

## LÉGISLATION SOCIALE

## Salaire minimum légal au 1-7-2006

## Revalorisation du smic (+ 3,05 %) et du minimum garanti (+ 1,9 %)

Le gouvernement a décidé de porter le montant horaire du smic brut à 8,27 € au 1<sup>er</sup> juillet 2006, contre 8,03 € depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2005. Le salaire minimum de croissance est donc revalorisé de 3,05 % par décret n° 2006-751 du 29 juin 2006. Cette revalorisation correspond à une hausse mécanique de 2,75 % accompagnée d'un coup de pouce gouvernemental de 0,3 point. Le montant du smic mensuel brut est porté à 1254,28 € sur la base de 151,666 heures (35 heures hebdomadaires). Au total, entre le 1<sup>er</sup> juillet 2003 et le 1<sup>er</sup> juillet 2005, période de convergence du smic et des garanties mensuelles de rémunération créées dans le cadre de la réduction du temps de travail, le smic horaire brut aura progressé de 17,5 %. Il aura été réévalué de 24 % en 5 ans, entre juillet 2001 (6,67 €) et juillet 2006 (8,27 €). Le minimum garanti (MG) reste quant à lui revalorisé en fonction de l'évolution des prix à la consommation hors tabac, soit + 1,9 %, passant de 3,11 € à 3,17 €.

## SOURCE

Décret n° 2006-751 du 29 juin 2006 (JO 30 juin)

## VOIR AUSSI

35 heures, smic, allègement de charges : v. Légis. soc. -A1- n° 8360 du 30 janvier 2003 et -A2- n° 8384 du 25 avril 2003

SMIC HORAIRE : 8,27 € AU 1<sup>er</sup> JUILLET 2006

## 1 LE SMIC HORAIRE REVALORISÉ DE 3,05 %

## ■ Le retour au smic unique

Instituée par la loi du 19 janvier 2000 (loi Aubry II), lors du passage à 35 heures, la garantie mensuelle de rémunération (GMR) assurait au salarié payé au salaire minimum une rémunération mensuelle au moins identique à celle qu'il percevait avant la réduction du temps de travail, si elle avait eu lieu après le 15 juin 1998. Entre cette date et le 1<sup>er</sup> juillet 2002, cinq « générations » de GMR (GMR 1 à GMR 5) ont vu le jour, auxquelles s'ajoutait le smic applicable aux salariés ne bénéficiant pas des GMR. Afin de revenir à un « salaire mensuel minimal » unique, un dispositif de « convergence » sur trois ans a été mis en place par la loi Fillon du 17 janvier 2003, dispositif qui s'est achevé le 1<sup>er</sup> juillet 2005. Depuis cette date, les GMR sont « sans objet », en raison du retour au smic unique. Pendant la période transitoire (1<sup>er</sup> juillet 2003 – 1<sup>er</sup> juillet 2005), le smic a été revalorisé, d'une part, en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation et d'autre part, en intégrant, chaque année, la majoration nécessaire à la réalisation de la convergence avec la GMR de référence.

## ■ Le mécanisme de revalorisation

Les règles de réévaluation du smic, suspendues pendant trois ans, sont rétablies. Elles obéissent aux règles suivantes :

LE MONTANT DU SMIC MENSUEL BRUT AU 1<sup>er</sup> JUILLET 2006

Lors du Conseil des ministres du 28 juin 2006, le ministre de l'Emploi a indiqué que le montant du smic mensuel brut s'élève au 1<sup>er</sup> juillet 2006 à 1254,28 € sur la base de 35 heures hebdomadaires.

Ce chiffre est obtenu en multipliant 151,666 heures (35 h x 52/12) par 8,27 € (valeur du smic horaire au 1<sup>er</sup> juillet 2006).

– **Relèvement automatique**, par arrêté, dès que l'indice des prix à la consommation « hors tabac » des ménages urbains dont le chef de famille est ouvrier ou employé atteint un niveau correspondant à une hausse de 2 % par rapport à l'indice précédemment constaté (*C. trav., art. L. 141-3*) (voir encadré p. 4) ;

– **Relèvement annuel obligatoire, chaque 1<sup>er</sup> juillet**, en fonction de l'indice des prix à la consommation (hors tabac) des ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé (de mai à mai) et de la moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat du salaire horaire de base ouvrier (du premier trimestre de l'année précédente au premier trimestre de l'année en cours) (*C. trav., art. L. 141-5*).

– **Relèvement possible**, en cours d'année, pour porter le taux du salaire minimum à un niveau différent de celui atteint par les procédures précédentes, si le gouvernement le juge utile. Un décret en Conseil des ministres est pris après avis de la Commission nationale de la négociation collective (*C. trav., art. L. 141-7*).

➔ **À noter : pour l'indexation du smic et du minimum garanti, la loi impose de se référer à un indice des prix à la consommation ne prenant pas en compte le tabac (L. n° 91-32 du 10 janvier 1991, art. 1 modifié par art. 1 de la loi n° 92-60 du 18 janvier 2002).**

■ + 3,05 % au 1<sup>er</sup> juillet 2006

L'indice des prix à la consommation (hors tabac) des ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé a augmenté de 1,9 % entre mai 2005 et mai 2006.

Le salaire horaire de base ouvrier a, quant à lui, progressé de 3,1 % entre mars 2005 et mars 2006. Sur la même période, l'inflation hors tabac pour les ménages dont le chef est employé ou ouvrier a atteint 1,4 % autorisant un gain de pouvoir d'achat de 1,7 point sur un an.

Enfin, le gouvernement a annoncé le 26 juin 2006 devant la Commission nationale ●●●

●●● de la négociation collective, un « coup de pouce » de 0,3 point.

En conséquence, le montant horaire du smic brut est fixé à 8,03 € (smic horaire au 1<sup>er</sup> juillet 2005) x 1,019 (hausse des prix) x 1,0085 (moitié du gain de pouvoir d'achat) = 8,25 € x 1,003 (coup de pouce) = 8,27 € par heure.

Le smic mensuel (base 35 heures) est donc de 151,666 x 8,27 € = **1 254,28 €** par mois.

### ■ Deux millions et demi de salariés au smic

**16,8% des salariés du privé** (hors entreprises agricoles et intérim), soit 2,54 millions de personnes, ont bénéficié au 1<sup>er</sup> juillet 2005 de la hausse du smic et des garanties mensuelles de rémunération.

Les personnes rémunérées au smic se retrouvent, pour plus de la moitié d'entre elles (52,6%), dans les entreprises de moins de 20 salariés (34% dans les entreprises de moins de 10 et 18,6% dans les entreprises de 10 à 20 salariés). Les « smicards » ne représentant que 7,8% des effectifs dans les entreprises de 500 salariés et plus (*Dares, Premières informations, n° 209-2, mars 2006*).

### ■ Rémunération minimale

#### ● Rémunération mensuelle minimale

La rémunération minimale mensuelle prévue aux articles L. 141-10 et suivants du Code du travail s'applique :

– aux salariés dont la durée du travail est au moins égale à 35 heures hebdomadaires dans les entreprises de plus de 20 salariés ;

– aux salariés dont la durée du travail est au moins égale à 39 heures hebdomadaires dans les entreprises de 20 salariés et moins.

La rémunération mensuelle minimale garantie est égale au produit du smic par le nombre d'heures correspondant à la durée légale du travail du mois considéré (y compris les heures correspondant aux jours fériés), sans pouvoir excéder, déduction faite des cotisations sociales obligatoires retenues par l'employeur, la rémunération nette qui aurait été perçue pour un travail effectif de même durée payé au taux horaire du smic.

Les bénéficiaires de la mensualisation bénéficient d'une rémunération mensuelle minimale égale au produit du smic horaire (8,27 €) par le nombre d'heures forfaitaire uniforme retenu pour un mois et correspondant à la durée légale du travail, soit :

– base 39 h : **8,27 €** x 169 = **1 397,63 €** ;

– base 35 h : **8,27 €** x 151,666 = **1 254,28 €**.

On vérifie si cette rémunération mensuelle minimale est atteinte en totalisant la rémunération brute pour le travail effectif, les allocations légales et conventionnelles de chômage partiel et, éventuellement, l'allocation complémentaire partiellement remboursée par l'État aux employeurs.

#### ● Rémunération minimale dans la Fonction publique

Les traitements des fonctionnaires sont revalorisés au 1<sup>er</sup> juillet 2006 de 0,5 % conformément aux accords du 25 janvier 2006.

Ainsi, le minimum de traitement de base mensuelle calculé sur l'IM 279 est égal à **1 255,02 €** au 1<sup>er</sup> juillet 2006.

Le mécanisme de l'indemnité différentielle, mis en place en 1991 (et modifié par décret n° 2002-18 du 3 janvier 2002) pour ajuster le montant du traitement minimum des fonctionnaires sur celui du smic, n'a donc pas vocation à être déclenché cette année, le smic mensuel sur la base de 151,666 heures étant fixé à **1 254,28 €**.

