

GUIDE DU SALAIRE

- Le salaire
- Le SMIG
- Le bulletin de salaire
- La rémunération du salarié temporaire
- La rémunération du salarié sous CDD
- La saisie-arrêt sur salaire
- La garantie du paiement des salaires en cas de redressement ou de liquidation judiciaire

Vous pouvez nous consulter sur place tous les matins, ou nous appeler au

50 80 01

LUNDI à VENDREDI
de 7 H 30 à 12 H 00

Immeuble PAPINEAU
3ème étage, rue Tepano
Jaussen

B.P. 308 - 98713 PAPEETE
Tél. : 50 80 00 Fax : 50 80 05
Site web : www.directiondutravail.gov.pf
Email : directiondutravail@travail.gov.pf



CAFE NOIR 50 80 50 Photos Céline Valax



Ministère du Travail



Informations

SUR LA DIRECTION DU TRAVAIL

Chaque jour, des agents de renseignement sont à la disposition des usagers pour leur fournir toutes informations ou conseils sur les contrats de travail, les salaires, les congés, les heures supplémentaires, les jours fériés, les délégués du personnel, les conventions collectives, etc.

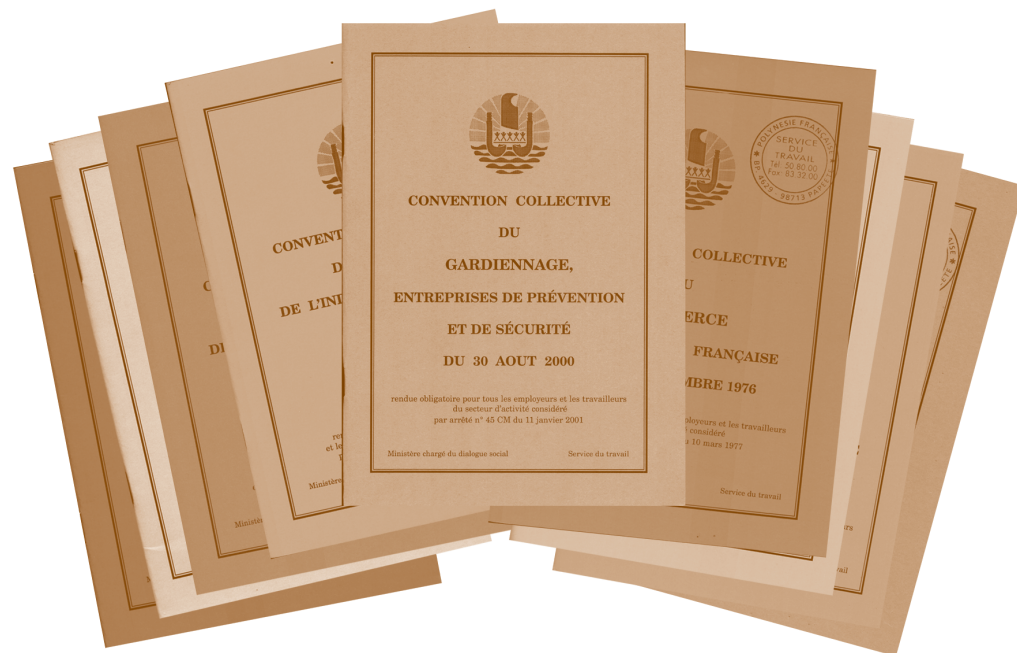
Une permanence téléphonique est également ouverte au numéro suivant : 50 80 01.

Des brochures et des fiches techniques sont tenues à la disposition de toute personne intéressée. Il est

possible de se les procurer au service qui est situé à l'Immeuble PAPINEAU - 3^e étage, rue Tepano Jaussen et dont l'adresse postale est la suivante : BP 308 - 98713 Papeete.

Enfin, des tournées d'information dans les archipels sont régulièrement organisées :

- 1) Iles-du-vent : Moorea
- 2) Iles-sous-le-vent : Raiatea, Bora bora, Huahine, Maupiti
- 3) Australes et Marquises
- 4) Tuamotu : en fonction des tournées administratives organisées par le Tavana hau.



Sommaire

	Le salaire5
	Le SMIG 9
	Le bulletin de salaire11
	La rémunération du salarié temporaire15
	La rémunération du salarié sous CDD 17
	La saisie-arrêt sur salaire19
	La garantie du paiement des salaires en cas de redressement ou de liquidation judiciaire21

Le Salaire

De quoi se compose le salaire brut ?

