

AUGMENTATION DU SMIC AU 1/10/2021 ET REVALORISATION DES SALAIRES

MINIMA CONVENTIONNELS DE LA BRANCHE DES FLEURISTES, VENTE ET SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS

Par Martine BARBIER, Docteure en droit, Directrice Formation-Social Partenaires Consulting

I. Revalorisation du SMIC et du minimum garanti

Depuis le 1^{er} octobre dernier, le SMIC a été revalorisé de 2,2% pour suivre le niveau de l'inflation. Par **arrêté du 27 septembre 2021** (JO du 30/09/2021), les montants suivants sont désormais applicables :

• **TAUX HORAIRE BRUT DU SMIC = 10,48 € à compter du 01 Octobre 2021** (Au lieu de 10,25 € au 01/01/2021, soit une augmentation de + 2,2 %)

Nota : le minimum garanti (MG) est porté à **3,73 €** (au lieu de 3,65 €) à compter du 01/10/2021

• **SMIC MENSUEL BRUT POUR 35 H/hebdo = 1 589,47 €** (montant arrondi calculé selon une des formules suivantes retenues par le Ministère : $10,48 \text{ €} \times [35 \text{ h} \times 52/12]$ ou $10,48 \text{ €} \times 151,6666 \text{ h}$). **Sur une base de 151,67 h/mois = 1 589,50 €** (arrondis)

> L'impact de la revalorisation du SMIC sur les rémunérations

- **Le SMIC est un minimum en dessous duquel aucun salaire ne peut être payé.** Il est fixé le 1^{er} janvier de chaque année, sauf revalorisation intermédiaire, selon les règles légales et réglementaires.
- **Le relèvement du SMIC entraîne la hausse de tous les salaires inférieurs au nouveau montant.** Si les salaires réels appliqués dans l'entreprise sont inférieurs au SMIC, ils cessent de s'appliquer au profit du SMIC. S'ils sont supérieurs au SMIC, les salaires réels continuent à s'appliquer sans que la hausse enregistrée pour le SMIC leur soit répercutée.
- Pour vérifier si la rémunération effectivement versée au salarié, au regard de l'horaire de travail du salarié, atteint le niveau du SMIC, on prend en compte le salaire proprement dit, compte-tenu des avantages en nature et des majorations ayant le caractère de complément de salaire, à l'exclusion des sommes versées à titre de remboursement de frais, des majorations pour heures supplémentaires et de la prime de transport (art. D.3231-6 du code du travail). Le SMIC s'apprécie mois par mois.
- Les primes et gratifications liées à l'exécution par le salarié de sa prestation de travail (prime d'objectifs, prime de vacances et 13^{ème} mois pour le mois où elles sont versées...) sont à inclure pour apprécier si le SMIC est atteint. En revanche, les primes qui ne rémunèrent pas directement le travail (prime d'ancienneté notamment) ne doivent pas être prises en compte pour vérifier que le SMIC est atteint.

IMPORTANT : Le non-respect du SMIC est puni d'une amende pour les contraventions de la 5^{ème} classe, applicable autant de fois qu'il a été établi de contraventions au principe du respect du SMIC (art.R.3233-1 du code du travail), peine doublée en cas de récidive. De plus, la responsabilité pénale de l'entreprise peut être engagée pour non-respect de la législation sociale. En outre, le fait de rémunérer un salarié en-dessous du SMIC peut lui ouvrir droit à des dommages intérêts. Dans une décision récente en date

du 29 septembre 2021, la chambre sociale de la Cour de cassation a précisé qu'il convient de caractériser, dans ce cas, en plus de l'existence d'un préjudice indépendant du retard de paiement, la mauvaise foi de l'entreprise pour allouer des dommages-intérêts au salarié.

> L'impact de la revalorisation du SMIC sur certaines situations particulières

Cette revalorisation du SMIC au 1^{er} octobre 2021 a notamment des répercussions sur la rémunération :

- **Des apprentis et des jeunes salariés en contrat de formation en alternance** (exemple : titulaires d'un contrat de professionnalisation). En effet, leur salaire est fixé en pourcentage du SMIC en fonction de l'âge du jeune et de sa progression dans le ou les cycles de formation.
- **Des jeunes travailleurs de moins de 18 ans.** Le Smic applicable aux jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans, comporte un abattement fixé à 20 % avant 17 ans et 10 % entre 17 et 18 ans. **Cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent** (art. D.3231-3 du code du travail).

