



Salaire minimum hiérarchique : les accords de branche peuvent inclure les primes et le 13e mois

Jurisprudence publié le **09/11/2021**, vu **852 fois**, Auteur : [Assistant-juridique.fr](https://www.assistant-juridique.fr)

Selon un avis du Conseil d'Etat, rendu jeudi 7 octobre, les accords de branche peuvent fixer le montant des salaires de base mais aussi en définir la structure, ce qui inclut les primes et le 13e mois.

C'est un petit séisme qui vient bouleverser l'ordre établi par les ordonnances travail de 2017. Alors que ces dernières prévoyaient que seul le salaire de base soit fixé par l'accord de branche, le Conseil d'État vient d'inclure les compléments de rémunération (primes, 13e mois...) dans le périmètre du salaire minimum hiérarchique (SMH), soit les salaires minimaux des collaborateurs selon leur niveau dans la hiérarchie.

Cela signifie donc que les accords d'entreprise sur les minima salariaux ne peuvent être moins avantageux que les conditions définies par l'accord de branche. « Même si depuis 2017, ces compléments de salaire peuvent être modifiés ou supprimés par accord d'entreprise, les salariés doivent obligatoirement bénéficier d'une rémunération effective au moins égale au montant des SMH défini dans l'accord de branche », a détaillé la haute juridiction.

Cette décision du 7 octobre intervient dans le cadre d'un litige qui opposait cinq syndicats du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire et la Fédération du Commerce et de la Distribution à l'administration. En cause : le refus du ministère du Travail d'étendre certaines dispositions d'un avenant conclu en 2018 à l'ensemble de la branche car sa grille des minima conventionnels intégrait le montant d'une prime de fin d'année et d'une rémunération de temps de pause.

Cette réaffirmation des prérogatives des branches professionnelles en matière de salaire minimum hiérarchique pourrait faire jurisprudence dans d'autres secteurs pratiquant les compléments de salaire.

Les syndicats se sont réjouis de cette issue, saluant une excellente nouvelle pour le pouvoir d'achat des salariés. De son côté, le ministère du Travail a « pris acte » de la décision du Conseil d'Etat : « Dans un moment où nous attendons de certaines branches qu'elles négocient pour améliorer les conditions de travail et les rémunérations de leurs salariés, cela leur donne des marges de manœuvre supplémentaires. »

Source : [helloworkplace.fr](https://www.helloworkplace.fr)

A lire : <https://www.assistant-juridique.fr/smic.jsp>

A télécharger : [Saisir le Conseil de Prud'hommes](#)

Articles sur le même sujet :

- [Guide pratique de l'association](#)
- [Guide pratique de la SARL](#)
- [Saisir le Conseil de Prud'hommes](#)
- [Sanctionner un salarié](#)
- [Licencier un salarié pour faute](#)
- [Modifier un contrat de travail](#)

- [Quelles sont les charges sociales prélevées sur un salarié ?](#)
- [Contestation d'une fiche de paie : procédure à suivre](#)
- [Salaire impayé ou en retard : recours](#)
- [Convention collective : obligatoire ou pas ?](#)
- [Rédaction du contrat de travail : avantages en nature et frais professionnels](#)
- [Heures supplémentaires : calcul, rémunération et régime](#)
- [Les différentes primes salariales](#)
- [Suppression d'une prime : conditions](#)
- [Comment déterminer la classification professionnelle du salarié ?](#)
- [Comment contester un licenciement abusif devant les prud'hommes ?](#)
- [A qui s'adresser pour régler un litige entre un employeur et son salarié ?](#)
- [Qu'est-ce qu'une transaction ? Comment en conclure une avec son employeur ?](#)
- [Les modes de rupture du contrat de travail](#)