

Fiche n° 13 : Un salaire minimum en France et dans chaque pays européen

La CGT propose...

Un SMIC à 1 800 euros et des salaires minimums partout en Europe.

Un salaire de base minimum au niveau du SMIC réévalué à 1 800 euros brut pour la durée légale du travail en vigueur.

Point de départ de toute grille de salaires et de traitements.

Outil pour gagner l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Socle minimum de référence pour l'ensemble des salariés actifs, retraités, privés d'emploi et les jeunes en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage.

Salaire de première embauche sans diplôme et sans qualification ⁽¹⁾.

Niveau minimum de salaire garantissant les moyens minimums nécessaires à l'existence de chaque salarié dans les conditions d'aujourd'hui, en dehors de tout autre élément de rémunération.

Aucun minimum de branche, aucune grille de la fonction publique, ne peuvent être inférieurs au SMIC.

De même, dans chaque pays, en Europe et dans le monde, il doit être garanti à chaque salarié de chacun des pays, le droit à un salaire minimum et à un pouvoir d'achat suffisant pour mener une existence décente et bénéficier de sa part dans le progrès. Le montant et l'évolution de ces salaires minimums doivent prendre en compte le niveau économique du pays et son taux de croissance.

CE QUI EXISTE AUJOURD'HUI

En France

Le SMIC (Salaire minimum interprofessionnel de croissance) est garanti par la loi (Code du travail) sous peine de sanction pour l'employeur.

« Il 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 » (article L 3231-2 du CT).

(1) Voir repères revendicatifs, fiche 14.

La hausse du SMIC intervient en fonction de trois critères :

- l'indexation sur les prix (Article L 3231-4) ;
- la prise en compte de l'évolution des salaires (la moitié des gains du pouvoir d'achat du salaire horaire moyen) (Article L3231-8) ;
- le gouvernement est tenu d'appliquer ces augmentations minimales. Il peut s'en tenir là ou aller plus loin par un « coup de pouce » (Article L 3231-10) ;

La revalorisation du SMIC intervient au 1^{er} janvier.

Le nombre de smicards ne cesse de croître alors que leur qualification ne cesse d'augmenter. De l'ordre de 80 % des smicards sont des femmes alors qu'elles sont plus diplômées que les hommes.

Pour le traitement des fonctionnaires, depuis plusieurs années, le premier niveau de traitement de la grille de rémunération est de plus en plus souvent rattrapé, voire dépassé, par le SMIC. Le gel du point d'indice amplifie cette situation.

Sur le plan international

La Convention 131 et la recommandation 135 de l'OIT (Organisation internationale du travail) spécifient :

- « Tout membre de l'OIT qui ratifie cette convention s'engage à établir un système de salaires minima (...) » ;
- « les salaires minima auront force de loi et ne pourront pas être abaissés, leur non application entraînera des sanctions appropriées » ;
- « Le niveau des salaires minima devrait tenir compte des critères suivants : les besoins des travailleurs et de leur famille, le niveau général des salaires de leur pays, le coût de la vie, les prestations de sécurité sociale, les niveaux de vie comparés à d'autres groupes sociaux et les facteurs d'ordre économique » ;
- « Les taux des salaires minima devraient être ajustés de temps à autre afin de tenir compte

des modifications du coût de la vie et d'autres conditions économiques ».

La ratification de la convention 131 est un enjeu important pour protéger les salariés contre des salaires trop bas et lutter contre le dumping social. La mise en place généralisée dans tous les pays de systèmes légaux de salaires minimums, conformes aux besoins et prenant en compte les évolutions des modes de vie, serait de nature à favoriser une harmonisation par le haut.

Fin 2013, seuls 52 États sur 183 États membres à l'OIT avaient ratifiés la convention 131.

Pour autant, même quand celle-ci est ratifiée, l'existence d'un salaire minimum peut être relativisée :

- si la totalité des salariés du pays n'est pas couvert par le salaire minimum ;
- s'il existe des salaires minimums différents pour des groupes différents de travailleurs.

En Europe

21 pays membres de l'Union européenne sur 28 disposaient en 2014 d'un salaire minimum légal. L'Allemagne, l'Autriche, Chypre, le Danemark, la Finlande, l'Italie et la Suède n'en possèdent pas mais elles ont des salaires minimums par branches. L'Allemagne doit se doter d'un salaire minimal national à l'horizon 2017.

Tous les systèmes de salaires minimums font apparaître entre eux d'importantes différences de conception, de niveaux et de populations concernées.