#### ● Abattement jeunes travailleurs

Le smic applicable aux jeunes travailleurs, de l'un ou l'autre sexe, âgés de moins de 18 ans et de capacité physique normale, comporte un abattement fixé à (*C. trav., art. R. 141-1*) :

• **20 %** avant 17 ans, soit smic horaire : **6,62 €** ;

• **10 %** entre 17 et 18 ans, soit smic horaire : **7,44 €**.

Cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de six mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent.

### ■ Minimum garanti

L'indice des prix ayant augmenté de 1,9% par rapport à l'indice de référence retenu au 1<sup>er</sup> juillet 2005 (précédent relèvement du « minimum garanti »), le minimum garanti (MG) a été relevé en lui appliquant cette hausse des prix.

Le MG est fixé à 3,11 € x 1,019 = 3,17 € au 1<sup>er</sup> juillet 2006 (contre 3,11 € au 1<sup>er</sup> juillet 2005)

➔ **À noter : le montant du smic horaire comme celui du minimum garanti sont applicables en métropole, dans la collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon et dans les DOM.**

### ■ Salaires minimum de croissance/smic

#### ● Taux horaire du smic

#### ► Entreprises de 20 salariés et moins

Jusqu'à 35 h par semaine	De 36 h à 39 h par semaine	De 40 h à 43 h par semaine	Au-delà de 43 h par semaine
Heure normale	Heure bonifiée majorée de 10 %	Heure majorée de 25 %	Heure majorée de 50 %
8,27€ <sup>(1)</sup>	9,10 € <sup>(2)</sup>	10,34 € <sup>(2)</sup>	12,41 € <sup>(2)</sup>

(1) Contre 8,03 € depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2005. (2) voir page 3.

#### ► Entreprises de plus de 20 salariés

Jusqu'à 35 h par semaine	De 36 h à 39 h par semaine	De 40 h à 43 h par semaine	Au-delà de 43 h par semaine
Heure normale	Heure bonifiée majorée de 25 %	Heure majorée de 25 %	Heure majorée de 50 %
8,27 €	10,34 € <sup>(2)</sup>	10,34 € <sup>(2)</sup>	12,41 € <sup>(2)</sup>

(2) À défaut de convention ou d'accord déterminant un taux de bonification, la rémunération des heures supplémentaires et de leurs majorations peut être remplacée par un repos compensateur. À défaut d'accord, la bonification doit prendre la forme d'un repos (soit, pour une heure supplémentaire : 8,27 € + 6 minutes de repos dans les entreprises de 20 salariés et moins ; 8,27 € + 15 minutes de repos dans les entreprises de plus de 20 salariés).

#### ● Smic mensuel brut

#### ► Entreprises de 20 salariés et moins

Durée hebdomadaire en heures de travail effectif	Durée mensuelle forfaitaire correspondant à la durée hebdomadaire	Salaires mensuel brut majoré (heures supplémentaires comprises) <sup>(1)</sup>
35 heures	151,666 heures	1254,28 €
36 heures	156,00 heures	1293,70 €
37 heures	160,333 heures	1333,12 €
38 heures	164,666 heures	1372,54 €
39 heures	169,00 heures	1411,97 €
40 heures	173,333 heures	1456,76 €
41 heures	177,666 heures	1501,55 €
42 heures	182,00 heures	1546,36 €
43 heures	186,333 heures	1591,15 €
44 heures	190,666 heures	1644,90 €
45 heures	195,00 heures	1698,65 €
46 heures	199,333 heures	1752,42 €

(1) La bonification accordée de la 36<sup>e</sup> à la 39<sup>e</sup> heure incluse (10% jusqu'au 31 décembre 2008) prend la forme d'une majoration de salaire, sauf mise en place d'un repos compensateur de remplacement (6 minutes par heure) par accord collectif.

► **Base 35 heures**  
(entreprises de plus de 20 salariés)

Durée hebdomadaire en heures de travail effectif	Durée mensuelle forfaitaire correspondant à la durée hebdomadaire	Salaires mensuel brut majoré (heures supplémentaires comprises) <sup>(1)</sup>
35 heures	151,666 heures	1 254,28 €
36 heures	156,00 heures	1 299,08 €
37 heures	160,333 heures	1 343,87 €
38 heures	164,666 heures	1 388,67 €
39 heures	169,00 heures	1 433,47 €
40 heures	173,333 heures	1 478,26 €
41 heures	177,666 heures	1 523,05 €
42 heures	182,00 heures	1 567,86 €
43 heures	186,333 heures	1 612,65 €
44 heures	190,666 heures	1 666,40 €
45 heures	195,00 heures	1 720,16 €
46 heures	199,333 heures	1 773,92 €

(1) La bonification accordée de la 36<sup>e</sup> à la 39<sup>e</sup> heure incluse (25 % depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2001) prend la forme d'une majoration de salaire. Si un accord collectif le prévoit, la bonification doit prendre la forme d'un repos (soit, pour une heure supplémentaire : 8,27 € + 15 minutes de repos).

## 2 CONSÉQUENCES DU RELÈVEMENT DU SMIC

### ■ Allègements de charges sociales

#### ● Réduction générale de cotisations sociales patronales

Depuis 1<sup>er</sup> juillet 2005, le bénéfice de la réduction générale de cotisations patronales de sécurité sociale (réduction Fillon) s'applique indifféremment à toutes les entreprises, sans condition liée à la durée du travail.

La réduction se calcule par salarié et par mois civil selon la formule suivante :  
coef = 0,26/0,6 x [1,6 x smic horaire x (nb d'heures rémunérées/rémunération brute mensuelle) - 1].

Le montant de la réduction est maximal au niveau du smic (base 151,67 h) x 0,26 = **326,12 €** par mois. Il décroît ensuite pour devenir nul à 1,6 fois le smic, soit **2006,89 €**.

#### ● Exonération de cotisations sur la valeur des repas dans les HCR

Le montant de la réduction de cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales portant sur la valeur des repas dans les hôtels, cafés, restaurants est égal au produit d'un montant forfaitaire par le nombre de repas soumis à cotisations de sécurité sociale ou, en cas de versement de l'indemnité compensatrice prévue à l'article D. 141-8 du Code du travail, par le nombre de repas correspondant à cette indemnité.

Le montant forfaitaire est fixé, compte tenu de la valeur du minimum garanti au 1<sup>er</sup> juillet, à 3,17 €/repas x 28 % (total des charges exclues) = **0,89 €** (CSS, art. D. 241-14).

#### ● Exonération de cotisations dans les zones en difficulté

Les exonérations de cotisations patronales de sécurité sociale en vigueur dans les zones franches urbaines, les zones de redynamisation urbaine et de revitalisation rurale s'appliquent à la fraction des rémunérations n'excédant pas 1,5 smic, soit pour une durée de travail de 151,67 heures dans le mois, une limite mensuelle de **1 881,47 €** à compter du **1<sup>er</sup> juillet 2006** (loi n° 96-987 du 14 novembre 1996 modifiée).

#### ● Exonération sectorielle de charges dans les DOM

Dans les DOM, certains secteurs d'activité (transport maritime, restauration, tourisme, ...) bénéficient d'un dispositif d'exonération totale de cotisations patronales de sécurité sociale sur les rémunérations qui n'excèdent pas 1,3 smic, 1,4 smic ou 1,5 smic, soit pour une durée de travail de 151,67 heures par mois, respectivement les limites mensuelles de **1 630,60 €**, **1 756,04 €** et **1 881,47 €** (CSS, art. L. 752-3-1).

#### ■ Insertion des populations en difficulté

La loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 a refondu les contrats aidés dans le secteur marchand et le secteur non marchand tandis que la loi du 23 mars 2006 de retour à l'emploi des titulaires de minima sociaux pose le principe d'une réforme des mécanismes d'intéressement (dcrets en attente).

#### ● Contrat d'accompagnement dans l'emploi

Le contrat d'accompagnement qui remplace les contrats emploi solidarité (CES) et les contrats emploi consolidés (CEC), dans le secteur marchand ouvre droit au bénéfice du salarié à une rémunération égale au produit du smic multiplié par le nombre d'heures de travail effectué, soit pour **20 heures** de travail hebdomadaire (minimum autorisé sauf difficultés particulières) :

86,67 h (20 x 52/12) x smic horaire = **716,76 €** par mois.

L'employeur bénéficie de deux types d'aides : une aide de l'État dans la limite d'un taux fixé à 95 % (ou 47 % dans certains cas) du smic horaire brut (soit 8,27 € par heure travaillée), dans la limite d'une durée hebdomadaire de 35 heures, et une exonération de charges sociales patronales dans la limite d'un smic x durée légale du travail, soit 1 254,28 € (C. trav., art. R. 322-16).

