

■ SMIC et minimum garanti : augmentation au 1^{er} août 2022

SMIC au 1^{er} août 2022 : 11,07 € l'heure

Pour mémoire, le SMIC est révisé au 1^{er} janvier de chaque année en fonction de l'évolution de l'indice des prix par rapport à l'augmentation précédente du SMIC et en fonction de l'évolution du pouvoir d'achat du salaire horaire de base des ouvriers et des employés.

Mais le SMIC augmente également automatiquement lorsque l'indice des prix ayant servi de référence à la précédente revalorisation augmente d'au moins 2 %. C'est ainsi que le SMIC augmente au 1^{er} août 2022. Cela s'était déjà produit au 1^{er} octobre 2021 et au 1^{er} mai 2022.

L'indice des prix à prendre en compte est de l'indice des prix à la consommation hors tabac des ménages du 1^{er} quintile de la distribution des niveaux de vie.

Pour la hausse au 1^{er} août, l'indice de référence est l'indice 109,37 du mois de mars 2022. Le seuil de 2 % est dépassé avec la publication, le 13 juillet, de l'indice du mois de juin, qui s'établit à 111,57. Cet indice ayant augmenté de 2,01 % par rapport à l'indice de mars, le SMIC augmente dans la même proportion.

■ Le SMIC horaire brut, qui s'élevait à 10,85 € depuis le 1^{er} mai 2022, passe ainsi à 11,07 € au 1^{er} août 2022.

Le SMIC mensuel brut passe de 1 645,62 € à 1 678,99 € pour 151,67 heures, ou de 1 645,58 € à 1 678,95 € sur la base de 35 heures × 52/12.

■ Dans l'hypothèse d'un taux de charges salariales de 20,84025 %, le SMIC mensuel net pour 151,67 heures s'élève à 1 329,08 € au 1^{er} août 2022.

20,84025 % = 6,90 % vieillesse plafonnée + 0,40 % vieillesse déplafonnée + 3,15 % retraite complémentaire + 0,86 % contribution d'équilibre général + (9,20 % × 98,25 %) CSG + (0,50 % × 98,25 %) CRDS.

REMARQUE : rappelons que le taux des charges salariales peut être plus élevé, certaines entreprises appliquant un taux de cotisation de retraite complémentaire supérieur au taux minimum. Par ailleurs, le net à payer sera moindre lorsque le salarié contribue à un régime de frais de santé et de prévoyance.

- Le relèvement du SMIC a notamment des incidences sur :
 - le calcul de la réduction générale des cotisations et contributions patronales (réduction Fillon) ;
 - l'application du taux réduit de la cotisation patronale d'assurance maladie ;
 - l'application du taux réduit de la cotisation d'allocations familiales ;
 - la rémunération minimale des titulaires de contrat de professionnalisation ;
 - la rémunération minimale des apprentis ;
 - le plafond d'exonération pour les cotisations salariales dues par les apprentis ;
 - le plafonnement du salaire de référence pour le calcul des indemnités journalières versées par la sécurité sociale en cas de maladie ;
 - les paramètres de l'activité partielle et de l'APLD : la rémunération mensuelle minimale (RMM) nette dont bénéficient certains salariés, le montant maximum de l'indemnité versée au salarié et le montant maximum de l'allocation versée à l'employeur (ces montants seront publiés dans notre prochain bulletin et, au préalable, dans la rubrique de la veille permanente de notre site internet) ;
 - le seuil d'exonération de CSG et de CRDS sur certains revenus de remplacement, notamment les indemnités d'activité partielle ou d'APLD ;
 - certains paramètres du prélèvement à la source (PAS).

MG au 1^{er} août 2022 : 3,94 €

Le minimum garanti (MG) augmente également automatiquement lorsque la hausse de l'indice des prix atteint 2 %.

Il augmente donc de 2,01 % au 1^{er} août 2022 et passe de 3,86 € à 3,94 €.

Le MG permet essentiellement d'évaluer l'avantage en nature nourriture pour le calcul du SMIC, ainsi que pour le calcul des cotisations sociales dans le secteur des hôtels, cafés, restaurants.

■ Contrat de professionnalisation : rémunération minimale à compter du 1^{er} août 2022

Age	Rémunération minimale depuis le 1 ^{er} août 2022 pendant la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI ①	
	Qualification < bac professionnel ②	Qualification ≥ bac professionnel ③
< 21 ans	55 % du SMIC soit 923,44 € pour 151,67 heures	65 % du SMIC soit 1 091,34 € pour 151,67 heures
≥ 21 ans et < 26 ans ④	70 % du SMIC soit 1 175,29 € pour 151,67 heures	80 % du SMIC soit 1 343,19 € pour 151,67 heures
≥ 26 ans	100 % du SMIC, soit 1 678,99 € pour 151,67 heures ou, si plus élevé, 85 % du salaire minimum prévu par la convention ou l'accord collectif de branche dont relève l'entreprise	

① Rémunération applicable à défaut de dispositions plus favorables prévues par un accord collectif ou par le contrat de travail. Lorsque le contrat est à durée indéterminée, le salarié est rémunéré dans les conditions de droit commun après l'achèvement de l'action de professionnalisation.