Le salaire représente la rémunération de l'activité du travailleur lié par un contrat de travail.

DE QUOI SE COMPOSE LE SALAIRE BRUT ?

Le salaire brut comprend le salaire de base, les majorations pour heures supplémentaires, les avantages en nature, primes, commissions, ...

Il ne comprend pas les remboursements de frais professionnels et les indemnités présentant le caractère de dommages et intérêts (ex : indemnité de licenciement, ...).

COMMENT EST FIXE LE SALAIRE DE BASE ?

Le salaire est librement fixé entre l'employeur et le salarié sous réserve de respecter :

- le SMIG (Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti) ;
- le salaire minimum de la convention ou de l'accord d'entreprise ;
- le principe d'égalité de rémunération, notamment entre les femmes et les hommes ;
- le principe de non-discrimination (ex : syndicale,...).

En principe, le montant du salaire résulte du contrat de travail, mais il peut également être fixé unilatéralement par l'employeur, par une convention collective ou un usage.

LE SALAIRE DE BASE PEUT-IL ETRE MODIFIE ?

L'employeur ne peut pas décider unilatéralement de réduire le salaire ou de modifier son mode de calcul. Cette modification ne pourra intervenir qu'avec l'accord du salarié. Le salarié est en droit de refuser cette modification. Ce refus ne saurait constituer en soi un motif de rupture du contrat de travail.

QU'EST-CE QUE LE SALAIRE NET ?

Le salaire net est la somme versée au salarié après déduction des charges sociales et de la Contribution de Solidarité Territoriale (CST).

QUELLES SONT LES SITUATIONS NON REMUNEREES ?

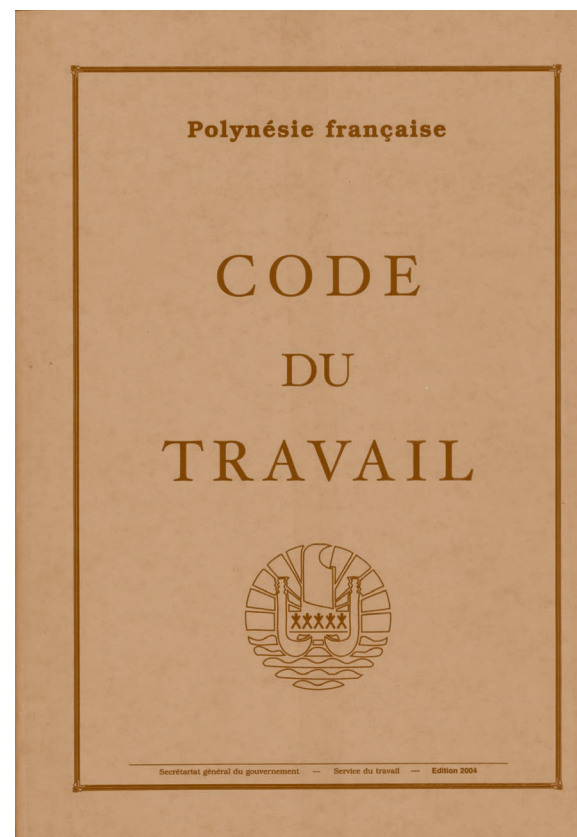
Le salarié peut ne pas être rémunéré dans certains cas (ex : grève, absence, retard,...).

QUELLES SONT LES RETENUES EFFECTUEES SUR LE SALAIRE ?

Les cotisations sociales (CPS) et fiscales (CST) sont retenues sur le salaire brut.

Certaines retenues peuvent être opérées sur le salaire net : avances, fournitures diverses, trop perçu, saisies-arrêt..., sous certaines conditions (partie saisissable du salaire).

Les sanctions pécuniaires sont interdites.



Le Salaire

Quelles sont les modalités de paiement ?

Comment vérifier les sommes versées ?

QUELLES SONT LES MODALITES DE PAIEMENT ?

- *A qui payer ?*
 - au salarié s'il est majeur ou mineur émancipé;
 - au salarié mineur non émancipé si le représentant légal ne s'y est pas opposé ;
 - à un tiers si celui-ci est mandaté (procuration).

- *Quand payer ?*
 - à intervalle régulier ;
 - à la journée, à la semaine, à la quinzaine ou au mois.

Le paiement mensuel doit être effectué au plus tard huit (8) jours après la fin du mois de travail qui donne droit au salaire.

Le paiement ne peut pas être effectué le jour du repos du salarié.