#### ► Les CES et CEC en cours

Les CEC conclus avant le 1<sup>er</sup> mai 2005 en métropole peuvent être renouvelés dans la limite de la durée maximale initiale (trois ans). Les conditions de financement et de rémunération en vigueur avant la pro-

mulgation de la loi de cohésion sociale demeurent donc applicables.

Le salarié en CEC perçoit une rémunération fixée en fonction du smic horaire. L'État participe à leur rémunération à hauteur de 60 % la première année (puis 50 % et 40 % les années suivantes). L'aide de l'État est calculée sur la base d'un salaire plafonné à 120 % du smic et de 30 heures par semaine, soit un plafond hebdomadaire de **297,72 €** à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2006. Cette partie de rémunération est également exonérée de cotisations patronales de sécurité sociale.

► **À noter : depuis le 31 décembre 2005, plus aucune personne ne peut être maintenue en contrat emploi solidarité.**

#### ● Contrat d'avenir

Le contrat d'avenir, qui s'adresse au secteur non marchand, est réservé à certains titulaires de minima sociaux (RMI, ASS, API). Le montant de la rémunération pour la durée minimale autorisée de 26 heures par semaine est de 112,67 h (26 x 52/12) x smic horaire = **931,78 €** par mois (C. trav., art. R. 322-17-6).

L'employeur bénéficie à ce titre d'aides spécifiques non déterminées en fonction du smic et d'une exonération de cotisations sociales patronales pour la fraction de la rémunération inférieure à 931,78 € par mois.

► **À noter : la durée minimale hebdomadaire de travail a été ramenée à 20 heures pour les ateliers et chantiers d'insertion et dans les associations et entreprises d'aide à la personne.**

#### ● Contrat initiative emploi

Le contrat initiative emploi regroupe les différents contrats et stages d'insertion du secteur marchand (CIE, mais également Sife et SAE) avec des actions de formation (C. trav., art. R. 322-16).

Sous réserve de dispositions conventionnelles plus favorables, la rémunération du salarié en CIE ne peut être inférieure au smic. Pour la durée minimale autorisée, en principe 20 heures par semaine, le montant mensuel de la rémunération est de :

– 86,67 heures x smic = **716,76 €/mois**

L'État prend en charge au maximum 47 % de la rémunération calculée sur la base du smic horaire x nombre d'heures travaillées.

Ainsi, dans le cas précédent, l'État versera une aide égale à :

– 47 % x 716,76 € = **336,89 €/mois**

#### ► Les anciens CIE

Les CIE conclus avant le 1<sup>er</sup> mai 2005 pour une ou deux années pourront se poursuivre jusqu'à leur terme. Ainsi, sous réserve de dispositions conventionnelles plus favorables, la rémunération du salarié en CIE ne peut être inférieure au smic.

### • Contrat d'insertion-revenu minimum d'activité

Le montant du revenu minimum d'activité dans le cadre du Cirma (pour la durée minimale autorisée de 20 heures par semaine) est de 86,67 heures x 8,27 € = 716,76 € par mois (*C. trav., art. L. 322-4-15-4*).

### • Contrat emploi-jeune

Les contrats emplois-jeunes créés par la loi n° 97-940 du 16 octobre 1997 ne sont plus financés depuis la fin 2002, même s'ils peuvent toujours être ouverts. Ils ont vocation, pour la catégorie des 16-22 ans sans qualification, à être remplacés par les contrats jeunes en entreprise destinés au secteur privé (*L. n° 2002-1095 du 29 août 2002*).

L'aide forfaitaire par poste « emploi-jeune » versée à l'employeur par l'État est gelée à son niveau de juillet 2002, soit à 15 924,55 € par an (*D. n° 2003-523 du 18 juin 2003*). Plus aucun mécanisme de revalorisation n'est par ailleurs prévu.

### • Contrat d'accès à l'emploi dans les DOM

Le contrat d'accès à l'emploi (CAE) spécifique aux DOM ouvre droit à une aide de l'État et à une exonération de cotisations patronales de sécurité sociale dans la limite de 130 % du smic, soit, pour une durée de travail de 16 heures par semaine (durée minimale de travail autorisée), une limite mensuelle de 745,37 € au 1<sup>er</sup> juillet 2006 (sur la base de 69,33 heures par mois) (*C. trav., art. L. 832-2*).

### • Contrat d'apprentissage

La loi du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances marque la création du contrat d'apprentissage junior.

### ► Salaire minimum

Le salaire minimum de l'apprenti est fixé en pourcentage du smic, croissant par année d'apprentissage et selon l'âge (*C. trav., art. D. 117-1*) (voir tableau page 5).

Le salaire des apprentis est exonéré de taxe sur les salaires en totalité dans les entreprises de 11 salariés au moins, et pour une fraction de 11 % du smic au 1<sup>er</sup> juillet dans les autres entreprises. Pour la période du 1<sup>er</sup> juillet 2006 au 30 juin 2007, la fraction exonérée est la suivante selon la périodicité de la paie (pour 169 h) : 153,74 €/mois, 76,87 €/quinzaine, 36,38 €/semaine et 0,91 €/heure (*C. trav., art. L. 118-5*).

### ► Cotisations sociales

Lorsqu'elles ne font pas l'objet d'une exonération, les cotisations sociales dues pour les apprentis sont calculées sur une base forfaitaire établie d'après la valeur du smic au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au cours de laquelle est versée la rémunération (soit 8,03 € l'heure au 1<sup>er</sup> janvier 2006) et sur 169 heures (*Arr. du 5 juin 1979, modifié*).

## INDICE DE RÉFÉRENCE AU 1<sup>er</sup> JUILLET 2006

Le nouvel indice de référence du smic et du minimum garanti résultant du décret du 29 juin 2006 est de 113,36, niveau atteint par l'indice national (métropole et DOM) des prix à la consommation des ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé (ensemble hors tabac) pour le mois de mai 2006 (base 100 en 1998).

Source : Insee, Informations rapides, 14 juin 2006.

## NOUVEAU SEUIL DE DÉCLENCHEMENT

En conséquence, le taux du smic fixé à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2006 sera à nouveau modifié en application du dispositif légal d'échelle mobile si cet indice atteint un niveau au moins égal à l'indice de référence majoré de 2 % soit 113,36 x 1,02 = 115,62.

### ► Déduction des avantages en nature

La déduction autorisée en ce qui concerne les avantages en nature des apprentis est limitée à 75 % de celle fixée en matière de sécurité sociale (*v. ci-après*). Cette déduction est, par ailleurs, limitée à 75 % du salaire de l'apprenti (*C. trav., art. D. 117-4*).

### ► Exonération d'impôt

Les salaires perçus par les apprentis sont exonérés d'impôt sur le revenu dans la limite d'une fois le montant annuel du smic (valeur 1<sup>er</sup> juillet). Compte tenu de la valeur du smic au 1<sup>er</sup> juillet 2006, l'exonération portera sur la part de salaire inférieure à :  
- 1 820 heures x 8,27 € = 15 051 € (arrondi) pour l'imposition des revenus de 2006 à déclarer en 2007 (*CGI, art. 81*).

### • Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation remplace les contrats de qualification, d'orientation et d'adaptation (*C. trav., art. L. 981-1*).

#### Contrat de professionnalisation, salaire minimum

	Qualification < au bac profes. ou titre ou diplôme profes. de même niveau *	Qualification ≥ au bac profes. ou titre ou diplôme profes. de même niveau **
De 16 à 20 ans révolus	4,55 €/h (55 % du smic)	5,38 €/h (65 % du smic)
De 21 à 25 ans révolus	5,79 €/h (70 % du smic)	6,62 €/h (80 % du smic)

\* Tous les diplômes inférieurs au niveau IV ainsi que les baccalauréats généraux ne donnent pas lieu à l'augmentation de la rémunération de 10 points.

\*\* Tous les diplômes supérieurs au niveau IV donnent lieu à l'augmentation de 10 points.

### ► Salaire minimum

Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, les personnes âgées de 16 à 25 ans perçoivent une rémunération fixée en pourcentage du smic en fonction de leur âge et de leur niveau de formation (voir tableau ci-contre). Les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus perçoivent, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, une rémunération qui ne peut être inférieure au smic ni à 85 % du salaire minimum conventionnel.

### ► Avantages en nature

Les avantages en nature dont bénéficient le public peuvent être déduits du montant du salaire minimum applicable sous réserve de respecter un double plafond égal à 75 % de la valeur des avantages en nature fixée en matière de sécurité sociale (*v. ci-après*) et à 75 % du salaire minimum applicable à l'intéressé (*C. trav., art. D. 981-2*).

### ► Cotisations

L'exonération de cotisations patronales de sécurité sociale est limitée à la part de salaire ne dépassant pas le smic mensuel (base 151,67 h) et ouverte seulement en cas d'embauche de jeunes de moins de 26 ans ou de demandeurs d'emploi de 45 ans et plus.

