

SMIC - JANVIER 2022

Décret n°2021-1741 du 22 décembre 2021 (JO du 23/12/2021)

TAUX HORAIRE BRUT DU SMIC = 10,57€ à compter du 1^{er} janvier 2022

(au lieu de 10,48€ entre le 01/10/21 et 31/12/21, soit une augmentation de + 0,9 %)

Nota : le minimum garanti (MG) est porté à **3,76€** à compter du 1/01/2022 (au lieu de 3,73€ entre le 01/10/21 et 31/12/21)

SMIC MENSUEL BRUT POUR 35 H/hebdo = 1 603,12 € (montant arrondi calculé selon une des formules suivantes retenues par le Ministère : $10,57 \text{ €} \times [35 \text{ h} \times 52/12]$ ou $10,57 \text{ €} \times 151,6666 \text{ h}$). **Sur une base de 151,67h/mois = 1 603,16 €** (arrondis)

- **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 majorations pour heures supplémentaires et 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^e 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.

SITUATIONS PARTICULIÈRES

- **Les apprentis et les jeunes salariés en contrat de formation en alternance** (exemple : titulaires d'un contrat de professionnalisation) : 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.
- **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.

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

Les salaires minima conventionnels de la grille actuellement applicable sont fixés par l'Accord Salaires du 2 février 2021 étendu par arrêté ministériel du 10/05/2021 (JO du 4/06/2021).

Toutefois, un nouvel Accord Salaires a été signé le 28 septembre 2021 et est actuellement en cours d'extension auprès du Ministère du travail. Cet accord a fixé une nouvelle grille salariale (voir précédent article de la revue). Pour mémoire, le salaire minimum du coefficient 110 est revalorisé à 1 625,96 € pour 151,67h par mois. Les nouveaux montants revalorisés par cet accord sont applicables à compter du 1^{er} jour du mois suivant la parution au JO de son arrêté d'extension.

En conséquence, à l'heure où cet article est rédigé, l'accord Salaires du 28 septembre 2021 n'étant pas encore étendu, n'est pas applicable, sauf position plus favorable de l'entreprise.

Incidences de la nouvelle augmentation du SMIC au 1/1/2022

1. Si l'entreprise applique toujours l'Accord Salaires du 2 février 2021 (en attente de l'extension de l'Accord Salaires du 28 septembre 2021) : Les salaires minima conventionnels des coefficients 110, 120 et 130 de la grille sont inférieurs au SMIC, tel que revalorisé au 01/01/2022 (1 603,16€ pour 151,67 h). C'est donc ce dernier qui devra être appliqué pour les rémunérations minimales des salariés classés à ces coefficients. Les salaires minima conventionnels des autres coefficients (210 et suivants) sont supérieurs au montant du SMIC (valeur 01/01/2022) et aucun alignement ni redressement n'est nécessaire dans ce cas, sauf position plus favorable.
2. Si l'entreprise a décidé d'anticiper l'application de l'Accord Salaires du 28 septembre 2021 (non encore étendu à ce jour) : Aucun salaire minimum conventionnel n'est inférieur au SMIC, tel que revalorisé au 01/01/2022 (1 603,16€ pour 151,67h). Aucun alignement ni redressement n'est donc nécessaire.

Les principales règles à retenir :

- 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. Toutefois, les employeurs peuvent décider d'appliquer par anticipation l'accord du 28 septembre 2021, plus favorable aux salariés.

- 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 4ème 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.

Rappel: 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). Pour plus de précisions sur ce point, voir notre article précédent.

MESURE DE REPRÉSENTATIVITÉ DES ORGANISATIONS PATRONALES ET ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIÉS

Depuis la réforme sur la représentativité, **l'audience des organisations patronales est mesurée, tous les 4 ans, tant au niveau interprofessionnel qu'au niveau des différentes branches professionnelles.**

Cette audience constitue l'un des critères essentiels permettant d'établir la représentativité d'une organisation d'employeurs.

Pour être reconnue représentative au niveau interprofessionnel ou d'une branche professionnelle, une organisation d'employeurs doit représenter au moins 8% :

- soit de l'ensemble des entreprises adhérant à une organisation d'employeurs candidate ;
- soit des salariés employés par ces mêmes entreprises.

