



## Calcul salaire minimum conventionnel

Par **Sarana**, le **20/03/2017** à **17:34**

Bonjour,

Actuellement en CDD de 6 mois en tant que cadre ma rémunération me pose problème.

Lorsque je cumule mon salaire brut + mes avantages en nature + hypothétique prime d'objectif je suis toujours bien en deçà du minimum imposé par ma convention. (Convention qui reste silencieuse quant aux réintégrations à opérer pour ledit calcul).

Mon employeur m'assure que je dois également réintégrer la prime de précarité et la prime de congés payés qui me seront versés à l'issus de mon contrat. Et ainsi j'atteindrais le minimum conventionnel.

Une telle solution me semble étonnante, puisque, à mon sens, la prime de précarité n'est pas due en contrepartie du travail fournie mais bien pour pallier la précarité d'un contrat à durée indéterminée.

Idem pour la réintégration des congés payés...

De surcroit, dans une telle logique, si d'une part je posais tous mes congés acquis et d'autre part je mettais un terme anticipé à mon CDD ces sommes ne seraient pas dues... et le salaire minimum non atteint...

Malheureusement, et si je vois juste, je ne trouve aucun fondement juridique (textes, jp) que je puisse soumettre à mon employeur....

En espérant que vous ayez une réponse à m'accorder.

Bien cordialement

Par **Visiteur**, le **20/03/2017** à **17:44**

Bsr,

Avec l'indemnité de précarité, vous devriez être à 110% du salaire.

Par **P.M.**, le **20/03/2017** à **18:43**

Bonjour,

A mon avis, l'indemnité de congés payés versée au terme du CDD n'est pas non plus à prendre en compte, pas plus que l'indemnité de précarité pour la comparaison par rapport au minimum conventionnelle du moins pendant la durée du CDD...

Par **P.M.**, le **21/03/2017** à **08:53**

Bonjour,

Très intéressant en effet, si vous voulez utiliser ce ton...

En effet, on ne doit pas compter les salaires multiplier par 1,10 comprenant l'indemnité de congés payés pour le diviser par le nombre de mois travaillés pendant le CDD...

L'application du salaire minimum conventionnel ne doit pas léser le salarié en CDD donc s'il est exprimé sur l'année, il doit être divisé par 12 pour obtenir la moyenne mensuelle, c'est aussi simple que cela et s'il est exprimé en mois, il est évidemment impossible de le diviser par 1,21 en incluant à la fois l'indemnité de précarité si elle est de 10 % et l'indemnité de congés payés...

J'aimerais vous lire d'une manière plus argumentée sans dénaturer le problème car pour un salarié en fixe qui n'aurait pas pris ses congés payés après une nouvelle embauche pour la période de comparaison, on ne va pas tenir compte de l'indemnisation des congés payés à venir pour voir si le minimum conventionnel a été respecté, ce qui correspond à la même chose qu'un salarié en CDD qui ne sera indemnisé des congés payés qu'à son terme...

Quant à l'indemnité de précarité qui n'est pas forcément de 10 % dans des cas très particuliers, j'espère qu'il n'est pas besoin d'être démontré qu'elle n'entre pas en ligne de compte...

Par **Sarana**, le **21/03/2017** à **12:34**

Merci beaucoup pour vos réponses!

Savez vous sur quel fondement je peux m'appuyer pour faire comprendre à ma DRH que les indemnités de précarité ne sont pas à prendre en compte dans le calcul du salaire minimum?

A son sens, le code du travail se définissant pas l'assiette de calcul du minimum conventionnel elle considère qu'il faut reprendre l'assiette du calcul des cotisations sociales (article L242-1 code de la sécurité social)....

Merci par avance pour vos réponses

Cordialement.

Par **P.M.**, le **21/03/2017** à **12:55**

L'indemnité de précarité n'a rien à voir avec le salaire minimum conventionnel qui est le même pour un salarié en fixe qu'en CDD et qui est destinée à compenser justement la

précarité de l'emploi, si la DRH ne sait pas cela, ce n'est même pas la peine de tenter de lui expliquer mais de lui dire que l'Inspecteur du Travail pourrait le faire ou mieux encore le Conseil de Prud'Hommes s'il en était saisi...

