

LE SALAIRE : QUE FAUT-IL RESPECTER ?

Le salaire est la rémunération du travail convenu entre un salarié et son employeur au titre d'un contrat de travail.

1- Le SMIC :

Le smic est le Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance, c'est la rémunération légale minimum que doit recevoir tout travailleur âgé de plus de 18 ans.

Le montant du SMIC est revalorisé automatiquement au 1^{er} janvier de chaque année à partir de deux indicateurs :

- ✓ L'inflation constaté pour les 20% de ménages aux plus faibles revenus,
- ✓ La moitié du gain de pouvoir d'achat du salaire horaire moyen des ouvriers et employés.

i- Le SMIC est également revalorisé au cours de l'année si l'indice des prix à la consommation augmente d'au moins 2% par rapport à l'indice constaté lors de l'établissement du dernier montant du SMIC. Cette augmentation est proportionnelle.

i- Au 1^{er} mai 2023 le smic est de : 11.52€

Un employeur ne peut rémunérer son salarié en dessous du smic sauf cas suivant (hors contrat d'apprentissage) :

- ✓ Pour les jeunes de moins de 17 ans = 80% du smic,
- ✓ Pour les jeunes de 17 à 18 ans = 90% du smic.

i- Sauf disposition conventionnelle plus favorable

2- Sanctions du non-respect du SMIC :

➤ Sanctions civiles :

En cas de non-respect du SMIC, les salariés sont en droit de solliciter un rappel des salaires devant le Conseil de prud'hommes dans un délai de 3 ans. En cas de condamnation, l'employeur sera dans l'obligation de s'acquitter du paiement des rappels de salaire pour toute la période concernée.

Le non-respect du SMIC peut également entraîner une prise d'acte de la rupture du contrat de travail des salariés.

➤ Sanctions pénales :

Le versement par l'employeur de salaires inférieurs aux SMIC constitue une contravention de 5^{ème} classe, sanctionnée par une amende pouvant aller jusqu'à 1500 € par salarié et 3000 euros en cas de récidive.

La responsabilité pénale de l'entreprise peut également être engagée pour non-respect de la législation sociale mais également ouvrir droit au versement de dommages et intérêts pour le salarié.

3- Le minimum conventionnel :

Le Salaire Minimum Conventionnel (SMC) est le salaire minimum garanti par la convention collective applicable à l'entreprise en fonction du positionnement des salariés dans les grilles de classification conventionnelle ou du coefficient hiérarchique.

L'employeur doit obligatoirement respecter le montant du SMIC, cependant il doit également se conformer au salaire minimum conventionnel lorsqu'un accord collectif ou une convention collective le prévoit.

Le montant du salaire minimum conventionnel diffère selon la convention collective applicable à l'entreprise et ce dernier peut être supérieur au montant du SMIC. Lorsque le salaire minimum conventionnel est prévu par un accord collectif ou une convention collective, l'employeur a interdiction de rémunérer les salariés en dessous du salaire minimum conventionnel.

L'employeur doit verser au salarié le salaire le plus avantageux entre le salaire minimum de croissance (SMIC) correspondant au salaire minimum légal que le salarié doit percevoir, et le salaire minimum conventionnel.

4- Sanctions du non-respect du SMC :

➤ Sanctions civiles :

En cas de non-respect du salaire minimum conventionnel, les salariés sont en droit de solliciter un rappel des salaires devant le Conseil de prud'hommes dans un délai de 3 ans. En cas de condamnation, l'employeur sera dans l'obligation de s'acquitter du paiement des rappels de salaire pour toute la période concernée.

Le non-respect du salaire minimum conventionnel peut également entraîner une prise d'acte de la rupture du contrat de travail des salariés.

➤ Sanctions pénales :

Le versement par l'employeur de salaires inférieurs aux salaires minimums conventionnels constitue une contravention de 4ème classe, sanctionnée par une amende pouvant aller jusqu'à 750 € par salarié.

➤ Sanctions administratives :

Sous réserve de sanctions pénales, la DREETS peut prononcer un avertissement ou une amende pouvant aller jusqu'à 4 000 € par salarié en cas de non-respect des salaires minimums conventionnels.

5- Versement de la rémunération :

Le code du travail, n'impose pas à l'employeur une date spécifique pour le versement du salaire aux salariés, ni de date limite. C'est lors de sa 1ère embauche, que l'employeur devra déterminer librement cette date.

En revanche, la loi prévoit une obligation de périodicité de versement. Pour les salariés mensualisés, le paiement du salaire doit intervenir au moins une fois par mois sans avoir la possibilité de dépasser plus de 30 jours entre 2 salaires.

Le paiement du salaire peut être possible selon le code du travail par :

- ✓ Virement bancaire uniquement sur un compte ou le salarié est titulaire ou cotitulaire ;
- ✓ Chèque au nom du salarié ;
- ✓ Espèce si le salaire est inférieur à 1500 euros.

i - Le salarié ne peut pas désigner un tiers pour recevoir son salaire.

6- Sanctions du retard ou non-paiement du salaire :

En cas de non-paiement du salaire ou avec du retard, l'employeur risque une amende de 2250 euros et le versement de dommages-intérêts au salarié.

Le conseil de prud'hommes peut également prononcer la rupture du contrat de travail et le salarié percevra les indemnités prévues en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Et si vous avez encore des questions, nous sommes toujours là !