

FICHE PRATIQUE

LA REMUNERATION MINIMALE

L'employeur a une certaine liberté dans la fixation du salaire. Mais cette liberté n'est pas totale : il faut respecter le SMIC ou le salaire minimum conventionnel (SMC) notamment.

Pour comparer le salaire touché par le salarié avec le SMIC (ou le SMC), quelles sommes doivent être rajoutées au « simple » salaire de base ?

Ci-après un récapitulatif des règles applicables, **en l'absence** de dispositions conventionnelles.

LES SOMMES A PRENDRE EN COMPTE POUR COMPARER

Le principe est la prise en compte des éléments dont le versement est **directement lié à l'exécution du travail du salarié**.

Voici plusieurs éléments de rémunération les plus fréquemment rencontrés en plus du salaire de base : doit-on ou non les prendre en compte pour étudier le salarié est payé au salaire minimum ?

Éléments de salaire	Oui	Non
Heures supplémentaires : paiement de la majoration (25% ou 50% par exemple)		X
Heures supplémentaires : paiement de l'heure faite en plus (paiement à 100%)	X	
Prime d'ancienneté, d'assiduité, de fidélité ...		X
Primes de sujétions : astreinte, froid, salissure, danger, hauteur, insalubrité...		X
Commissions du salarié	X	
Primes d'objectif, de résultat, de qualité, liées au résultat personnel du salarié	X	
Prime pour temps de pause (temps où le salarié n'est pas à disposition de l'employeur et peut vaquer à ses occupations personnelles)		X
Prime de rendement, d'objectif, de performance, de production (directement liée au travail du salarié)	X	
Primes annuelles : 13ème mois, fin d'année, vacances	X	

Prime de non-concurrence		X
Indemnités de transport		X
Majorations pour heures de nuit, fériés, dimanche		X
Indemnité compensatrice de CP ou différentiel CP		X
Avantages en nature : logement, véhicule, eau, électricité, prise en charge de la part salariale des cotisations	X	
Prime exceptionnelle et gratification « bénévole », non contractuelle		X
Prime récurrente, fixe	X	
Bonus annuel, versé selon les résultats de l'entreprise		X
Prime attribuée globalement et également à tous les salariés de la société ou d'un même service ou d'un même métier		X
Prime de formation - qualification		X
Intéressement, participation, plans d'épargne entreprises		X
Remboursements de frais professionnels		X
Indemnités de petits et de grands déplacements		X

Pour le salaire minimum conventionnel, il faut **toujours** se référer à ce qui est prévu dans la convention.

Si la convention prévoit les éléments de rémunération à prendre en compte, ceux qui n'ont pas été exclus doivent être inclus.

Si rien n'est mentionné, dans ce cas, il faudra prendre en compte les éléments liés à l'exécution du travail du salarié (cf tableau).

LA PERIODE DE COMPARAISON

POUR LA COMPARAISON AVEC LE SMIC

Le respect de la législation sur le Smic s'apprécie **dans le cadre du mois**, l'employeur étant tenu de verser à chaque paie une rémunération au moins égale à :

Taux du Smic en vigueur x nombre d'heures de travail effectuées par l'intéressé au cours du mois

Il **n'est pas possible de pratiquer une compensation** entre plusieurs périodes de paie, en reportant un « excédent » dégagé sur un mois avec une « insuffisance » de salaire sur d'autres mois.

Pour les primes couvrant des périodes supérieures au mois (par exemple, prime de 13^e mois ou prime de vacances), la règle est la suivante : **elles ne sont prises en compte que les mois de leur versement.**

De plus, elles doivent être versées selon leur périodicité habituelle : par exemple, un employeur ne doit pas les fractionner arbitrairement en plusieurs acomptes mensuels dans le seul but de porter la rémunération versée au niveau du Smic.

POUR LA COMPARAISON AVEC LE SMC

Le salaire minimum conventionnel constitue **généralement un minimum mensuel** : dans ce cas, la règle est la même que pour le SMIC à savoir une **périodicité mensuelle**.

Mais certaines conventions collectives fixent une **grille annuelle**, ou bien une **grille mensuelle avec un « minimum annuel garanti »** en parallèle (la « **R.A.G.** » notamment).

Dans ce cas, il y a deux types de comparaison à faire :

- **Comparaison tous les mois** : il faut que le salaire mensuel perçu par le salarié soit au minimum au niveau du SMIC (ou du SMC mensuel s'il existe),
- Et **comparaison annuelle** à faire entre le salaire perçu sur l'année et la R.A.G. conventionnelle.

Lorsque **les conventions collectives expriment le minimum conventionnel en taux horaire, en général** cela implique que ce taux horaire constitue le minimum à régler au salarié x le nombre d'heures travaillées.

Les autres éléments de salaire viennent alors se rajouter et n'entrent pas en compte pour la comparaison salaire réel/salaire minimum.

Il faut donc bien regarder **les dispositions conventionnelles**.



Dans le secteur HCR, les salaires minima sont exprimés en heure.

REFERENCE DOCUMENTAIRE

Service	Service juridique
Date de création	19/08/2025
Date de mise à jour	19/08/2025
Confidentialité	Publique
Statut	Diffusé