Attention : Respecter la réglementation spécifique pour les jeunes de moins de 18 ans, notamment concernant la durée du travail.

II. Revalorisation des salaires minima conventionnels de la Branche des Fleuristes, Vente et Services des animaux familiers

Par suite de l'augmentation du SMIC en octobre dernier, les partenaires sociaux de la Branche se sont réunis et ont négocié **un nouvel accord de salaires signé le 28 septembre 2021.**

La revalorisation de la grille des salaires minima de la Branche permet d'assurer des montants supérieurs au SMIC revalorisé, en particulier pour les salaires minima des premiers coefficients de la grille, qui sont susceptibles d'être emplafonnés par les revalorisations successives du SMIC.

Comme d'usage, l'accord de salaires signé le 28/09/2021 fait l'objet d'une procédure d'extension auprès des services du Ministère du travail.

L'accord prévoit que :

- Les salaires minimaux conventionnels de la branche (base 151 H 67) sont revalorisés,
- **A compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la parution au Journal Officiel de l'arrêté d'extension de l'accord, selon les conditions fixées dans le tableau ci-dessous.**

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaires minimal
I	1	110	1 625,96 €
	2	120	1 631,31 €
	3	130	1 636,66 €
II	1	210	1 640,88 €
	2	220	1 644,13 €
	3	230	1 654,81 €
III	1	310	1 664,63 €
	2	320	1 675,84 €
	3	330	1 726,28 €
IV	1	410	1 765,47 €
	2	420	1 793,55 €
	3	430	1 827,15 €
V	1	510	1 972,89 €
	2	520	2 084,97 €
	3	530	2 197,08 €
VI	1	610	2 308,70 €
	2	620	2 475,46 €
	3	630	2 719,41 €
VII	1	710	3 418,69 €
	2	720	3 596,28 €
	3	730	3 773,89 €

Grille applicable à l'extension

> **L'impact de la revalorisation des salaires minima conventionnels de la Branche**

• **Tous les employeurs entrant dans le champ d'application de la Convention collective nationale des Fleuristes, de la Vente et des services des animaux familiers**, adhérents ou non aux organisations patronales signataires de l'accord (FFAF, PRODAF, SNPCC), **sont tenus de respecter les montants des salaires minima conventionnels** fixés par l'accord collectif du 28 septembre 2021 **dès lors qu'il sera étendu**, sous réserve que ceux-ci ne deviennent pas inférieurs au SMIC, auquel cas c'est le SMIC qui s'appliquera.

• L'employeur qui ne respecte pas les minima de salaire d'une convention collective étendue **s'expose à une amende** prévue pour les contraventions de la 4^{ème} classe. L'amende est prononcée autant de fois qu'il y a de salariés concernés (art.R.2263-3 et R.3246-4 du code du travail).

• Les employeurs peuvent évidemment fixer des salaires réels supérieurs aux salaires minima conventionnels et au SMIC. En revanche, un salarié qui perçoit une rémunération supérieure au salaire minimum conventionnel correspondant à sa classification n'a pas droit à une augmentation du seul fait que ce salaire minimum est revalorisé. Cette augmentation ne lui est due, de manière impérative, que si son salaire réel devient inférieur au minimum conventionnel.

• Concernant **les primes d'ancienneté** prévues à l'article 9.2 de la Convention Collective Nationale des Fleuristes, Vente et Services des Animaux Familiers, la revalorisation des salaires minima conventionnels a une incidence sur le calcul de leur montant. En effet, rappelons, que ces primes sont calculées sur le salaire minimum de l'emploi, selon les pourcentages fixés par la convention collective. Dès lors, toute augmentation de ces salaires minima entraîne de facto une augmentation du montant de la prime d'ancienneté à verser aux salariés concernés.

> **Application du principe d'Égalité**

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, **l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes**. Le respect de ce principe participe à l'objectif d'égalité professionnelle et de mixité des emplois.

À cet effet, les parties signataires de l'accord du 28 septembre 2021 rappellent, qu'un Accord collectif sur l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Branche des Fleuristes, de la Vente et des Services des animaux familiers en date du 8 décembre 2009 contient notamment des indicateurs et des orientations pouvant aider les entreprises de la Branche dans la mise en œuvre pratique de ce principe d'égalité.