Si elle ne comprend pas non plus que l'indemnité de congés payés versée au terme du CDD ne peut pas être incluse pour comparaison par rapport au minimum conventionnel, sauf de diviser le total pour un CDD de 6 mois par 6,6, c'est pareil, elle est incurable...

Par **Sarana**, le **21/03/2017** à **13:39**

Merci beaucoup P.M pour avoir pris le temps de me répondre.

Je suis du même avis que vous, ça me conforte à réclamer mon dû.

Bonne journée

Cordialement

Par **Sarana**, le **29/03/2017** à **10:35**

Bonjour P.M

Je cherche un complément d'information sur ce sujet que je ne trouve malheureusement nul part.

Quand doit se faire la régularisation en cas de salaire minimum conventionnel non respecté ?

Du 1er juillet au 31 décembre 2016 : CDD.

Renouvelé du 1er janvier au 30 juin 2017.

Pour le 1er CDD (année 2016) j'étais indéniablement bien en dessous des minimas.

Pour le renouvellement, grâce à la négociation d'une augmentation je me rapproche des minimas, tout en restant en dessous.

Il y a fort à parier que mon employeur m'impose une régularisation en juin pour la totalité de la période de travail.

Il y a t-il un moyen pour l'obliger à régulariser la période de 2016 dès à présent, et la période 2017 à la fin de mon contrat?

En effet, les sommes sont plutôt conséquentes et j'ai bien peur que si je reçois tous sous la forme d'un complément de salaire en juin je ne saute une tranche au niveau des prochains impôts...

Je précise que ma convention collective ne précise rien à ce sujet. Il est simplement indiqué qu'il s'agit d'un minimum annuel. la dernière réévaluation ayant eu lieu en septembre 2015.

Qu'en pensez vous ?

Merci par avance,  
cordialement

Par **P.M.**, le **29/03/2017** à **10:45**

Bonjour,  
En principe c'est sur l'année civile qui se termine le 31 décembre...  
Donc une première régularisation devrait se faire pour vous du 1er juillet au 31 décembre 2016 et une deuxième du 1er janvier au 30 juin 2017...  
Il semble en tout cas que la DRH revienne à la raison...

Par **Sarana**, le **29/03/2017** à **10:56**

Bonjour P.M,

Toujours aussi rapide!

Pour le moment je ne connais pas encore sa réponse concernant sa vision du calcul minimum conventionnel, mais j'ai étayé ma demande de tellement de jp qu'il ne peut pas s'obstiner davantage.

Mais lors de notre 1er entretien il avait déjà parlé d'effectuer une vérification en juin lors de mon départ (à l'époque en incluant les primes de fin de contrat).

Je suis donc sur qu'il va me proposer d'attendre le mois de juin.

ce que je souhaite éviter.

je prends donc de l'avance :)

Par **P.M.**, le **29/03/2017** à **18:49**

C'était apparemment pour inclure l'indemnité de précarité et les congés payés mais à présent les données sont différentes...

Par **Sarana**, le **29/03/2017** à **19:23**

Affaire à suivre, j'ai rendez-vous en fin de semaine...

Par **Sarana**, le **30/03/2017** à **13:29**

Bonjour P.M,

Réponse écrite reçu ce jour.

La DRH revient sur son idée d'inclure la prime de précarité dans l'assiette de calcul mais affirme que la prime de congés payés est à inclure dans le calcul du salaire minimum conventionnel. Ceci eu égard à l'égalité entre salarié en CDI et salariés en CDD...

De plus, j'avais un bon pressentiment, elle ne calculera le différentiel qu'à la fin de mon CDD. et non année 2016 et année 2017 séparées....

Je ne sais plus vraiment que faire à ce stade... :/

Par **P.M.**, le **30/03/2017** à **13:58**

Bonjour,

Je vous ai expliqué comment devait s'entendre l'égalité de traitement entre les salariés en CDI et en CDD...

Si l'employeur inclut l'indemnité de congés payés de 10 % des salaires bruts versés en fin de CDD sans que vous n'en ayez pris, elle devra diviser le total par 13,2 pour le comparer au salaire mensuel minimum garanti ou s'il est exprimé annuellement multiplier le résultat par 12...

C'est d'une logique implacable mathématiquement, juridiquement et intellectuellement...

Si elle veut le faire sur un an, sans tenir compte de l'année civile, la différence devrait être faible, mais il faut tenir compte des augmentations intervenues en cours d'année...