

## Cas Pratique : L'application de la loi dans le temps, Contrat de Travail & SMIC

Par **kukulazone**, le 13/11/2020 à 10:53

Bonjour,

En premier lieu, l'énoncé de mon cas pratique :

Madame Pasdechance a été engagée par M. Trèfle le 1er février 2017 au SMIC. Un décret du 18 décembre 2019 n° applicable au 1er janvier 2020 augmente ce SMIC.

- Qu'advient-il du contrat passé le 1er février 2017 ?
- Quel salaire doit-il être versé à Madame Pasdechance au 1er janvier 2020 ?
- Peut-elle exiger un supplément de rémunération au titre de la période comprise entre le 1er février 2017 et le 1er janvier 2020 ?

Merci pour votre temps précieux.

Bonne journée

J'ai donc parcouru de la documentation, j'ai découvert que lorsqu'on modifie le salaire, on doit forcément envoyer un avenant au contrat. Or la modification du salaire dans ce cas précis ne dépend pas de l'employeur, c'est un motif impérieux donc faut-il tout de même changer le contrat?

Quant à la question sur le montant du salaire, le revenu applicable à partir du 1er janvier est la nouveau SMIC, donc logiquement les heures de décembre seront payées au montant du montant du 1er janvier ?

Par **Isidore Beautrelet**, le 13/11/2020 à 11:00

Bonjour

Effectivement nous sommes face à un motif impérieux d'ordre public, de ce fait l'employeur

devra payé son salarié au nouveau SMIC à partir du 1er janvier 2020.

En revanche, au nom du principe de non rétroactivité de loi, le salarié ne pourrait pas réclamer un supplément de rémunération au titre de la période comprise entre le 1 er février 2017 et le 1er janvier 2020.

Pour résumer en une phrase, la loi nouvelle reposant sur un motif impérieux d'ordre public, va affecter les effets futurs des contrats en cours, mais elle n'aura aucune incidence sur le passé.

Par **Lorella**, le **13/11/2020** à **12:26**

bonjour,

Le SMIC est le salaire minimum légal que le salarié doit percevoir. Le montant est revalorisé chaque année au 1er janvier par décret, mais peut l'être aussi en cours d'année.

Lorsqu'il est revalorisé au 1er janvier, cela signifie que le travail effectué à partir du 1er janvier est payé en fonction de ce nouveau taux, soit sur le salaire du mois de janvier.

Cette revalorisation du SMIC, comme du minimum de la convention collective d'ailleurs, ne nécessite pas la signature d'un avenant au contrat de travail.

Les employeurs ont l'obligation de suivre ce nouveau taux horaire sous peine de condamnation à une amende.

Par **Isidore Beautrelet**, le **13/11/2020** à **14:40**

Bonjour

Merci Lorella ! Mais là encore on est faite à un étudiant du première année qui résoudre son cas pratique seulement sur le terrain de l'application de la loi dans le temps.

Je sais c'est très frustrant ?

Par **Lorella**, le **13/11/2020** à **17:44**

Bon je vais prendre des vacances.

C'est sûr que dans le milieu du travail, on est plutôt pragmatique. La réflexion est différente.