

## LIBERTÉ CONTRACTUELLE ET SES LIMITES

---

### PRINCIPE : LA LIBRE FIXATION DU SALAIRE

Dans le principe, le salaire est fixé d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

L'employeur est libre, dans son pouvoir de direction de l'entreprise, et sauf discrimination injustifiée, de décider des augmentations de rémunérations qui ne lui sont pas imposées par la loi, les conventions collectives ou le contrat de travail.

*Soc. 9 juillet 1985 - Bull. civ. V, n° 419*

### EXCEPTIONS : PRINCIPE D'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

☞ *Selon la Cour de Cassation, les dispositions relatives à l'égalité de rémunération entre hommes et femmes ne sont qu'une application de la règle plus générale "à travail égal, salaire égal" énoncée dans le Code du Travail. En conséquence, l'employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés de l'un ou l'autre sexe, pour autant que les salariés en cause soient placés dans une situation identique.*

*Cass. soc. 29 octobre 1996 - Sté Delzongle c/ Ponsolle*

À l'inverse, l'employeur peut procéder à une individualisation des salaires lorsque l'écart de rémunération repose sur des éléments objectifs.

#### **Exemple**

*N'est pas illicite, le système appelé "ranking" consistant à classer les salariés en différentes catégories en fonction de leurs performances professionnelles et à fixer l'augmentation des salaires en relation avec ce classement. Pour être licite, ce système doit toutefois répondre aux conditions suivantes :*

- être porté à la connaissance du salarié ;
- ne pas être fondé sur des éléments subjectifs ou discriminatoires ;
- s'appuyer sur des critères préétablis, objectifs, connus, contrôlables et non disciplinaires.

*CA Grenoble 13 novembre 2002 ch sociale, Syndicat CFDT de la métallurgie Sud-Isère et a c/ SA Hewlet Packard*

De la même façon, le fait que le salarié ait été embauché postérieurement à la mise en place d'une réduction du temps de travail, le place dans une situation différente de celle des autres salariés embauchés avant.

*Cass. soc. 1<sup>er</sup> décembre 2005 – Sté Transports de Tourisme de l'Océan c/ Gaudon*

La disparité de rémunération entre deux salariés peut également être justifiée par la différence de qualité de leur travail reposant sur des éléments objectifs fournis par l'employeur.

*Cass. soc. 8 novembre 2005 - De Souza c/ Société Saint-Jacques Hôtel*

L'ancienneté peut de la même façon justifier une différence de traitement entre un salarié employé sous CDD et le salarié qu'il remplace lorsqu'elle n'est pas prise en compte par une prime d'ancienneté distincte du salaire de base.

*Cass. soc. 17 mars 2010 - Sté DCN services c/ Dalmasso*

Enfin, les diplômes utiles à l'exercice des fonctions occupées, constituent une raison objective et pertinente justifiant une différence de rémunération entre des salariés effectuant un même travail.

*Cass. soc. 17 mars 2010*

À l'inverse, le versement de primes variables dont la fixation et le montant sont laissés à la libre appréciation de l'employeur est contraire au principe « à travail égal salaire égal ». En effet, le versement d'une prime doit reposer sur des éléments objectifs et pertinents.

*Cass. soc. 30 avril 2009*

Les règles d'attribution de l'avantage doivent être préalablement définies et contrôlables.

*Cass. soc. 27 mars 2007*

### Charge de la preuve

S'il appartient au salarié qui invoque une atteinte au principe "à travail égal, salaire égal" de soumettre au juge les éléments de fait susceptibles de caractériser une inégalité de rémunération, il incombe à l'employeur de rapporter la preuve d'éléments objectifs justes confirmant cette différence.

*Cass. soc. 28 avril 2004 - Sté Staus Transport de voyageurs c/ Hoarau et a.*

## NON DISCRIMINATION ENTRE HOMMES ET FEMMES

L'employeur est tenu, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, de verser une rémunération équivalente (entre hommes et femmes).

*Article L. 3221-2 du Code du travail*

Par rémunération, il faut entendre le salaire de base plus tous les avantages en nature ou en espèces versés par l'entreprise au salarié. Sont considérés comme travaux de valeur égale, ceux qui exigent un ensemble comparable de connaissances professionnelles, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charges physiques ou nerveuses.

### Exemple

■ *l'avenant d'une convention collective prévoit, au profit des seules mères de famille, un congé supplémentaire de 2 jours ouvrés par enfant à charge de moins de 15 ans. Un second avenant, intervenu postérieurement, étend aux agents des deux sexes le bénéfice du congé supplémentaire.*

*Des salariés obtiennent l'application rétroactive de ce texte (dans la limite de la prescription quinquennale applicable en matière de salaire) sous la forme d'une indemnité compensatrice de congés payés. La convention collective, avant sa rectification par le second avenant, était en effet discriminatoire au sens de l'article L. 3221-2 du Code du travail pour les salariés pères de famille.*

*Cass. soc. 9 avril 1996 - CPAM du calvados c/ Brunet et autres*

■ *un accord d'entreprise prévoit, au profit des seules mères de famille, une prime de naissance ou d'adoption d'un montant de 305 €. Le même accord prévoit, par ailleurs, le versement d'une allocation mensuelle pour frais de garde au bénéfice des mères de famille, des pères de famille célibataires, veufs ou divorcés élevant seuls leurs enfants. Suite à l'action engagée par des salariés de l'entreprise, la Cour de Cassation considère que ces sommes doivent, en vertu notamment de l'article L. 3221-2 du Code du travail, être versées dans les mêmes conditions pour les hommes et les femmes.*

*Cass. soc. 8 octobre 1996 - Sté Renault c/ Chevalier et autres*

Une salariée, responsable des ressources humaines, du juridique et des services généraux, estimait qu'elle subissait une différence de traitement avec ses collègues masculins, directeurs chargés de la politique commerciale et des finances de l'entreprise. Selon les juges, la salariée a été victime de discrimination salariale. En effet, l'intéressée et ses collègues masculins, membres comme elle du comité de direction, ont une identité de niveau hiérarchique, de classification, de responsabilités, et une importance comparable dans le fonctionnement de l'entreprise. Chaque poste exige des capacités comparables et représente une charge nerveuse du même ordre.