### ► Les contrats en alternance en cours

Des contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation ont pu être conclus jusqu'au 14 novembre 2004.

Le jeune de 16 à 25 ans en **contrat de qualification** (CDD d'une durée comprise entre six mois et deux ans, renouvelable une fois) perçoit au minimum par heure :

- 30 % du smic la première année (2,48 €) et 50 % du smic (4,14 €) la seconde avant 18 ans ;

- 45 % du smic la première année (3,72 €) et 60 % du smic (4,96 €) la seconde entre 18 ans et 21 ans ;

- 65 % du smic (5,38 €) la première année et 75 % du smic (6,20 €) la seconde à compter de 21 ans (sauf dispositions conventionnelles plus favorables. En revanche, ces abattements ne sont pas applicables au contrat de qualification « adulte »).

La personne en contrat d'orientation (CDD de six ou neuf mois) bénéficie d'une rémunération horaire égale à 2,48 € s'il est âgé de 16 à 17 ans, de 4,14 € s'il est âgé de 18 à 20 ans et de 5,38 € s'il a 21 ans et plus.

Enfin, le salarié en **contrat d'adaptation** (CDI ou CDD de six à 12 mois renouvelable une fois) perçoit pendant son CDD (ou période d'adaptation en CDI) 80 % du salaire minimum conventionnel sans qu'il puisse être inférieur au smic.

### • Chômeurs créateurs d'entreprise

Les chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise peuvent bénéficier pendant un an d'une exonération de cotisations de ●●●

●●● sécurité sociale dans le régime dont relève leur activité. L'exonération ne s'applique toutefois que dans la limite de 120 % du smic, calculé selon le taux en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier et sur la base de la durée légale du travail (CSS, art. L. 161-1-1 et D. 161-1-1), soit :

8,03 € x 169 x 120 % = **1 628,48 €**.

Pour les créateurs qui optent pour le régime de la micro-entreprise, l'exonération s'applique pendant trois ans. L'exonération est alors totale si les revenus professionnels sont inférieurs au RMI ou partielle si les revenus sont inférieurs à 1820 fois le smic, soit 14 614,60 € pour 2006 (CSS, art. D. 161-1-1-1).

#### ● Intéressement minima sociaux/revenus d'activité

Plusieurs dispositifs de cumul des minima sociaux avec des revenus ont été créés ou aménagés par la loi d'orientation relative à la lutte contre les exclusions du 28 juillet 1998. Seul le **cumul des allocations de solidarité avec des revenus fait référence à la valeur du smic** (C. trav., art. R. 351-35). Ainsi, le cumul des allocations de solidarité avec des revenus est intégral pendant les six premiers mois d'activité dès lors que la rémunération brute perçue par mois n'excède pas la **moitié** du smic multiplié par le nombre d'heures (169 heures) correspondant à la durée légale du travail (soit **698,82 €**).

Au-delà de cette somme, le montant des allocations de solidarité est réduit d'une somme égale à 40 % de la partie de la rémunération qui excède ce plafond.

➔ **À noter: la loi de retour à l'activité des titulaires de minima sociaux du 23 mars 2006, en attente de décrets d'application, révisera pour les nouveaux bénéficiaires les mécanismes d'intéressement existants.**

#### ■ Évaluation des avantages en nature (en matière de salaire)

Dans la détermination du smic journalier ou mensuel lui-même, il doit être tenu compte des avantages en nature (C. trav., art. D. 141-3).

La valeur du **logement** est fixée depuis 1951 à 0,02 € par jour. La valeur de la **nourriture** est égale à une fois le « minimum garanti » pour un seul repas et à deux fois le MG pour deux repas, soit respectivement **3,17 €** et **6,34 €** depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2006 (C. trav., art. D. 141-6 et D. 141-9).

➔ **À noter: cette disposition qui relève du droit du travail n'est pas concernée par la réforme des avantages en nature pour le calcul de l'assiette des cotisations sociales.**

#### ● Hôtels-Cafés-Restaurants

Le smic hôtelier est supprimé (avenant n° 1 du 13 juillet 2004 à la CCN du personnel

des HCR). La durée du travail dans les HCR reste fixée à 39 heures par semaine (169 heures par mois). En contrepartie, les entreprises ne sont plus autorisées à déduire du montant du smic les déductions prévues par le Code du travail (C. trav., art. D. 141-6 et D. 141-8). Elles permettaient à l'employeur qui fournit gratuitement les repas à ses salariés (avantages en nature) de déduire du montant du smic un montant égal à la moitié de la valeur de la nourriture.

L'avantage en nature repas est évalué dans les conditions de droit commun et ajouté à l'assiette des cotisations.

➔ **À noter: une aide à l'emploi financée par l'État est versée dans le secteur des HCR depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2004. Pour un salarié rémunéré au smic, elle est conditionnée à la non-mise en œuvre de la déduction avantage en nature-nourriture. Elle prendra fin le 31 décembre 2006 (D. n° 200-706 du 19 juin 2006).**

#### ● Agriculture

Le montant des avantages en nature à déduire du smic est fixé par les conventions collectives ; à défaut, on compte deux fois et demie le minimum garanti pour la nourriture (par jour) et huit fois le minimum garanti pour le logement (par mois) (C. trav., art. D. 141-11) :

– nourriture (par jour) : **7,93 €** ;

– logement (par mois) : **25,36 €**.

#### ■ Emploi par des particuliers

##### ● Assistants maternels

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2005, une CCN est applicable aux assistants maternels employés par des **particuliers**. Elle s'articule avec la loi révisant le statut des assistants maternels du 27 juin 2005 et ses décrets d'application.

##### ▶ Accueil non permanent

Le salaire de l'assistant maternel est désormais mensualisé. Toutes les heures d'accueil sont rémunérées. Le salaire horaire brut de base ne peut être inférieur à 0,281 fois le smic ho-

raire, soit au 1<sup>er</sup> juillet 2006, par enfant et par heure : **2,32 €** (C. trav., art. D. 773-8).

##### ▶ Indemnité d'entretien

Le montant de l'indemnité d'entretien (lorsqu'aucune fourniture n'est apportée par les parents), ne peut être inférieur à 85 % du minimum garanti, soit **2,69 €** au 1<sup>er</sup> juillet 2006, pour une journée de neuf heures (C. trav., art. D. 773-5).

##### ▶ Majoration pour contrainte

En cas de contraintes particulières liées à l'état de santé de l'enfant, une majoration horaire est due. Elle est au minimum égale à 0,14 fois le smic horaire, soit **1,16 €** par heure depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2006 (C. trav., art. D. 773-13).

##### ▶ Absence de l'enfant

Le dispositif de l'indemnité d'absence n'est plus applicable. La rémunération étant mensualisée, les absences de l'enfant ne se repercutent pas sur la rémunération de l'assistant maternel. Cependant le salaire n'est pas maintenu si l'enfant est absent pour maladie. Dans ce cas, l'assistant maternel percevra une indemnité compensatrice dont le montant reste à fixer par décret.

##### ● Aide à domicile

Les particuliers employeurs d'aide à domicile, âgés de 70 ans au moins et non dépendants, bénéficient d'une exonération totale de charges sociales patronales (assurances sociales, accidents du travail et allocations familiales) limitée mensuellement à 65 fois la valeur du smic horaire en vigueur au premier jour du mois considéré, soit **537,55 €** à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2006 (CSS, art. D. 241-5).

#### ■ Emploi de personnes handicapées

##### ● Emploi obligatoire des handicapés

##### ▶ Contribution due à l'Agefiph

La contribution volontaire au Fonds de développement pour l'insertion profes- ●●●

#### Contrat d'apprentissage, salaire minimum (par heure)

Année de contrat	16-17 ans	Âge de l'apprenti 18-20 ans	21 ans et + (*)
1 <sup>re</sup> année	2,07 € (25 %) <sup>(1)</sup>	3,39 € (41%)	4,38 € (53%)
2 <sup>e</sup> année	3,06 € (37%)	4,05 € (49%)	5,04 € (61%)
3 <sup>e</sup> année	4,38 € (53%)	5,38 € (65%)	6,45 € (78%)

#### Formation complémentaire

Après contrat 1 an	3,31 € (40%)	4,63 € (56%)	5,62 € (68%)
Après contrat 2 ans	4,30 € (52%)	5,29 € (64%)	6,28 € (76%)
Après contrat 3 ans	5,62 € (68%)	6,62 € (80%)	7,69 € (93%)

(\*) % du smic ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi, si plus favorable (arrondi au centime supérieur).

(1) Le jeune de 15 ans « en apprentissage junior » perçoit la première année de son contrat 25 % du smic.