Ainsi, **par arrêté ministériel en date du 23 novembre 2021** (paru au JO du 19/12/2021), **pour l'opposition à l'extension des accords collectifs prévue au titre de l'article L.2261-19, le poids des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives est le suivant :**

- Fédération Française des Artisans Fleuristes (FFAF) : 59,16 % ;
- Syndicat Professionnel des Métiers et Services de l'Animal Familier (PRODAF) : 23,38 % ;
- Syndicat National des Professions du Chien et du Chat (SNPCC) : 17,46 %.

La mesure de l'audience patronale est très importante, en particulier parce qu'elle **joue un rôle majeur dans la négociation des accords collectifs. En effet, pour être étendu à l'ensemble des entreprises de la branche, un accord collectif doit avoir été négocié et conclu par des organisations d'employeurs représentatives et ne pas avoir fait l'objet d'une opposition de la part d'une ou plusieurs organisations majoritaires.**

En outre, rappelons également que les financements du fonds paritaire pour le dialogue social sont réservés aux organisations syndicales et patronales reconnues représentatives, proportionnellement à leur audience. Notons aussi que ce sont les organisations syndicales et patronales reconnues représentatives qui peuvent désigner des membres des conseils de prud'hommes. D'autres prérogatives sont attachées à la notion de représentativité. **S'agissant de la représentativité des organisations syndicales de salariés dans la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers, c'est un arrêté ministériel en date du 22 novembre 2021** (paru au JO du 18 décembre 2021) qui fixe le poids respectif de celles-ci dans la Branche, soit :

- La Confédération générale du travail (CGT) : 31,56 %
- La Confédération française démocratique du travail (CFDT) : 28,57 %
- La Confédération générale du travail- Force ouvrière (CGT-FO) : 25,45 %
- L'Union nationale des syndicats autonomes (UNSA) : 14,42%

Pour être reconnues représentatives au niveau interprofessionnel ou d'une branche professionnelle, l'audience électorale nécessaire à l'obtention de la représentativité pour **les organisations syndicales de salariés** est aussi fixée **à 8%**. Elle est mesurée en additionnant d'une part, les suffrages exprimés au 1er tour des élections professionnelles dans les entreprises de chaque branche, et d'autre part, les suffrages exprimés au scrutin spécifique organisé pour les salariés des entreprises de moins de 11 salariés (entreprises dépourvues d'institutions représentatives du personnel). Notons que la représentativité s'apprécie aussi au regard de critères mentionnés dans le code du travail (respect des valeurs républicaines, indépendance, transparence financière,...). Comme pour les organisations patronales, la représentativité des organisations syndicales de salariés est particulièrement importante au regard de la négociation collective de branche.

Martine BARBIER

Docteur en droit

Directeur Formation - Social



Photo Maureen Auroyer

POINT SUR L'ACTIVITÉ PARTIELLE ET APLD AU 1^{ER} JANVIER 2022

Deux décrets publiés récemment **publiés prolongent jusqu'au 31 janvier 2022** les taux d'indemnisation de 70 %, pour 3 catégories d'employeurs (décret n° 2021-1816 du 27 décembre 2021 relatif à l'activité partielle pour l'indemnité versée aux salariés, et décret n° 2021-1817 du 27 décembre 2021 relatif à l'activité partielle pour l'allocation versée aux employeurs).

Sont concernées par cette prolongation :

- les entreprises dont l'activité principale implique l'accueil du public et qui font l'objet d'une **fermeture administrative**, totale ou partielle (par exemple les discothèques),
- les établissements situés dans une **circonscription territoriale soumise à des restrictions particulières** des conditions d'exercice de l'activité économique et de circulation des personnes prises dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire, **si elles subissent une baisse d'au moins 60% de CA**,
- les entreprises **les plus affectées des secteurs protégés et connexes** (annexe 1 et annexe 2), sous condition d'une **perte de CA** qui est allégée (**65 % au lieu de 80 %**).

En effet, jusqu'à présent, les entreprises les plus affectées des secteurs protégés et connexes éligibles à l'activité partielle majorée devaient avoir subi une perte de CA d'au moins 80 %.

Pour les demandes d'indemnisation au titre des **heures chômées à compter du 1^{er} décembre 2021**, le décret 2021-1817 **abaisse cette condition de perte de CA à 65 %**, ce qui de fait **élargit rétroactivement** le champ des entreprises éligibles.

