Le coefficient du salaire dans le contrat de travail

Description

Le coefficient de salaire s'applique aux salariés bénéficiant d'un contrat de travail (CDD ou CDI) afin de déterminer son statut, sa catégorie ainsi que sa grille de salaire.

De plus, ce coefficient est par ailleurs un élément obligatoire qui doit figurer sur la fiche de paie et sur le contrat de travail du salarié. Ce dernier est également susceptible d'évoluer.

Modèle de contrat de travail

Qu'est-ce qu'est le coefficient de salaire ?

Le coefficient de salaire est un indice qui doit être indiqué sur le bulletin de salaire du salarié afin de **le rattacher à un statut ou une catégorie de salarié** (telle que les ouvriers, les employés, les cadres).

Par conséquents chaque salarié est rattaché à :

- Un statut ou une catégorie : ouvriers, employés, techniciens/agents de maîtrise, cadres ;
- Un coefficient.

On parle également de **coefficient hiérarchique.**

Ainsi, ce coefficient permet de déterminer la grille de salaire applicable à l'employé selon le poste occupé et la catégorie socioprofessionnelle (CSP) à laquelle il appartient.

Le poste et la CSP sont liés, faisant que le **coefficient est basé sur un indice de 100** variant selon le statut du salarié.

Par conséquent, un coefficient bas correspond à la catégorie des ouvriers tandis que les cadres supérieurs sont référencés, à l'inverse, par un coefficient plus élevé, synonyme de responsabilités plus importantes.

Bon à savoir : le coefficient de salaire doit figurer sur les fiches de paie des salariés

© 2023 LEGALPLACE SAS

disposant d'un contrat de travail (CDD ou CDI), tel qu'un contrat de travail de gardien d'immeuble ou qu'il soit ouvrier, qu'il ait un contrat de travail de cadre ou un contrat de travail de commercial.

A quoi sert le coefficient de salaire ?

Un tel coefficient permet d'avoir un indice afin de **calculer la rémunération du salarié** .

Par conséquent, le coefficient de salaire permet également de refléter la hiérarchie au sein d'une entreprise ; plus le coefficient est élevé et plus le salarié occupe un poste à responsabilité.

De plus, le coefficient permet également de déterminer le salaire eu égard aux fonctions réellement exercées (Cass. Soc. 20 novembre 1985, n°83-41.570) tout en respectant les minimums légaux du SMIC (Cass. Soc. 5 octobre 2017, n°15-20.390).

Attention : chaque convention collective dispose de sa classification professionnelle et de la grille de salaire correspondante. Il s'agit d'un tableau reprenant la qualification et l'échelon du salaire et le coefficient de salaire qui s'applique à celui-ci.

Plus globalement, le coefficient de salaire permet de :

- Définir le niveau de responsabilité du salarié ;
- Encadre le poste et les tâches à accomplir selon le profil du salarié ;
- Déterminer le salaire minimum applicable ;
- Constituer un repère dans le cas d'une éventuelle augmentation de salaire.

A noter : au-delà du salaire de base, il faut compter les compléments de salaire tels que les heures supplémentaires, les primes et toutes les autres indemnités (tickets restaurant, transport, etc.).

Où retrouver ce coefficient ?

Il doit **obligatoirement apparaître sur la fiche de paie** du salarié et sur son contrat, lors de la signature du contrat de travail.

A noter que des documents sont à fournir pour le contrat de travail lors de la signature.

En revanche, toutes les informations relatives à la valeur du point, la classification, à l'indice de rémunération, ou encore au salaire de base sont précisées dans la

© 2023 LEGALPLACE SAS

convention collective.

Attention : l'absence de mention du coefficient sur le bulletin de salaire fait encourir à l'employeur une amende de 450€. Au-delà de l'amende, le salarié peut demander des dommages et intérêts si l'omission de l'employeur lui a causé un préjudice.

Au-delà de la mention du coefficient sur le bulletin de paie, il doit également y figurer **la période et le nombre d'heures de travail** en distinguant celles payées à taux normal et celles payées selon une majoration pour heures supplémentaires.

Là encore, des dommages et intérêts peuvent être demandés si l'absence de mention desdites informations a privé le salarié du bénéfice de exonérations de cotisations sur la rémunération de ces heures (Cass. Soc. 3 octobre 2018, n°16-24.705).

Zoom : La rédaction d'un contrat de travail peut s'avérer complexe pour des particuliers ne disposant pas de connaissances juridiques. C'est pourquoi, LegalPlace met à votre disposition un modèle de contrat de travail. Celui-ci contient toutes les mentions obligatoires nécessaires et s'adapte facilement à votre situation grâce à un questionnaire personnalisé à remplir en ligne.