- *Où payer ?*
 Pour le paiement en espèces :
 - sur le lieu du travail ou au bureau de l'employeur lorsqu'il est proche du lieu de travail ;
 - hors des débits de boisson ou des magasins de vente, sauf pour les salariés qui y travaillent.

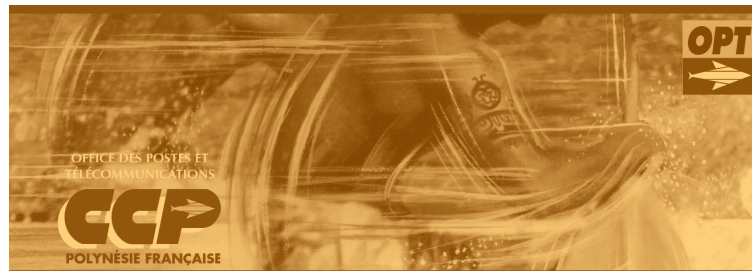
- *Comment payer ?*
 Si le montant du salaire est inférieur ou égal à deux fois le SMIG :
 - en espèces, par chèque ou virement à un compte.

Si le montant du salaire excède deux fois le SMIG :
 - obligatoirement par chèque ou par virement à un compte.

Quel que soit le montant du salaire :
 -en espèces à la demande du salarié, sauf mention contraire de la convention collective.

COMMENT VERIFIER LES SOMMES VERSEES ?

Au moment du règlement du salaire, l'employeur doit remettre un bulletin de paie au salarié pour lui permettre de vérifier l'exactitude des sommes versées. L'acceptation du bulletin de paie ne vaut pas renonciation aux sommes dues. Le salarié a 5 ans pour réclamer les sommes qui lui resteraient dues.




ATTENTION

Si le salaire est payé par chèque ou par virement, la date du paiement du salaire est celle à laquelle le compte bancaire ou postal du salarié est crédité de la somme correspondante.

Les paiements des salaires effectués en espèces sont limités à 119.300 F depuis le 01/09/15, exception faite aux salariés n'ayant pas de compte de dépôt ou qui ne peuvent s'obliger par chèque ou autre moyen de paiement (mineur, interdit bancaire...)
 (Art. L112-6 du code monétaire et financier).

Texte de référence :
 articles Lp. 3331-1 à
 Lp. 3331-6 du code du
 travail

Le SMIG

Qu'est-ce que le SMIG ?

A qui est-il applicable ?

Quelles sont les sommes qui constituent le SMIG ?

QU'EST-CE QUE LE SMIG ?

Le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) est le salaire horaire en-dessous duquel aucun salarié ne peut être payé (Lp. 3322-1 et Lp. 3322-2 du code du travail).

Le SMIG est fixé par le conseil des ministres :

- en fonction des fluctuations de l'indice des prix de détail à la consommation familiale, lorsque celui-ci augmente d'au moins 2 %. Le SMIG est alors relevé dans la même proportion (Lp. 3322-3 du code du travail) ;
- à tout moment, en fonction de considérations sociales et économiques (Lp. 3322-4 du code du travail).

A QUI EST-IL APPLICABLE ?

Le SMIG est applicable dans toutes les branches d'activité professionnelle, sauf dispositions conventionnelles plus favorables (Lp. 3323-1 du code du travail) :

- aux salariés mensualisés ou payés à l'heure ;
- aux salariés payés à la pièce, à la tâche, ...



QUELLES SONT LES SOMMES QUI CONSTITUENT LE SMIG ?

Le SMIG est un minimum horaire. Son respect doit s'apprécier en fonction de l'horaire de travail du salarié.

Pour vérifier si la rémunération versée atteint le niveau du SMIG, il faut tenir compte du salaire proprement dit, en y ajoutant les avantages en nature et les majorations ayant le caractère de complément de salaire, à l'exclusion des remboursements de frais et des majorations pour heures supplémentaires.

SOMMES À INCLURE

- le salaire de base ;
- les avantages en nature ;
- les commissions ;
- la prime de rendement.

SOMMES À EXCLURE ET DONC À VERSER EN PLUS DU SMIG

- les remboursements de frais ;
- les majorations pour heures supplémentaires, pour travail de nuit, du dimanche, des jours fériés ;
- les primes et les majorations pour sujétions particulières (assiduité, dimanche, nuit, ...) ;
- l'intéressement et la participation aux résultats de l'entreprise ;
- les éléments de rémunération qui ont une périodicité de paiement annuelle ;
- la prime d'ancienneté ;
- la prime d'assiduité.



