

## Fiche 2

### Fixer la rémunération en conformité avec le Smic ou le minimum conventionnel

Le salaire peut être versé selon trois modalités : au temps, au rendement ou à la tâche et au pourboire.

#### La rémunération au temps

Le salaire est proportionnel au temps passé au travail mais il n'est pas fait référence à la quantité de travail ni à la production effectuée.

Le mode de rémunération le plus répandu est le salaire mensuel ou mensualisé : le salaire a un caractère forfaitaire, toujours le même chaque mois et ce, quel que soit le nombre de jours de travail effectif contenus dans le mois. En revanche, en cas de rémunération horaire, le salaire est calculé en fonction du nombre d'heures réellement effectuées dans le mois.

#### La mensualisation du salaire

Depuis la loi de « Mensualisation », tous les salariés sont mensualisés. En conséquence de quoi, le salaire mensuel est déterminé forfaitairement, quel que soit le nombre d'heures travaillées dans le mois, selon la formule ci-après :

**Salaire mensuel des salariés mensualisés =**

Salaire horaire \* horaire hebdomadaire \* 52/ 12

Exceptionnellement, les travailleurs à domicile, les travailleurs temporaires, les travailleurs saisonniers et les travailleurs intermittents sont payés à l'heure effectuée. Leur salaire mensuel se calcule ainsi :

**Salaire mensuel des salariés horaires =**

Salaire horaire \* Nombre d'heures effectuées du mois

#### La rémunération au rendement ou à la tâche

Le salaire est fonction du travail accompli, quel que soit le temps de travail passé pour accomplir la tâche.

On distingue :

- la rémunération à la pièce : le salaire est calculé en fonction du nombre de pièces produites (c'est le cas pour les travailleurs à domicile) ;
- la rémunération à la commission : pour les commerciaux comme les VRP, le salaire est calculé en tout ou partie d'après les ventes réalisées.

Ce mode de rémunération ne fait pas obstacle à l'application du Smic ou d'un minimum conventionnel.

#### La rémunération au pourboire

Dans certaines professions, où le salarié est en contact avec la clientèle, (restauration, hôtellerie, spectacles,

etc.), le pourboire peut constituer tout ou partie de la rémunération.

## Respecter le Smic et les salaires minimums

Le salaire minimum interprofessionnel de croissance, le 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. Il s'applique à tous les salariés sauf les VRP.

Pour vérifier si le Smic est respecté, il faut comparer la rémunération mensuelle brute versée avec la valeur mensuelle du Smic. La rémunération brute mensuelle qu'il convient de prendre en compte comprend, en plus du salaire de base, l'ensemble des primes inhérentes au travail effectif, les avantages en nature selon leur valeur forfaitaire, et les pourboires.

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2008, le Smic horaire est fixé à **8,71 €**

**Exemple :** Monsieur Alain a un contrat de travail de 130 h par mois. En janvier 2009, il perçoit les éléments de rémunération suivants :

- salaire de base	1 100
- prime d'ancienneté	110
- prime de performance	20
- prime d'assiduité	30

De plus, il touchera un 13<sup>e</sup> mois en décembre 2009.

Pour vérifier si Monsieur Alain est rémunéré au moins au Smic, il faut calculer le Smic mensuel correspondant à son horaire de travail ainsi :  $8,71 * 130,00 = 1 132,30$  €.

Comme les primes d'ancienneté et d'assiduité ne sont pas inhérentes à du travail effectif, le salaire brut mensuel à comparer au Smic est donc :

Salaire de base	1 100,00
Prime de performance	<u>20,00</u>
Total brut mensuel	1 120,00

Il convient de payer à Monsieur Alain une indemnité différentielle égale à **12,30 €** soit la différence entre 1 132,30 € et 1 120,00 €.

Cette différence sera à verser de janvier à novembre mais pas en décembre puisque le versement du 13<sup>e</sup> mois fera dépasser la valeur mensuelle du Smic.