L'ensemble de ces éléments caractérisent un travail de valeur égale. Pour une ancienneté plus importante et un niveau d'études similaire, la salariée percevait une rémunération inférieure à celle de ses collègues masculins, ce qui justifiait la condamnation de l'entreprise à des rappels de salaire.

*Cass. soc. 6 juillet 2010*

■ *à l'opposé, le principe d'égalité des rémunérations entre hommes et femmes ne s'oppose pas au versement d'une allocation forfaitaire aux seuls travailleurs féminins qui partent en congé de maternité dès lors que cette allocation est destinée à compenser les désavantages professionnels liés pour ces travailleurs à l'éloignement de leur travail.*

*Cass. soc. 21 mars 2000 - Diot c/ Renault SA*

## Preuve

Il appartient au salarié qui se prétend lésé par une mesure discriminatoire de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de caractériser une atteinte au principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes.

Il incombe, par ailleurs, à l'employeur, s'il conteste le caractère discriminatoire de cette mesure, d'établir que la disparité de situation ou la différence de rémunération constatée est justifiée par des critères objectifs, étrangers à cette discrimination fondée sur le sexe.

*Cass. soc. 23 novembre 1999 - Scillier c/ CEA*

## Sanctions

Les dispositions des contrats de travail, conventions collectives ou accords collectifs discriminatoires sont nulles de plein droit. La rémunération du salarié fait alors l'objet d'une régularisation sur la base de la rémunération la plus élevée.

*Article L. 3221-7 du Code du travail*

Lorsqu'un salarié, délégué syndical, accomplit avec un coefficient identique (même qualification et ancienneté comparable), le même travail que les autres salariés de l'atelier, avec une rémunération moindre que celle allouée à ces derniers, sans aucune explication à cette différence de traitement, la discrimination liée à l'exercice du mandat syndical est prouvée.

*Cass. soc. 12 décembre 1998 - SA Aubin c/ Chatet*

## ÉGALITÉ HOMME/FEMME : PLAN D'ACTION ET PÉNALITÉ FINANCIÈRE

### Textes

- Décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011 ;
- Article 99 de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites relatif à l'égalité professionnelle.

### Objet

Les entreprises d'au moins **50** salariés ont jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2012 pour conclure un accord collectif ou un plan d'action. À défaut, elles seront passibles d'une pénalité financière pouvant atteindre **1 %** de leur masse salariale.

### Entreprises visées par la pénalité

Sont concernées par la pénalité de **1 %**, les entreprises de **50** salariés et plus disposant ou non d'IRP (institutions représentatives du personnel), y compris en cas de carence du CE. Par entreprise, on entend :

- les employeurs de droit privé ;
- les Epic (établissements publics à caractère industriel et commercial) ;
- les établissements publics à caractère administratif lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé.

### Plan d'action

Les entreprises d'au moins **50** salariés doivent établir un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce plan d'action est intégré, dans les entreprises de moins de **300** salariés, dans le rapport annuel sur la situation économique visé à l'article L. 2323-47 du Code du travail et, dans les entreprises d'au moins **300** salariés, dans le rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes visé à l'article L. 2323-57 du même code.

*☞ Les entreprises déjà couvertes par un accord ou un plan d'action au 10 novembre 2010, ne se voient appliquer la pénalité qu'à l'échéance de l'accord, et au plus tard dans un délai de trois ans après sa conclusion. Dans tous les cas, dès lors qu'un accord relatif à l'égalité professionnelle a été conclu, l'entreprise est couverte pour la durée de cet accord, c'est-à-dire pour trois ans.*

*Circulaire du 28 octobre 2011*

### Contenu

Le contenu du plan d'action comprend :

- les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle : bilan des actions de l'année écoulée et, le cas échéant, de l'année précédente, évaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus, explication sur les actions prévues non réalisées ;
- les objectifs de progression pour l'année à venir et les indicateurs associés : définition qualitative et quantitative des mesures permettant de les atteindre, évaluation de leur coût, échéancier des mesures prévues.

*Articles R. 2323-9 modifié et R. 2313-12 anciennement D. 2323-12 du Code du travail*

### Pénalité financière

Les entreprises d'au moins **50** salariés sont passibles d'une pénalité financière d'un montant maximum de **1 %** de leur masse salariale lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord collectif relatif à l'égalité professionnelle ou, à défaut, par un plan d'action.

*Article L. 2242-5-1 du Code du travail*

### Cas d'application

L'accord collectif ou, à défaut, le plan d'action doit fixer les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre portant sur au moins :

- deux des domaines d'action mentionnés à l'article L. 2323-47 du Code du travail pour les entreprises de moins de **300** salariés ;
- trois des domaines d'action mentionnés à l'article L. 2323-57 du Code du travail pour les entreprises d'au moins **300** salariés. Ces objectifs et ces actions sont accompagnés d'indicateurs chiffrés.

*Article R. 2242-2 nouveau du Code du travail*

Les domaines d'action prévus aux articles L 2323-47 et L 2343-57 du Code du travail sont l'embauche, la formation, la promotion professionnelle, la qualification, la classification, les conditions de travail, la rémunération effective et l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

### Procédure

Lorsque l'inspecteur ou le contrôleur du travail constate qu'une entreprise n'est pas couverte par un accord collectif ou, à défaut, par un plan d'action, il met en demeure l'employeur de remédier à cette situation dans un délai de **6** mois. Cette mise en demeure se fait par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

*Article R. 2242-3 du Code du travail*

Dans le délai de **6** mois, l'employeur doit communiquer, l'accord ou le plan d'action mis en place ou modifié. S'il n'est pas en mesure de le faire, il doit justifier des motifs de la défaillance de l'entreprise.