ATTENTION

L'augmentation du SMIG n'entraîne pas l'augmentation automatique des salaires qui sont supérieurs à ce minimum. Mais son relèvement entraîne la hausse de tous les salaires inférieurs au nouveau montant.

Le bulletin de salaire

Quelles sont les mentions obligatoires sur le bulletin de salaire ?

Quelles sont les mentions interdites ?

Quels sont les effets du bulletin de salaire ?

Pendant combien de temps doit-on conserver les bulletins de salaire ?

Texte de référence :
articles Lp. 3333-1 et
A. 3333-1 du code du
travail

QUELLES SONT LES MENTIONS OBLIGATOIRES SUR LE BULLETIN DE SALAIRE ?

Lors du paiement du salaire, l'employeur remet une pièce justificative dite bulletin de paie (Lp. 3333-1 du code du travail).

Les mentions suivantes sont portées sur le bulletin de paie :

- le nom et l'adresse de l'employeur ou la dénomination de l'établissement et son adresse ;
- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations sociales et le numéro d'affiliation de l'employeur à la Caisse de prévoyance sociale ;
- le nom, le prénom, l'emploi et la classification professionnelle du salarié ;
- la période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapportent les salaires versés en mentionnant séparément, le cas échéant, celles qui sont payées au taux normal et pour celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires, le ou les taux de majoration appliqués et le nombre d'heures correspondant. Pour les travailleurs dont les cotisations de la Caisse de prévoyance sociale sont calculées sur la base d'un salaire forfaitaire par journée ou demi-journée de travail, la mention de la durée de travail est complétée par celle des journées, et éventuellement, des demi-journées ;
- la nature et le montant des diverses primes ;
- le montant du salaire brut du salarié intéressé ;
- la nature et le montant des diverses déductions opérées sur le salaire brut ;
- le montant du salaire net effectivement perçu par le salarié intéressé ;
- les retenues opérées pour cession ou saisie-arrêt ;
- la nature et le montant des cotisations patronales de la caisse de prévoyance sociale assises sur la rémunération brute ;
- la date de paiement ou d'émission du paiement du salaire ;
- le nombre de jours de congé et le montant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée.

QUELLES SONT LES MENTIONS INTERDITES ?

Ne doivent pas figurer sur le bulletin de salaire les mentions concernant :

- l'exercice du droit de grève par les salariés. Les retenues doivent se faire sous la rubrique « absence non rémunérée ».
- l'activité du représentant du personnel. Les heures de délégation et les heures travaillées ne doivent pas être distinguées.

QUELS SONT LES EFFETS DU BULLETIN DE SALAIRE ?

Le fait que le salarié accepte sans protestation ni réserve le bulletin de salaire n'a pas pour effet d'établir que la somme a été payée, ni que le salarié renonce au paiement d'autres sommes qui seraient dues.

En cas de contestation, c'est à l'employeur de prouver par des pièces comptables qu'il a bien payé le salaire.

PENDANT COMBIEN DE TEMPS DOIT-ON CONSERVER LES BULLETINS DE SALAIRE ?

Le salarié doit conserver ses bulletins de salaire pendant toutes ses années d'activité.

L'employeur doit conserver un double des bulletins de salaire pendant 5 ans (Lp. 3333-7 du code du travail).

