

## A minima le SMIC pour toutes et tous !

Le **SMIC**, salaire minimum interprofessionnel de croissance, est le salaire minimum horaire brut en dessous duquel tout salarié de plus de 18 ans ne peut être payé. Le Code du Travail prévoit néanmoins des exceptions au paiement du SMIC chez les jeunes, les personnes en apprentissage ou en contrat de professionnalisation. Il y a d'autres cas particuliers, en fonction du métier comme les VRP.

La revalorisation du SMIC se fait le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.

Par l'intermédiaire du SMIC minoré, les jeunes de moins de 18 ans, titulaires d'un contrat de travail sont rémunérés au minimum sur la base du SMIC minoré de 20 % avant 17 ans, minoré de 10% entre 17 et 18 ans. Néanmoins, aucune minoration n'est opérée si le jeune salarié possède 6 mois de pratique professionnelle dans la branche.

Dans l'apprentissage, le SMIC minoré est, pour les moins de 18 ans, de 27 % du SMIC la 1<sup>ère</sup> année, 39 % la 2<sup>nd</sup>e année et 55 % la troisième année. Pour les apprentis de 18 à 20 ans, le SMIC minoré est de 43 % la 1<sup>ère</sup> année, 51 % la 2<sup>nd</sup>e année et 67 % la 3<sup>ème</sup> année. Pour les apprentis entre 21 et 25 ans, le SMIC minoré est de 53 % la 1<sup>ère</sup> année, 61 % la 2<sup>nd</sup>e année et 78% la 3<sup>ème</sup> année. Pour les 26 ans et plus en apprentissage, le SMIC est le minimum requis.

Pour les contrats de professionnalisation, la rémunération minimum s'opère par rapport au niveau scolaire et l'âge de l'alternant. Pour un niveau inférieur à un Bac professionnel, l'employeur doit verser minimum 55 % du SMIC pour les moins de 21 ans, 70 % pour les jeunes de 21 à 25 ans contre 100 % pour les 26 ans et plus. Pour un niveau égal ou supérieur à un Bac professionnel, l'employeur doit verser minimum 65 % du SMIC pour les moins de 21 ans, 80 % pour les jeunes de 21 à 25 ans contre 100 % pour les 26 ans et plus.

Le **SMC**, salaire minimum conventionnel, est le salaire minimum applicable à l'ensemble des salariés d'une branche ou d'une profession, excepté les apprentis. Le droit du Travail prévoit que le SMC dépend de la classification du poste occupé, des qualifications professionnelles (coefficient, niveau, échelon, indice, etc.). Il est fixé au sein d'une convention ou d'un accord collectif élaboré par une branche d'activité ou professions.

Les SMC doivent être négociés au moins une fois par an, dans chaque convention collective.

En règle générale, le SMC est supérieur au SMIC ; et le salarié est payé au SMC.

Parfois, il arrive que le SMC soit en dessous du SMIC. L'employeur verse un complément de salaire permettant d'atteindre le SMIC.

Cela peut arriver, en début d'année, quand le SMIC est revalorisé.

Cela peut aussi concerner certaines conventions collectives. Les branches ont l'obligation de négocier pour réajuster les grilles de salaires et les minima conventionnels. Par ailleurs, si une entreprise comporte une section syndicale et au moins un délégué syndical, l'employeur a obligation d'engager une négociation périodiquement (dans la limite de quatre ans), portant notamment sur la rémunération des salariés de l'entreprise. A défaut d'accord, elle doit avoir lieu chaque année, à l'initiative de l'employeur. Néanmoins, dans l'intervalle de temps, un complément doit être porté sur le bulletin de salaire pour que le salarié perçoive le minimum légal.

### **En résumé : à quelles occasions la rémunération peut-elle être inférieure au SMIC ?**

- ° chez les jeunes salariés de moins de 18 ans, chez des personnes en apprentissage ou en contrat de professionnalisation.
- ou bien
- ° quand le SMC est inférieur au SMIC.

### **Pourquoi, le SMIC pour toutes et tous, sans condition d'âge ?**

Les dernières études montrent que la précarité frappe de plus en plus les moins de 25 ans. En 2018, 38% des jeunes de 15 à 25 ans sont concernés ; même ceux qui ont tout de même un emploi ou une formation rémunérée. Parmi les jeunes de 15 à 24 ans qui travaillent, plus de la moitié (53,7%) ont un emploi précaire contre 17 % en 1982. Cela s'explique, notamment, par l'augmentation du nombre des apprentis des années 1980 à nos jours ; 4 % en 1982 pour 17 % en 2018. (sources INSEE, COS, Observatoire des Inégalités)

Intégrer l'apprentissage ou la formation professionnelle parmi les formes d'emploi précaire est sujet à débat dans la mesure où ils s'accompagnent d'une formation diplômante ou qualifiante. Mais, il s'agit bien d'un contrat à durée déterminé, même s'il n'en porte pas le nom ! La formation ne doit pas se substituer à la rémunération. La formation est un droit ; elle n'est pas un avantage ! Certes, elle permet une intégration professionnelle moins difficile... Mais, l'adaptation au poste, le développement des compétences qu'elle fournit servent pour autant l'activité et la pérennité de l'entreprise, l'attractivité de la branche...

Augmenter la rémunération des jeunes de moins de 18 ans, des apprentis ou alternants à hauteur du SMIC, ne doit pas pour autant affaiblir la viabilité économique et l'assise financière d'une entreprise sous peine de réduire l'attractivité de ses dispositifs qui constituent, tout de même, une étape à l'insertion des jeunes.

C'est pourquoi, une autre source de financement est à avancer. Capter les centaines de millions d'euros annuels non utilisés dans les OPCO s'avère une possibilité.

### **Et quand le SMC est inférieur au SMIC ?**

Pour les moins jeunes mais rémunérés en dessous du SMIC au regard d'un SMC inférieur, c'est la question de la valeur travail, de l'estime de soi et donc du bien-être et de la santé au travail qui est posée ; d'autant plus que cela concerne des secteurs d'activité non attractifs ou des métiers réputés difficiles dans la santé, l'aide à domicile, le commerce et même dans certaines branches industrielles... La régularisation pour obtenir a minima le SMIC s'opère, bien entendu, sur la fiche mensuelle de paie sans oublier la

révalorisation après négociations collectives. Néanmoins, cette situation est révélatrice du peu d'intérêt porté aux conditions de rémunération des « premiers de cordée » ou plutôt « premiers de corvée ».

De plus, dans certaines conventions, l'adaptation de la grille des salaires de la convention collective vise uniquement les premiers coefficients, pour permettre une mise en conformité avec le SMIC, sans renégociation globale de la grille. Le réajustement crée un tassement de la grille salariale qui entrave la progressivité.

Bref, la France connaît de grandes inégalités salariales et qui s'expliquent par de nombreuses causes. Néanmoins, il semble inconcevable que le SMIC ne soit pas la règle a minima pour toutes et tous ; quelque soit l'âge, le type de contrat de travail, la convention collective ou l'accord d'entreprise.

**A minima le SMIC pour toutes et tous !**