À l'issue du délai de **6** mois, la DIRECCTE décide s'il y a lieu d'appliquer la pénalité et en fixe le taux en fonction des motifs de la défaillance de l'employeur, de sa bonne foi et des mesures prises par l'entreprise en matière d'égalité professionnelle.

Les motifs de défaillance suivants, sont pris en compte, pour diminuer le taux de pénalité :

- la survenance de difficultés économiques ;
- les restructurations ou fusions en cours ;
- l'existence d'une procédure collective en cours ;
- le franchissement du seuil d'effectifs (**50** ou **300** salariés) au cours des **12** mois précédant celui de l'envoi de la mise en demeure par l'inspecteur du travail.

*Articles R. 2242-5 et R. 2242-6 nouveau du Code du travail*

### Calcul et recouvrement de la pénalité

La pénalité est calculée sur la base des rémunérations et gains au sens de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale versés pour chaque mois entier à compter du terme de la mise en demeure par l'inspecteur du travail.

Elle est due jusqu'à la réception par l'inspection du travail de l'accord relatif à l'égalité professionnelle ou du plan d'action.

*Article R. 2242-7 nouveau du Code du travail*

L'employeur reçoit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, une notification motivée du taux de la pénalité qui lui est appliqué, dans le délai d'un mois à compter de la date d'expiration de la mise en demeure.

Il demande à l'employeur de communiquer en retour le montant des gains et rémunérations servant de base au calcul de la pénalité dans le délai d'un mois.

À défaut, la pénalité est calculée sur la base de deux fois la valeur du plafond mensuel de la Sécurité sociale par mois.

### NON DISCRIMINATION CDD - CDI

Sauf dispositions législatives expresses, et à l'exclusion des dispositions concernant la rupture du contrat de travail, les dispositions légales et conventionnelles, ainsi que celles qui résultent des usages, applicables aux salariés liés par un contrat à durée indéterminée, s'appliquent également aux salariés liés par un contrat à durée déterminée.

La rémunération perçue par un salarié en contrat à durée déterminée ne peut être inférieure à celle que perçoit, après période d'essai, un salarié sous contrat à durée indéterminée de qualification équivalente et occupant les mêmes fonctions.

*Article L. 1242-15 du Code du travail*

Cette règle s'applique aux salariés sous contrat à durée déterminée dès le premier jour de leur engagement.

*Cass. soc. 17 décembre 1996 - Cie PO European Ferries (Dover) limited c/ Castelle et autres*

#### Exemple

*Est considérée comme illicite la différence de montant d'une prime d'assiduité qui ne repose que sur la nature déterminée ou non de la durée du contrat de travail.*

*Cass. soc. 8 avril 1998 - UMPSOS c/ Saumon*

### NON DISCRIMINATION ENTRE LES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL ET LES SALARIÉS À TEMPS PLEIN

Les salariés employés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet par la loi, les conventions et les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif.

Compte tenu de la durée de leur travail et de leur ancienneté dans l'entreprise, leur rémunération est proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement ou l'entreprise.

Un usage d'entreprise ne peut, par exemple, subordonner le paiement d'une prime à l'occupation d'un emploi à temps complet.

*Cass. soc. 13 avril 1999 - Sté Ouest France c/ Busnel*

☞ *Le fait pour une convention collective, de doubler pour une salariée à mi-temps, le temps de présence nécessaire à un poste pour l'accès à un coefficient supérieur ne constitue pas une discrimination.*

*Cass. soc. 9 avril 1996 - Soufflet c/ CPAM de la Marne*



## RESPECT DU SMIC

### CHAMP D'APPLICATION

#### *Article L. 3231-1 du Code du travail*

La réglementation du SMIC s'applique aux salariés relevant :

- des professions industrielles et commerciales ;
- des professions agricoles ;
- des professions libérales ;
- des offices publics et ministériels ;
- aux employés de maison.

*Cass. soc. 31 mars 1982 - Bull. V, n° 242*

- aux concierges et gardiens d'immeubles.

*Cass. soc. 23 juin 1982 - Bull. civ. V, n° 411*

- aux travailleurs à domicile ;
- aux assistantes maternelles ;
- au personnel des sociétés civiles, des syndicats professionnels, des sociétés mutualistes, des organismes de Sécurité sociale qui n'ont pas le caractère d'établissement public et des associations ou de tout organisme de droit privé quels que soient leur forme et leur objet.

Sont exclus :

- les salariés non soumis à un horaire déterminé.

Il s'agit des salariés, libres d'organiser leur activité, travaillant en dehors de tout établissement et dont l'activité ne s'inscrit pas dans le cadre d'un horaire de travail contrôlable.

#### **Exemple**

*Les VRP.*

*Cass. soc. 10 novembre 1993 - RJS 712/93, n° 1245*

☞ *En revanche, lorsque ceux-ci sont soumis à un horaire de travail déterminé, la législation du SMIC leur est applicable.*

*Cass. soc. 3 juillet 1996 - SA Média c/ Tournoux-Neveu*

### Jeunes travailleurs

Le SMIC, applicable aux jeunes travailleurs de l'un ou de l'autre sexe, âgés de moins de **18** ans et de capacité physique normale, comporte un abattement.

### Abattement

- 20 % avant 17 ans soit  $9,61 \text{ €} \times 0,80 = 7,69 \text{ €}$  au 1<sup>er</sup> janvier 2015 ;
- 10 % de 17 à 18 ans soit  $9,61 \text{ €} \times 0,90 = 8,65 \text{ €}$  au 1<sup>er</sup> janvier 2015.

L'entreprise doit verser un salaire au moins équivalent à ce minimum, sauf si la convention collective est plus favorable.

L'abattement est supprimé lorsque le jeune :

- justifie de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont il relève ;

ou

- lorsqu'il effectue un travail au rendement.