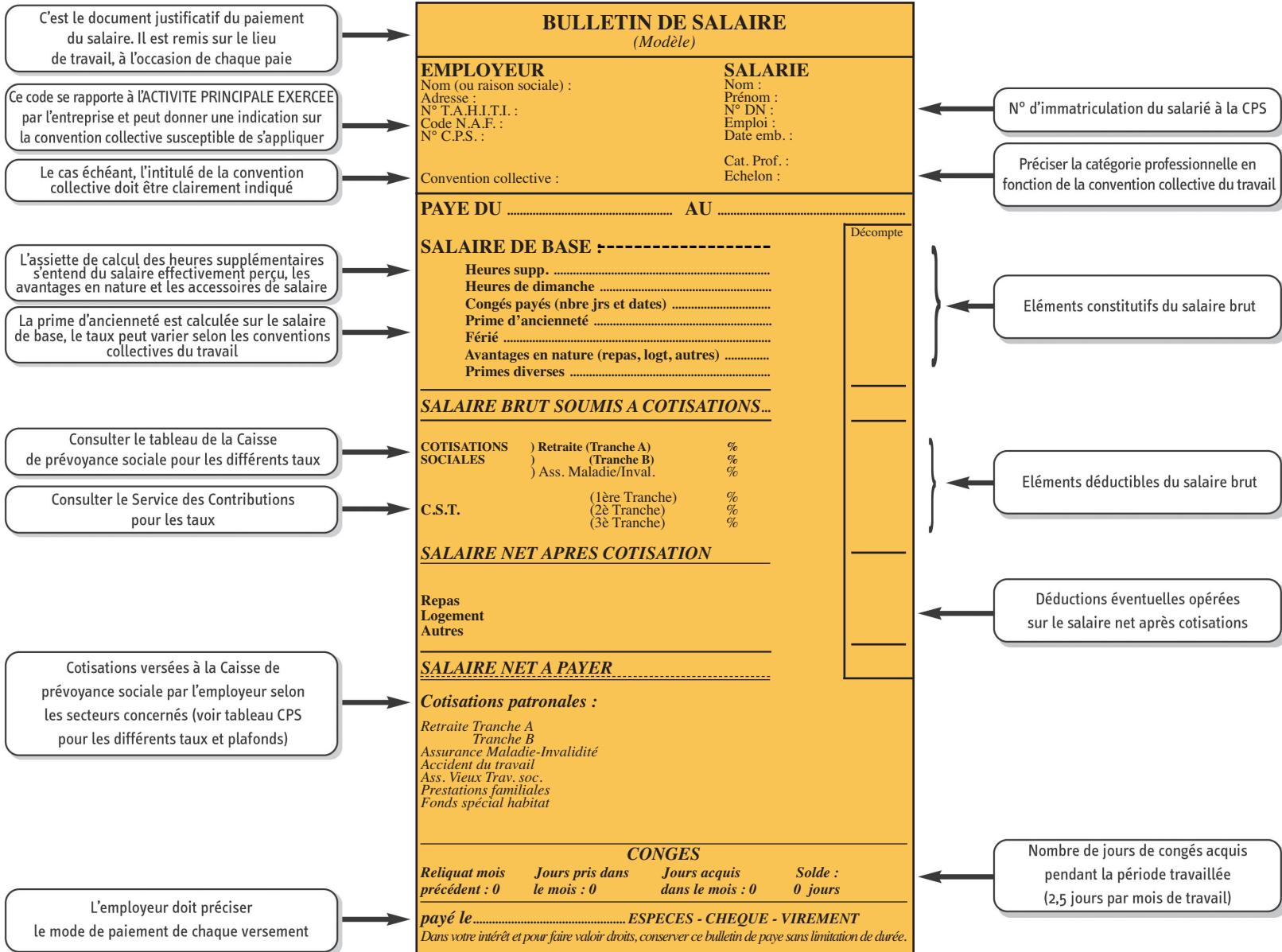
ATTENTION

Lors du paiement du salaire, l'employeur doit remettre au salarié un bulletin de paie. La délivrance d'un bulletin de paie qui ne mentionne qu'une partie des heures réellement effectuées par le salarié constitue le délit de travail clandestin.

Celui qui a été condamné pour avoir recouru directement ou par personne interposée aux services d'un travailleur clandestin est tenu solidairement avec ce dernier au paiement des impôts, taxes et cotisations sociales dus par le travailleur clandestin.

Texte de référence :
article Lp. 3333-7
du code du travail

Le bulletin de salaire



La rémunération du salarié temporaire

Quel est le salaire du salarié temporaire ?

A-t-il droit à une indemnité de congés payés ?

A-t-il droit à une indemnité de précarité ?

Les jours fériés et les ponts sont-ils payés ?

Le salarié temporaire travaille provisoirement pour une entreprise utilisatrice dans le cadre d'une mission. Il est lié à l'entreprise de travail temporaire qui l'emploie par un contrat de mission. Tandis qu'un contrat de mise à disposition est conclu entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice (article Lp. 1232-1 du code du travail).

QUEL EST LE SALAIRE DU SALARIE TEMPORAIRE ?

Sa rémunération ne peut être inférieure à celle que perçoit dans l'entreprise utilisatrice un salarié de qualification équivalente qui occupe le même poste (article Lp. 1232-27 du code du travail). La rémunération comprend le salaire brut et les avantages en espèces et en nature, à l'exclusion des gratifications à caractère aléatoire ou temporaire et des primes ou indemnités ayant un caractère de remboursement de frais (article Lp. 1232-36 du code du travail).

A-T-IL DROIT A UNE INDEMNITE DE CONGES PAYES ?

Le salarié lié par un contrat de mission a droit à une indemnité compensatrice de congé payé pour chaque mission quelle qu'ait été sa durée.

