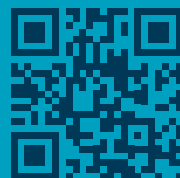




VOS DROITS

SALAIRES : smic



cgt-tpe.fr

VOS DROITS

SALARIÉES DES TRÈS PETITES ENTREPRISES (- DE 11 SALARIÉES)

SALAIRES

Salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic)

Le salaire minimum interprofessionnel de croissance est le salaire minimum légal au-dessous duquel aucun-e salarié-e ne doit être payé-e. Le montant horaire brut du Smic est de 11,65 euros de l'heure (depuis le 1^{er} janvier 2024). Sur la base de trente-cinq heures de travail hebdomadaires, soit 151,67 heures mensuelles, le Smic mensuel brut est désormais fixé à 1766,92 euros (35 heures x 52/12 x 11,65). À l'année, cela représente un salaire brut de 21 203,04 euros.

Dérogations au salaire minimum légal

Sauf accord plus favorable, certaines catégories de travailleur-ses subissent un abattement sur le Smic :

- travailleur-ses de moins de 18 ans (autres que les apprenti-es) qui ont moins de six mois de pratique professionnelle : le Smic horaire est fixé à 9,32 euros pour les jeunes de moins de 17 ans et à 10,49 euros pour celles et ceux ayant entre 17 et 18 ans ;
- les jeunes en contrat de professionnalisation ou en apprentissage bénéficient d'un salaire minimum fixé en pourcentage du Smic dont le montant varie selon l'âge de l'intéressé-e et son niveau de formation.

Comment vérifier que le Smic est atteint ?

Le salaire à prendre en considération, pour vérifier si le Smic est atteint, est celui qui correspond à un travail effectif, avantages en nature et primes incluses dès lors qu'elles ont le caractère d'un complément de salaire. Par exemple : les primes individuelles liées à la performance, primes de fin d'année, de vacances, etc.

En revanche, sont exclus de ce calcul les éléments de la rémunération qui ne correspondent pas directement à la contrepartie du travail effectué. Par exemple : la prime d'ancienneté, la prime de transport, les primes liées à des conditions de travail ou sujétions particulières (insalubrité, froid, danger, etc.), le remboursement de frais professionnels ou encore les majorations pour heures supplémentaires prévues par la loi.

De la même manière, la rémunération des temps de pause ne doit pas être incluse dans le calcul du Smic lorsque la pause ne constitue pas un temps de travail effectif pour les salarié-es.

Sanctions du non-respect du Smic

En cas de versement de salaires inférieurs au Smic, le tribunal correctionnel peut être saisi. L'employeur-se risque une amende de 1500 euros par salarié-e concerné-e. En cas de récidive dans l'année, l'amende est portée à 3000 euros.

Par ailleurs, tout-e salarié-e peut mettre en demeure son employeur-se de respecter le Smic **par lettre recommandée**. Elle ou il peut aussi avertir le syndicat local que l'entreprise dans laquelle elle ou il travaille ne respecte pas le Smic. Elle ou il peut aussi saisir le conseil de prud'hommes pour obtenir un rappel de salaire (sur trois ans), ainsi que des dommages et intérêts.