### Contrats spécifiques

Pour certains contrats, le salarié peut être rémunéré en-dessous du SMIC (apprentissage, contrat de qualification, ...).

#### *Exemple*

*Les dispositions relatives au SMIC ne sont pas applicables aux jeunes travailleurs liés par un contrat d'apprentissage.*

**Bulletin de salaire : jeune travailleur rémunéré à 90% du SMIC - Entreprise de plus de 20 salariés**

**Durée du travail à 35 heures**

**EXEMPLE :**

Jeune travailleur recruté le  
1er janvier 2015 et rémunéré à  
90 % du SMIC soit :  
 $9,61 \text{ €} \times 90 \% \times 151,67 =$   
**1 311,79€**

**BASE CSG/CRDS :**

$(\text{brut} \times 0,9825) + \text{cotisations}$   
 $\text{patronales de prévoyance :}$   
 $(1\,311,79 \times 0,9825) + 19,68$   
**= 1 308,51 €**

**TAUX ACCIDENT DU**

**TRAVAIL :**

Il est fixé à 1,20 % pour cette  
entreprise

**Réduction FILLON :**

$28,35\% \times 1\,300,87 \text{ €} = 371,89 \text{ €}$

**NET À PAYER :**

Brut Sécurité sociale - total des  
retenues salariales

**NET IMPOSABLE :**

Net à payer + CSG/CRDS  
non déductible

BULLETIN DE SALAIRE					
SALARIE			EMPLOYEUR		
Nom et Prénom :			Nom ou Raison sociale :		
Adresse :			Adresse :		
N° SS :			N° SIRET :		APE :
Emploi :			URSSAF :		
Coefficient :			Convention collective :		
Période du : 1 au 31.01.2015			Date de la Paie : 01.02.2015		
<b>SALAIRE (Base 151,67 H)</b>			<b>1 311,79</b>		
<b>SALAIRE BRUT</b>			<b>1 311,79</b>		

  

COTISATIONS SOCIALES	BASE	CHARGES SALARIALES		CHARGES PATRONALES	
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT
CRDS & CSG	1 308,51	2,90%	37,95		
CSG	1 308,51	5,10%	66,73		
ASSURANCE MALADIE	1 311,79	0,75%	9,84	12,80%	167,91
CONT.SOLIDARITÉ	1 311,79			0,30%	3,94
ASSURANCE VIEILLESSE DÉPLA.	1 311,79	0,30%	3,94		
ASSURANCE VIEILLESSE					0,00
TA	1 311,79	6,85%	89,86	8,50%	111,50
Totalité	1 311,79			1,80%	23,61
ALLOCATIONS FAMILIALES	1 311,79			3,45%	45,26
ACCIDENT DU TRAVAIL					0,00
Totalité	1 311,79	variable		1,20%	15,74
FNAL DÉPLAFONNÉ	1 311,79			0,50%	6,56
VERSEMENT TRANSPORT	1 311,79			2,70%	35,42
CHÔMAGE/FNGS	1 311,79	2,40%	31,48	4,30%	56,41
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE					
ARRCO	1 311,79	3,10%	40,67	4,65%	61,00
AGFF	1 311,79	0,80%	10,49	1,20%	15,74
PRÉVOYANCE	1 311,79			1,50%	19,68
RÉDUCTION FILLON					-371,89
<b>TOTAL DES RETENUES</b>			<b>290,96</b>		<b>190,87</b>

  

<b>NET À PAYER</b>	<b>1 020,84</b>
<b>CRDS &amp; CSG</b>	<b>37,95</b>
<b>NET IMPOSABLE</b>	<b>1 058,78</b>

Payé le : \_\_\_\_\_ Par virement du : \_\_\_\_\_  
*Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée*



## FIXATION DU SMIC

### OBJECTIF

Il s'agit de garantir un salaire horaire minimum, un pouvoir d'achat aux salariés les moins rémunérés. Le SMIC permet également à ces salariés de participer au développement économique de la nation.

*Article L. 3231-2 du Code du travail*

### RÉVISION OBLIGATOIRE

Lorsque l'indice du prix national à la consommation atteint un niveau correspondant à une augmentation de **2 %** (par rapport au précédent indice), le SMIC est relevé, dans les mêmes proportions, le mois suivant la publication de l'indice.

*Article L. 3231-5 du Code du travail*

Le SMIC est révisé chaque année afin d'assurer aux salariés, dont les rémunérations sont les plus faibles, une participation au développement économique de la Nation.

Le SMIC est fixé avec effet au 1<sup>er</sup> janvier dans les conditions suivantes : la Commission Nationale de la Négociation Collective reçoit du gouvernement une analyse des comptes économiques de la Nation et un rapport sur les conditions économiques générales. Elle délibère sur ces éléments et, compte tenu des modifications déjà intervenues en cours d'année, elle transmet au gouvernement un avis motivé.

Le gouvernement fixe, par décret en conseil des ministres, le nouveau taux du SMIC.

*Article L. 3231-7 du Code du travail*

En aucun cas, l'accroissement annuel du pouvoir d'achat du SMIC ne peut être inférieur à la moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat des salaires horaires moyens enregistrés par l'enquête trimestrielle du ministère du travail.

L'augmentation doit être au moins égale à **50 %** de celle des salaires réels.

### Révision facultative

En cours d'année, un décret en conseil des ministres peut porter le SMIC à un niveau supérieur à celui qui résulte de l'évolution des prix.

## Respect du SMIC

Le SMIC constitue un minimum horaire pour chaque heure de **travail effectif**.

L'appréciation se fait dans le cadre de chaque échéance de paie (sans régularisation possible d'un mois sur l'autre).

Il est applicable à tous les salariés, quel que soit le mode de rémunération pratiqué. Il concerne également les salariés payés au rendement, à la tâche.