Elle est versée à la fin de chaque mission et ne peut être inférieure au dixième de la rémunération totale brute due au salarié, y compris les primes et la rémunération des heures supplémentaires.

Pour l'appréciation des droits du salarié, sont assimilées à une mission :

- les périodes de suspension de contrat de travail pour maladie, maternité, accident du travail ou maladie professionnelle ;
- les périodes passées par le salarié temporaire en stage de formation avec l'accord de son employeur (article Lp. 1232-38 du code du travail).

A-T-IL DROIT A UNE INDEMNITE DE PRECARITE ?

Si à l'issue de sa mission, le salarié ne bénéficie pas immédiatement d'un contrat de travail à durée indéterminée avec l'entreprise utilisatrice, il a droit à une indemnité destinée à compenser la précarité de sa situation.

Le taux minimum de cette indemnité est fixé à 6 % de la totalité des rémunérations brutes effectivement perçues pendant la durée de la mission. Cette indemnité s'ajoute à la rémunération totale brute. Elle est versée à l'issue de chaque mission effectivement accomplie avec le salaire dû et figure sur le bulletin de salaire correspondant (article Lp. 1232-36 du code du travail).

Cette indemnité de fin de mission n'est pas due (article Lp. 1232-37 du code du travail) :

- si le contrat de mission est rompu par la démission du salarié ;
- ou si le contrat est rompu pour faute grave du salarié ;
- ou si le contrat de travail est rompu en cas de force majeure ;
- ou si le salarié temporaire est embauché par l'entreprise utilisatrice en contrat de travail à durée indéterminée ;
- ou si le salarié temporaire refuse un contrat de formation ;
- ou si le salarié temporaire refuse l'aménagement de son contrat au titre de la faculté de souplesse proposée par l'entreprise de travail temporaire.

LES JOURS FERIÉS ET LES PONTS SONT-ILS PAYÉS ?

Le paiement des jours fériés et des ponts au travailleur temporaire s'effectue dans les mêmes conditions que pour le salarié permanent de l'entreprise utilisatrice. Pour davantage de précisions, il convient de se référer à la fiche technique relative aux jours fériés.



ATTENTION

La rémunération du salarié temporaire ne peut pas être inférieure à celle que percevait un salarié permanent après période d'essai. Mais si une partie de la rémunération est versée compte tenu de l'ancienneté du salarié, le salarié temporaire ne peut en bénéficier que s'il remplit lui-même cette condition d'ancienneté.

Si une réévaluation des salaires a lieu dans l'entreprise, celle-ci doit être répercutée dans la rémunération du salarié en cours de mission. L'entreprise utilisatrice devra alors en aviser l'entrepreneur de travail temporaire par écrit.

La rémunération du salarié sous CDD

Quelle est la rémunération d'un salarié sous CDD ?

Le salarié a-t-il droit à une indemnité compensatrice de congés payés ?

Le salarié a-t-il droit à une indemnité de précarité ?

Les jours fériés et les ponts sont-ils payés ?

Texte de référence : articles Lp. 1231-1 à 1231-25 du code du travail

QUELLE EST LA REMUNERATION D'UN SALARIE SOUS CDD ?

La rémunération comprend le salaire de base et tous les avantages et accessoires payés directement ou indirectement en espèces ou en nature.

La rémunération du salarié sous contrat à durée déterminée ne peut être inférieure à celle d'un salarié sous contrat à durée indéterminée, à qualification et ancienneté égales, occupant les mêmes fonctions.

Les montants de la rémunération ainsi que les primes et accessoires du salaire doivent être précisés dans le contrat de travail.



LE SALARIE A-T-IL DROIT A UNE INDEMNITE COMPENSATRICE DE CONGES PAYES ?

Oui, dès lors que les congés n'ont pu être pris. Le salarié lié par un contrat de travail à durée déterminée a droit à une indemnité de congés payés au titre du travail effectivement accompli durant le contrat quelle qu'ait été sa durée. Le montant de cette indemnité est calculé conformément aux règles relatives aux congés payés (article Lp. 1231-23 du code du travail).

LE SALARIE A-T-IL DROIT A UNE INDEMNITE DE PRECARITE ?

