffisances constatées pour d'autres mois, lesquelles ouvrent droit au paiement de salaires ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, sans rechercher si la convention collective appliquée contenait des dispositions contraires, le conseil de prud'hommes a privé sa décision de base légale, au regard du texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, le jugement rendu le 9 avril 2001, entre les parties, par le conseil

de prud'hommes de Lille ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit jugement et, pour être fait droit, les renvoie devant le conseil de prud'hommes de Douai ;

Cour de cassation chambre sociale Audience publique du mercredi 17 septembre 2003

N° de pourvoi: 01-43029 Publié au bulletin