



Affaires sociales et formation professionnelle

*Circulaire AS N°03.18
du 08/01/18*

Le SMIC au 1^{er} janvier 2018

Publication du décret portant relèvement du SMIC et du minimum garanti

I – Le relèvement du SMIC et du minimum garanti

Comme tous les ans, le décret n° 2017-1719 du 20 décembre 2017, publié au Journal Officiel du 21 décembre, a revalorisé les **montants** du **SMIC** et du **minimum garanti** applicables à partir du **1^{er} janvier 2018**.

Nous vous rappelons que depuis la loi du 2 décembre 2008 en faveur des revenus du travail, la revalorisation du SMIC intervient au 1^{er} janvier de chaque année (et non plus au 1^{er} juillet).

Aussi, le SMIC est revalorisé, au 1^{er} janvier 2018, de **1,23 %**. Cette hausse résulte de l'application des paramètres légaux de revalorisation, sans « coup de pouce ».

Le minimum garanti a, quant à lui, été augmenté de **3 centimes**.

Par conséquent, à **compter du 1^{er} janvier 2018** :

- le taux horaire du SMIC légal passe de 9.76 € à **9.88 €** ;
- le montant du minimum garanti est porté de 3.54 € à **3.57 €**.



Les montants des avantages en nature (ou indemnités) par mois pour le personnel sont fixés à :

- Avantage nourriture, pour une entreprise travaillant sur 5 jours :

44 x 3,57 € = 157,08 €

22 x 3,57 € = 78,54 €

- Avantage logement :

Depuis le 1^{er} janvier 2003, l'évaluation de l'avantage logement s'effectue selon un forfait présenté sous la forme d'un barème de 8 tranches. Ces montants forfaitaires font l'objet d'une revalorisation au 1^{er} janvier de chaque année (*voir circulaire n° 02.18 du 08/01/18*).

II – La grille des salaires (avenant n° 25 du 09/06/17)

Comme nous vous l'indiquions par circulaires Affaires sociales n° 17.17 du 27/07/17 et n° 30.17 du 21/12/17, la grille des salaires actuellement en vigueur est celle fixée par l'avenant n° 25 du 09/06/17 qui est devenu obligatoire depuis le 1^{er} septembre 2017 pour les entreprises adhérant à l'une des six organisations patronales signataires (UMIH, GNC, CPIH, SNRTC, SYNHORCAT et FAGIHT) et pour l'ensemble de la profession à compter du 1^{er} janvier 2018.

Ainsi, **la grille des salaires fixée par l'avenant n° 25 susvisé reste applicable en l'état**. Toutefois, les **employeurs ont pour obligation de réajuster les minima conventionnels à hauteur du SMIC et ce, jusqu'à l'extension d'une nouvelle grille** revalorisant le niveau I, échelon 1 à hauteur du SMIC + 1%.

En effet, à l'issue du classement de l'emploi, le salaire convenu ne peut, en tout état de cause, être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC). Or, à compter du **1^{er} janvier 2018**, le taux horaire du SMIC est de **9,88 €**.

De ce fait, **le salaire des emplois classés à l'échelon 1 du niveau I sera obligatoirement réajusté sur le SMIC**. Ainsi, il convient de verser au moins le SMIC horaire (soit : **9,88 €**) aux salariés dont les postes ont été classés à cet échelon.

Nous vous rappelons que l'augmentation du SMIC + 1% prévu par l'avenant n° 6 du 15 décembre 2009 **n'est pas automatique**.

En effet, cette augmentation ne peut avoir lieu qu'à deux conditions :

- les partenaires sociaux doivent le décider en commission mixte paritaire et en tout état de cause, à chaque augmentation du SMIC ;
- et un accord doit être signé et étendu.

En l'espèce, aucun accord n'est actuellement en cours de négociation.

III – Présentation des bulletins de paie

→ Base de calcul :

L'avenant n° 2 du 05/02/07 fixe la durée de travail conventionnelle à **39 heures** hebdomadaire pour toutes les entreprises sur la base de l'article L 3121-28 du Code du travail.

Toutefois, les entreprises peuvent retenir une durée inférieure. Par ailleurs, les entreprises qui, à la date du présent accord, appliquent une durée collective du travail inférieure à 39 heures restent soumises à cette durée.

Par conséquent, le SMIC se calcule par mois sur la base de 169 heures multipliées par le taux horaire. Il en résulte que le SMIC pour 169 heures est, à compter du **1^{er} janvier 2018**, de :

$$9,88 \text{ €} \times 169 \text{ h } 00 = 1\,669,72 \text{ €}$$

Il s'agit d'un montant avant toute influence de la nourriture, et éventuellement du logement.

Compte tenu de la suppression de la ½ nourriture par l'accord du 13/07/04, il suffit de rajouter à ce montant, qui constitue le salaire de base, l'intégralité de la nourriture (N) afin de déterminer le salaire brut.

Attention, le montant de l'avantage nourriture ou de l'indemnité compensatrice varie en fonction de la présence du salarié au moment desdits repas.