*Cass. soc. 16 décembre 1981 - Bull. civ. V, n° 971*

### Exemple

*Un salarié, embauché en qualité de représentant monocarte, licencié par son employeur, fait une demande en paiement des salaires en arguant du non-respect de la législation du SMIC par son employeur. Ce dernier estime ne rien lui devoir car la salariée est rémunérée à la commission et qu'elle n'a réalisé aucune vente. La salariée obtient gain de cause (rémunération à hauteur du SMIC) car elle était soumise à un **horaire de travail déterminé**.*

*Cass. soc. 22 mai 1996 - Sté Centrale du Meuble c/ Forestier*

<p><b>SMIC mensuel (brut)</b></p> <p><b>Base 169 heures :</b></p> <p><b>soit au 1<sup>er</sup> janvier 2015 : <math>(9,61 \times 151,67) + (17,33 \times 9,61 \times 1,25) = 1\ 665,73</math> €</b></p> <p><b>Base 151,67 heures :</b></p> <p><b>soit au 1<sup>er</sup> janvier 2015 : <math>9,61 \times 151,67 = 1\ 457,55</math> €</b></p>
--

*Cass. soc. 17 octobre 2012*

Pendant les pauses, les salariés ne sont pas à la disposition de l'employeur. Ces temps ne constituent pas, par conséquent, du temps de travail effectif. Les primes les rémunérant, n'étant pas la contrepartie du travail, doivent être exclues du salaire à comparer au SMIC.

## Sanction du non-respect du SMIC

### Domage-intérêt

Le fait pour l'employeur de ne pas verser une rémunération au moins égale au salaire minimum de croissance cause nécessairement un préjudice au salarié dont il appartient au juge d'apprécier le montant.

*Cass. soc. 29 juin 2011 n° 10-12.884 (n° 1628 FS-PB), Belhocine c/ Sté Loisirs 2000*

### Sanctions pénales

Le fait de payer un salarié en dessous du SMIC expose d'autre part l'employeur à des sanctions pénales :

Selon cet article :

Est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe (**1 500 €**), le fait de payer :

- les salaires inférieurs au salaire minimum de croissance ;
- des rémunérations inférieures à la rémunération mensuelle minimale prévue pour les apprentis. L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés rémunérés dans des conditions illégales. La récidive est réprimée conformément aux articles 132-11 et 132-15 du Code pénal (**3 000 €**).

En cas de pluralité de contraventions entraînant des peines de récidive, l'amende est appliquée autant de fois qu'il a été relevé de nouvelles contraventions.

*Article R. 3233-1 du Code du travail*

### Valeur du SMIC

SMIC horaire (€)	SMIC horaire (€) majoré de 25 %	SMIC horaire (€) majoré de 50 %
9,61 <sup>(*)</sup>	12,01	14,42

<sup>(\*)</sup> Applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2015

#### **SMIC mensuel (brut)**

- base **169** heures :

$(151,67 \text{ heures} \times 9,61) + (17,33 \times 9,61 \times 1,25) = 1\,665,73 \text{ €}$  ;

- base **151,67** heures :

$151,67 \text{ heures} \times 9,61 = 1\,457,55 \text{ €}$ .

#### **Jeunes travailleurs**

- avant **17** ans : abattement de **20 %** = **7,69€** ;
- entre **17** ans et **18** ans : abattement de **10 %** = **8,65 €**.

### Définition du temps de travail effectif

Le respect du SMIC horaire s'applique pour chaque heure de travail effectif.

Travail effectif	OUI	NON
Heures d'attente		X
Temps de trajet (domicile-lieu de travail) <i>Article L. 3124-4 du Code du travail</i>		X
Heures d'astreinte : - salarié n'étant pas à la disposition permanente et immédiate de l'employeur <i>Article L. 3124-5 du Code du travail</i> - temps d'intervention <i>Article L. 3124-5 du Code du travail</i>	X	X
Temps de pause sauf si le salarié est à la disposition permanente de l'employeur <i>Cass. soc. 17 octobre 2012</i>		X
Temps de repas, sauf si le salarié est à la disposition permanente de l'employeur		X
Temps d'habillage et de déshabillage <i>Article L. 3121-3 du Code du travail</i>		X

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

*Article L. 3121-1, alinéa 1<sup>er</sup> du Code du travail*

☞ *Les conventions collectives peuvent prévoir des dispositions plus favorables.*

### Éléments de salaire à retenir pour vérifier le respect du SMIC

Le salaire horaire à prendre en considération pour vérifier le respect du SMIC, est celui qui correspond à un horaire de travail effectif compte tenu des avantages en nature et des majorations diverses ayant le caractère de fait d'un complément de salaire à l'exclusion :

- des remboursements de frais professionnels ;
- des majorations pour heures supplémentaires ;
- de la prime de transport.

*Article D. 3231-6 du Code du travail*

**Éléments à prendre en compte pour vérifier le respect du SMIC**

INCLUS	EXCLUS
<p>Tous les éléments qui rémunèrent le travail personnel de base du salarié (et non d'une équipe), à l'exclusion des primes venant rémunérer une qualité supplémentaire (ancienneté) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ salaire de base</li> <li>■ avantages en nature</li> <li>■ prime de rendement individuelle</li> <li>■ pourboires</li> <li>■ prime de vacances, de 13<sup>e</sup> mois (uniquement le mois où ces éléments sont versés) <i>Cass. soc. 2 mars 1994 - Bull. civ. V n° 76</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ indemnité de fin de contrat à durée déterminée <i>Circulaire du 23 février 1982</i></li> <li>■ indemnité de non-concurrence</li> <li>■ majoration pour heures supplémentaires travail du dimanche, nuit, jours fériés <i>Article D. 3231-6 du Code du travail</i></li> <li>■ primes d'ancienneté <i>Cass. soc. 7 janvier 1985 - Bull. civ. V n° 3</i></li> <li>■ primes d'assiduité <i>Cass. soc. 19 juin 1996 - Fédération des organismes de Sécurité sociale Région Sud-Est c/Antunes et autres</i></li> <li>■ primes de danger, de froid</li> <li>■ intéressement, participation, abondement de l'employeur (PEE)</li> <li>■ frais professionnels <i>Article D. 3231-6 du Code du travail</i></li> <li>■ primes collectives <i>Exemple</i> <i>Prime de résultat fondée sur les résultats financiers de l'entreprise</i> <i>Cass. crim. 5 novembre 1996 - Guilloton et Sté CMB Alimentaire BMI</i></li> <li>■ libéralités</li> <li>■ prime de transport (salarié de la région parisienne)</li> <li>■ prime rémunérant les temps de pause <i>Cass. 21 mars 2012 - Ste Carrefour Hypermarchés</i></li> </ul>



