

## REGLE POUR LA VERIFICATION DU SMIC

**Ne doit être pris en compte que la rémunération qui est la contrepartie directe du travail fourni par le salarié (salaire de base) les primes et gratifications individuelles prévisibles et connues de l'intéressé qui sont la contrepartie du travail fourni et sont directement liées à l'exécution par le salarié de sa prestation de travail.**

**- Les primes collectives n'entre pas dans l'assiette du SMIC.**

Les primes collectives liées à des facteurs globaux en rapport aux résultats de l'entreprise ou de l'établissement et d'une manière générale ne sont pas établies sur l'activité propre au salarié. (Cass Crim 5 novembre 1996 n° 95-82.994 ; Cass Soc 02 avril 2003 n° 01-41.852 ; Cass Soc 07 avril 2004 n° 02-12.616).

**- Les primes aléatoires n'entre pas dans l'assiette du SMIC** (Primes exceptionnelles ou de circonstances (EX : prime de vie chère (Cass Soc 04 mars 2003 n° 01-41.031)

**- Les primes ou autres éléments de rémunération qui ne sont pas la contrepartie d'un travail n'entre pas dans l'assiette du SMIC. (Prime de poste, prime ou majoration ou gratification octroyées pour travail de nuit ou dimanches et fériés, compensation des astreintes hors activité ou présence sur le lieu de travail déplacements compris travail, prime d'ancienneté (Cass Soc 19 juin 1996 n° 93-45.941 ; Cass Soc 17 mars 1988 n° 84-16.039P ; Cass Crim. 03 janvier 1986 n° 84-95.123P Bull crim. n°4), prime de salissure ou d'outillage, prime d'assiduité ou présentéisme (Cass Soc 19 juin 1996 n°93-45.941 Cass Soc 17 mars 1988 n° 84-16.039P ; Cass Soc 06 février 1985 n° 83-41.904, note SAVATIER droit social 1985 page 818).**

**- Les indemnités diverses (indemnité de rappel ou versée pour fractionnement de congés pour raison de service, les indemnités maladies ou accidents professionnels ou non ; licenciement ; départ ou mise à la retraite : préavis ; ETC...)**

**- Les sommes reçues du comité d'entreprise.**

**- Les primes de transport.**

**- Les éléments de rémunération qui tout en ayant le caractère de salaire, ne se rapporte pas à la prestation élémentaire de travail (Les paiements et majorations pour heures supplémentaires prime de résultats ou rendements dès lors où elles sont versées en application d'un travail effectué au-delà de la prestation normale de travail établie).**

**- Les primes ou autres éléments de rémunération se rapportant à des servitudes**

(Le temps d'habillage et de déshabillage s'il n'est pas considéré comme temps de travail effectif ; prime d'astreinte destinée à compenser l'obligation pour un salarié de rester à son domicile à disposition de l'employeur) ;

**- les sommes représentant le remboursement de frais.** (Remarque, parmi les éléments précédemment énoncés il y en a qui sont aussi assimilés par la jurisprudence à des remboursements de frais, mais il y a bien entendu bien d'autres éléments entrent dans cette rubrique.. (frais d'installation, détachement à l'étranger, panier, prime destinée à couvrir des dépenses supplémentaires en cas de rappel pendant les congé ou fractionnement de ceux-ci).

**- Le paiement des temps de pause,** il n'est pris en compte que lorsqu'il est considéré et payé comme temps de travail effectif.

La jurisprudence considère que lorsque le temps de pause entre dans le calcul des heures supplémentaires alors ce temps de pause doit être considéré et rémunéré comme temps de travail effectif. (Cass. Soc. 3 mars 1977, Bull n° 160 p 127 « CGT contre une entreprise des tuiles et briques »)

Si le temps de pause n'est pas considéré ou assimilé à du temps de travail effectif, alors son paiement vient logiquement s'ajouter au salaire minimum garanti de l'intéressé.

**D'une manière générale toutes les sommes qui n'ont pas le caractère de salaire** n'entrent pas dans la vérification du SMIC.

**- Les libéralités** Exemple : Un versement unique et volontaire (Cass Soc 8 décembre 1976 Bull civ V n°648).

- Un versement subordonné au vote du C.A. au vu des résultats de l'exercice. (Cass Soc 22 octobre 1993 Bull civ IV n°654).

- Les primes dont les montants sont, fonction d'éléments subjectifs, discrétionnaires, variant d'une année sur l'autre et appréciés par l'employeur (Cass Soc 9 mai 1983).

- Une prime de fin d'année dont le montant est variable, et en tout ou partie lié aux résultats de l'entreprise (Cass Soc 22 janvier 1981 Bull civ V n° 56).

- Une prime, dont le caractère aléatoire était porté à la connaissance des salariés (Cass Soc 2 juillet 1981 Bull civ V n°637).

- Une prime mensuelle versée pendant 3 mois (Cass Soc 20 octobre 1994 n° 93-42 800 RJS 12/94 n°1371).

- prime attribuée alors qu'elle ne trouve nullement sa garantie dans une source conventionnelle et n'a pas de critères fixes et précis, dont le montant est variable (Cass Soc 13 mars 1996 n° 93-40.722).

- Les sommes correspondant au versement de la participation aux bénéficiaires, l'intéressement, les abondements de l'employeur au plan d'épargne de l'entreprise.

