

# LE SALAIRE

- DE QUOI SE COMPOSE LE SALAIRE BRUT ?**
- QU'EST-CE QUE LE SALAIRE NET ?**
- COMMENT EST FIXE LE SALAIRE DE BASE ?**
- LE SALAIRE DE BASE PEUT-IL ETRE MODIFIE ?**
- QUELLES SONT LES SITUATIONS NON REMUNEREES ?**
- QUELLES SONT LES RETENUES EFFECTUEES SUR LE SALAIRE ?**
- QUELLES SONT LES MODALITES DE PAIEMENT ?**
- COMMENT VERIFIER LES SOMMES VERSEES ?**

Le salaire est la contrepartie du travail effectué par un salarié dans le cadre d'un contrat de travail (article Lp. 3311-1 du code du 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, les primes de rendements et les commissions. Il ne comprend pas les primes ou indemnités ayant un caractère de remboursement de frais (article Lp. 3321-2 du code du travail).

➤ **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) (article Lp. 3322-2) ;
- le salaire minimum de la convention ou de l'accord d'entreprise (article Lp. 3323-1 du code du travail) ;
- le principe d'égalité de rémunération, notamment entre les femmes et les hommes (article Lp. 3312-1 du code du travail) ;
- 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 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 (article Lp. 1321-2 du code du travail).

➤ **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 ?***

A l'exception des professions pour lesquelles des usages établis prévoient une périodicité de paiement différente, et qui sont déterminées par arrêté pris en conseil des ministres, le salaire est payé à intervalles réguliers ne pouvant excéder 15 jours pour les salariés engagés à la journée ou à la semaine et un mois pour les salariés engagés à la quinzaine ou au mois (article Lp. 3331-3 du code du travail).

Les paiements mensuels sont effectués au plus tard huit (8) jours après la fin du mois de travail qui donne droit au salaire (article Lp. 3331-4 du code du travail).

Les salariés absents le jour de la paie peuvent retirer leur salaire aux heures normales d'ouverture de l'entreprise (article A. 3331-3 du code du travail).

Le paiement ne peut pas être effectué le jour où le salarié a droit au repos (article A. 3331-2 du code du travail).

• ***Où payer ?***

Lorsqu'il est effectué en espèces, le paiement du salaire a lieu, sauf cas de force majeure, sur le lieu de travail ou au bureau de l'employeur lorsqu'il est voisin du lieu du travail. En aucun cas, il ne peut être fait dans un débit de boissons ou dans un magasin de vente, sauf pour les salariés qui y sont normalement occupés, ni le jour où le salarié a droit au repos (article A. 3331-2 du code du travail).

• ***Comment payer ?***

*Si le montant du salaire mensuel brut est inférieur ou égal à deux fois le SMIG :*

- en espèces, par chèque ou virement à un compte (articles Lp. 3331-1 et Lp. 3331-2 du code du travail) ;

*Si le montant du salaire mensuel brut excède deux fois le SMIG :*

- obligatoirement par chèque ou par virement bancaire ou postal (articles Lp. 3331-2 et A. 3331-1 du code du travail).

*Quelque soit le montant du salaire :*

- en espèces à la demande du salarié, contre reçu ou émargement, 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 (article Lp. 3333-1 du code du travail). L'acceptation du bulletin de paie ne vaut pas renonciation aux sommes dues (article Lp. 3333-5 du code du travail). Le salarié a 5 ans pour réclamer les sommes qui lui sont dues (article Lp. 3334-1 du code du travail).

**Textes de référence : articles Lp. 1321-3, Lp. 3311-1 à Lp. 3331-4, Lp. 3333-1 à Lp. 3333-5, Lp. 3334-1 et A. 3331-1 à 3331-3 du code du travail**