

Un salarié de banque peut-il négocier un salaire inférieur au minimum conventionnel de son groupe ?

Réponse courte

Non, un salarié ne peut en aucun cas accepter ni négocier un salaire inférieur au **minimum conventionnel** de son groupe de classification. Le salaire minimum de référence fixé par la CCT Banques (A : **364 EUR**, B : **397,8 EUR**, C : **494,9 EUR**, D : **595,9 EUR** à l'indice 100) constitue un **plancher impératif** auquel ni l'employeur ni le salarié ne peuvent déroger, même d'un commun accord.

Ce principe découle de l'article L.162-12 du Code du travail, qui consacre la **primauté de la disposition la plus favorable** au salarié. Toute clause contractuelle prévoyant une rémunération inférieure au minimum conventionnel est **nulle de plein droit** et remplacée automatiquement par le minimum applicable. Le salarié lésé peut réclamer un **rappel de salaire** avec intérêts sur une période de trois ans.

Définition

Le **caractère impératif** du minimum conventionnel signifie que les salaires minimums fixés par la CCT Banques s'imposent à toutes les parties au contrat de travail, sans possibilité de dérogation à la baisse. Ce principe est d'**ordre public social** : il protège le salarié contre sa propre renonciation à des droits considérés comme essentiels.

Le **principe de faveur** prévu à l'article L.162-12 du Code du travail établit une hiérarchie des normes claire : en cas de conflit entre le contrat individuel et la convention collective, c'est la disposition la plus favorable au salarié qui prévaut. Ce principe interdit toute négociation visant à réduire les garanties conventionnelles.

Conditions d'exercice

L'interdiction de déroger au minimum conventionnel s'applique de manière absolue.

Situation	Licéité
Salaire = minimum conventionnel	Conforme
Salaire > minimum conventionnel	Conforme (négociation libre à la hausse)
Salaire < minimum conventionnel	Interdit, clause nulle de plein droit
Accord mutuel sur un salaire inférieur	Interdit, nul même si accepté par le salarié
Période d'essai	Le minimum conventionnel s'applique dès le premier jour
CDD ou intérim	Le minimum conventionnel s'applique identiquement

Le caractère impératif vaut pour le salaire de base et pour l'ensemble des dispositions salariales de la CCT : enveloppes, prime de fidélité, présomption de compétences.

Modalités pratiques

Les conséquences d'un salaire inférieur au minimum conventionnel sont les suivantes.

Conséquence	Détail
Nullité de la clause	La clause salariale est automatiquement remplacée par le minimum conventionnel
Rappel de salaire	Le salarié peut réclamer la différence sur 3 ans (prescription)
Intérêts légaux	Dus sur les sommes non versées
Dommmages-intérêts	Possibles en cas de mauvaise foi de l'employeur
Recours	Commission Paritaire puis tribunal du travail
Contrôle <u>ITM</u>	L'Inspection du travail peut constater l'infraction

Le salarié qui découvre que son salaire est inférieur au minimum conventionnel doit d'abord en informer son employeur par écrit, puis saisir la Commission Paritaire ou le tribunal du travail en l'absence de régularisation.

Pratiques et recommandations

Vérifier systématiquement lors de l'embauche que le salaire proposé est au moins égal au minimum conventionnel indexé du groupe de classification correspondant au poste est une précaution indispensable.

Conserver tous les documents relatifs à la rémunération (contrat, avenants, fiches de paie) constitue la base d'un dossier en cas de réclamation.

Alerter la délégation du personnel si un écart est constaté permet une intervention rapide et collective.

Ne jamais accepter une renonciation aux droits conventionnels, même en contrepartie d'autres avantages, car une telle renonciation est juridiquement nulle et sans effet.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.162-12</u>	Principe de faveur : la disposition la plus favorable prévaut
Article <u>L.162-1</u> et suivants	Cadre légal des conventions collectives de travail
Article <u>L.121-4</u>	Mentions obligatoires du contrat de travail
CCT Banques 2024-2026	Fixation des salaires minimums par groupe
Article <u>L.221-1</u>	Prescription triennale des actions en paiement de salaire

La nullité d'une clause salariale inférieure au minimum conventionnel est automatique et ne nécessite pas de décision judiciaire. Le contrat de travail reste valable dans toutes ses autres dispositions, seule la clause salariale étant remplacée par le minimum conventionnel applicable. Le salarié conserve le bénéfice de tous ses autres droits contractuels.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.