Au 1^{er} janvier 2015, 22 des 28 États membres de l'Union européenne (UE) appliquaient un salaire minimum national. Son montant variait de 184 euros par mois en Bulgarie à 1 923 euros au Luxembourg. La France se situait (à 1458 euros) à un niveau comparable à la Grande-Bretagne, l'Irlande, la Belgique, les Pays-Bas et bien en-dessous de celui du Luxembourg. Toutefois, après ajustement des disparités de pouvoir d'achat, l'écart entre les États membres, qui était de 1 à 10 en euros, se réduit à 1 à 4 lorsque les salaires sont exprimés en standards de pouvoir d'achat (SPA).

Pourquoi un SMIC à 1 800 euros brut revendiqué en 2015 ?

Dès l'origine, le taux du SMIC revendiqué par la CGT a été lié à la réponse aux besoins élémentaires, le plus souvent incompressibles.

Au tout début, la CGT a pris comme base revendicative un budget type élaboré et adopté en 1953 par la Commission supérieure des conventions collectives (le gouvernement devant décider du montant du SMIG, puis du SMIC, chaque année après avis de cette commission).

Dès 1954, l'évaluation de ce budget type était de 21 à 31 % supérieure au SMIG.

Cette différence s'est maintenue :

- en 1970, le SMIC revendiqué par la CGT était supérieur de 27 % au SMIG légal ;
- en 1982, l'écart était de 20 % ;
- en 1992, de 30 % ;
- en 2001 et 2002, de 21 % ;
- en 2006, de 20 % ;
- en 2008, de 21 % ;
- En 2011, de 25 % ;
- En 2016, de 23 %.

Cinq principes pour redonner tout son sens au SMIC :

- le SMIC est un salaire ⁽²⁾.

Les compléments de rémunération tels que primes, 13^e mois, intéressement... ne doivent pas être pris en compte pour apprécier le respect de l'obligation de payer le SMIC ;

- le SMIC est un salaire minimum.

Le lien entre son niveau et le niveau des besoins pour vivre doit être régulièrement apprécié et donner lieu aux revalorisations nécessaires en plus des mécanismes légaux d'indexation.

S'agissant d'un minimum, il ne doit subir aucune diminution que ce soit pour certaines catégories, ou en fonction de l'âge, ni en cas de réduction de la durée légale de travail, ni de baisse du SMIC net en cas d'augmentation des prélèvements sociaux ;

- le SMIC est un salaire interprofessionnel.

Il doit s'appliquer de façon identique pour tout salarié quels que soient son emploi, ses conditions de travail et de rémunération, son secteur professionnel.

Les salariés détachés par des entreprises étrangères exerçant leur activité sur le territoire français ne peuvent donc pas percevoir un salaire inférieur au SMIC français ;

- le SMIC est un salaire de croissance.

Il doit assurer aux salariés une participation au développement économique du pays. À ce titre, il doit croître plus vite que l'inflation. Il doit intégrer les gains de productivité du travail réalisés à l'échelle du pays. Il doit contribuer à une redistribution de la valeur ajoutée plus favorable aux salariés.

En retour, la hausse régulière du SMIC, répercutée dans les grilles de salaires, alimentant une dynamique salariale contributive, au travers de la consommation des salariés, à la croissance économique, favorisant le développement de l'activité et de l'emploi ;

- le SMIC est un salaire horaire et mensuel.

Le caractère horaire du SMIC fixe le tarif salarial minimal au-dessous duquel aucun salarié ne peut être payé. Cette limite ne doit connaître aucune exception.

(2) Voir repères revendicatifs, fiche 12.

Le caractère mensuel du SMIC conditionne la régularité de son versement, l'entrée en vigueur immédiate des augmentations et les possibilités de contrôle.

Propositions sur les règles d'évolution du SMIC :

- prendre en compte l'évolution des coûts des dépenses incompressibles, ce qui nécessite un travail sur leur mesure ;
- prendre en compte la hausse des prix ;
- accorder une progression annuelle du SMIC au moins égale à celle du taux du salaire horaire moyen ;
- stipuler expressément dans le Code du travail que le salaire minimum professionnel garanti fixé par la convention collective doit être supérieur ou au moins égal au SMIC. Ce qui rend obligatoire le déclenchement automatique de l'obligation d'ajuster si le minimum professionnel est dépassé par le SMIC, et de négocier les niveaux supérieurs ;
- prévoir une garantie du SMIC mensuel en faveur des salariés en temps partiel imposé ⁽³⁾ ;
- procéder réellement à l'examen annuel de l'évolution du SMIC par rapport à l'évolution générale de l'économie et des autres revenus.

(3) Voir repères revendicatifs, fiches 6 et 16.