**Bulletin de salaire : SALARIÉ RÉMUNÉRÉ AU SMIC - Entreprise de moins de 20 salariés**

**EXEMPLE :**

Salarié non cadre rémunéré au SMIC soit :

$9,61 \times 151,67 = 1\,457,55$  € mensuels

Le salarié bénéficie par ailleurs de 16 heures supplémentaires majorées à 25 %

**BASE CSG / CRDS :**

(brut \* 98,25 %) + cotisations patronales de prévoyance :  
(1 649,75 x 0,9825) + 24,75  
= 1 645,62 €

**TAUX ACCIDENT DU TRAVAIL :**

Il est fixé à 1,20 % pour cette entreprise

**DÉDUCTION PATRONALE**

elle est égale à  $16 * 1,50$  € = 24€.

**Réduction FILLON :**

Coeff :  $((0,2795/0,60) * (1,6 * (167,67 * 9,61) / 1\,649,75) - 1) = 0,2621$   
Réduction :  $1\,649,75 * 0,2621 = 432,40$  €

**NET À PAYER :**

Brut Sécurité sociale - total des retenues salariales

**NET IMPOSABLE :**

Brut SS - total des retenues + CSG/CRDS non déductible

BULLETIN DE SALAIRE					
SALARIÉ			EMPLOYEUR		
Nom et Prénom :			Nom ou Raison sociale :		
Adresse :			Adresse :		
N° SS :			N° SIRET :		APE :
Emploi :			URSSAF :		
Coefficient :			Convention collective :		
Période du : 1 au 31.01.2015			Date de la Paie : 01.02.2015		
<b>SALAIRE (Base 151,67 h)</b>		<b>1 457,55</b>			
<b>HEURES SUPPLÉMENTAIRES</b>		<b>192,20</b>			
<b>SALAIRE BRUT</b>		<b>1 649,75</b>			
COTISATIONS SOCIALES	BASE	CHARGES SALARIALES		CHARGES PATRONALES	
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT
CRDS & CSG	1 645,62	2,90%	-47,72		
CSG	1 645,62	5,10%	-83,93		
ASSURANCE MALADIE	1 649,75	0,75%	-12,37	12,80%	211,17
CONTRIB.SOLIDARITÉ	1 649,75			0,30%	4,95
ASSURANCE VIEILLESSE DÉPL.	1 649,75	0,30%	-4,95		
ASSURANCE VIEILLESSE					
TA	1 649,75	6,85%	-113,01	8,50%	140,23
Totalité	1 649,75			1,80%	29,70
ALLOCATIONS FAMILIALES	1 649,75			3,45%	56,92
ACCIDENT DU TRAVAIL					
Totalité	1 649,75	variable		1,20%	19,80
CHÔMAGE/FNGS					
TA	1 649,75	2,40%	-39,59	4,40%	72,59
Déduction cotisation HS	16,00			1,50	-24,00
FNAL PLAFONNÉ	1 649,75			0,10%	1,65
VERSEMENT TRANSPORT	1 649,75			2,70%	44,54
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE					
ARRCO	1 649,75	3,10%	-51,14	4,65%	76,71
AGFF	1 649,75	0,80%	-13,20	1,20%	19,80
PRÉVOYANCE	1 649,75			1,50%	24,75
RÉDUCTION FILLON					-432,40
<b>TOTAL DES RETENUES</b>			<b>-365,91</b>		<b>246,39</b>
<b>NET À PAYER</b>		<b>1 283,83</b>			
<b>CRDS &amp; CSG</b>		<b>47,72</b>			
<b>NET IMPOSABLE</b>		<b>1 331,56</b>			
Payé le :			Par virement du :		
Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée					



**Bulletin de salaire : SALARIÉ RÉMUNÉRÉ AU SMIC - Entreprise de 20 salariés et plus**

**EXEMPLE :**

Salarié non cadre rémunéré au SMIC soit :

$9,61 \times 151,67 = 1\,457,55$  € mensuels

Le salarié bénéficie par ailleurs de 16 heures supplémentaires majorées à 25 %

**BASE CSG / CRDS :**

(brut SS \* 98,25 %) + cotisations patronales de prévoyance :  
 $(1\,646,15 \times 0,9825) + 24,69 = 1\,642,03$  €

**TAUX ACCIDENT DU TRAVAIL :**

Il est fixé à 1,20 % pour cette entreprise

**Réduction FILLON :**

Coeff :  $((0,2835/0,60) * (1,6 * (167,67 * 9,61) / 1\,646,15) - 1) = 0,2675$   
Réduction :  $1\,646,15 * 0,2675 = 440,34$  €