En outre, conformément aux dispositions de la loi du 5 septembre 2018 et de son décret en date du 8 janvier 2019, les entreprises de la branche dont l'effectif atteint ou dépasse 50 salariés, devront mettre en œuvre les mesures suivantes :

- Procéder à l'évaluation des écarts éventuels sur la base des indicateurs de l'égalité entre les femmes et les hommes, tels que fixés par voie réglementaire,
- Définir et programmer, selon les résultats de cette évaluation, les mesures correctives permettant d'atteindre un résultat suffisant dans un délai de trois ans, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Enfin, rappelons, que l'employeur est tenu **d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés, dès lors qu'ils sont placés dans une situation de travail identique**. Toutefois, l'employeur ne méconnaît pas le principe «à travail égal, salaire égal», lorsqu'il justifie de raisons objectives, pertinentes et matériellement vérifiables, la différence de rémunération entre des salariés effectuant un même travail ou un travail de valeur égale.

> **Rapports entre l'Accord de Branche et un accord d'entreprise**

L'accord de Branche portant sur les salaires minima hiérarchiques prévaut sur les éventuels accords collectifs d'entreprise. Néanmoins, ces derniers priment sur l'accord de branche, lorsqu'ils assurent des garanties au moins équivalentes, celles-ci devant être appréciées par ensemble de garanties se rapportant à la même matière (dernier alinéa de l'art.L.2253-1 du code du travail).

Nota : Le Conseil d'État a rendu le 7 octobre dernier une décision, xdfgyyy qui précise les pouvoirs des branches professionnelles en matière de salaires minima ou salaires minima hiérarchiques (SMH). Il juge, que les accords de branche peuvent non seulement fixer le montant de ces SMH mais aussi en définir la structure, qui peut inclure certains compléments de salaire, comme des primes. Un accord d'entreprise peut réduire ou supprimer des compléments de salaire identifiés dans l'accord de branche, à condition que soit garantie aux salariés une rémunération effective au moins égale au montant des SMH fixés par l'accord de Branche. Dans la branche des Fleuristes, Vente et Services des animaux familiers, les salaires minima se rapportent uniquement à un salaire de base (151,67 h), sans les compléments de salaires.

L'INDEMNITÉ D'INFLATION

UNE AIDE EXCEPTIONNELLE DE 100 €

Le gouvernement, par la voix de son premier Ministre, a annoncé le versement d'une **indemnité inflation, à la charge de l'État, soit une aide exceptionnelle de 100 €** qui permettra de préserver le pouvoir d'achat des Français les plus vulnérables et des classes moyennes face à la hausse des prix, en particulier la hausse du carburant, constatée au dernier trimestre 2021. Cette indemnité devrait bénéficier à 38 millions de Français, qu'ils soient actifs, en recherche d'emploi, bénéficiaires de revenus de remplacement (invalides, retraités notamment) ou encore allocataires de minima sociaux, et dont les revenus perçus à ce titre ne dépassent pas 2000 euros nets. Les étudiants boursiers ou non, et les jeunes en parcours d'insertion bénéficieront aussi de cette indemnité, sous certaines conditions.

Le gouvernement vient de donner quelques précisions utiles sur ce dispositif exceptionnel, qui nous paraissent intéressantes à vous transmettre d'ores et déjà, sachant que des compléments d'information seront fournis ultérieurement.

Dans le cadre de cette information, nous nous attacherons plus particulièrement aux salariés du secteur privé et **aux travailleurs non-salariés.**

1. L'indemnité inflation sera versée par les employeurs à leurs salariés

• Conditions d'éligibilité

Les employeurs verseront l'**indemnité aux salariés qui ont exercé une activité au mois d'octobre 2021** et qui ont **perçu une rémunération moyenne inférieure à 2000 € nets par mois**, avant impôt sur le revenu, **du 1^{er} janvier 2021 au 31 octobre 2021, soit en moyenne 2600 € bruts par mois sur la période.**

L'indemnité est versée y compris lorsque ces personnes ne sont plus employées au moment du versement.

Le montant de l'indemnité **sera de 100€ indépendamment de la durée et de la nature du contrat** (CDI, CDD, apprentis, ...) **et y compris si le salarié a travaillé à temps partiel.** L'indemnité **est due en cas de congés ou d'absence** (arrêts maladie, congés maternité, ...). Les salariés en congé parental d'éducation à temps complet recevront cette indemnité de la part des caisses d'allocations familiales (CAF).

