



## Primes et minima conventionnel

Par **Eltono44**, le 27/01/2014 à 14:41

Bonjour,

Je suis actuellement dans une entreprise en tant que cadre, et je suis soumis à la convention collective des cadres de la métallurgie. Sur l'année 2013 j'ai été en-dessous du minima conventionnel, et la régularisation doit m'être versée en cette fin de mois de Janvier.

J'ai cependant une question concernant une prime dont l'attribution a eu lieu à partir de Novembre 2013. Il s'agit d'un variable mensuel, versé tous les mois à partir de deux ans d'ancienneté sur la base d'un pourcentage de la facturation. MAIS cette prime est dénommée "commission spéciale" et n'apparaît ni dans le contrat de travail ni dans la convention collective. Je rajouterai qu'il est indiqué cela dans le contrat de travail : « Les appointements minima garantis comprennent les éléments permanents de la rémunération, y compris les avantages en nature. Ils ne comprennent pas les libéralités à caractère aléatoire, bénévole ou temporaire. »

Est-il normal que cette prime soit prise en considération lors du calcul du salaire minimum conventionnel?

Merci par avance pour votre réponse.

Par **P.M.**, le 27/01/2014 à 17:41

Bonjour,

Il faudrait savoir si cette prime est prévue par un Accord d'entreprise ou si elle a un caractère permanent par une disposition autre fixant son calcul et un aspect définitif...

Par **Juriste-social**, le 27/01/2014 à 18:42

Bonjour,

Si votre convention collective ne précise pas exactement les éléments de salaire à prendre en compte pour le calcul du salaire minimum conventionnel (assez rare en pratique d'avoir une telle précision), la jurisprudence considère que toute prime ou gratification versée en contrepartie du travail doit intégrer le calcul du salaire réel en vue d'apprécier le respect des

minima conventionnels.

La prime que vous avez visée me semble intégrer le salaire réel et doit donc être prise en compte dans le calcul du minimum conventionnel.

Par **Eltono44**, le **27/01/2014 à 18:47**

Bonjour,

Merci pour votre réponse, c'est on ne peut plus clair !

Par **LEGO**, le **24/04/2014 à 07:48**

bonjour, j'ai une question sur le même sujet. Je suis également cadre de la CCN des ingénieurs et cadres de la métallurgie, sous forfait en heures annuel. Mon salaire est inférieur au conventionnel. Mon patron a intégré la part PATRONALE de la prévoyance santé (mutuelle mensuelle) en disant que c'est un avantage en nature. Qu'en pensez vous ? Du coup, je paie la mutuelle en intégralité, puisque je paie ma part salariale (normal) et aussi le part employeur, non ? Merci de me répondre !!

Par **janus2fr**, le **24/04/2014 à 08:01**

Bonjour,

Pourquoi dites-vous que vous payez la part employeur ? C'est bien l'employeur qui la paie, non ?

En revanche, depuis l'année dernière, la part employeur de la mutuelle a été ramenée dans le salaire imposable (nouvelle loi de finance) et nous payons à présent des impôts dessus.

Par **P.M.**, le **24/04/2014 à 11:40**

Bonjour,

Vous devez payer aussi des cotisation sociales dessus...

Par **janus2fr**, le **24/04/2014 à 12:07**

Pour les cotisations sociales, il n'y a pas de changement, la part mutuelle employeur reste soumise à CSG et CRDS comme avant.

Par **P.M.**, le **24/04/2014** à **14:02**

Je ne crois pas que l'internaute exprimait un changement dans sa demande d'information car au niveau fiscal il n'est pas tout récent non plus il apparaît dans la plupart des cas depuis au moins début 2014 même si c'est imposable sur les revenus 2013...

En tout cas dans l'un et l'autre cas, pour répondre précisément à son interrogation, il ne s'agit pas d'un avantage en nature à proprement parler...

Par **LEGO**, le **24/04/2014** à **21:12**

Bonsoir, merci à tous pour vos réponses. Ce que je ne comprends pas c'est : la part employeur de la mutuelle est-elle à intégrer ou pas dans le minimum hiérarchique ? Moi aussi je trouve qu'une part employeur doit être payé par l'employeur ! Je précise que c'est un contrat groupe obligatoire qui date de 2011 et depuis cette date, l'employeur l'ajoute à mes salaires pour le calcul des mini hiérarchiques.

Bonne journée à tous

Par **P.M.**, le **24/04/2014** à **21:33**

La part employeur de la prévoyance d'entreprise n'est normalement pas à intégrer au salaire pour la comparaison par rapport au minimum conventionnel et c'est pourquoi j'ai mis l'accent sur le fait qu'il ne s'agisse pas d'un avantage en nature...

Par **Samsoum**, le **05/01/2016** à **22:20**

Bonjour,

Je suis dans la même situation que @LEGO, je suis cadre de la convention cadre de la métallurgie, depuis mon embauche en 2012, mon salaire été toujours en dessous des minimums. La DRH de la société a refusé catégoriquement de corriger mon salaire et elle a préféré me verser tous une régularisation en Janvier de chaque année (sous prétexte que toute les entreprises font comme ça et en se basant également sur un article de la convention qui précise que le calcul du montant minimal se fait à la fin de l'année).

Jusqu'au là ça va, le problème est que depuis le changement de la loi de finance, la part patronale de la mutuelle est calculée dans le brut annuel, du coup je me retrouve à perdre presque 1200 euros sur l'année (part patronale de 100 euros par mois). Je me retrouve également payé de ma poche tout le tarif de la mutuelle ... (Part salariale et patronale).

La DRH m'a confirmé que c'est normal de rentrer le montant de la mutuelle dans le brut annuel en prenant compte la nouvelle loi de finance.

Votre avis svp sur ce point ! j'essaye de contacter l'inspection de travail mais sans réussite ... je suis vraiment perdu !

Merci d'avance

Par **P.M.**, le **05/01/2016** à **22:52**

Bonjour,

Pour une meilleure compréhension, il serait préférable d'ouvrir un nouveau sujet...