

SMIC et législation

Le salaire minimum de croissance (SMIC) assure aux salariés dont les rémunérations sont les plus faibles la garantie de leur pouvoir d'achat et une participation au développement économique de la nation (Art. [L. 3231-2](#) du Code du Travail).

Le SMIC est :

- ✓ automatiquement relevé par arrêté lorsque l'indice national des prix à la consommation enregistre une hausse d'au moins 2 % par rapport à l'indice constaté lors de l'établissement du SMIC antérieur ;
- ✓ révisé par décret une fois par an avec effet au 1^{er} janvier, en fonction de l'évolution des conditions économiques générales et après avis de la Commission nationale de la négociation collective ;
- ✓ peut être porté, en cours d'année, à un niveau supérieur à celui qui résulte de la seule évolution des prix. Cette augmentation intervient par décret, après avis de la Commission nationale de la négociation collective (CT Art. [L. 3231-4](#) à [L. 3231-7](#)).

En aucun cas, l'accroissement annuel du pouvoir d'achat du SMIC ne peut être inférieur à la moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat des salaires horaires moyens (CT Art. [L. 3231-8](#)).

À chaque fois que le SMIC est réévalué, vous devez vous assurer que votre rémunération n'est pas inférieure.

La comparaison avec le SMIC s'effectue à chaque échéance de paie.

Le principe est le suivant : pour assurer une rémunération égale au SMIC, il doit être pris en compte le salaire de base, ainsi que les éléments constituant des compléments de rémunération versés en contrepartie du travail.

Sont notamment concernés :

- ✓ les avantages en nature ;
- ✓ les primes directement liées à l'activité du salarié, comme les primes de rendement ou de productivité, les primes de performances, sur chiffre d'affaires, etc. ;
- ✓ les primes de vacances ou de 13e mois, mais seulement pour le(s) mois où elles sont versées.

En revanche, sont exclus :

- ✓ les éléments de rémunération ne correspondant pas à du travail effectif, tels que les remboursements de frais ;
- ✓ les primes versées indépendamment du travail fourni par le salarié, telles que les primes d'ancienneté ou d'assiduité.

Ainsi, les temps de pause rémunérés par l'employeur, qui ne correspondent pas à du travail effectif, ne rentrent pas dans l'assiette de comparaison.

Cette revalorisation du SMIC a des répercussions sur la rémunération des apprentis, des salariés en contrat de professionnalisation, etc.