Nota : les jeunes qui ont eu une activité au mois d'octobre, y compris les apprentis, les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation et les stagiaires en milieu professionnel, recevront leur indemnité de leur employeur, comme les autres salariés, si cette activité leur procure **un revenu inférieur à 2000€ nets par mois.** Les étudiants boursiers qui ont exercé une activité professionnelle lors du mois d'octobre 2021 toucheront l'indemnité inflation de leur employeur.

• Dates et modalités de versement

L'employeur **versera l'indemnité inflation à ses salariés en décembre 2021**, et au plus tard en janvier 2022 dans certains cas. Elle devra être **mentionnée sur une ligne dédiée du bulletin de paie sous le libellé «Indemnité inflation - aide exceptionnelle de l'État».**

Cette indemnité est **octroyée en une fois**, à chacun des bénéficiaires et **pourra être librement utilisée** (le versement de l'indemnité n'est pas conditionné à l'utilisation d'un véhicule pour aller travailler). Son montant **ne sera soumis**

à aucun prélèvement fiscal ou social. Il ne sera pas pris en compte dans les conditions de ressources pour le bénéfice des aides sociales, ni pour le calcul de l'impôt sur le revenu.

• Remboursement de l'employeur par l'État

Les entreprises seront **intégralement remboursées du montant des indemnités** qu'elles verseront à leurs salariés. Il leur suffira de **déclarer le montant versé à l'organisme de recouvrement des cotisations sociales dont elles relèvent (URSSAF ou MSA), et de les déduire des cotisations sociales dues au titre de l'échéance suivant immédiatement le versement de l'indemnité.**

• Cas de cumul de plusieurs activités salariées

Chaque personne ne peut percevoir **qu'une seule fois l'indemnité inflation.**

Les personnes qui ont eu au cours du mois d'octobre plusieurs employeurs recevront l'indemnité auprès de **l'employeur principal**, c'est-à-dire celui avec lequel la relation de travail est toujours en cours, ou à défaut, celui pour lequel ils ont effectué le plus d'heures de travail durant le mois d'octobre.

Les personnes sont tenues d'informer les différents employeurs qui seraient susceptibles de leur verser l'indemnité, afin de ne pas recevoir de double versement.

2. Les travailleurs non-salariés recevront l'indemnité inflation directement de leur URSSAF ou de leur caisse de la MSA.

• Conditions d'éligibilité

Pourront bénéficier **d'un versement automatique de l'indemnité de 100 € par les URSSAF et les caisses de la MSA**, les travailleurs indépendants agricoles et non agricoles :

- Qui sont ou ont été en activité au cours du mois d'octobre 2021 ;
- Qui ont déclaré aux URSSAF ou aux caisses de la MSA un revenu d'activité inférieur à 2000 € nets par mois pour l'année 2020. Le revenu net retenu est celui calculé lors de la déclaration annuelle de revenus. En cas de création de l'activité sur la période janvier-octobre 2021, cette condition sera considérée comme satisfaite.

• Dates et modalités de versement

Les travailleurs indépendants non-agricoles éligibles **percevront automatiquement l'indemnité inflation de la part de l'URSSAF ou de la caisse MSA dont ils relèvent.** Le versement interviendra au mois de décembre 2021 si l'organisme est déjà en possession des coordonnées bancaires du travailleur indépendant. À défaut, le versement interviendra **au plus tard en janvier 2022.**

Pour les micro-entrepreneurs, il faut qu'ils aient réalisé, entre le 1^{er} janvier 2021 et les 30 septembre 2021, un montant de chiffre d'affaires (CA) ou de recettes au moins égales à 900 € sur cette période de 9 mois (soit en moyenne 100 € par mois de CA). Ce montant devra par ailleurs correspondre à un revenu moyen de 2000 € nets par mois sur cette période, ce qui correspond, compte-tenu de l'application des abattements fiscaux selon la nature de leur activité, à un CA mensuel moyen de :

- 4 000 € pour les artisans ;
- 6 897 € pour les commerçants ;
- 3 030 € pour les professions libérales.

Les dirigeants gérants minoritaires de SARL, SAS ou SA percevront l'indemnité à condition de respecter les conditions de revenu et de ne pas être susceptibles de la recevoir au titre d'un contrat de travail.

Les conjoints collaborateurs et les aides familiaux agricoles bénéficieront de l'aide dans les mêmes conditions que le chef d'entreprise ou d'exploitation.

