

LE SMIC...

QU'EST-CE QUE LE SMIC ?

Le Smic ou salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) est un seuil minimal de rémunération horaire que tous les salariés sont censés percevoir.

Il vise à garantir aux salariés le maintien de leur pouvoir d'achat, ainsi qu'une participation au développement économique.

Montant du SMIC horaire brut (en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2014)
9,53 € de l'heure, soit 1 445,38 € bruts mensuels (base de 35 heures hebdomadaires).

A savoir :

Le montant du SMIC évolue au 1^{er} janvier de chaque année et lorsque l'inflation dépasse 2% par rapport à l'indice constaté lors de la dernière revalorisation du SMIC.

Le Gouvernement peut également décider à tout moment d'accorder un coup de pouce (voir la rubrique REVALORISATION DU SMIC)

Attention :

Le SMIC ne se confond pas avec le « salaire minimum garanti ». Le minimum garanti n'est pas un salaire de référence mais un élément servant à l'évaluation des avantages en nature dans certains cas, des frais professionnels, d'allocations d'aide sociale... Son montant est revalorisé annuellement en fonction de l'évolution des prix. A compter du 1^{er} janvier 2014, il est fixé à 3,51€.

SON CHAMP D'APPLICATION (art. L. 3231.1 C trav.)

Le SMIC s'applique quelles que soient les stipulations du contrat de travail et quel que soit le mode de rémunération (à l'heure, au mois, etc.).

Il doit être respecté dès le début du contrat de travail, y compris pendant la période d'essai.

Le Smic s'applique sur l'ensemble du territoire métropolitain, dans les DOM et dans les collectivités d'outre-mer de Saint-Barthélemy, de Saint-Martin et de Saint-Pierre-et-Miquelon.

SALARIÉS CONCERNÉS

Les salariés devant percevoir un salaire au moins égal au SMIC

- Salariés du secteur privé âgés d'au moins 18 ans;
- Salariés du secteur public employés dans des EPIC ;
- Salariés employés dans des EPA dans des conditions de droit privé ;
- Salariés de l'agriculture.

... LE SMIC ...

DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES

Les dispositions spécifiques applicables à certains salariés :

- Apprentis (possibilité d'appliquer un taux du SMIC réduit) ;
- Jeunes salariés en contrat de professionnalisation (possibilité d'appliquer un taux du SMIC réduit) ;
- Jeunes salariés de moins de 18 ans ayant moins de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité. Un abattement de 10 % peut être pratiqué lorsque le jeune salarié est âgé de 17 à 18 ans et de 20 % lorsque le jeune salarié est âgé de moins de 17 ans. Ces abattements ne sont pas applicables aux jeunes de moins de 18 ans embauchés dans le cadre des emplois d'avenir ;
- Travailleurs à domicile et assistants maternels ;
- Personnel navigant de la marine marchande.

A noter

Dans plusieurs décisions, la Cour de cassation a rappelé que « sauf dans les cas où la loi en dispose autrement et quel que soit le mode de rémunération pratiqué, un salarié a droit à une rémunération au moins égale au salaire minimum de croissance pour le nombre d'heures qu'il a effectué ». (Ex : Cass. soc. 25 mai 2005).

Salariés exclus du SMIC
VRP statutaires dont l'horaire
n'est pas contrôlable.

COMMENT S'ASSURER DU RESPECT DU SMIC ?

Pour savoir si un salarié perçoit bien le salaire horaire minimum, il convient de comparer le SMIC et le salaire réel. Ce dernier est obtenu en retenant et en excluant certains éléments.