Comment calculer le salaire avec le coefficient ?

Comme évoqué ci-avant, le coefficient permet de **déterminer le montant du salaire de base** de chaque employé.

Pour ce faire, il est alloué à chaque coefficient de salaire un indice de rémunération ainsi que la valeur du point du statut du salarié concerné par la grille de salaire de chaque convention collective.

En règle générale, le point est fixé par négociation collective.

Grâce à cet indice de rémunération et avec la valeur du point du coefficient de salaire, le salaire de base est obtenu en utilisant la formule suivante :

© 2023 LEGALPLACE SAS

A noter : le coefficient de salaire le plus bas est de 100 et correspond, en règle générale, au SMIC, à hauteur de 1 766,96€ brut mensuel au 1er janvier 2024. Ainsi, le salaire de base ne peut pas être inférieur au montant précité.

Comment évolue-t-il ?

Au cours de l'exécution du contrat de travail du salarié, le coefficient de salaire, la valeur du point ou encore l'indice de rémunération **peuvent être réévalués.**

Une telle situation peut se produire notamment lorsque le salarié acquiert plus de responsabilité au sein de l'entreprise.

Par conséquent, la modification du coefficient de salaire **engendre l'établissement d'un avenant au contrat de travail** avec le nouveau coefficient applicable, y compris en cas de transfert du contrat de travail.

© 2023 LEGALPLACE SAS

Bon à savoir : le coefficient de salaire peut également être modifié par la convention collective ou l'accord de branche. Dans cette conjoncture, la modification devient immédiatement opposable au salarié, ne nécessite pas d'avenant mais l'employeur doit procéder à la modification du coefficient sur le bulletin de salaire à compter du changement.

Que faire en cas d'erreur dans le coefficient de salaire ?

Il peut arriver que le coefficient soit erroné et que par conséquent il ne reflète pas les fonctions effectivement occupées par le salarié sur son poste de travail.

En effet, au cours de l'exécution du contrat de travail, le salarié acquiert de nouvelles responsabilités, qui par conséquent, vont modifier le coefficient de salaire.

Dans ce cas, l'employeur est tenu de modifier le contrat de travail par avenant. Si ce dernier ne le fait pas, alors le salarié peut saisir le conseil des prud'hommes afin de réviser judiciairement le coefficient de salaire.

Le conseil tranchera en examinant la position du salarié dans la hiérarchie de l'entreprise, de son poste, des responsabilités octroyées. A l'issue, il fixera le nouveau coefficient.

Bon à savoir : si le bulletin de paie mentionne une classification professionnelle supérieure à celle du contrat de travail, le salarié peut s'en prévaloir si elle est volontaire accordée. En revanche, s'il s'agit d'une simple erreur matérielle, le salarié ne peut bénéficier du surclassement.

Quelle est la différence entre la classification professionnelle et le coefficient ?

La classification professionnelle, à l'instar du coefficient, doit figurer sur le contrat de travail et le bulletin de paie.

La classification **repose sur le profil de chaque salarié**, peut être être négociée lors de l'entretien d'embauche et n'est pas forcément définitive.

Ainsi, il existe **2 modes de classification complémentaires** à savoir :

- Les niveaux de hiérarchie des différents métiers : ouvriers, employés,

© 2023 LEGALPLACE SAS

techniciens, agents de maîtrise, cadres ;
- La distinction entre les différents services d’une entreprise : commerciaux, administratifs, etc.

Le coefficient est ensuite **un indice** déterminé en fonction de la classification.

FAQ

Est-ce que le coefficient augmente le salaire ?

Le coefficient renvoie à un indice de rémunération et, par conséquent, est un composant du calcul du salaire de base. Ainsi, plus le coefficient est élevé et plus le salaire est susceptible d'être élevé.

Est-ce que le coefficient de salaire est important pour la retraite ?

Oui, car pour calculer la retraite, les revenus sont soumis à des cotisations qui peuvent être revalorisées par un coefficient différent chaque année. Le coefficient permet ainsi d'actualiser vos revenus.

Comment augmenter le coefficient de salaire ?

L'ancienneté du salarié engendre une augmentation naturelle du coefficient de salaire. Ainsi, plus le coefficient est élevé et plus les responsabilités sont importantes. A partir du coefficient, le salaire de base est déterminé.

© 2023 LEGALPLACE SAS