

TD : le SMIC, enjeu des relations professionnelles

Objectifs principaux du TD :

- montrer que la fixation du SMIC dépend à la fois de règles légales, de la volonté du gouvernement et de la négociation collective ;
- montrer que la fixation du SMIC cristallise des oppositions et des conflits.

I. Histoire d'un coup de pouce annoncé

Document 1 : comment le SMIC est-il revalorisé ?

La loi prévoit que le salaire minimum doit être revalorisé chaque année d'un montant correspondant, d'une part, à la hausse des prix à la consommation (mesurée hors tabac) et, d'autre part, à la moitié de la progression du pouvoir d'achat du salaire horaire brut ouvrier (SHBO). Ce second élément est destiné à ce que les salariés au SMIC ne soient pas condamnés à disposer d'un pouvoir d'achat stagnant alors que l'ensemble des ouvriers (et des autres salariés) verraient le leur progresser. Mais comme l'indexation sur le pouvoir d'achat du SHBO n'est que de moitié, le SMIC tend à progresser moins vite que ce dernier, ce qui, avec le temps, pourrait creuser un écart croissant. C'est pourquoi la coutume a été prise de donner un coup de pouce à ces hausses minimales, de sorte que, au fil du temps, SMIC et ensemble des salaires ouvriers progressent à peu près au même rythme.

D. Clerc, « Le SMIC à la diète », *Alternatives Économiques*, n° 300, mars 2011.

1. De quoi dépend la revalorisation du SMIC ?
2. Qu'est-ce qui justifie la pratique du coup de pouce ?

Document 2 : quel coup de pouce pour le SMIC en 2012 ?

Interrogé hier sur Canal +, le nouveau ministre du Travail, Michel Sapin, s'est montré d'une extrême prudence concernant le fameux « coup de pouce » au SMIC promis, à plusieurs reprises, par l'ancien candidat en campagne, François Hollande. Oui, il y a aura bien une petite rallonge donnée aux smicards. Mais il ne faut pas s'attendre à « un saut » pour le SMIC car le nouveau ministre veut prendre en compte la situation des « petites entreprises avec des carnets de commandes difficiles ». Autrement dit, s'il est « légitime », ce coup de pouce ne pourra être que modeste... Quant à savoir quand il interviendra, là encore, Michel Sapin est resté évasif. Toute « bonne décision » nécessite au préalable un « dialogue », a souligné le ministre, ce qui n'exclut toutefois pas une hausse du SMIC dans les semaines à venir. Dès mardi, le chef du gouvernement, Jean-Marc Ayrault, ainsi que plusieurs ministres recevront syndicalistes et patrons pour des entretiens toute la journée. Le sujet sera évidemment sur la table, l'objectif du gouvernement étant d'annoncer son « coup de pouce » avant la fin juin.

Mais le point d'équilibre entre les attentes des salariés et celles du patronat ne sera pas facile à trouver. Côté salariés, les centrales syndicales avancent en ordre dispersé. Interviewé par « Paris Match », le leader de la CFDT, François Chérèque, a estimé qu'une revalorisation du SMIC à 1 700 € bruts était, au vu de la faible croissance française, un objectif « inatteignable ». Un tacle violent adressé à son homologue de la CGT, Bernard Thibault, qui, lui, réclame depuis des mois une telle hausse du SMIC, qui passerait ainsi de 1 400 € bruts (soit environ 1 100 € nets) à 1 700 €. Jean-Claude Mailly (Force ouvrière) plaide quant à lui pour un SMIC à... 1340 € net. Côté patronal, certaines organisations comme l'UPA, qui représente le secteur de l'artisanat, voient d'un œil plutôt favorable l'idée de redonner du pouvoir d'achat aux smicards, qui sont aussi des clients pour les entreprises artisanales de la coiffure, des métiers de bouche, etc. Mais dans l'ensemble, les employeurs se montrent inquiets, à l'image de la présidente du Medef, Laurence Parisot, pour qui « tout coup de pouce trop généreux pourrait avoir un impact considérable sur l'emploi ». Car les patrons savent qu'une deuxième salve de discussions les attend, dès la mi-juillet, lors de la « conférence sociale » avec le gouvernement. Les partenaires sociaux seront alors invités à plancher sur un nouveau mode de calcul du salaire minimum. Objectif ? Que le SMIC soit davantage indexé sur le taux de croissance. Les smicards seraient alors assurés de bénéficier, eux aussi, de la moindre embellie du climat économique. Sauf que pour l'heure, la croissance se fait attendre.

S. Cazes, « Un coup de pouce modéré au SMIC », *Le Parisien*, 25/05/2012.

1. Pourquoi un « dialogue » est-il nécessaire avant de décider de l'ampleur du coup de pouce du SMIC ?
2. Recopiez et complétez le tableau de la page suivante afin de mettre en évidence la position des différents partenaires sociaux sur la nature du coup de pouce à donner au SMIC.

