

LE SMIG

SOMMAIRE

- Qu'est que le SMIG ?
- À qui est-il applicable ?
- Quelles sont les sommes qui constituent le SMIG ?

▪ QU'EST-CE QUE LE SMIG ?

Le salaire minimum interprofessionnel garanti ou SMIG est le salaire horaire en dessous duquel aucun salarié ne peut être payé.

Le SMIG est fixé par arrêté pris en conseil des ministres :

- En fonction des fluctuations de l'indice des prix de détail à la consommation familiale, lorsque celui-ci augmente d'au moins 2 %. Le SMIG est alors relevé dans la même proportion ;
- À tout moment, en fonction de considérations sociales et économiques.

▪ À QUI EST-IL APPLICABLE ?

Le SMIG est applicable dans toutes les branches d'activité professionnelle, sauf dispositions conventionnelles plus favorables :

- Aux salariés mensualisés ou payés à l'heure ;
- Aux salariés payés à la pièce, à la tâche etc.

▪ QUELS SONT LES SOMMES QUI CONSTITUENT LE SMIG ?

Le SMIG est un minimum horaire. Son respect doit s'apprécier en fonction de l'horaire de travail du salarié.

Pour vérifier si la rémunération versée atteint le niveau du SMIG, il faut tenir compte du salaire proprement dit, en y ajoutant les avantages en nature et les majorations ayant le caractère de complément de salaire, à l'exclusion des remboursements de frais et des majorations pour heures supplémentaires.

SOMMES À INCLURE	SOMMES À EXCLURE – et donc à verser en plus du SMIG –
<ul style="list-style-type: none">– Le salaire de base– Les avantages en nature– Les commissions– La prime de rendement	<ul style="list-style-type: none">– Les remboursements de frais– Les majorations pour heures supplémentaires, travail de nuit, du dimanche, des jours fériés– Les primes et les majorations pour sujétions particulières (assiduité, dimanche, nuit etc.)– L'intéressement et la participation aux résultats de l'entreprise– Les éléments de rémunération qui ont une périodicité de paiement annuelle– La prime d'ancienneté– La prime d'assiduité

ATTENTION | L'augmentation du SMIG n'entraîne pas l'augmentation automatique des salaires qui sont supérieurs à ce minimum.

Textes de références :

Articles Lp. 3322-1 à 3323-1 du code du travail