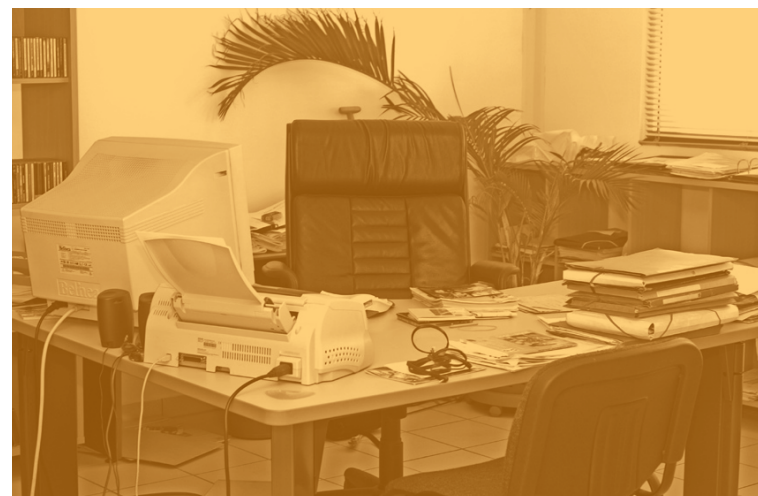
Oui. A l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, le salarié a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité destinée à compenser la précarité de sa situation. Lorsque le contrat de travail est renouvelé, l'indemnité n'est due qu'à la fin de la période de renouvellement. L'indemnité est calculée par référence aux rémunérations perçues pendant toute la durée du contrat, y compris le renouvellement (article Lp. 1231-20 du code du travail). L'indemnité est égale à 6 % de la rémunération totale brute effectivement perçue, y compris l'indemnité de congés payés au titre du contrat échu. La rémunération de référence comprend également les avantages en espèces ou en nature, à l'exclusion des gratifications ayant un caractère aléatoire ou temporaire et des primes ou indemnités ayant le caractère de remboursement de frais.

L'indemnité s'ajoute à la rémunération totale brute due au salarié et est versée par l'employeur à la fin de chaque contrat à durée déterminée avec le salaire dû. Elle figure sur le bulletin de salaire correspondant (article Lp. 1231-21 du code du travail).

Cette indemnité n'est pas due dans certains cas (cf articles Lp. 1231-3 et 1231-22 du code du travail et aussi la fiche technique relative à l'indemnité de précarité).

LES JOURS FERIÉS ET LES PONTS SONT-ILS PAYÉS ?

Le paiement des jours fériés et des ponts au salarié sous contrat à durée déterminée s'effectue dans les mêmes conditions que pour le salarié permanent.



La saisie-arrêt sur salaire

Qu'est-ce qu'une saisie-arrêt sur salaire ?

Comment s'effectue-t-elle ?

Quelle est la proportion de salaire saisissable ?

QU'EST-CE QU'UNE SAISIE-ARRET SUR SALAIRE ?

La saisie-arrêt sur salaire permet au créancier d'un salarié de se faire verser par l'employeur une partie de la rémunération du salarié sans que ce dernier ne puisse s'y opposer.

COMMENT S'EFFECTUE-T-ELLE ?

Il faut en faire la demande auprès du tribunal de première instance du lieu de résidence du débiteur. Elle est ordonnée par le juge, après une tentative de conciliation entre les parties. Le juge informe directement l'employeur qu'il doit verser au greffe du tribunal la partie du salaire saisie.

QUELLE EST LA PROPORTION DE SALAIRE SAISSISSABLE ?

La saisie ne peut s'effectuer que sur une partie du salaire annuel. Le montant du seuil de saisie est de 3.600.000 F CFP (A. 3352-4 du code du travail).

La partie de salaire annuel supérieure au seuil de saisie peut être prélevée en totalité. Quant à la partie inférieure au seuil de saisie des traitements ou salaires annuels des travailleurs, elle est saisissable dans les proportions suivantes :

- au vingtième sur la portion inférieure ou égale à 360.000 F CFP ;
- au dixième sur la portion supérieure à 360.000 F CFP et inférieure ou égale à 720.000 F CFP ;
- au cinquième sur la portion supérieure à 720.000 F CFP et inférieure ou égale à 1.080.000 F CFP ;
- au quart sur la portion supérieure à 1.080.000 F CFP et inférieure ou égale à 1.440.000 F CFP ;
- au tiers sur la portion supérieure à 1.440.000 F CFP et inférieure ou égale à 1.800.000 F CFP ;

Textes de référence :
- Code du travail : articles Lp. 3352-1 à Lp. 3352-9 et A. 3352-1 à A. 3352-4
- Code de procédure civile de la Polynésie française

- à la moitié sur la portion supérieure à 1.800.000 F CFP et inférieure ou égale à 3.600.000 F CFP ;

- à la totalité sur la portion supérieure à 3.600.000 F CFP (A. 3352-1 du code du travail).