	CFDT	CGT	UPA	MEDEF
Ampleur souhaitée du « coup de pouce »				
Arguments donnés pour défendre sa position et faire face aux critiques				

II. De quoi le SMIC est-il la rétribution ?

Document 3 : les caissières smicardes se rebellent

Haro sur les temps de pauses non rémunérés dans la grande distribution. La CFDT mène une vaste offensive dans les magasins Carrefour Market. Au total, 1 500 dossiers de salariés sont ou vont être déposés devant 50 tribunaux, prévient le syndicat, qui estime à 4,5 millions d'euros le montant des arriérés réclamés.

Côté hypermarchés, une centaine de salariés des magasins Carrefour Grand-Maine (Maine-et-Loire) ont engagé des actions. D'autres procédures, déjà engagées contre la maison-mère de Carrefour, attendent aussi le jugement des prud'hommes.



L'affaire n'est pas neuve. Avant Carrefour, les syndicats, CGT et CFDT ensemble, ont visé Auchan dès 2005. 1 600 dossiers de salariés (887 selon la direction) attendent, pour le 16 septembre, le délibéré des prud'hommes de Lannoy (Nord-Pas-de-Calais). « Pour une heure et trois minutes de travail pointé, une heure seulement est payée », peste Guy Laplatine, délégué syndical central CFDT Auchan, qui a soulevé le lièvre voilà sept ans. Une mécanique complexe. « Les trois minutes de différence correspondent aux 5 % par heure de temps de pause qui doivent nous être rémunérés. »

Même griefs contre les directions de Carrefour et Carrefour Market : « Elles ont adopté les mêmes dispositifs qu'Auchan », affirme Guy Laplatine. « Nous réclamons cinq ans d'arriérés de pause, soit entre 4 000 et 4 500 € par salarié, explique Jacques Cady, délégué syndical CFDT des magasins Carrefour Grand-Maine. Depuis 2005, on fait 37 heures 30, pause incluse, payées 36,75 heures ». Pourquoi un tel mouvement d'humeur ? « Le dialogue social n'a pas abouti, déplore la fédération CFDT des services. Alors on veut marquer le coup médiatiquement. »

« Un effet d'annonce », rétorque un porte-parole de la direction de Carrefour Market. Selon lui, l'enseigne a « toujours rémunéré les temps de pauses comme il le devait ». Il cite pour cela des jugements prononcés en sa faveur. Auchan France aussi dit avoir été « validé dans sa politique de rémunération à l'occasion de trois précédents jugements ». L'affaire pourrait encore s'étirer dans le temps. « Mais nous espérons ramener la direction à la table des négociations, explique Guy Laplatine. Ce qui peut jouer dans ce sens, c'est la mauvaise image que ces affaires véhiculent auprès des clients... ».

C. Janin, « Conflit autour des temps de pause des caissières », *Ouest France*, 25/04/2010.

1. Quels sont les acteurs du conflit ? Sur quoi porte-t-il ?
2. Comment en est-on arrivé à ce conflit ?
3. Par qui ce conflit va-t-il être réglé ?

Document 4 : l'arrêt de la cour de cassation

Le 1^{er} juin 2010, les magistrats ont créé la surprise, autant du côté des syndicats que de celui de l'enseigne incriminée, Carrefour. Pour la première fois, ils ont édicté une règle concernant les fameux temps de pause qui hantent les tribunaux, au civil comme au pénal, depuis de nombreuses années. Et donné raison aux syndicats, CFDT et CGT. « Enfin un poids lourd de la grande distribution condamné, se félicite la CGT dans un communiqué. Carrefour empoche des milliers d'euros par le biais des exonérations de cotisations sociales, mais cela ne l'empêche pas de vouloir encore grappiller sur le salaire de milliers de smicards. » Les décisions de la Cour de cassation ont le mérite de fixer un cap, dans un domaine plutôt fluctuant en matière de jurisprudence. Selon elle, la rémunération des temps de pause ne peut pas être intégrée dans le calcul des salaires et doit donc être payée en sus. Motif : le temps de pause ne correspond pas à du temps de travail effectif. Selon la convention collective de la grande distribution, les salariés ont droit toutes les heures à trois minutes de pause, payées 5 % supplémentaires. Ce qui signifie que 35 heures doivent être payées 36 heures trois quarts.

M. Picard, « La Cour de cassation impose le temps de pause », *LSA*, 03/03/2011.

1. Quelle est la décision de la Cour de cassation ? À qui donne-t-elle raison ?
2. Comment justifie-t-elle sa décision ?