② Sont concernés les diplômes inférieurs au niveau IV et les baccalauréats généraux.

③ Au moins le baccalauréat professionnel ou un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau. Tous les diplômes supérieurs au niveau IV ouvrent droit à cette rémunération.

④ Lorsque le jeune atteint 21 ans en cours de contrat, le salaire minimum est relevé à compter du 1^{er} jour du mois suivant son anniversaire (selon sa formation initiale, son salaire passe donc de 55 % à 70 % du SMIC, ou de 65 % à 80 % du SMIC). En revanche, s'il atteint 26 ans en cours de contrat, le salaire minimum n'est pas modifié ; il reste fixé à 70 % ou 80 % du SMIC.

■ Contrat d'apprentissage : rémunération minimale à compter du 1^{er} août 2022

La rémunération minimale légale des apprentis dépend de l'âge de l'apprenti et l'année d'exécution du contrat. On trouvera ci-après les montants pour le cas général et dans le cas où s'applique une majoration de 15 points. Pour les autres situations, on se reportera à la fiche O3 de la zone 3 du Guide Paie.

■ Cas général

Age	Année d'exécution du contrat ①					
	Première année		Deuxième année		Troisième année	
	En % du SMIC	En € pour 151,67 h au 1-8-2022	En % du SMIC	En € pour 151,67 h au 1-8-2022	En % du SMIC	En € pour 151,67 h au 1-8-2022
< 18 ans	27 %	453,33	39 %	654,80	55 %	923,44
≥ 18 ans et < 21 ans	43 %	721,96	51 %	856,28	67 %	1 124,92
≥ 21 ans et < 26 ans	53 % ②	889,86	61 % ②	1 024,18	78 % ②	1 309,61
≥ 26 ans	100 % ②	1 678,99	100 % ②	1 678,99	100 % ②	1 678,99

① Le salaire minimum est déterminé en fonction de l'année d'exécution du contrat d'apprentissage, non en fonction de l'année du cycle de formation théorique.

② En % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant l'année d'exécution du contrat, s'il est plus favorable.

■ Rémunération lorsque la majoration de 15 points s'applique

Age	Rémunération réglementaire avec la majoration de 15 points					
	Après contrat de 1 an		Après contrat de 2 ans		Après contrat de 3 ans	
	En % du SMIC	En € pour 151,67 h au 1-8-2022	En % du SMIC	En € pour 151,67 h au 1-8-2022	En % du SMIC	En € pour 151,67 h au 1-8-2022
< 18 ans	42 %	705,17	54 %	906,65	70 %	1 175,29
≥ 18 ans et < 21 ans	58 %	973,81	66 %	1 108,13	82 %	1 376,77
≥ 21 ans et < 26 ans	68 % ①	1 141,71	76 % ①	1 276,03	93 % ①	1 561,46
≥ 26 ans	100 % ①	1 678,99	100 % ①	1 678,99	100 % ①	1 678,99

① En % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant l'année d'exécution du contrat, s'il est plus favorable.

■ Contrats d'apprentissage : limite d'exonération des cotisations salariales au 1^{er} août 2022

Depuis 2019, la rémunération des apprentis est exonérée de cotisations salariales pour la part n'excédant pas 79 % du SMIC brut. La part de la rémunération dépassant ce plafond est soumise aux cotisations salariales.

La rémunération est donc exonérée de cotisations dans la limite mensuelle de 1 326,37 € à compter du 1^{er} août 2022, soit : $11,07 \text{ €} \times (35 \text{ h} \times 52 / 12) \times 79 \%$.

Rappelons que cette limite ne doit pas être régularisée d'un mois à l'autre, ni en fin d'année. Elle est proratisée en cas d'embauche ou de départ de l'apprenti en cours de mois. En revanche, elle n'est pas proratisée en cas d'absence de l'apprenti, ni en cas de temps partiel.

Pour mémoire, les cotisations concernées par la limite d'exonération sont : la cotisation maladie Alsace-Moselle, les cotisations vieillesse plafonnée et déplafonnée, la cotisation de retraite complémentaire (tr. 1 et, le cas échéant, tr. 2), la contribution d'équilibre général (tr. 1 et, le cas échéant, tr. 2), la contribution d'équilibre technique (si la rémunération dépasse le plafond de la sécurité sociale).

En revanche, la CSG et la CRDS sont exonérées quel que soit le montant de la rémunération.

Pour des exemples de calcul, voir la fiche O4 de la zone 3 du Guide Paie.