●●● sionnelle des travailleurs handicapés (par bénéficiaire non employé) varie selon le smic en vigueur lors du versement et l'effectif de l'entreprise (*C. trav., art. L. 323-8-2 et D. 323-2-4*). Pour 2006 et en l'absence de revalorisation du smic avant la date de versement de la contribution fixée au 15 février 2007 au plus tard, le montant annuel de la contribution est égal par bénéficiaire non employé à :

- 400 fois le smic horaire pour les entreprises de 20 à 199 salariés = **3 308 €** ;
- 500 fois le smic horaire pour les entreprises de 200 à 749 salariés = **4 135 €** ;
- 600 fois le smic horaire pour les entreprises de 750 salariés et plus = **4 962 €**.

En tout état de cause, la contribution annuelle ne peut être inférieure à 50 fois le smic (soit 413,50 €) par travailleur handicapé manquant. Pour les établissements faisant des efforts particuliers, cette limite est ramenée à 40 fois le smic horaire (330,80 €).

#### ► Pénalités

**La pénalité administrative** pour non-respect de l'obligation d'emploi est égale pour 2006 pour chaque bénéficiaire manquant, selon le **smic en vigueur au 31 décembre 2006** (et en l'absence de revalorisation du smic d'ici le 31 décembre) (*C. trav., art. L. 323-8-6*), à **1 875 fois le smic**, soit :  $1\,875 \times 8,27 \text{ €} = 15\,506,25 \text{ €}$ .

#### ● Aide à l'emploi pour lourdeur du handicap

L'aide à l'emploi pour « lourdeur du handicap » versée par l'Agefiph (*C. trav., art. R. 323-125 et arr. du 9 février 2006*) est égale à :

- 450 fois le smic horaire (soit 3 721,50 €) si le surcoût lié au handicap est supérieur ou égal à 20 % et inférieur à 50 % ;
- 900 fois le smic horaire (soit 7 443 €) si le surcoût est supérieur ou égal à 50 %.

#### ● Aide aux entreprises adaptées

Les travailleurs handicapés recrutés par des entreprises adaptées et centres de distribution par le travail à domicile ouvrent droit à une aide au poste égale à 80 % du smic, dans la limite de la durée légale du travail (base 35 h), soit au maximum **1 003,43 €** par mois (*C. trav., art. R. 323-62*).

#### ■ Emploi irrégulier d'un étranger

La **contribution spéciale** due à l'**Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations** (Anaem), pour chaque étranger qu'un employeur engage ou conserve à son service alors que cet étranger n'est pas muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France, est fixée en fonction du minimum garanti en vigueur à la date de constatation de l'infraction (*C. trav., art. L. 341-7 et R. 341-29*), soit à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2006 : Taux normal :  $3,17 \text{ €} \times 1\,000 = 3\,170 \text{ €}$  ;

Taux minoré possible :  $3,17 \text{ €} \times 500 = 1\,585 \text{ €}$  ;

Taux majoré (récidive) :  $3,17 \text{ €} \times 2\,000 = 6\,340 \text{ €}$ .

➔ **À noter : ces montants devraient être révisés par décret à paraître. En cas de récidive, le taux sera porté au minimum à 5 000 fois le minimum garanti (projet de loi relatif à l'immigration et à l'intégration définitivement adopté le 30 juin 2006).**

#### ■ Formation professionnelle

##### ● Participation financière des employeurs

Les **dépenses d'hébergement** des stagiaires sont admises au titre de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue, dans la mesure où il apparaît de façon incontestable qu'il est nécessaire, pour le bon déroulement du stage, de regrouper les stagiaires venus de localités différentes, dans la limite journalière par stagiaire de cinq fois le minimum garanti (*Circ. Secrét. gal. formation professionnelle n° 01/1977 du 6 janvier 1977*), soit depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2006 :  $3,17 \text{ €} \times 5 = 15,85 \text{ €}$ .

➔ **À noter : les nouvelles modalités de décompte des salariés issues de l'ordonnance du 24 juin 2004 relative à la simplification du droit ont mis fin aux dispositions spécifiques issues de l'article R. 950-1 du Code du travail qui excluaient de la participation au financement de la formation professionnelle continue les employeurs de travailleurs à domicile ou intermittents, occupant moins de dix salariés et versant des salaires n'atteignant pas un plafond déterminé en fonction du smic.**

##### ● Aide au remplacement des salariés en formation

Les entreprises de moins de 50 salariés procédant au remplacement d'un ou plusieurs salariés en formation peuvent bénéficier d'une aide de l'État. Son montant est calculé sur la base d'un forfait horaire égal à la moitié du smic horaire en vigueur soit **4,14 €** depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2006 multiplié par le nombre d'heures de remplacement (*C. trav., art. R. 322-10-16*).

##### ● Rémunération du salarié en CIF

La rémunération du salarié en congé individuel de formation (CIF) est prise en charge partiellement par l'organisme de formation. Néanmoins, elle ne peut être inférieure au salaire antérieur dès lors qu'elle n'excède pas deux fois le smic, ni inférieure à deux fois le smic si la rémunération excède cette limite (sur la base de 151,67 heures, soit : **2 508,62 €** (*D. n° 84-613 du 16 juillet 1984 modifié*)).

#### ■ Sécurité sociale/cotisations

##### ● Assiette minimale des cotisations

La rémunération soumise aux cotisations de sécurité sociale ne peut être inférieure au taux du smic multiplié par le nombre d'heures de travail effectif, y compris les majorations pour heures supplémentaires (*CSS, art. R. 242-1*).

##### ● Assiette forfaitaire

La base forfaitaire de calcul des cotisations de sécurité sociale est fixée par référence au smic en ce qui concerne notamment les catégories suivantes :

##### ► Employés de maison

Les cotisations peuvent être calculées soit sur le salaire réel soit sur une assiette forfaitaire égale, pour chaque heure de travail, au smic horaire en vigueur au premier jour du trimestre correspondant (soit **8,27 €** pour le 3<sup>e</sup> trimestre 2006). Le montant de l'assiette ainsi déterminé est arrondi, le cas échéant, à l'euro le plus proche (*Arr. du 25 septembre 1986 modifié*).

##### ► Employés au pair français

Mêmes modalités de calcul que pour les employés de maison.

##### ► Employés au pair étrangers

Les cotisations patronales sont calculées sur les bases forfaitaires suivantes (*Arr. du 22 octobre 1985*) :

- Semaine : 13 fois le smic horaire en vigueur au 1<sup>er</sup> jour du trimestre civil considéré (soit **107,51 €** pour le 3<sup>e</sup> trimestre 2006).
- Mois : 56 fois le smic horaire (soit **463,12 €**).
- Trimestre : 169 fois le smic horaire (soit **1 397,63 €**).

##### ► Stagiaires non rémunérés

– **Stagiaires de la formation professionnelle** : les cotisations patronales de sécurité sociale (maladie, vieillesse, accidents du travail et allocations familiales) dues pour l'emploi de personnes non rémunérées en espèces qui effectuent des stages d'initiation, de formation ou de complément de formation professionnelle n'entrant pas dans le cadre de la formation permanente sont établies sur une base égale à 25 % du smic au **1<sup>er</sup> janvier** de chaque année (base mensuelle de **169 h** maintenue). Le montant de l'assiette finale est arrondi le cas échéant à l'euro le plus proche (*Arr. du 11 janvier 1978 modifié*) pour **2006 : 339 € par mois** (base 169 heures).

➔ **À noter : les stages font depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2006 l'objet d'une gratification, non soumise à cotisations de sécurité sociale dans une limite fixée par référence au plafond de la sécurité sociale (CSS, art. L. 242-4-1 et D. n° 2006-757 du 29 juin 2006).** ●●●

**► Autres**

– Personnes accueillies par les centres d'hébergement et de réadaptation sociale, les services ou établissements de réinsertion socioprofessionnelle et les structures d'insertion sociale (CSS, art. L. 241-12):

- lorsque la rémunération est inférieure ou égale par heure d'activité au smic (**8,27 €**), les cotisations patronales d'assurances sociales, d'allocations familiales et d'accidents du travail ne sont pas dues;
- lorsque la rémunération est supérieure à ce niveau, ces cotisations sont assises sur le montant versé.

– Les **détenus sont obligatoirement affiliés à l'assurance vieillesse du régime général** (CSS, art. L. 381-31). Lorsqu'ils travaillent pour le compte de l'administration, les cotisations salariales et patronales sont intégralement prises en charge par celle-ci et assises sur un montant forfaitaire égal par mois au smic en vigueur au **1<sup>er</sup> janvier** de l'année considérée et calculé sur la base de 67 heures (CSS, art. R. 381-105). Soit par mois, en 2006:  $67 \times 8,03 \text{ €} = \mathbf{538,01 \text{ €}}$ .