Éléments à inclure	Éléments à exclure
<ul style="list-style-type: none"> - Salaire de base - Avantages en nature - Compensation pour réduction d'horaire - Majorations diverses ayant le caractère de fait d'un complément de salaire (primes, indemnités, remboursements de frais ne correspondant pas à une dépense effective...) - Pourboires - Primes de rendement individuelles ou collectives (rendement global d'une équipe), primes de production ou de productivité constituant un élément prévisible de rémunération - Primes de fin d'année pour le mois où elles sont versées - Primes de vacances pour le mois où elles sont versées 	<ul style="list-style-type: none"> - Remboursements de frais effectivement supportés par le salarié (frais de transport...) - Primes forfaitaires destinées à compenser les frais exposés par les salariés du fait de leur prestation de travail (primes de panier, d'outillage, de salissure, indemnités de petit ou grand déplacement...) - Majorations pour heures supplémentaires - Majorations pour travail du dimanche, des jours fériés et de nuit - Primes d'ancienneté - Primes d'assiduité - Primes liées à la situation géographique (insularité, barrages, chantiers) - Primes liées à des conditions particulières de travail (danger, froid, insalubrité...) - Primes collectives liées à la production globale de l'entreprise, sa productivité ou ses résultats - Primes de transport - Participation, intéressement

A noter :

La Cour de cassation précise que le SMIC s'apprécie à chaque échéance de paie. L'employeur n'est pas fondé à pratiquer une compensation d'une période de paie sur l'autre pour combler les périodes où le salaire a été inférieur au SMIC (Cass. Soc. 29 janvier 2002).

... LE SMIC ...

SANCTIONS EN CAS DE NON-RESPECT DU SMIC

L'employeur qui verse des salaires inférieurs au SMIC est passible de l'amende prévue pour les contraventions de 5e classe, soit une amende de 1 500 € pour chaque salarié rémunéré dans des conditions illégales.

La récidive dans le délai d'un an est également pénalisée.

Conseil FO

Il est important que le DS et le DP interviennent pour garantir l'application des dispositions légales en matière de SMIC.

MÉCANISME DE REVALORISATION DU SMIC

La revalorisation du SMIC est indexée sur un double critère :

- l'évolution de l'indice des prix à la consommation (hors tabac) des ménages modestes (1^{er} quintile de la distribution des niveaux de vie) ;
- Auquel est ajouté la moitié des gains de pouvoir d'achat du Salaire Horaire de Base des Ouvriers et Employés ;
- Le gouvernement peut accorder discrétionnairement plus que l'application de ces critères légaux (le coup de pouce).

A savoir

Les modalités de revalorisation du SMIC ont été modifiées par le décret n°2013-123 du 7 Février 2013.

FO se félicite de cette évolution des critères qui prend mieux en considération l'évolution du pouvoir d'achat des ménages modestes.

Cependant beaucoup reste à faire sur le critère de l'indice des prix à la consommation pour qu'il rende mieux compte notamment du poids du logement et des dépenses contraintes dans le budget des ménages.

S'agissant du 2ème indicateur, FO lui préfère l'IPCH (Indice des Prix à la Consommation Harmonisée) qui prend notamment en compte le déremboursement des médicaments.

FORCE OUVRIERE dénonce l'absence de coup de pouce du SMIC depuis 7 ans qui freine la possibilité d'évolution du pouvoir d'achat des ménages. Les revalorisations minimales ne permettent pas de « booster » les négociations salariales.

Le « coup de pouce » de juillet 2012 ne peut être considéré comme tel, puisqu'il ne s'agissait que d'un à valoir de l'inflation, déduit de la revalorisation du SMIC qui a suivi en janvier 2013.

La revalorisation du SMIC de 1,1% au 1er janvier 2014 ne satisfait pas notre organisation, tout comme les faibles revalorisations intervenues ces dernières années. Un coup de pouce aurait constitué un signal positif pour relancer la consommation.

Nous réitérons notre revendication de porter le SMIC à hauteur de 80 % du salaire médian*.

Nous préconisons de revoir l'indice des prix à la consommation servant au calcul du SMIC, afin de prendre en considération le poids réel des dépenses contraintes dans le budget des ménages (déremboursements de médicaments...).

* Salaire médian : C'est le salaire tel que la moitié des salariés de la population considérée gagne moins et l'autre moitié gagne plus. Il se différencie du salaire moyen, qui est la moyenne de l'ensemble des salariés de la population considérée (source INSEE).