**- Sont aussi à exclure les rappels de salaire ou rémunération ne concernant pas la période pour laquelle le bulletin de paie est établi.**

### **APPRECIATION DU RESPECT DE CES REGLES**

C'est pour chaque période de paie que l'employeur a le devoir de vérifier, si le salaire effectivement versé au salarié (compte tenu notamment des dispositions précédemment rappelées) est au moins égal au montant du SMIC.

**Pour les salariés payés au mois** (salariés à statut mensuel ou salariés bénéficiant de la mensualisation) c'est le salaire mensuel qui est comparé au montant du SMIC (Cass Soc 29 janvier 2002 n° 99-44.842P)

### **En conséquence :**

1°) il n'est pas possible pour un employeur de pratiquer une quelconque compensation entre les rémunérations de deux périodes différentes et par exemple procéder à une appréciation sur l'année soutenant que le SMIC aurait été respecté en moyenne sur les douze mois. Une prime dont la périodicité de versement est supérieure au mois (*exemple : une prime de vacances versée avant le départ en congés payés et une prime de fin d'année ou 13<sup>ème</sup> mois versée en novembre ou décembre de chaque année, ne peuvent pas être prise en compte pour un autre mois où elles sont effectivement versées*) (circulaire du 29 juillet 1981)

Tout élément de salaire à périodicité particulière et entrant dans les éléments pris en compte dans l'assiette du SMIC ne peut être pris en compte exclusivement le mois où il est versé. (Cass Soc 17 mars 1988 n° 88-41.930P ; Cass Soc 17 septembre 2003 n° 01-43.029P) Il ne peut être dérogé à ce principe, en utilisant comme moyen le versement d'acomptes sur la prime due selon une périodicité autre que celle établie. Cass Crim 20 novembre 1988 n° 86-92.449P)

**Il va de soi que pour comparer les salaires minima garantis avec le SMIC, il conviendrait aussi que ces principes soient au moins respectés.**

**Toute autre comparaison entre les montants des minima incluant des éléments n'entrant pas dans le SMIC et le montant du SMIC est une supercherie, un effet d'affichage mensonger source de conflits.**

**- Il va de soi que si certains éléments pris en compte dans le SMIC peuvent être écartés de l'assiette des minima professionnels.** (C'est le cas par exemple de la CCN de l'union des métiers du verre, la CCN des industries céramiques, la CCN des céramiques d'art, du vitrail, la CCN verre à la main semi-automatique et mixte...),

**Il conviendrait en revanche que les éléments non pris en compte dans l'assiette du SMIC, ne se retrouvent pas dans l'assiette des minima professionnels, (ou s'ils y figurent, être pour le moins retirés des dits minima lorsqu'il s'agit d'effectuer un comparatif de ceux-ci et le SMIC).**

(Or certaines conventions sur ce point donnent des définitions posant problèmes, exemple la **CCN des Tuiles et Briques** avec une notion de Rémunération Minimale Annuelle Garantie, incluant des compensations pour travail de nuit, des sommes correspondant au paiement d'astreintes au domicile hors temps de travail...)

**En effectuant la comparaison entre la REMAG / 12 et le SMIC mensuel, et en affirmant que la REMAG répond à l'exigence d'avoir des minima de branche qui ne soit pas en dessous du SMIC. Ceux qui procèdent de la sorte, commettent une supercherie à plus d'un titre pour effectuer une telle comparaison au regard de toutes les règles qui déterminent l'application du SMIC ;**

- **Respect s'agissant de son assiette (la REMAG renferme des éléments de rémunération exclus de l'assiette du SMIC).**
- **Respect s'agissant de sa vérification sur chacune des périodes de paie (la comparaison REMAG et SMIC effectuée se fait sur la base d'un « lissage annuel sur 12 mois » en violation de toutes les dispositions légales et jurisprudentielles établies notamment dans le cadre du paiement des travailleurs payés au mois – statut des salariés mensuels ou ouvriers mensualisés).**
- **Respect au regard d'une durée du travail parfaitement identifiée (la REMAG est établie sur la base d'un horaire annuel de 1600 heures, or la durée du travail ne s'avère pas pour tous les travailleurs être identique selon les régimes de travail dont ils relèvent, ainsi des travailleurs postés en continus ont des durées de travail établies sur 33,60 heure par cycle et sur l'année.**
- **Respect du principe à travail égal salaire égale, (dans certaines entreprises, entre les divers établissements nous constatons que si dans le principe les salariés pour un même travail ou un travail de valeur égal se retrouvent avec le respect des montants de la REMAG de la branche, en revanche dans la structure de leur rémunération nous nous retrouvons avec de très grosses inégalités de traitements, notamment de plus en plus s'agissant du paiement de la qualification.**

**Il y a même une entreprise pour qui les travailleurs de plusieurs niveaux de classification se retrouvent tous ayant pour salaire garanti que le SMIC et où l'employeur pour atteindre le montant de la REMAG jongle entre les salariés à coup de primes aléatoires et discrétionnaires données à la tête du client et selon des périodicités variables sur l'année et utilise cette manière de faire pour exiger des travailleurs des rendements supérieurs à la norme établie ou des conditions de travail particulière.**

**LORSQUE DANS UNE CONVENTION COLLECTIVE L'ASSIETTE DE CE QUI RENTRE DANS LES MINIMA N'EST PAS FIXE, ALORS LA JURISPRUDENCE NE PREND EN CONSIDERATION QUE LES ELEMENTS PREVUS COMME ENTRANT DANS L'ASSIETTE DU SMIC. (C'est le cas de la CCN miroiterie transformation négoce du verre)**