Les indépendants qui ont par ailleurs une activité salariée signaleront à leur employeur qu'ils percevront l'indemnité au titre de leur activité indépendante, afin que celui-ci ne leur verse pas l'indemnité.

Pour toute précision ou information complémentaire : lire «Indemnité inflation - Dossier de presse - 3 Novembre 2021». Ou aller sur le site gouvernemental : <https://www.gouvernement.fr/toutes-les-reponses-a-vos-questions-sur-l-indemnité-inflation>



CONTRATS D'APPRENTISSAGE OU DE PROFESSIONNALISATION

LES AIDES EXCEPTIONNELLES SONT À NOUVEAU PROLONGÉES

Montants des aides

Que ce soit pour un apprenti ou pour un jeune sous contrat de professionnalisation, le montant de l'aide est le même, à savoir :

- **5.000€** maximum s'il a **moins** de 18 ans ;
- **8.000€** maximum s'il a **18 ans ou plus**.

Le montant de 8.000€ s'applique à compter du **premier jour** du mois suivant le jour où le jeune atteint 18 ans.

Conditions

Ces aides sont versées au titre de la **première année** de tout contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation conclu **entre le 1^{er} juillet 2020 et le 30 juin 2022** avec un jeune qui prépare un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au moins au **niveau 5** et au plus au **niveau 7** du cadre national des certifications professionnelles : CAP, BEP, BAC, DEUG, BTS, DUT, DEUST, Licence, Licence LMD, licence professionnelle, Master, DEA, DESS, diplôme d'ingénieur.

Toutefois, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, le diplôme préparé doit être au minimum de **niveau 6**.

Pour les apprentis, l'aide actuellement prévue pour la ou les années suivant la première - **2.000€** maximum pour la deuxième année et **1.200€** pour la troisième année – continue à s'appliquer le cas échéant.

Modalités de versement des aides

Dans les deux cas, l'aide est versée **mensuellement** et avant le paiement de la rémunération.

Pour les apprentis, elle est subordonnée au dépôt de la **DSN** chaque mois.

Pour les contrats de professionnalisation, l'employeur doit transmettre le **bulletin de paie** du salarié du mois concerné à l'Agence de Services et de Paiement (ASP). À défaut, l'aide est suspendue.

Par ailleurs, dans les deux cas, la **rupture anticipée** du contrat entraîne la perte de l'aide à compter du mois suivant la date de fin du contrat.

De même, en cas de **suspension** du contrat conduisant au non-versement de la rémunération par l'employeur à l'apprenti ou au salarié, l'aide n'est pas due pour chaque mois considéré.

Où s'adresser ?

Que ce soit pour un contrat d'apprentissage ou pour un contrat de professionnalisation, la gestion de l'aide est confiée à l'Agence de Services et de Paiement (ASP), avec laquelle le ministre chargé de la formation professionnelle a conclu une convention à cet effet.

Sources : décrets n° 2020-1084 et 1085 du 24 août 2020, J.O. du 25, décret n° 2021-223 du 26 février 2021, J.O. du 27 ; décret n° 2021-1468 du 10 novembre 2021, J.O. du 11.

Collège "EMPLOYEURS"		Collège "SALARIES"	
 <p>SNPCC SYNDICAT NATIONAL DES PROFESSIONNELS DE L'ANIMAL FAMILIER</p>	 <p>Fédération Nationale des Fleuristes de France (FFAF) 17, rue Janssen - 75019 PARIS</p>	 <p>FCDS CGT Commerce, Distribution, Services 93514 Montreuil Cedex</p>	 <p>Fédération des Services CFDT Tour Essor - 14, rue Scandicci 93508 PANTIN Cedex</p>
 <p>PRODAF LES PROFESSIONNELS DE L'ANIMAL FAMILIER Syndicat professionnel des métiers et services de l'animal familial 17, rue Janssen - 75019 PARIS</p>	 <p>Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes - Force Ouvrière 15 Av. Victor Hugo 92170 VANVES</p>	 <p>Fédération Syndicale CFTC Commerce, services et force de vente 34, quai de Loire 75019 PARIS</p>	 <p>Fédération des Employés et Cadres Force Ouvrière 28, rue des Petits-Hommes - 75010 PARIS</p>
<p>44 rue des Halles 01320 CHALAMONT</p>			<p>21 Rue Jules Ferry 93177 BAGNOLET Cedex</p>