

LE SALAIRE

SOMMAIRE

- De quoi se compose le salaire brut ?*
- Qu'est-ce que le salaire net ?*
- Comment est fixé le salaire de base ?*
- Le salaire de base peut-il être modifié ?*
- Quelles sont les situations non rémunérées ?*
- Quelles sont les retenues effectuées sur le salaire ?*
- Quels sont les modalités de paiement ?*
- Comment vérifier les sommes versées ?*

Le salaire est la contrepartie du travail effectué par un salarié dans le cadre d'un contrat de travail (C. trav., art. Lp. 3311-1).

▪ **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 (C. trav., art. Lp. 3321-2).

▪ **QU'EST-CE QUE LE SALAIRE NET ?**

Le salaire est la contrepartie du travail effectué par un salarié dans le cadre d'un contrat de travail (C. trav., art. Lp. 3311-1).

▪ **COMMENT EST FIXÉ LE SALAIRE DE BASE ?**

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

- Le salaire minimum interprofessionnel garanti ou SMIG (C. trav., art. Lp. 3322-2) ;
- Le salaire minimum de la convention ou de l'accord d'entreprise (C. trav., art. Lp. 3323-1) ;
- Le principe d'égalité de rémunération, notamment entre les femmes et les hommes (C. trav., art. Lp. 3312-1) ;
- Le principe de non-discrimination (ex : activité syndicale etc.)

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 ÊTRE MODIFIÉ ?**

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.

▪ **QUELLES SONT LES SITUATIONS NON RÉMUNÉRÉES ?**

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

▪ **QUELLES SONT LES RETENUES EFFECTUÉES 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 : avance, fournitures diverses, trop perçu, saisie-arrêt etc. sous certaines conditions (partie saisissable du salaire).

Les sanctions pécuniaires sont interdites (C. trav., art. Lp. 1321-2).

▪ **QUELLES SONT LES MODALITÉS DE PAIEMENT ?**

• *À 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 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 (C. trav., art. Lp. 3331-1).

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

Les salariés absents le jour de la paie peuvent retirer leur salaire aux heures normales d'ouverture de l'entreprise (C. trav., art. A. 3331-3).

Le paiement ne peut pas être effectué le jour où le salarié a droit au repos (C. trav., art. A. 3331-2).

- **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 (C. trav., art. A. 3331-2).

- **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 (C. trav., art. Lp. 3331-1 et Lp. 3331-2)

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

Obligatoirement par chèque ou par virement bancaire ou postal (C. trav., art. Lp. 3331-2 et A. 3331-1)

Quelque serait le montant du salaire :

En espèces à la demande du salarié, contre reçu ou émargement, sauf mention contraire de la convention collective.

- **COMMENT VÉRIFIER LES SOMMES VERSÉES ?**

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 (C. trav., art. Lp. 3333-1).

L'acceptation du bulletin de paie ne vaut pas renonciation aux sommes dues (C. trav., art. Lp. 3333-5).

Le salarié a 5 ans pour réclamer les sommes qui lui sont dues (C. trav., art. Lp. 3334-1).

Textes de références :

Articles Lp. 1321-2, 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

