



Par Marie Content,  
avocate associée,



et Guillaume de Saint-Sernin,  
avocat associé,  
BG2V

# Salaires minima et primes : quelle place pour la négociation de branche ?

**Saisi par cinq syndicats et une organisation patronale de la branche du commerce de gros dans un contentieux relatif à l'extension d'un avenant à la convention collective, le Conseil d'Etat s'est prononcé ce 7 octobre 2021 sur les éléments constitutifs des salaires minima hiérarchiques. La définition de cette notion était attendue pour permettre de déterminer la place de la négociation de branche par rapport à la négociation d'entreprise relative au salaire.**

## 1. Négociation sur les salaires : une nouvelle répartition des compétences entre accord d'entreprise et négociation de branche

Les diverses réformes entreprises dans le cadre des ordonnances du 22 septembre 2017 ont modifié l'articulation entre accords de branche et accords d'entreprise et ont de fait restreint les sujets où les branches ont le pouvoir d'imposer des règles aux entreprises de leur périmètre. Désormais la négociation sur les salaires s'articule autour de trois grands blocs.

Les salaires minima hiérarchiques appartiennent au bloc n° 1 au sein duquel il est donné la primauté aux accords de branche. A ce titre, ils restent

l'apanage des négociateurs de branche dans le but évident d'éviter de créer de trop grandes distorsions entre les entreprises de la branche, ce qui pourrait nuire à une juste concurrence. Un accord d'entreprise ne peut y déroger que s'il prévoit des garanties au moins équivalentes.

Tous les « compléments de salaire » (primes, majorations et indemnités) relèvent du bloc n° 3. Ils sont donc ouverts à la négociation d'entreprise, laissant ainsi la possibilité aux entreprises de modifier, voire de supprimer certaines primes convention-

nelles (prime d'ancienneté, prime de vacances, treizième mois, etc.).

Par exception à cette répartition, les primes pour travaux dangereux et insalubres appartiennent au bloc n° 2 pour lequel la branche garde la possibilité de verrouiller les dispositions relatives à ce thème et ainsi d'obliger les entreprises à négocier des garanties au moins équivalentes.

**Les salaires minima hiérarchiques appartiennent au bloc n° 1 au sein duquel il est donné la primauté aux accords de branche.**

## 2. Les organisations professionnelles voulaient que soit retenue une notion extensive des salaires minima pour accroître la part de la négociation de branche

Malgré cette clarification des rôles respectifs entre les acteurs de la négociation, l'absence de définition précise du salaire minimum hiérarchique laisse subsister une incertitude quant à la répartition des compétences entre branches et entreprises sur la négociation des compléments de salaire.

Les organisations au niveau de la branche se sont engouffrées dans cette incertitude et avaient tenté d'intégrer certaines primes dans le salaire minimum hiérarchique afin de les faire échapper à une possible remise en cause par accord d'entre-

prendre qu'il s'applique à la rémunération effective du salarié, incluant le salaire de base et certains compléments de salaire. Concrètement, il en résulte qu'un accord d'entreprise pourra toujours réduire ou supprimer les compléments de salaire

**Un accord d'entreprise pourra toujours réduire ou supprimer les compléments de salaire intégrés aux salaires minima hiérarchiques par l'accord de branche, mais à la condition que soit garantie aux salariés une rémunération effective au moins égale au montant du salaire minimum hiérarchique fixé par l'accord de branche.**

intégrés aux salaires minima hiérarchiques par l'accord de branche, mais à la condition que soit garantie aux salariés une rémunération effective au moins égale au montant du salaire minimum hiérarchique fixé par l'accord de branche.

prise. Ces accords s'étaient jusqu'à présent systématiquement vu refuser l'extension de leurs dispositions relatives aux salaires par l'administration du travail, laquelle retient une définition très stricte du salaire minimum hiérarchique. Or, l'extension est la condition sine qua non pour que les accords négociés au niveau de la branche s'imposent à toutes les entreprises du périmètre.

C'est ce clivage que devait arbitrer le Conseil d'Etat dont la décision était dès lors très attendue par les organisations au niveau des branches professionnelles souhaitant réaffirmer leur primauté dans la négociation salariale.

### **3. Le Conseil d'Etat autorise les branches à intégrer aux salaires minima des primes et compléments de salaire qui ne pourront de ce fait plus être remis en cause par accord d'entreprise**

Finalement, dans le cadre du contentieux précité et suivi par de nombreuses branches, le Conseil d'Etat a donné raison aux partenaires sociaux en jugeant que « les accords de branche peuvent non seulement fixer le montant des salaires minima hiérarchiques, mais aussi en définir la structure » et à ce titre

objectif. En étant désormais autorisées à intégrer aux salaires minima hiérarchiques certains compléments de salaire, elles ont un outil juridique pour éviter qu'ils soient remis en cause par des accords d'entreprise.

### **4. Une nouvelle répartition qui ne doit pas faire perdre de vue la réalité de la négociation d'entreprise**

Les ordonnances issues de la réforme du Code du travail de 2017 donnent la possibilité aux entreprises de réexaminer, voire de supprimer certaines primes afin de les adapter à leur réalité économique et territoriale.

Elles ne le pourront plus si ces primes ont été intégrées aux salaires minima hiérarchiques par l'accord de branche.

Toutefois, y parvenaient-elles jusqu'à présent ? Rarement et pour cause, les employeurs devaient en effet réussir à convaincre les syndicats ou représentant des salariés au niveau de l'entreprise de renoncer le cas échéant à un avantage financier fixé au niveau de la branche.

Cette réalité tend à rendre un peu théorique le clivage entre les branches et l'administration du travail et atténue la portée de la décision que vient de rendre le Conseil d'Etat. ■