Le seuil de saisie et chaque limite de tranche sont majorés, pour un montant de 144.000 F CFP, par personne à la charge du débiteur saisi, sur justification présentée par l'intéressé (A. 3352-2 du code du travail).

Sont considérés comme personnes à charge :

- le conjoint, le concubin ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité du débiteur dont les ressources personnelles annuelles sont inférieures à 540.000 F CFP ;

- tout enfant ouvrant droit aux prestations familiales et se trouvant à la charge effective et permanente du débiteur ainsi que tout enfant à qui ou pour le compte de qui le débiteur verse une pension alimentaire ;

- l'ascendant dont les ressources personnelles annuelles sont inférieures à 540.000 F CFP, à la condition qu'il habite avec le débiteur ou qu'il bénéficie d'une pension alimentaire versée par le débiteur (A. 3352-3 du code du travail).



ATTENTION

Il doit être laissé au salarié une somme annuelle égale à 540.000 F CFP. Cette fraction insaisissable n'est pas majorée pour tenir compte du nombre de personnes à charge.

Contrairement aux autres créances, les créances alimentaires s'imputent d'abord sur la fraction insaisissable du salaire, puis en tant que de besoin, sur la fraction saisissable, le salarié devant cependant, comme pour toutes les autres saisies, garder une somme annuelle égale à 540.000 F CFP (Lp. 3352-6 et Lp. 3352-9 du code du travail).

Si le salarié a d'autres créances pour lesquelles une saisie a été obtenue, l'employeur verse au greffe du tribunal les sommes dues sur la fraction saisissable de la rémunération, après imputation des sommes versées directement au créancier d'aliments.

La garantie du paiement des salaires en cas de redressement ou de liquidation

Qu'est-ce que le redressement et la liquidation judiciaire ?

Qu'appelle-t-on privilège et superprivilège ?

A quel moment ces sommes doivent-elles être payées ?

QU'EST-CE QUE LE REDRESSEMENT ET LA LIQUIDATION JUDICIAIRE ?

Lorsqu'une entreprise est en difficulté et qu'elle ne peut plus faire face à ses dettes avec l'argent dont elle dispose, elle est placée en redressement ou en liquidation judiciaire par le tribunal du commerce. Le redressement judiciaire peut aboutir, soit à la continuation de l'entreprise, soit à sa vente, soit éventuellement à sa liquidation à l'issue du plan de redressement. La liquidation correspond à la fermeture de l'entreprise.

QU'APPELLE-T-ON PRIVILEGE ET SUPERPRIVILEGE ?

En cas de liquidation, le salarié a le droit d'être payé de l'ensemble des sommes qui lui sont dues : c'est ce qu'on appelle le privilège. Mais, certaines créances salariales doivent être payées avant toutes les autres : c'est le super-privilège.

Le super-privilège porte sur les rémunérations de toute nature dues :

- aux salariés pour les 60 derniers jours de travail ;
- aux marins au titre des 90 derniers jours de travail ou de la période de paiement si celle-ci est d'une durée plus longue ;
- aux voyageurs représentants placiers au titre des 90 derniers jours de travail.

Il porte également sur les indemnités de congés payés.

La rémunération comprend le salaire, les appointements ou commissions proprement dits, mais aussi de tous les accessoires, primes ou gratifications y compris l'indemnité compensatrice de préavis et l'indemnité de congés payés, à l'exclusion des indemnités ayant le caractère de



remboursement de frais professionnels, des indemnités de licenciement et indemnités pour rupture abusive (article Lp. 3353-5 du code du travail).

A QUEL MOMENT, CES SOMMES DOIVENT-ELLES ETRE PAYEES ?

Le salarié doit faire connaître par écrit ses créances, soit au représentant des salariés, soit à l'administrateur.

Avant tout établissement du montant des créances, l'administrateur, avec l'autorisation du juge-commissaire et dans la mesure des fonds disponibles, verse immédiatement aux salariés, à titre provisionnel, une somme égale à un mois de salaire impayé, sur la base du dernier bulletin de salaire et sans pouvoir dépasser le plafond de cotisation du régime d'assurance maladie de la caisse de prévoyance sociale.

A défaut de disponibilités, les sommes dues au titre du super-privilège et de la somme susmentionnée sont acquittées sur les premières rentrées de fonds (article Lp. 3353-6 du code du travail).

