



Centre de gestion de la fonction publique territoriale de Seine-et-Marne

Rapport et étude statutaire

Service juridique

SMIC

effets de la revalorisation sur les agents territoriaux

Date de publication : 30 juin 2005

Date de mise à jour : octobre 2021

Sommaire

- Références
- Introduction
- 1. Revalorisation du montant du SMIC et minimum garanti
- 2. Indemnité différentielle
- 3. Effets de la hausse du SMIC : agents et indices concernés

Références

- Code du travail – article L. 3231-12.
- Décret 91-769 du 2 août 1991 instituant une indemnité différentielle en faveur de certains personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation.
- Décret 85-1148 du 24 octobre 1985 relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des E.P d'hospitalisation.
- Arrêté du 27 septembre 2021 relatif au relèvement du salaire minimum de croissance

Introduction

Le salaire minimum interprofessionnel de croissance ou SMIC correspond à un salaire horaire en dessous duquel un salarié ne doit pas légalement pas être payé, quoi qu'en dise son contrat de travail. Le non respect du SMIC est passible d'une amende pour l'employeur autant de fois qu'il y a de salariés concernés (Code du travail – art R. 3233-1). L'objet du SMIC est d'assurer une garantie du pouvoir d'achat et une participation au développement économique de la Nation aux travailleurs dont les salaires sont les plus bas, quel que soit le niveau des prix (Code du travail – article L. 3231-2). Il est donc indexé sur l'indice national des prix à la consommation. Afin de maintenir la garantie du pouvoir d'achat, le SMIC est revalorisé au minimum tous les ans, au 1er janvier, par décret, et à chaque hausse d'au moins 2 % de l'indice des prix, par arrêté ministériel, en cours d'année, si le Gouvernement souhaite porter le SMIC à un niveau supérieur à celui qui résulte de la seule évolution des prix (Code du travail – article L. 3231-5 et suivants).

Le SMIC concerne les salariés de droit public. Le droit pour tout salarié de percevoir une rémunération qui ne peut être inférieure au SMIC, qui est prévu par le Code du travail, est étendu aux agents publics locaux par le juge administratif qui l'a consacré en principe général du droit. Ainsi, les agents publics, en l'absence de dispositions plus favorables, ne peuvent percevoir une rémunération inférieure au SMIC ([Conseil d'Etat, 36851 du 23.04.1982 / ville de Toulouse c/Mme A](#)). Lorsque le traitement minimum de la fonction publique est inférieur au montant du SMIC mensuel, se déclenche la mise en œuvre d'une indemnité différentielle (décret 91-769 du 02-08-1991). Cette indemnité différentielle non soumise à retenue pour pension pour les fonctionnaires affiliés au régime spécial, est destinée à assurer une rémunération mensuelle au moins égale au SMIC. **Généralement, le Gouvernement veille à ce que les indices minimums de rémunération soient supérieurs afin d'éviter le versement d'une indemnité différentielle, via la publication d'un décret relevant les plus bas indices de rémunération.**

Actualités : Décret 2021-1270 du 29 septembre 2021 portant relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique et arrêté du 27 septembre 2021 relatif au relèvement du salaire minimum de croissance :

A compter du 1er octobre 2021, le montant brut du SMIC horaire augmente de 2.20 % pour s'établir à 10,48 euros (au lieu de 10,15 euros au 1er janvier 2021), soit 1589,47 euros mensuels (au lieu de 1554,58 euros). Le minimum garanti est porté à 3,73 euros.

Cette hausse du SMIC n'est pas sans influence sur les agents territoriaux (titulaires ou contractuels). Le Gouvernement a donc tiré les conséquences de cette hausse par la publication du décret

susmentionné, qui relève les indices majorés des échelles C1 et C2 (respectivement échelons 1 à 6 et 1 à 4).

Il est à remarquer que le minimum de traitement brut est désormais porté (décret 85-1148, article 8), à l'indice majoré 340 (indice brut 244), ce montant étant en effet constamment inférieur au montant brut du SMIC lorsqu'il correspondait à l'IM 309. Le mécanisme de l'indemnité différentielle peut s'enclencher pour certains contractuels rémunérés en référence à un indice majoré inférieur à 340 (indice de rémunération correspondant à un montant de 1593,25 euros, premier indice égal ou supérieur au montant brut du SMIC).

1. Revalorisation du montant du SMIC et minimum garanti

1.1 – Montant du SMIC

Le montant horaire brut du SMIC est fixé, en métropole, dans les départements d'outre-mer et dans les collectivités d'outre-mer de Saint-Barthélemy, de Saint-Martin et de Saint-Pierre-et-Miquelon à :
10,48 € de l'heure.