– L'assiette forfaitaire servant de base de calcul à la **cotisation d'assurance volontaire vieillesse des personnes chargées de famille** (AVPF) est égale, pour chaque trimestre d'une année, à **507 fois le montant du smic** en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier de l'année civile considérée, soit  $507 \times 8,03 \text{ €} = \mathbf{4071 \text{ €}/trimestre}$  (arrondi) pour 2006 (CSS, art. D. 742-3).

– L'assiette forfaitaire servant de base de calcul à la **cotisation d'assurance vieillesse et invalidité** (ou invalidité seulement) **des membres de la famille** faisant fonction de tierce personne est égale par mois à 169 fois le smic en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet de l'année civile précédente, soit  $169 \times 8,03 \text{ €} = \mathbf{1357,07 \text{ €}}$  (CSS, art. R. 742-14).

**• Avantages en nature**

Les règles d'évaluation des avantages en nature (qui doivent être intégrés dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale) ont été modifiées au 1<sup>er</sup> janvier 2003 et ne sont plus calculées en fonction du montant du minimum garanti. Toutefois, dans le secteur des hôtels, cafés, restaurants (HCR), suite aux difficultés posées par la réforme de l'évaluation des avantages en nature, l'avantage en nature «nourriture» est évalué conformément aux dispositions du Code du travail pour le calcul de l'assiette des cotisations (C. trav., art. D. 141-6). L'avantage en nature est donc égal (sauf valeurs supérieures fixées par convention ou accord) à:

- une fois le MG, soit **3,17 € par repas**;
- ou deux fois le MG, soit **6,34 € par jour**.

**• Frais professionnels**

De même, les règles d'évaluation des allocations forfaitaires pour couvrir les frais professionnels liés à la nourriture et au loge-

ment sont désormais fixées sans référence au MG.

**• Primes de crèche versées par les comités d'entreprise**

L'administration admet que les primes de crèche, de nourrice ou de garde d'enfants allouées par les comités d'entreprise aux salariés, puissent être exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale, si leur montant n'excède pas, pour une année civile, certains montants.

Le montant de la participation du CE ne peut excéder, pour 2006 (*Lettre min. DSS du 18 octobre 2002*):

– **Pour un enfant de deux mois à trois ans**: la valeur du smic mensuel brut (base 151,67 h) au 1<sup>er</sup> juillet 2005, soit **1218 €** (arrondi).

– **Pour un enfant de trois à six ans**: la moitié de cette valeur, soit **609 €**.

Cette exonération est, en outre, subordonnée à certaines conditions précisées dans une lettre du ministre des Affaires sociales n° 154/92 du 2 juillet 1992 (*v. Legis. soc. -F2- n° 6727 du 1<sup>er</sup> septembre 1992*): exercice d'une activité professionnelle par les deux conjoints ou par le parent isolé; recours à un mode d'accueil agréé ou autorisé; prime unique pour un même enfant; justification des frais exposés.

**• Chèques vacances**

La participation du salarié à l'acquisition de chèques vacances est comprise entre 2% et 20% du smic mensuel brut soit entre **27,95 €** et **279,52 €** depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2006 (base 169 heures).

La contribution de l'employeur au financement des chèques vacances dans les entreprises de moins de 50 salariés dépourvues de représentation syndicale et d'accord collectif de branche est exonérée de charges sociales sur sa participation à l'épargne «chèques vacances» dans la limite de 30% du smic mensuel par salarié et par an.

Cette limite d'exonération est déterminée, sur la base de 151,666 fois le montant horaire du smic en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 2006, soit  $1254,28 \text{ €} \times 30\% = \mathbf{376,28 \text{ €/an}}$  (376 € arrondi).

Le complément de rémunération résultant de la contribution de l'employeur à l'acquisition par le salarié de chèques vacances est également exonéré d'impôt sur le revenu dans la limite annuelle du montant mensuel du smic, soit 1254 € (imposition des revenus de 2006) (CGI, art. 81).

**■ Sécurité sociale/prestations****• Assurance maladie-maternité**

Les conditions d'ouverture du droit aux prestations de sécurité sociale sont basées par référence au smic ou compte tenu de la durée d'emploi salarié (CSS, art. R. 313-2 et s.).

**► Prestations en nature de l'assurance maladie**

Le droit est ouvert pendant un an à l'assuré qui justifie, au titre d'un mois civil ou de 30 jours consécutifs, avoir cotisé sur une rémunération au moins égale à:

– 60 fois le smic en vigueur au premier jour du mois de référence, soit:

- pour une période de travail antérieure au 1<sup>er</sup> juillet 2006:

$$\mathbf{8,03 \text{ €} \times 60 = 481,80 \text{ €};}$$

- pour une période de travail postérieure à cette date:

$$\mathbf{8,27 \text{ €} \times 60 = 496,20 \text{ €};}$$

– ou, pour trois mois civils, sur 120 fois le smic en vigueur au premier jour de la période de référence, soit:

- pour une période de travail ayant débuté avant le 1<sup>er</sup> juillet 2006:

$$\mathbf{8,03 \text{ €} \times 120 = 963,60 \text{ €}.}$$

- pour une période de travail ayant débuté après cette date:

$$\mathbf{8,27 \text{ €} \times 120 = 992,40 \text{ €}.}$$

Le droit est ouvert pendant deux années civiles si l'intéressé justifie au titre de l'année civile précédente avoir cotisé sur une rémunération au moins égale à 2030 fois la valeur du smic au 1<sup>er</sup> janvier de l'année de référence, soit pour 2006:  $8,03 \text{ €} \times 2030 = \mathbf{16300,90 \text{ €}}$ .

**► Prestations en espèces**

– Le droit aux indemnités journalières (d'assurance maladie ou d'assurance maternité ou paternité) pendant les **six premiers mois d'interruption de travail** est ouvert lorsque l'assuré a cotisé, pendant les six mois civils précédant l'arrêt de travail, sur une rémunération au moins égale à 1015 fois le smic horaire (valeur au premier jour de la période de référence), soit:

- pour une période de travail antérieure au 1<sup>er</sup> juillet 2006:

$$\mathbf{8,03 \text{ €} \times 1015 = 8150,45 \text{ €}.}$$

- pour une période de travail postérieure à cette date:

$$\mathbf{8,27 \text{ €} \times 1015 = 8394,05 \text{ €}.}$$

– **Au-delà des six premiers mois d'arrêt de travail**, le droit aux indemnités journalières est notamment subordonné au versement de cotisations, pendant les 12 mois civils précédant l'arrêt, sur une rémunération au moins égale à 2030 fois le smic (valeur au 1<sup>er</sup> janvier précédant immédiatement le début de cette période), dont 1015 fois le smic au cours des six premiers mois, soit sur la base du smic au 1<sup>er</sup> janvier 2006:

- $2030 \times 8,03 \text{ €} = \mathbf{16300,90 \text{ €}}$ ;

- $1015 \times 8,03 \text{ €} = \mathbf{8150,45 \text{ €}}$ .

(*Sur la maternité*: v. Numéro spécial «La maternité» de février 2000).

➔ **À noter: le droit aux prestations des assurances maladie, maternité, paternité, invalidité, décès est ouvert aux artistes auteurs qui ont tiré de leur** ●●●

**activité, au cours de l'année civile, un revenu au moins égal à 900 fois la valeur horaire moyenne du smic pour l'année considérée (CSS, art. R. 382-31): soit  $7,82 \text{ €} \times 900 = 7\,038 \text{ €}$  pour 2005.**

#### ● Assurance invalidité

Les conditions d'ouverture du droit à l'assurance invalidité sont alignées sur celles indiquées ci-dessus : rémunération pendant les 12 mois précédents égale à 2030 fois le smic au 1<sup>er</sup> janvier, dont 1015 fois au cours des six premiers mois (CSS, art. R. 313-5).

#### ● Assurance vieillesse

##### ► Validation d'un trimestre d'assurance vieillesse

Le montant minimum validant un trimestre d'assurance vieillesse est égal à 200 fois la valeur du smic en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier de l'année de référence, soit **1606 €** pour l'année 2006, avec un maximum de quatre trimestres par année civile (CSS, art. R. 351-9).

##### ► Cumul emploi-retraite

Dans le cadre du cumul emploi-retraite, les seuils de cumul sont déterminés en fonction du smic (valeur au 1<sup>er</sup> janvier) sur la base de 1 820 heures (CSS, art. D. 161-2-9). Compte tenu de la valeur du smic au

1<sup>er</sup> janvier 2006 (pour les pensions qui prendront effet à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2007), la cessation d'activité ne sera pas exigée pour prétendre à une pension de retraite lorsque les revenus pris en compte seront inférieurs à :

-  $8,03 \text{ €} \times 1820 \times 1/3 = 4872 \text{ €}$  par an pour les activités de faible importance ;

-  $(8,03 \text{ €} \times 1820)/12 = 1218 \text{ €}$  par mois pour les personnes logées par leur employeur.

Après la date d'effet de la retraite, le plafond à retenir est de 406 € par mois pour les activités de faible importance et de 1 218 € par mois pour les personnes logées par leur employeur.

