

Info-Flash

Social

Vendredi 5 décembre 2025

Numéro 2025– SOC 37

⇒ Vérification des salaires minima hiérarchiques (SMH)

Nous vous rappelons que **chaque fin d'année civile** (ou en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin du contrat de travail) les entreprises de la métallurgie doivent procéder à la **vérification du respect des salaires minima hiérarchiques (SMH) pour l'ensemble des salariés**.

Les SMH désignent le montant conventionnel au-dessous duquel un salarié ne peut être rémunéré. Les valeurs des SMH sont détaillées à l'**annexe 6 de la convention collective** nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée. Les SMH sont fixés pour chacune des 18 classes d'emploi et pour une année civile complète de travail.

Si la comparaison fait apparaître que le salaire versé est inférieur au montant du SMH correspondant au classement du salarié, un complément de salaire est dû au salarié. Ce barème est établi sur la base de l'horaire légal en vigueur, et doit être adapté :

- Pour les salariés à temps partiel : le SMH doit être proratisé,
- Pour les salariés réalisant des heures supplémentaires : les SMH doivent être augmentés et supporter les majorations légales ou conventionnelles pour heures supplémentaires,
- Pour les salariés en forfait annuel horaire : une majoration de 15% doit être appliquée pour un horaire hebdomadaire moyen allant jusqu'à 38h30. Une majoration de 30% s'applique pour un horaire hebdomadaire moyen allant de 38h30 à 42h,
- Pour les salariés en forfait jours : une majoration de 30% doit être appliquée,
- Pour les cadres débutants tenant un emploi du groupe F : un barème adapté est applicable.

Pour l'application des SMH, conformément à l'article 140 de la CCNM, il faut **tenir compte de l'ensemble des éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature versés en contrepartie ou à l'occasion du travail quelles qu'en soient la dénomination, la nature, la périodicité, ou la source juridique, à l'exclusion des éléments suivants :**

- Les majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres,
- Les primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole,
- La rémunération supplémentaire au titre d'une invention de mission,
- Les sommes issues des dispositifs d'épargne salariale n'ayant pas le caractère de salaire,
- Les sommes constituant un remboursement de frais non soumises à cotisations sociales,
- La prime de fidélité prévue pour l'embauche d'un salarié à l'issue d'un contrat de professionnalisation,
- La prime d'ancienneté conventionnelle, et le complément d'indemnité le cas échéant.
- Les contreparties salariales liées à des organisations ou conditions particulières de travail mais non versées en contrepartie ou à l'occasion du travail.

ATTENTION

Sur ces deux derniers points, le **Tribunal judiciaire de Paris** a été saisi par les organisation syndicales signataires de la CCNM afin de voir reconnaître que l'interprétation littérale de l'article 140 de la CCNM devait conduire à l'exclusion de l'assiette de comparaison :

- Les primes d'ancienneté, **quelle que soit leur source** (y compris les primes d'ancienneté « maison ») ;
- **L'ensemble** des contreparties salariales (y compris d'entreprise) liées à des organisations particulières de travail dès lors qu'elles ne viennent pas rémunérer le travail effectif.

Par **jugement du 2 décembre 2025**, le Tribunal a rejeté la première demande confirmant ainsi la position de l'UIMM mais a accepté la seconde demande. Cette décision s'applique immédiatement.

Nous reviendrons vers vous la semaine prochaine sur les impacts opérationnels de ce jugement.