



Paris, le 7 octobre 2021

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Salaires minima hiérarchiques (SMH) : le Conseil d'État fixe les règles

Saisi par des organisations syndicales et une organisation patronale, le Conseil d'État rend aujourd'hui une décision qui vient préciser les pouvoirs des branches professionnelles en matière de salaires minimaux, dits « salaires minima hiérarchiques » (SMH). Il juge que les accords de branche peuvent non seulement fixer le montant des SMH mais aussi en définir la structure (qui peut inclure certains compléments de salaire, comme des primes). 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.

Une ordonnance du 22 septembre 2017 a réorganisé l'articulation entre les accords de branche et les accords d'entreprise. Ce texte précise notamment que, dans certains domaines, l'accord de branche prévaut sur l'accord d'entreprise, sauf lorsque ce dernier « assure des garanties au moins équivalentes ». Parmi ces sujets, figurent notamment les salaires minima hiérarchiques (SMH), c'est-à-dire les salaires minimaux des salariés selon leur niveau dans la hiérarchie.

En mai 2018, plusieurs organisations syndicales et une organisation patronale de la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire ont, par un avenant à leur accord de branche, fixé des SMH comprenant un salaire de base, mais aussi la prime de fin d'année et la rémunération du temps de pause. Par un arrêté du 5 juin 2019, la ministre du travail a étendu l'application de cet avenant à l'ensemble des entreprises de la branche, y compris à celles qui ne sont pas adhérentes à l'une des organisations ayant signé l'avenant. Elle a néanmoins exclu du champ de cette extension certaines stipulations de l'avenant, au motif que les SMH doivent uniquement se rapporter à un salaire de base, sans les compléments de salaire.

Des organisations syndicales et patronales de la branche concernée ont saisi le Conseil d'État pour faire annuler cette limitation du champ de l'extension.

Le SMH peut s'appliquer à la rémunération effectivement perçue par les salariés, incluant le salaire de base et certains compléments de salaire

Le Conseil d'État rappelle qu'avant l'entrée en vigueur de cette ordonnance de 2017, l'accord de branche était habilité à déterminer un montant de salaire minimum. Lorsqu'il n'en déterminait pas la structure, il était jugé que ce salaire minimum s'appliquait à la rémunération effectivement perçue par les salariés, c'est-à-dire le salaire de base et les compléments de salaire. Le Conseil d'État relève que l'ordonnance du 22 septembre 2017 ne définit pas ce que recouvre la notion de salaire minimum hiérarchique (SMH) et que les travaux parlementaires ne permettent pas davantage d'éclairer sa signification. Il juge que les signataires d'un accord de branche ont toujours la possibilité de définir la structure du SMH et de prévoir qu'il s'applique à la rémunération effective du salarié, incluant le salaire de base et certains compléments de salaires.

Un accord d'entreprise peut librement fixer les primes des salariés, à condition que ces derniers perçoivent une rémunération effective au moins égale au montant des SMH

Le Conseil d'État a rappelé que si l'accord de branche peut prévoir l'existence de primes et leur montant, l'accord d'entreprise prévaut toutefois en la matière, sauf pour les primes pour travaux dangereux ou insalubres lorsque l'accord de branche le stipule, comme le précise l'ordonnance de 2017.

Le Conseil d'État indique que lorsque l'accord de branche prévoit que les SMH s'appliquent aux rémunérations effectives des salariés incluant les salaires de base et des compléments de salaire, un accord d'entreprise peut réduire ou supprimer les compléments de salaire identifiés par l'accord de branche, à condition que soit garantie aux salariés une rémunération effective au moins égale au montant du SMH fixé par l'accord de branche.

Pour ces raisons, le Conseil d'État annule l'arrêté de la ministre du travail en tant qu'il limite le champ de l'extension de l'avenant.

Une première audience publique d'instruction expérimentée à cette occasion

Pour l'instruction de cette affaire, le Conseil d'État a tenu, dans le cadre de l'expérimentation prévue par le décret du 18 novembre 2020, une audience publique d'instruction qui a duré près de 3 heures. Cette séance visait à éclairer la formation de jugement, en amont de l'audience de jugement et en complément de l'instruction écrite, sur les enjeux de l'affaire, mais également à permettre aux parties d'apporter des éléments de réponse aux questions posées par les membres de la formation de jugement.