Par ailleurs, le ministère de l'Économie a fait des **annonces sur les mesures prises pour accompagner les entreprises ultramarines des secteurs protégés** (listes S1 et S1 bis) en novembre et décembre 2021.

Focus indemnisation APLD

Les taux d'indemnisation de l'activité partielle de longue durée (APLD) pour les entreprises qui ne **remplissent pas les critères des entreprises très fragilisées** sont de **70% pour l'indemnité versée au salarié et 60% pour l'allocation versée à l'employeur**.

En revanche, pour les entreprises appliquant l'APLD qui **remplissent les critères des entreprises très fragilisées**, elles bénéficient du **taux d'allocation de 70% applicable en cas d'activité partielle «classique»**. En effet, le taux horaire d'allocation d'APLD est égal au taux horaire de l'activité partielle qui serait applicable à l'employeur lorsque ce taux est supérieur.

TABLEAU RÉCAPITULATIF des taux d'indemnisation d'activité partielle et APLD en 2022

Heures chômées à compter du 1 ^{er} janvier 2022	Indemnité horaire versée au salarié		Allocation horaire versée à l'employeur	
	Taux horaire	Plancher	Taux horaire	Plancher
Cas général				
En 2022	60% de la rémunération horaire de référence Plafond : 60% x 4,5 smic horaire	RMM = 8,37 €	36% de la rémunération horaire de référence Plafond : 36% x 4,5 smic horaire	7,53 €
<u>Entreprises très affectées par la crise sanitaire :</u> - secteurs protégés des annexes 1 et 2 du décret du 29 juin modifié ayant subi une baisse de CA d'au moins 65% - entreprises accueillant du public et fermées administrativement en raison de la Covid-19 - entreprises situées dans une zone soumise à des restrictions de circulation (confinement ou couvre-feu) et subissant une baisse de CA d'au moins 60%				
Du 1 ^{er} au 31 janvier 2022	70% de la rémunération horaire de référence Plafond : 70% x 4,5 smic horaire	RMM = 8,37 €	70% de la rémunération horaire de référence Plafond : 70% x 4,5 smic horaire	8,37 €
A compter du 1 ^{er} février 2022	60% de la rémunération horaire de référence Plafond : 60% x 4,5 smic horaire	RMM = 8,37 €	36% de la rémunération horaire de référence Plafond : 36% x 4,5 smic horaire	7,53 €
APLD				
A compter du 1 ^{er} février 2022	70% de la rémunération horaire de référence Plafond : 70% x 4,5 smic horaire	RMM = 8,37 €	Cas général : 60% de la rémunération horaire de référence Plafond : 60% x 4,5 smic horaire	8,37 €
			Si entreprise très affectée par la crise sanitaire : du 1 ^{er} au 31 janvier 2022 70% de la rémunération horaire de référence Plafond : 70% x 4,5 smic horaire	
Salariés vulnérables ou salariés gardant un enfant de moins de 16 ans				
Du 1 ^{er} janvier au 31 juillet 2022	70% de la rémunération horaire de référence Plafond : 70% x 4,5 smic horaire	RMM = 8,37 €	70% de la rémunération horaire de référence Plafond : 70% x 4,5 smic horaire	8,37 €

RMM = rémunération mensuelle minimale

Source : CNAMS - Janvier 2022

cnams
FABRICATION & SERVICES

INSTAURATION D'UN CONGÉ DE DEUX JOURS POUR LES SALARIÉS

La loi du 17 décembre 2021 instaure un nouveau motif d'absence pour événement familial au bénéfice des salariés en cas d'annonce de la survenue d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant.

Selon le rapport à l'Assemblée nationale, « l'apprentissage thérapeutique renvoie à l'idée d'un traitement médicamenteux lourd et à la nécessité d'être hospitalisé. Il comporte également l'idée d'un apprentissage : l'enfant doit apprendre à utiliser et suivre (afin d'être autonome) son traitement mais aussi vivre avec ».

Ce congé, dont la durée peut être définie par accord ou convention collective, est d'une **durée minimale de 2 jours ouvrables**.

Comme pour les autres congés pour événements familiaux, ce nouveau congé est **à la charge de l'employeur**.