**NET À PAYER :**

Brut Sécurité sociale - total des retenues salariales

**NET IMPOSABLE :**

Brut SS - total des retenues - CSG/CRDS non déductible

<b>BULLETIN DE SALAIRE</b>					
<b>SALARIÉ</b>			<b>EMPLOYEUR</b>		
Nom et Prénom :			Nom ou Raison sociale :		
Adresse :			Adresse :		
N° SS :			N° SIRET :		APE :
Emploi :			URSSAF :		
Coefficient :			Convention collective :		
Période du : 1 au 31.01.2015			Date de la Paie : 01.02.2015		
<b>SALAIRE (Base 151,67 h)</b>		<b>1 457,55</b>			
<b>HEURES SUPPLÉMENTAIRES</b>		<b>188,60</b>			
<b>SALAIRE BRUT</b>		<b>1 646,15</b>			
COTISATIONS SOCIALES	BASE	CHARGES SALARIALES		CHARGES PATRONALES	
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT
CRDS & CSG	1 642,03	2,90%	-47,62		
CSG	1 642,03	5,10%	-83,74		
ASSURANCE MALADIE	1 646,15	0,75%	-12,35	12,80%	210,71
CONTRIB.SOLIDARITÉ	1 646,15			0,30%	4,94
ASSURANCE VIEILLESSE DÉPL.	1 646,15	0,30%	-4,94		
ASSURANCE VIEILLESSE					
TA	1 646,15	6,85%	-112,76	8,50%	139,92
Totalité	1 646,15			1,80%	29,63
ALLOCATIONS FAMILIALES	1 646,15			3,45%	56,79
ACCIDENT DU TRAVAIL					
Totalité	1 646,15	variable		1,20%	19,75
CHÔMAGE/FNGS					
TA	1 646,15	2,40%	-39,51	4,40%	72,43
FNAL	1 646,15			0,50%	8,23
VERSEMENT TRANSPORT	1 646,15			2,70%	44,45
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE					
ARRCO	1 646,15	3,10%	-51,03	4,65%	76,55
AGFF	1 646,15	0,80%	-13,17	1,20%	19,75
PRÉVOYANCE	1 646,15			1,50%	24,69
RÉDUCTION FILLON					-440,34
<b>TOTAL DES RETENUES</b>			<b>-365,12</b>		<b>267,50</b>
<b>NET À PAYER</b>		<b>1 281,03</b>			
<b>CRDS &amp; CSG</b>		<b>47,62</b>			
<b>NET IMPOSABLE</b>		<b>1 328,65</b>			
Payé le :			Par virement du :		
<i>Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée</i>					



## RESPECT DU MINIMUM CONVENTIONNEL

La rémunération du salarié ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel. Ce minimum peut être établi :

- par branche professionnelle ou secteur d'activité ;
- pour une catégorie professionnelle.

**Le salarié ne peut renoncer à ce minimum conventionnel. Ce minimum s'apprécie au mois le mois, sauf si la convention collective prévoit des dispositions contraires. La rémunération, au titre de chacun des mois, doit être au moins égale au minimum conventionnel.**

*Cass. soc. 12 mars 1996 - Pia de Savoie c/ Lehoux*

L'employeur ne peut donc établir une moyenne sur l'année entre les mois où le salarié a perçu un salaire supérieur au minimum conventionnel et les mois où son salaire était inférieur et effectuer des compensations entre les excédents constatés certains mois et les insuffisances pour d'autres.

### Exemple

*Lorsque le salarié bénéficie d'un 13<sup>e</sup> mois, cette prime doit être prise en compte uniquement pour le mois où elle a été effectivement versée si la rémunération.*

*Cass. soc. 27 mai 1997 - Cardoso c/ SA Pellerin*

*Par contre, si une prime annuelle est versée de manière fractionnée tous les mois, elle doit être intégrée chaque mois dans le salaire à comparer au minimum conventionnel.*

*Cass. soc. 17 septembre 2003 - Czarnecki c/ Duquesnoy ès qual et a*

*Pour apprécier si un salarié a perçu une rémunération au moins égale au salaire minimum prévu par la convention collective, il convient de tenir compte de toutes les sommes liées directement à l'exécution par le salarié de sa prestation de travail.*

*Cass. soc. 23 septembre 2009 – Ste les 4 murs c/ Casella*

## A PROPOS D'UNE PRIME DE MAINTIEN DU POUVOIR D'ACHAT

Selon la jurisprudence, sauf disposition contraire de la convention collective, toutes les sommes perçues en contrepartie du travail sont prises en compte pour apprécier si un salarié a perçu une rémunération au moins égale au salaire minimum prévu par la convention collective.

*Cass. soc. 3 juillet 2008 : RJS 11/08 n° 1089*

Une prime ayant pour objet le maintien du pouvoir d'achat n'exclut pas qu'elle soit versée en contrepartie du travail

*Cass. soc. 7 avril 2010 - Sté de transports en commun de Limoges (STCL) c/ Abdelsakok*

## ÉLÉMENTS À PRENDRE EN COMPTE POUR LE RESPECT DU MINIMUM CONVENTIONNEL

INCLUS	EXCLUS
<p><i>Toutes les sommes perçues par le salarié en contrepartie ou à l'occasion du travail, sauf exceptions prévues par la convention collective</i> Cass. soc. 15.02.79 - Bull. civ. V n° 140</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ salaire de base</li> <li>■ primes de 13<sup>e</sup> mois : en principe uniquement le mois où elle est versée Cass. soc. 13 octobre 1971 Bull. civ. V n° 560</li> <li>■ prime de rendement Cass. soc. 8 novembre 1972 - Bull. civ. V n° 604</li> <li>■ avantages en nature Article D. 3231-6 du Code du travail</li> <li>■ primes conventionnelles, contractuelles ou ayant le caractère d'usage</li> <li>■ prime de maintien du pouvoir d'achat Cass. Soc. 7 avril 2010</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ prime d'ancienneté sauf dispositions conventionnelles contraires Cass. soc. 7 mai 2002 - RJS 7/02 n° 816</li> <li>■ prime d'assiduité Cass. soc. 27 mai 1997 - Cardoso c/ Sté Pellerin</li> <li>■ libéralités</li> <li>■ intéressement collectif</li> <li>■ participation aux résultats</li> <li>■ frais professionnels</li> <li>■ indemnité de non concurrence Cass. soc. 14 janvier 1988 – BCV n° 43</li> <li>■ majoration pour heures supplémentaires Article D. 3231-6 du Code du travail</li> </ul>

## MINIMUM CONVENTIONNEL ET BULLETIN DE PAYE

### Accessoires de salaire

La nature et le montant des accessoires de salaire soumis à cotisations font partie des mentions obligatoires du bulletin de paye (*article R. 3243-1 du Code du travail*). Par conséquent, un accessoire de salaire prévu par la convention collective (*exemple : prime de vacance*) doit être indiqué sur le bulletin de paye.

