



DOSSIERS PRATIQUES DU GMI

RESPECT DES MINIMA CONVENTIONNELS

1) Suis-je obligé(e) de respecter les minima conventionnels fixés par voie d'accord ?

Vous êtes obligé d'appliquer les minima fixés par une convention ou un accord collectif dans deux cas :

1ère hypothèse { Vous avez signé un accord collectif (d'entreprise) ou vous êtes affilié à l'une des organisations ou groupements patronaux signataires du texte conventionnel (c'est le cas lorsque le GMI signe un accord salaire) ;

2ème hypothèse { Vous n'êtes pas adhérent à l'une des organisations ou groupements patronaux signataires, vous êtes tenu d'appliquer les textes conventionnels adoptés pour notre secteur d'activité et qui ont fait l'objet d'une procédure d'extension ou d'élargissement. En effet, ces deux procédures ont pour objet de rendre toute convention ou accord collectif obligatoires à l'égard de l'ensemble des entreprises relevant de leur champ d'application. Dans ce cas, vous êtes lié par les dispositions étendues ou élargies à compter de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension ou d'élargissement. Par exemple, lorsque les partenaires sociaux conviennent d'une augmentation des salaires, cette augmentation s'impose dès l'extension de l'accord de salaires.

Vous pouvez rémunérer vos salariés au dessus des minima conventionnels, mais pas en dessous, même si vous vous êtes mis d'accord par voie contractuelle (Cass soc, 6 juillet 1994, n°90-45206).

9) Les commissions sont-elles prises en compte pour la détermination des minima conventionnels ?

Il ressort des dispositions de l'article 504 de la convention collective que « **les cadres et agents de maîtrise sont rémunérés par des appointements mensuels basés sur la durée légale du travail - appointements éventuellement corrigés en fonction de l'horaire convenu - auxquels peuvent s'ajouter : des majorations pour heures supplémentaires (art 510 § 2), des avantages divers, des gratifications, des primes ou commissions, les intéressant plus directement à la vie de l'entreprise.** »

En conséquence, les minima conventionnels des cadres et agents de maîtrise s'entendent hors commissions, prime annuelle (13^{ème} mois) etc...

Ces dispositions ne valent cependant que pour les cadres et agents de maîtrise mais pas pour les autres catégories professionnelles et ne s'appliquent qu'à défaut de dispositions contractuelles plus favorables.

Pour les employés, il convient en effet d'additionner le salaire fixe de base avec les commissions éventuelles pour vérifier si le minimum conventionnel est respecté.