##### ► Pensions de réversion

Le seuil de ressources en deçà duquel le conjoint survivant peut prétendre à une pension de réversion est fixé par référence au smic en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier de l'année considérée, soit 8,03 € au 1<sup>er</sup> janvier 2006 (CSS, art. D. 353-1-1).

Pour 2006, les ressources sont plafonnées pour une personne seule à 2080 fois le smic, soit **16702,40 €** et pour un ménage : à 3 328 fois le smic, soit **26 723,84 €**.

##### ► Cumul pension d'invalidité et revenu professionnel

Le titulaire de moins de 65 ans d'une pension liquidée ou révisée au titre de l'invalidité au travail ou d'une pension de vieillesse substituée à une pension d'invalidité ne doit pas avoir perçu un revenu professionnel supérieur à la moitié de 520 heures du smic par trimestre (CSS, art. R. 352-2), soit depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2006 :  $260 \times 8,27 \text{ €} = 2\,150,20 \text{ €}$ .

##### ► Assiette minimale des cotisations vieillesse des indépendants

L'assiette minimale annuelle de la cotisation vieillesse des artisans, industriels et commerçants ne peut être inférieure à 200 fois le smic horaire en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier de l'année considérée (CSS, art. D. 633-2), soit pour 2006 :  $8,03 \text{ €} \times 200 = 1\,606 \text{ €}$ .

#### ● Prestations familiales

##### ► Prestations familiales

Le salaire mensuel d'appoint limite de l'enfant à charge pour ouvrir droit aux prestations familiales est fixé à 55 % du smic mensuel (smic x 169 heures) (CSS, art. R. 512-2), soit au 1<sup>er</sup> juillet 2006 :

$$8,27 \text{ €} \times 169 \times 55 \% = 768,70 \text{ €}.$$

##### ► Afeama

##### ou complément mode de garde

Au nombre des conditions d'octroi de l'aide à l'emploi d'une assistante maternelle agréée, la rémunération de l'assistante maternelle ne doit pas excéder, par jour et par enfant, cinq fois la valeur horaire du smic, soit **41,35 €** depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2006 (CSS, art. D. 531-17).

##### ► Complément de libre choix d'activité

Pour les non-salariés et les VRP, le complément de libre choix d'activité à taux partiel est ouvert au parent qui travaille au plus un mi-temps et dont la rémunération mensuelle nette n'excède pas 85 % du smic mensuel (base 169 h), soit 1 187,99 € depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2006.

Pour le parent qui travaille entre 50 % et 80 % d'un temps plein, les revenus perçus ne doivent pas dépasser 136 % du smic, soit 1 900,78 € par mois depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2006 (CSS, art. D. 531-9).

##### ► Évaluation forfaitaire des ressources

Les ressources à prendre en compte pour l'ouverture et le renouvellement du droit aux prestations familiales peuvent donner lieu à évaluation forfaitaire lorsque les ressources réelles du foyer sont au plus égales à 812 fois le smic brut horaire en vigueur au 31 décembre de l'année de référence, soit  $8,03 \text{ €} \times 812 = 6\,520,36 \text{ €}$  pour 2006.

En conséquence, les droits sont calculés :

– pour les salariés, sur la base de 12 fois ●●●

**Les « coups de pouce » gouvernementaux lors de la hausse du smic (en % du pouvoir d'achat)**

Date			Date			
1972	mai	1,93	1983	mars	0,80	
	juillet	1,67		1984	mai	1,00
	novembre	3,26			1988	juillet
1973	juillet	6,85	1989			juillet
	1974	mai		3,75		1990
juillet		2,83	1991	juillet	0,60	
1975	juillet	2,60		1992	juillet	0,70
1976	juillet	1,20	1995	juillet	2,20	
1977	décembre	1,06	1996	juillet	0,16	
1978	mai	1,05	1997	juillet	2,26	
	juillet	0,30		1998	juillet	0,45
1979	juillet	0,30	2001		juillet	0,29
	décembre	1,00		2003	juillet	3,70
1980	décembre	0,50	2004		juillet	3,70
1981	juin	6,40	2005	juillet	3,70	
1982	mars	1,00	2006	juillet	0,30	
	juillet	0,20				
	décembre	1,00				

Source : Liaisons sociales



●●● la rémunération mensuelle imposable du mois de référence ;

– pour les non-salariés, sur la base de 1 200 fois le smic horaire en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier de l'année en cours, soit 8,03 € x 1 200 = **9 636 €** (CSS, art. R. 532-8).

#### ● AAH

Le droit à l'allocation aux adultes handicapés est soumis à condition de ressources. Les revenus imposables tirés d'une activité professionnelle font l'objet d'un abattement calculé en fonction du smic au 1<sup>er</sup> janvier (CSS, art. D. 821-9). Pour le second semestre 2006, les revenus nets catégoriels pris en compte sont les revenus de 2005. Aussi l'abattement spécifique est calculé en fonction du smic au 1<sup>er</sup> janvier 2005 (7,61 €). Il est égal à :

- 40 % pour un revenu annuel inférieur à 300 fois le smic horaire (2 283 €) ;
- 30 % pour un revenu annuel compris entre 300 fois le smic horaire (2 283 €) et 700 fois le smic horaire (5 327 €) ;
- 20 % pour un revenu annuel compris entre 700 fois le smic horaire (5 327 €) et 1 100 fois le smic horaire (8 371 €) ;
- 10 % pour un revenu annuel compris entre 1 100 fois le smic horaire (8 371 €) et 1 500 fois le smic horaire (11 415 €).

#### ■ Chômage/prestations

##### ● Ateliers protégés : montant de l'allocation journalière chômage

Dans le cas de réduction ou de cessation temporaire d'activité d'un atelier protégé, la commission paritaire de l'Unedic peut prononcer une décision d'admission au bénéfice des allocations chômage pour les travailleurs handicapés en chômage total sans que leur contrat de travail ne soit rompu (annexe 7). L'allocation journalière versée par les Assedic aux personnels handicapés des ateliers protégés est portée forfaitairement à :

- 8,27 € x 2,22 = **18,36 €** pour les 28 premières allocations ;
- 8,27 € x 3,33 = **27,54 €** pour les allocations suivantes.

##### ● Seuil d'exonération de cotisations sur les revenus de remplacement

Pour la détermination du seuil d'exonération en deçà duquel la CSG et la CRDS ainsi que, le cas échéant, la cotisation d'assurance maladie, maternité, invalidité, décès, assise sur les revenus de remplacement, ne sont pas dues, il convient de retenir un ratio 35/7.

La revalorisation s'effectue, selon la DSS, sur la base de 8,27 € x 35/7 = **41,35 €** arrondi à **42 €/jour**.

##### ● Chômage partiel

###### ▶ Taux horaire

Le taux horaire de l'allocation spécifique pour privation partielle d'emploi (allocation publique) varie selon la taille de l'entreprise. Il est ainsi fixé, depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2001, à 2,44 € pour les entreprises dont l'effectif ne dépasse pas 250 salariés et à 2,13 € pour les entreprises dont l'effectif est supérieur à 250 salariés (C. trav., art. D. 351-3).

###### ▶ Salaire minimum

Sont exclues du bénéfice des allocations publiques, les personnes dont le salaire hebdomadaire habituel est inférieur à 18 fois le smic horaire (C. trav., art. R. 351-51), soit, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2006 : 8,27 € x 18 = **148,86 €**.

#### ■ Divers

##### ● Allocation personnalisée d'autonomie

L'allocation personnalisée d'autonomie n'est ni versée, ni recouvrée lorsque son montant mensuel est inférieur ou égal à trois fois le smic brut, soit 8,27 € x 3 = **24,81 €** (Casf, art. D. 232-31).

##### ● Rémunération du salarié en congé de reclassement

Dans le cadre du congé de reclassement (proposé par les entreprises d'au moins 1 000 salariés qui licencient) et pendant la période de reclassement excédant la durée du pré-

avis, le salarié bénéficie d'une rémunération mensuelle qui ne peut être ni inférieure à 65 % de sa rémunération brute moyenne (calculée sur les 12 derniers mois), ni à 85 % du smic calculé en fonction de l'horaire pratiqué dans l'entreprise (C. trav., art. R. 321-15), soit **1 066,16 €** (base 151,67 heures).

##### ● Aide à la réindustrialisation du bassin d'emploi

Les entreprises d'au moins 1 000 salariés qui procèdent à un licenciement économique doivent, en principe, contribuer à des actions de réindustrialisation du bassin d'emploi. Le montant de cette contribution ne peut être inférieur à deux fois le smic mensuel par emploi supprimé (valeur au moment de l'engagement de la procédure de licenciement) (C. trav., art. R. 322-6).

Pour une procédure engagée à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2006, la contribution est égale à 2 x 1 254,28 € = **2 508,56 €**.

