

ASSIETTE DE LA RÉMUNÉRATION MINI CONVENTIONNELLE

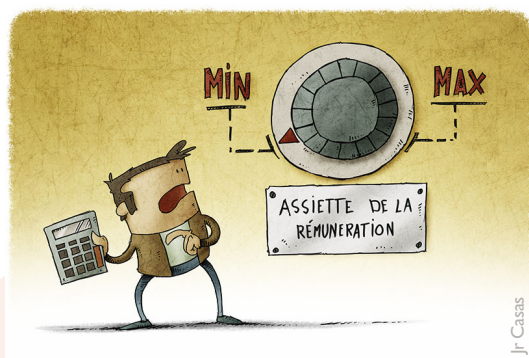
La rémunération minimale conventionnelle est le salaire minimum fixé par une convention collective par classification ou par coefficient que tous les employeurs doivent respecter si ladite convention leur est applicable¹. Il ressort d'ailleurs de la jurisprudence que « les parties liées par un contrat de travail ne peuvent déroger par un accord particulier, sauf dispositions plus favorables pour le salarié, aux stipulations de la convention collective dont elles relèvent »².

NB : Les parties au contrat de travail ont toujours la possibilité de fixer un salaire au-dessus du minimum conventionnel.

Ainsi, pour vérifier le respect de l'application du salaire minimum fixé par la convention collective, il convient de prendre en compte certains éléments de rémunération et d'en exclure d'autres.

Respect du minimum conventionnel et l'assiette de comparaison

L'assiette de comparaison correspond à l'ensemble des sommes prises en compte pour apprécier le respect du minimum conventionnel. En principe, les éléments de rémunération à prendre en compte



sont définis par l'accord ou la convention collective qui a fixé le salaire minimum.

Appréciation du minimum conventionnel

Pour l'appréciation du respect du minimum conventionnel, l'accord national des ingénieurs et cadres (article 23) stipule que « les appointements minima garantis comprennent les éléments permanents de la rémunération, y compris les avantages en nature. »

Par ailleurs, cet accord exclut de l'assiette de vérification « les libéralités à caractère aléatoire, bénévole ou temporaire »³.

Ainsi, à l'exception des libéralités à caractère aléatoire, bénévole ou temporaire, tous les autres éléments de rémunération sont pris en compte.

NB : Le salarié qui conteste le respect du salaire minimum conventionnel doit en amont vérifier la convention collective applicable à son entreprise afin de s'assurer des éléments

de rémunération à prendre en compte et à exclure de l'assiette de comparaison.

Il peut arriver que certaines conventions collectives ne définissent pas précisément les éléments de rémunération à prendre en compte ou à exclure de l'assiette de comparaison. Dans ce cas, il

conviendra de faire application des règles jurisprudentielles. Selon une jurisprudence constante⁴, à défaut de précisions conventionnelles sur les éléments de rémunération à prendre en compte pour l'appréciation du minimum conventionnel, il faut tenir compte « de toutes les sommes perçues en contrepartie ou à l'occasion du travail ».

Exemples : prime d'insalubrité ; prime de rendement ou de production (sauf s'il s'agit d'une libéralité)⁵ ; les commissions⁶...

À savoir : sauf stipulations conventionnelles contraires, le respect du salaire minimum conventionnel est apprécié mois par mois. La Cour de cassation⁷ considère qu'en l'absence de dispositions conventionnelles contraires, « le 13^e mois devait être pris en compte dans la détermination du salaire minimum conventionnel pour le ou les mois où il avait été effectivement versé ».

¹ Article L 2262-1 Code du travail.

² Cass. soc. 3 mars 1988, n° 85-44.816 ; Cass. soc. 6 juillet 1994, n° 90-45.206.

³ Les libéralités sont des sommes ponctuelles qui relèvent du « seul bon vouloir » de l'employeur. Il n'y a ni engagement de sa part ni usage, il décide de façon discrétionnaire si oui ou non il verse la prime et décide également de son montant qui peut varier à la hausse

comme à la baisse.

⁴ Cass. soc. 16 juin 1982, n° 80-40.691 ; Cass. soc. 7 janvier 1988, n° 85-44.704 ; Cass. soc. 4 juin 2002, n° 00-41.140.

⁵ Cass. soc. 19 mars 1986, n° 83-41.462.

⁶ Cass. soc. 7 avril 2004, n° 01-43.563.

⁷ Cass. soc. 17 février 1999, n° 96-45.671 ; Cass. soc. 14 novembre 2018, n° 17-22.539.