

## --Appréciation du minimum conventionnel : faut-il prendre en compte des titres-- restaurants et une prime d'objectifs ?

L'employeur doit respecter le SMIC, mais aussi le salaire minimum prévu par la convention collective ou ses avenants.

En pratique, le minimum dû au salarié est celui correspondant à sa classification ou à son coefficient inscrit dans la convention collective.

Dans l'affaire jugée par la Cour de cassation le 3 juillet 2019, un salarié, d'abord sous contrat d'apprentissage, avait par la suite été embauché en qualité d'ingénieur mécanique. Après avoir démissionné, il avait saisi les prud'hommes pour demander la requalification de sa démission en prise d'acte aux torts de l'employeur.

Parmi les griefs du salarié, figuraient des demandes de rappels de salaires au titre des minima conventionnels.

### **Participation patronale aux titres restaurant : à exclure**

En premier lieu, le salarié estimait que l'employeur n'aurait pas dû intégrer les sommes versées pour l'acquisition de titres-restaurant au calcul de la rémunération à comparer avec le salaire minimum conventionnel.

De son côté, l'employeur faisait valoir que des titres-restaurant émis par une entreprise au profit d'un ingénieur ou cadre de la métallurgie constituent des avantages en nature qui sont à prendre en compte pour vérifier le respect de la rémunération minimale du salarié. Il s'appuyait ici sur l'article 23 de la convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, dont l'article 23 dispose que « les appointements minima garantis comprennent les éléments permanents de la rémunération, y compris les avantages en nature ».

Mais les juges du fond n'ont pas suivi l'argumentaire de l'employeur. Ils ont été approuvés par la Cour de cassation, qui estime que les **sommes consacrées par l'employeur pour l'acquisition par le salarié de titres-restaurant** n'étant pas versées en contrepartie du travail, elles n'entrent **pas dans le calcul de la rémunération à comparer avec le salaire minimum conventionnel**.

### **Une prime d'objectifs versée périodiquement doit être prise en compte même si son montant est variable**

En deuxième lieu, le salarié estimait que l'employeur aurait dû écarter de la rémunération à comparer avec le minimum conventionnel, une **prime exceptionnelle** qui lui avait été versée en juin et décembre.

Le salarié s'appuyait sur le même article de la convention collective, selon lequel le minimum garanti comprend les éléments permanents de la rémunération, mais pas « les libéralités à caractère aléatoire, bénévolé ou temporaire ».

Les juges du fond n'avaient pas pris en compte cette prime et condamné l'employeur à verser un rappel de salaire pour non-respect des minima conventionnels. Pour arriver à ce résultat, la cour d'appel avait retenu que la prime exceptionnelle en cause était attribuée périodiquement, au regard des éléments tels que le chiffre d'affaires réalisé, les absences du salarié et ses performances. Il s'agissait donc « de toute évidence » d'une **prime d'objectifs** qui ne devait pas être prise en compte dans le minimum conventionnel puisqu'elle présentait un caractère aléatoire. À cet égard, les juges ont pointé le montant très variable de cette prime, ainsi qu'il ressortait de l'examen des bulletins de paye.

Mais cette fois-ci, la **Cour de cassation** s'est démarquée du raisonnement des juges du fond :

-la cour d'appel avait qualifié la prime litigieuse de prime d'objectifs et constaté qu'elle était versée périodiquement aux mois de juin et décembre ;  
-dès lors, peu important son montant variable, cette prime constituait un **élément permanent et obligatoire** de la rémunération du salarié devant être **pris en compte dans le calcul des minima conventionnels**.

Par conséquent, l'affaire devra être rejugée sur ce point.

*Cass. soc. 3 juillet 2019, n° 17-18210 FSPB*

*Source : RF Paye 15 juillet 2019*