### Majorations du salaire minimum conventionnel

Les conventions collectives peuvent également prévoir des salaires minima assortis de majorations en fonction de différents critères dont par exemple le niveau de diplôme du salarié.

La majoration est alors prise en compte dans la fixation du salaire minimum qui doit être versé au salarié. Elle ne vient pas s'ajouter à son salaire réel.

Cette majoration ne constitue pas un accessoire du salaire mais un simple élément de détermination du salaire minimum conventionnel. L'entreprise n'est par conséquent pas tenue de la faire figurer de manière distincte sur le bulletin de paye, ni en application du code du travail (*article R. 3243-1 du Code du travail*), ni en application de la convention collective (*sauf dispositions expresses en ce sens*).

Cass. soc. 22 juin 2011

## RÉMUNÉRATION MENSUELLE MINIMALE

Tout salarié, dont l'horaire est au moins égal à la durée légale hebdomadaire du travail, doit percevoir, s'il n'est pas apprenti, un salaire au moins égal au SMIC horaire multiplié par le nombre d'heures correspondant à la durée légale du travail pour le mois considéré :

- soit : **151,67 heures x 9,61 = 1 457,55 €.**

☞ *Les salariés embauchés avant la réduction du temps de travail et dont la durée du travail a été réduite à compter de l'entrée en vigueur de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, bénéficient d'un complément différentiel de salaire.*

## CHAMP D'APPLICATION

La rémunération mensuelle minimale s'applique aux salariés :

- des professions indépendantes et commerciales ;
- des professions agricoles ;
- des professions libérales ;
- des offices publics et ministériels ;
- employés de maison ;
- concierges et gardiens d'immeubles ;
- travailleurs à domicile ;
- assistantes maternelles ;
- personnels des sociétés civiles, des syndicats professionnels, des sociétés mutualistes, des organismes de Sécurité sociale qui n'ont pas le caractère d'établissement public ;
- des associations ou de tout organisme de droit privé quels que soient leur forme et leur objet.

Sont exclus :

- les apprentis ;
- les travailleurs temporaires.

## RÉMUNÉRATION GARANTIE

La rémunération mensuelle minimale est égale au SMIC horaire multiplié par le nombre d'heures correspondant à la durée légale pour le mois.

Les heures correspondant aux fêtes légales sont comprises dans cette durée. Lorsque des accords ou conventions de mensualisation prévoient le règlement des salaires sur une base mensuelle uniforme correspondant à la durée légale du travail, la rémunération mensuelle minimale est égale au produit du SMIC multiplié par le nombre d'heures fixé par cet accord.

### Exemple

*Accord de mensualisation du 10 décembre 1977 : 151,67 heures x 9,61 = 1 457,55 € (au 1<sup>er</sup> janvier 2015).*

Cette rémunération mensuelle est réduite en cas d'absence du salarié pour les motifs suivants :

*Article L. 3232-4 du Code du travail*

- maladie, accident, maternité ;
- cessation collective du travail.

Elle est également réduite en cas d'arrivée ou de départ en cours de mois (début / fin de contrat). La réduction s'opère en fonction du nombre d'heures d'inactivité du salarié. Le salaire ne peut être réduit pour une autre cause que celles énumérées à l'article L. 3232-4 du Code du travail.

*Cass. soc. 25 mai 1993 - Bull. civ. V, n° 145*

La rémunération garantie ne peut excéder la rémunération nette qui aurait été perçue, après déduction des cotisations obligatoires, pour un travail effectif de même durée payé au taux du SMIC.

## ALLOCATION COMPLÉMENTAIRE

Lorsque, par suite d'une réduction de l'horaire autre que celle prévue à l'article L. 3232-4 du Code du travail, un salarié perçoit un salaire mensuel inférieur à la rémunération mensuelle minimale, il lui est versé une allocation complémentaire égale à la différence entre :

- la rémunération mensuelle minimale ;

et

- la rémunération qu'il a effectivement perçue.

Cette allocation est à la charge de l'employeur. Une partie de cette allocation est prise en charge par l'État. Les éléments à prendre en compte dans la rémunération perçue sont :

- les avantages en nature ;
- les majorations diverses ayant le caractère de compléments de salaire.

Sont exclus :

- les frais professionnels ;
- la prime de transport pour les salariés de la région parisienne.

### Information du salarié

Un document doit être remis au salarié à l'occasion du paiement de l'allocation complémentaire.

Ce document doit indiquer :

- le taux du SMIC ;
- le nombre d'heures correspondant à la durée légale du travail ;
- les déductions obligatoires ayant permis de déterminer le montant de la rémunération mensuelle minimale.

Ce document doit préciser également les montants du salaire et les différentes allocations constituant les éléments de la rémunération mensuelle minimale.

### Remboursement par l'État

L'État rembourse à l'employeur **50 %** de l'allocation complémentaire. Le remboursement est effectué par le préfet sur production d'états nominatifs faisant apparaître les modalités de calcul de l'allocation complémentaire attestées par l'employeur et visées par l'inspecteur du travail.

Le remboursement intervient dans un délai de **3** mois suivant l'envoi à l'inspecteur du travail ou au fonctionnaire de contrôle assimilé.

En cas de redressement ou de liquidation judiciaire, ou de difficultés financières de l'entreprise, le préfet peut, sur proposition du Directeur Départemental du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, faire procéder au paiement direct de l'allocation complémentaire aux salariés.

L'employeur doit aviser l'inspecteur du travail ou le fonctionnaire du contrôle assimilé et lui fournir toutes les indications sur les causes de cette réduction, les effectifs et les qualifications des salariés concernés.