Il en résulte un montant mensuel brut du SMIC, sur la base de la durée légale de travail de 35 heures hebdomadaires de 10,48 X 151,67 heures soit :

1 589,47 € par mois.

* article 2 – décret 91-769 du 2 août 1991.

1.2 – Minimum garanti

Le montant minimum garanti est porté en métropole, dans les départements d'outre-mer, et dans les collectivités d'outre-mer de Saint-Barthélemy, de Saint-Martin et de Saint-Pierre-et-Miquelon à :
3,73 euros.

Le minimum garanti sert à évaluer certaines prestations instituées par un texte législatif ou réglementaire renvoyant à l'ancien SMIG.

Références :

- Code général des impôts – article 5.
- Circulaire du 21 mai 1996 concernant l'indemnité différentielle.

Le minimum garanti est un élément qui sert de base pour le calcul des allocations versées par le fonds national de l'emploi, et des plafonds de ressources ou l'évaluation des avantages en nature.

2. Indemnité différentielle

Le décret 91-769 du 2 août 1991 institue une indemnité différentielle en faveur de certains personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation « lorsque la rémunération mensuelle qui leur est allouée est inférieure au montant du SMIC ». Depuis la modification apportée par le décret 2002-18 du 3 janvier

2002 au décret 91-769 du 2 août 1991, l'indemnité différentielle est calculée sur la base de 151,67 heures (et non plus sur 169 heures).

Point particulier : relations entre la modification des échelles de rémunération des titulaires et la situation des contractuels (au regard de l'obligation réglementaire de rémunérer en référence à un montant brut au moins égal au SMIC) :

Dans le cas des agents contractuels rémunérés en référence à un indice de rémunération supérieur au montant brut mensuel du SMIC, l'actualisation de la situation des intéressés au regard des modifications statutaires impactant la rémunération des titulaires (nouvelles échelles par exemple) peut se faire par le moyen d'un **avenant au contrat** mais cela ne constitue pas une obligation légale ou réglementaire, simplement une faculté de l'employeur au regard des modifications intervenues pour les titulaires (notamment pour s'aligner, dans le cas des plus basses rémunérations, sur le 1er échelon de l'échelle C1). Tout dépend si l'indice majoré utilisé dans le contrat aboutit à verser un traitement inférieur au SMIC.

La seule obligation légale et réglementaire est de ne pas rémunérer en dessous du montant brut du SMIC mensuel ou annuel. Si le contractuel est rémunéré en référence à un IM inférieur à 340, il conviendra de prendre un avenant pour remédier à la situation.

Il est également possible d'attendre la fin du contrat et l'établissement du nouveau contrat pour remonter l'indice de rémunération uniquement dans le cas où la rémunération brute mensuelle du contractuel intéressé serait supérieure au SMIC et que l'agent s'apprête à voir son contrat renouvelé.

Suite à la revalorisation issue du décret 2012-1429 du 19 décembre 2012, le minimum de traitement indiciaire garanti pour les agents publics correspondait avant le 1^{er} octobre 2021 à l'I.B 244(I.M 309), selon une lecture littérale du décret 85-1148 (à son article 8), **qui n'avait pas été modifié.**

Il est possible que certains contractuels perçoivent un traitement inférieur au SMIC du fait que le texte susmentionné n'avait pas été modifié.

Le mécanisme de l'indemnité différentielle peut avoir à s'enclencher pour certains contractuels rémunérés en référence à un indice majoré inférieur à 340 (indice de rémunération correspondant à un montant de 1589,47 euros bruts, premier indice égal ou supérieur au montant brut du SMIC).

Le barème A annexé au décret 82-1105 du 23 décembre 1982 relatif aux indices de la fonction publique est chaque fois mis à jour en conséquence. **Le document « barème de traitement » du CDG 77 sur le site web est également mis à jour en conséquence ainsi que les échelles indiciaires concernées.**

3. Effets de la hausse du SMIC : agents et indices concernés

Le Gouvernement prévoit généralement un décret revalorisant l'indice minimum de traitement (et en principe, cette mesure s'accompagne d'un relèvement de quelques indices suivants l'indice minimum de traitement, parmi les plus bas), afin que les agents publics les plus faiblement rémunérés puissent se voir servir un traitement brut mensuel supérieur au SMIC, ce qui contribue à éviter le versement de l'indemnité différentielle.

Il est à noter que sont concernés également par l'augmentation du S.M.I.C, tous les contrats de droit privé (C.U.I, C.A.E, apprentis...). Les contractuels peuvent bénéficier d'une indemnité différentielle

selon des modalités précisées dans la circulaire relative à ce thème s'ils sont rémunérés selon des montants inférieurs au SMIC mensuel brut.

Nous vous renvoyons aux échelles indiciaires mises à jour pour répercuter les présentes dispositions sur la paie