Par ailleurs, l'avenant n° 2 prévoit :

- un déclenchement des heures supplémentaires à partir de la 36^{ème} heure de travail par semaine,
- des majorations pour heures supplémentaires de : 10 % entre la 36^{ème} et la 39^{ème} heure ; 20 % entre la 40^{ème} et la 43^{ème} heure et 50 % au-delà (pour les majorations des heures supplémentaires des contrats à temps plein modulés, se référer à l'avenant n° 19 du 29/09/14).

→ Présentation des bulletins de paie pour un salarié classé au niveau I – échelon 1 :

Les bulletins de paie des salariés à 39 heures par semaine se présentent de la manière suivante :

- sur la 1^{ère} ligne du bulletin de paie figurera le montant du salaire de base correspondant à la durée mensuelle du travail de 169 heures multiplié par le taux horaire du SMIC légal au 1^{er} janvier 2018 (**soit 9,88 €**) ;
- sur la 2^{ème} ligne du bulletin de paie devra apparaître la majoration de 10 % correspondant aux heures supplémentaires effectuées entre la 36^{ème} et la 39^{ème} heure, soit un total de 17,33 heures supplémentaires par mois (4 heures/semaine x 52 semaines / 12 mois) ;

- sur la 3^{ème} ligne apparaîtra le paiement des éventuelles heures supplémentaires effectuées au-delà de 39 heures à 120 ou 150 %.

a) Cas d'un salarié à temps complet sur la base 169 heures et bénéficiant de 2 repas par jour (consommés) :

Salaire de base :		
169 H 00 x 9,88 €	=	1 669,72 €
+ Majoration de la 36 ^{ème} à la 39 ^{ème} heure :		
17,33 HS x (9,88 € x 10%)	=	17,12 €
+ Avantage nourriture :		
44 repas x 3,57 €	=	157,08 €
<u>Salaire brut</u>	=	1 843,92 €

b) Cas d'un salarié à temps complet sur la base de 169 heures et bénéficiant de 2 repas par jour mais qui n'en consomme qu'un sur les deux :

Salaire de base :		
169 H 00 x 9,88 €	=	1 669,72 €
+ Majoration de la 36 ^{ème} à la 39 ^{ème} heure :		
17,33 HS x (9,88 € x 10%)	=	17,12 €
+ Avantage en nature		
22 repas x 3,57 €	=	78,54 €
+ Indemnité compensatrice		
22 repas x 3,57 €	=	78,54 €
<u>Salaire brut :</u>	=	1 843,92 €

c) Cas d'un salarié à temps partiel (100 h/mois) et bénéficiant de 1 repas par jour (consommés) :

Salaire de base :		
100 H 00 x 9,88 €	=	988,00 €
+ Avantage en nature		
22 repas x 3,57 €	=	78,54 €
<u>Salaire brut :</u>	=	1 066,54 €

Nous vous transmettrons ultérieurement les modèles de bulletin de paie correspondant aux 3 cas de figures susvisés car, à ce jour, nous sommes dans l'attente de la publication des nouveaux taux de cotisations sociales qui entreront en vigueur au 1^{er} janvier 2018.

→ **[La réduction générale de cotisations patronales de sécurité sociale applicable \(allègement Fillon\)](#)**

La réduction générale de cotisations dite « réduction Fillon » est une réduction dégressive des cotisations patronales de sécurité sociale, dont le montant varie selon le niveau de rémunération des salariés y ouvrant droit. Elle s'applique à l'ensemble des salariés dont la rémunération est inférieure à 1,6 SMIC.

Depuis le 1^{er} janvier 2011, le calcul de la réduction Fillon est annualisé (cf. circulaire Affaires Sociales du 25/05/11 – n° 23.11).

De plus, depuis le 1^{er} janvier 2012, la rémunération des heures supplémentaires et celle des heures complémentaires doivent être intégrées dans la rémunération annuelle brute servant de base au calcul du coefficient de la réduction Fillon (cf. circulaire Affaires sociales n° 13.12 du 22/02/12).

Enfin, la loi n° 2014-892 du 04/08/14 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2014 a réformé la réduction Fillon depuis le 1^{er} janvier 2015.

L'objectif de cette réforme est, qu'au niveau du SMIC, le montant de la réduction Fillon couvre les cotisations patronales de sécurité sociale et crée ainsi un « zéro cotisations URSSAF » au niveau du SMIC.

De ce fait, depuis le 1^{er} janvier 2015, s'appliquent les modalités suivantes :

- ✚ Une extension du champ des cotisations de sécurité sociale concernées par la réduction Fillon ;
- ✚ Un nouveau mode de calcul de la réduction Fillon : une seule formule de calcul s'applique avec un plafonnement différent selon le niveau de cotisations ;
- ✚ La suppression de la neutralisation des temps de pause, d'habillage et déshabillage et de douche dans le dénominateur de la formule de calcul du coefficient.

Pour de plus amples renseignements sur les modalités de calcul de la réduction Fillon depuis le 1^{er} janvier 2015, il convient de se reporter à la circulaire Affaires Sociales n° 10.15 du 21/01/15.