##### ● Indemnités des administrateurs de la Sécurité sociale

L'indemnité forfaitaire pour perte de gain allouée aux administrateurs de la Sécurité sociale, travailleurs indépendants, est égale pour chaque réunion à six fois le montant du smic brut dans la limite de deux réunions par jour, soit **99,24 €** (Arr. du 13 avril 1988 modifié).

##### ● Salaires des étudiants

Les salaires perçus par les jeunes âgés de moins de 21 ans (au 1<sup>er</sup> janvier de l'année d'imposition) pendant leurs congés scolaires ou universitaires sont exonérés d'impôt dans la limite annuelle de deux fois le montant mensuel du smic. Compte tenu de la valeur du smic au 1<sup>er</sup> juillet 2006, l'exonération portera sur la part de salaire inférieure à **2 509 €** (montant arrondi) pour l'imposition des revenus de 2006 (sur la base de 151,67 h) (CGI, art. 81).

## Évolution du salaire minimum légal depuis 1970 (\*)

Texte de référence	Date d'application	Smic		Minimum garanti	
		Taux horaire en F et en €	% en +	Taux horaire en F et en €	% en +
L. 02-01-70	1-01-70	3,27		3,27	
A. 27-02-70	1-03-70	3,36	2,76	3,36	2,75
D. 01-07-70	1-07-70	3,50	4,17	3,42	1,79
D. 06-01-71	1-01-71	3,63	3,71	3,50	2,34
D. 02-04-71	1-04-71	3,68	1,43	3,55	1,43
D. 30-06-71	1-07-71	3,85	4,62	3,61	1,69
A. 30-11-71	1-12-71	3,94	2,29	3,69	2,22
D. 03-05-72	1-05-72	4,10	4,06	3,77	2,17
D. 30-06-72	1-07-72	4,30	4,88	3,80	0,80
D. 31-10-72	1-11-72	4,55	5,81	3,90	2,63
A. 31-01-73	1-02-73	4,64	1,98	3,98	2,05
D. 29-06-73	1-07-73	5,20	12,07	4,08	2,51
A. 28-09-73	1-10-73	5,32	2,30	4,17	2,21
A. 30-11-73	1-12-73	5,43	2,07	4,25	1,92
A. 27-02-74	1-03-74	5,60	3,13	4,39	3,29
D. 30-04-74	1-05-74	5,95	6,25	4,50	2,50
D. 28-06-74	1-07-74	6,40	7,56	4,63	2,89
A. 30-08-74	1-09-74	6,55	2,34	4,74	2,38
A. 29-11-74	1-12-74	6,75	3,05	4,89	3,16
A. 28-02-75	1-03-75	6,95	2,96	5,03	2,86
A. 31-05-75	1-06-75	7,12	2,45	5,16	2,58
D. 02-07-75	1-07-75	7,55	6,04	5,20	0,78
A. 29-09-75	1-10-75	7,71	2,12	5,31	2,12
A. 31-12-75	1-01-76	7,89	2,33	5,43	2,26
A. 31-03-76	1-04-76	8,08	2,41	5,56	2,39
D. 30-06-76	1-07-76	8,58	6,19	5,69	2,34
A. 30-09-76	1-10-76	8,76	2,10	5,81	2,11
A. 30-11-76	1-12-76	8,94	2,05	5,93	2,07
A. 31-03-77	1-04-77	9,14	2,24	6,06	2,19
A. 28-05-77	1-06-77	9,34	2,19	6,19	2,15
D. 29-06-77	1-07-77	9,58	2,57	6,25	0,97
A. 30-09-77	1-10-77	9,79	2,19	6,39	2,24
D. 30-11-77	1-12-77	10,06	2,76	6,50	1,72
D. 03-05-78	1-05-78	10,45	3,88	6,68	2,77
D. 28-06-78	1-07-78	10,85	3,83	6,82	2,10
A.31-08-78	1-09-78	11,07	2,02	6,96	2,05
A. 30-11-78	1-12-78	11,31	2,17	7,11	2,16
A. 30-03-79	1-04-79	11,60	2,56	7,29	2,53
D. 04-07-79	1-07-79	12,15	4,74	7,51	3,02
A. 31-08-79	1-09-79	12,42	2,22	7,68	2,22
D. 22-11-79	1-12-79	12,93	4,10	7,92	3,12
A. 29-02-79	1-03-80	13,37	3,40	8,19	3,41
A. 29-04-80	1-05-80	13,66	2,17	8,37	2,20
D. 02-07-80	1-07-80	14,00	2,49	8,55	2,15
A. 29-08-80	1-09-80	14,29	2,07	8,73	2,11
D. 05-12-80	1-12-80	14,79	3,50	8,99	2,98
A. 27-02-81	1-03-81	15,20	2,77	9,24	2,78
D. 05-06-81	1-06-81	16,72	10,00	9,54	3,25

**Evolution du salaire minimum légal depuis 1970 (\*)**

Texte de référence	Date d'application	Smic		Minimum garanti	
		Taux horaire en F et en €	% en +	Taux horaire en F et en €	% en +
A. 07-09-81	1-09-81	17,34	3,71	9,89	2,67
A. 02-11-81	1-11-81	17,76	2,42	10,13	2,43
A. 30-12-81	1-01-82	18,15	2,20	10,35	2,17
D. 27-02-82	1-03-82	18,62	2,60	10,52	1,60
A. 30-04-82	1-05-82	19,03	2,20	10,75	2,19
D. 30-06-82	1-07-82	19,64	3,21	10,97	2,05
D. 01-12-82	1-12-82	20,29	3,30	11,22	2,27
D. 02-03-83	1-03-83	21,02	3,60	11,53	2,76
A. 31-05-83	1-06-83	21,65	3,00	11,88	3,03
D. 30-06-83	1-07-83	21,89	1,11	11,96	0,67
A. 29-09-83	1-10-83	22,33	2,00	12,20	2,00
A. 28-12-83	1-01-84	22,78	2,00	12,44	2,00
D. 07-05-84	1-05-84	23,56	3,42	12,74	2,40
D. 27-06-84	1-07-84	23,84	1,20	12,89	1,20
A. 30-10-84	1-11-84	24,36	2,18	13,17	2,17
A. 29-03-85	1-04-85	24,90	2,20	13,46	2,20
	1-05-85	25,54	2,56		
D. 05-07-85	1-07-85	26,04	1,96	13,72	1,93
A. 30-05-86	1-06-86	26,59	2,10	14,01	2,10
D. 05-07-86	1-07-86	26,92	1,24	14,04	0,21
A. 27-02-87	1-03-87	27,57	2,41	14,38	2,42
D. 02-07-87	1-07-87	27,84	1,00	14,52	1,00
A. 30-05-88	1-06-88	28,48	2,30	14,85	2,27
D. 29-06-88	1-07-88	28,76	1,00	14,88	0,20
A. 28-02-89	1-03-89	29,36	2,10	15,19	2,10
D. 29-06-89	1-07-89	29,91	1,90	15,43	1,60
A. 29-03-90	1-04-90	30,51	2,00	15,74	2,00
D. 29-06-90	1-07-90	31,28	2,52	15,88	0,89
A. 30-11-90	1-12-90	31,94	2,10	16,21	2,10
D. 27-06-91	1-07-91	32,66	2,25	16,39	1,11
A. 27-02-92	1-03-92	33,31	1,99	16,72	2,01
D. 01-07-92	1-07-92	34,06	2,25	16,87	0,90
D. 05-07-93	1-07-93	34,83	2,26	17,17	1,78
D. 30-06-94	1-07-94	35,56	2,10	17,43	1,50
D. 28-06-95	1-07-95	36,98	4,00	17,69	1,50
A. 26-04-96	1-05-96	37,72	2,00	18,04	2,00
D. 26-06-96	1-07-96	37,91	0,50	18,09	0,30
D. 26-06-97	1-07-97	39,43	4,00	18,23	0,80
D. 24-06-98	1-07-98	40,22	2,00	18,39	0,90
D. 01-07-99	1-07-99	40,72	1,24	18,46	0,40
D. 29-06-2000	1-07-2000	42,02	3,20	18,70	1,30
D. 28-06-2001	1-07-2001	43,72	4,05	19,11	2,20
	1-01-2002	6,67 €	4,12	2,91 €	2,20
D. 25-06-2002	1-07-2002	6,83 €	2,40	2,95 €	1,40
D. 27-06-2003	1-07-2003	7,19 €	5,27	3,00 €	1,60
D. 01-07-2004	1-07-2004	7,61 €	5,80	3,06 €	2,10
D. 29-06-2005	1-07-2005	8,03 €	5,50	3,11 €	1,60
D. 29-06-2006	1-07-2006	8,27 €	3,05	3,17 €	1,90

(\*) Le smic et le minimum garanti ont été substitués au smig par la loi du 2 janvier 1970.