Il n'entraîne donc **pas de réduction de la rémunération** et **est assimilé à du temps de travail effectif** pour la détermination de la durée du congé payé annuel.

La durée de ce congé ne peut pas non plus être imputée sur celle du congé payé annuel.

Ce nouveau droit à congé peut, en principe, **être exercé depuis le 19 décembre 2021**, au moins pour l'annonce d'un cancer.

Toutefois, **s'agissant des pathologies chroniques, l'entrée en vigueur de cette nouvelle disposition est subordonnée à la publication d'un décret** précisant la liste de celles pouvant ouvrir droit au congé.

Cette liste des pathologies chroniques devrait en principe englober notamment l'épilepsie et le diabète, mais exclure l'asthme et les allergies.

Ce congé de 2 jours est **uniquement lié à l'annonce de la maladie**. Le salarié dont l'enfant à charge est atteint d'une maladie, d'un handicap ou d'un accident d'une particulière gravité, nécessitant une présence soutenue et des soins contraignants, peut, par ailleurs, **bénéficier d'un congé de présence parentale dont la durée est susceptible d'être doublée, sous certaines conditions**. Il peut également bénéficier du mécanisme de **don de jours de repos de la part d'autres salariés** de son entreprise.

Source CNAMS, décembre 2021



BULLETIN PAIE

NOUVEAU MODÈLE APPLICABLE JANVIER 2022

Le Code du travail impose un certain nombre de **mentions obligatoires sur le bulletin de paie** à remettre au salarié.

Ainsi, les **informations relatives aux cotisations et contributions sociales, au salaire net à payer avant et après impôt sur le revenu**, sont libellées et ordonnées ainsi que, pour les éléments à la charge de l'employeur, regroupées conformément à un modèle défini par arrêté.

Ce **modèle vient d'être modifié** par arrêté du 23 décembre 2021 publié au JO du 30 décembre 2021, et est applicable aux rémunérations versées à compter du 1^{er} janvier 2022.

Le modèle figure dans l'arrêté en lien ci-dessous :

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf?id=B0ow4h-hAKqOZq5X8eS6LIALEK6F_o71rxo6evWmRe30=

Source CNAMS, décembre 2021



SMIC POUR 2022

Le **salaire minimum de croissance (SMIC) horaire brut** est porté, par décret du 22 décembre 2021 publié au JO du 23 décembre 2021, de 10,48€ à **10,57€ au 1^{er} janvier 2022** en métropole, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, soit une hausse de 9 centimes (+ 0,9 %). À **Mayotte**, le **SMIC horaire brut** est fixé à **7,98€**.

Enfin, la **valeur du minimum garanti** demeure fixée à 3,76€ au 1^{er} janvier 2022.

Comme annoncé par le gouvernement, cette revalorisation correspond à l'application mécanique des règles prévues par le code du travail, **sans coup de pouce**.

Le **SMIC mensuel brut d'un salarié mensualisé** est donc, au **1^{er} janvier 2022**, de **1 603 €** pour un salarié soumis à une durée collective du travail de **35h hebdomadaires**.

Source CNAMS, lettre d'info





SNPCC
SYNDICAT NATIONAL DES PROFESSIONNELS DU CHAT
44 rue des Halles
01320 CHALAMONT
Secteur 3



FFAF
FÉDÉRATION NATIONALE DES FLEURISTES DE FRANCE
17, rue Janssen - 75019 PARIS
Secteur 1



PRODAF
LES PROFESSIONNELS DE L'ANIMAL FAMILIER
Syndicat professionnel des métiers et services de l'animal familial
17, rue Janssen - 75019 PARIS
Secteur 2



CGT
FCDS CGT
Commerce, Distribution, Services
93514 Montreuil Cedex



Cfdt
FÉDÉRATION DES SERVICES Cfdt
Tour Essor - 14, rue Scandicci
93508 PANTIN Cedex



FO
FÉDÉRATION GÉNÉRALE DES TRAVAILLEURS
de l'Agriculture, de l'alimentation, des tabacs
et des activités annexes - Force Ouvrière
15 Av. Victor Hugo 92170 VANVES



FO
FÉDÉRATION DES EMPLOYÉS
et Cadres Force Ouvrière
28, rue des Petits-Hôtels - 75010 PARIS



UN
UNION NATIONALE
21 Rue Jules Ferry
93177 BAGNOLET Cedex