

Le droit du travail

La rémunération du travail : les règles générales

Ce cours vous est proposé par Cécile CASEAU-ROCHE, Maître de conférence, à l'Université de Bourgogne et Jean-Michel DORLET, juriste chargé d'enseignement à l'Université de Bourgogne et AUNEGe, l'Université Numérique en Économie Gestion.

Table des matières

Préambule	3
Introduction	3
La composition de la rémunération	3
Le salaire de base et les accessoires	3
Le salaire de base.....	3
Les avantages en nature.....	4
Les primes	4
Les pourboires	5
Le dividende du travail	5
La participation.....	5
L'intéressement	5
L'épargne salariale.....	6
Le régime de la rémunération	6
Le montant	6
Le salaire minimum légal	6
Les minima conventionnels	7
La négociation salariale	7
Le versement	7
Le paiement	7
Le bulletin de salaire.....	8

Les garanties contre les créanciers des employeurs et des salariés 8

Références 10

Préambule

La rémunération est la contrepartie du travail versée par l'employeur.

Dans cette leçon nous verrons la composition de la rémunération ainsi que son régime.

Introduction

La rémunération est la contrepartie du travail versée par l'employeur. Quand le salarié ne travaille pas il n'est pas rémunéré, sauf dispense d'activités ou inexécution du travail imputable à l'employeur.

La rémunération peut être individualisée en respectant des principes de non-discrimination et d'égalité de traitement.

L'enjeu de la qualification est le régime social (cotisations sociales) et le régime fiscal (impôt sur le revenu) des sommes versées.

La composition de la rémunération

Il faut distinguer le salaire et ses accessoires du dividende du travail qui est un ensemble de dispositifs permettant aux salariés d'être associés financièrement à la bonne marche de leur entreprise et/ou de se constituer une épargne avec l'aide de celle-ci.

Le salaire de base et les accessoires

Différents éléments composent la rémunération : le salaire ou traitement ordinaire de base et tous les autres avantages et accessoires payés par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier, directement ou indirectement, en espèces ou en nature.

C. trav., art. L. 3221-3

Les accessoires ont tendance à se multiplier et à se diversifier. Il ne faut pas les confondre avec d'une part les compléments de salaires comme les prestations versées par la sécurité sociale et d'autre part le remboursement des frais professionnels.

Le salaire de base

C'est le salaire brut, avant déduction des cotisations sociales et versement des prestations sociales. Il y a plusieurs modes de salaire :

- Le **salaire au temps** qui est le plus utilisé : c'est une rémunération par rapport au temps de travail effectif pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur. Il peut être calculé à l'heure, mais la loi du 19 janvier 1978 a généralisé la mensualisation. Le montant est lissé quel que soit le nombre de jours dans le mois ;

- Le **salaire au rendement** : il varie selon la quantité produite (paiement à la pièce), la qualité et/ou le chiffre d'affaires réalisé (commission) ;
- Le **salaire au forfait** .

Le salaire est fixé à la conclusion du contrat. Il peut être fixé unilatéralement par l'employeur ou négocié par les parties. Il peut être modifié d'un commun accord.

L'employeur a une obligation d'informer le salarié des éléments de calcul de la rémunération.

Soc., 18 janv. 2008 n°07-41910

Les avantages en nature

L'attribution d'un avantage en nature consiste en la fourniture ou la mise à disposition d'un bien ou d'un service permettant au salarié de faire l'économie des frais qu'il aurait dû normalement supporter (ex : logement, véhicule).

En droit du travail, il est un élément de rémunération s'il n'est pas destiné à compenser des charges particulières inhérentes à l'emploi. Il est pris en compte dans l'assiette des cotisations sociales.

C. séc. soc., art. L. 242-1

Pour l'évaluation des avantages en nature, un arrêté ministériel 10 décembre 2002 laisse à l'employeur le choix entre deux méthodes :

- L'évaluation réelle (par exemple, pour le logement, selon la valeur locative) ;
- Ou l'évaluation forfaitaire.

Les primes

Elles peuvent avoir pour objet de :

- Compenser des sujétions particulières de travail ;
- Tenir compte de l'ancienneté ou de l'expérience ;
- Récompenser le mérite professionnel du salarié ;
- Marquer un événement particulier, comme la fin d'année (13ème mois), etc.

Elles sont prévues par une convention ou un accord collectif de branche ou d'entreprise, le contrat de travail ou encore instaurées par un usage ou un engagement unilatéral de l'employeur.

La prime exceptionnelle dite « Macron » créée à la suite de la crise des gilets jaunes a été renforcée face à l'inflation. La prime de partage de valeur d'un montant maximum est de 3 000 € (voire le double en cas d'accord) bénéficie d'avantages fiscaux et sociaux.

En cas de concours entre les primes contractuelles et conventionnelles, celles ayant le même objet ou la même cause ne peuvent, sauf stipulations contraires, se cumuler, la plus favorable d'entre elles pouvant seule être accordée.

Soc., 11 mai 2022, n°21-11240.

Les pourboires

Les pourboires sont encore présents dans certaines professions où le salarié est en contact avec le client. Ils font partie du salaire.

Ils peuvent être facultatifs (à la discrétion du client) ou obligatoire (service compris). Les pourboires sont personnels ou centralisés par l'employeur et rétrocédés intégralement à partir d'un registre spécial de répartition.

C. trav., art. L. 3244-1

Il peut y avoir défiscalisation des pourboires (ex : dans l'hôtellerie et la restauration en 2022 et 2023).

Le dividende du travail

Le livre III de la 3^e partie du code du travail consacré au dividende du travail distingue la participation, l'intéressement, l'épargne salariale.

La participation

C. trav., art. L. 3321-1 et s.

La participation est un mécanisme de redistribution des bénéfices de l'entreprise aux salariés. Elle est obligatoire **dans les entreprises de 50 salariés et plus**. Elle est mise en place par un accord de participation et à défaut un régime obligatoire est imposé.

Les conditions à remplir pour en bénéficier sont définies dans l'accord, sans que ne puisse être exigée une ancienneté de plus de 6 mois.

Dans tous les cas, l'accord signé prévoit la constitution d'une réserve de participation.

Si les conditions sont remplies, le salarié perçoit une prime de participation. Il peut la percevoir immédiatement ou la bloquer pour bénéficier d'une exonération d'impôts.

L'exonération est totale si les sommes sont bloquées 5 ans ou partielle si le blocage est de 3 ans. En absence d'accord, le délai est porté à 8 ans. Les sommes sont néanmoins passibles de la CSG et de la CRDS.

Des possibilités de déblocage anticipé sont prévues : divorce, surendettement, 3^e enfant, etc.

L'intéressement

C. trav., art. L. 3311-1 et s.

L'intéressement est un dispositif d'épargne salariale qui permet aux salariés de bénéficier d'une **prime calculée en fonction des résultats ou performances**. Il est facultatif, mais le législateur a encouragé sa mise en place à plusieurs reprises en facilitant la procédure.

Il est mis en place, selon les cas, par un accord d'intéressement ou une décision unilatérale de l'employeur pour une durée d'un à 5 ans.

Son montant est fonction des résultats et / ou des performances de l'entreprise. La formule de calcul est prévue par l'accord ou la décision.

Le salarié peut percevoir la prime d'intéressement immédiatement ou la placer sur un plan d'épargne pour bénéficier de l'exonération d'impôt sur le revenu. Les sommes sont néanmoins passibles de la CSG et de la CRDS.

Pour l'employeur la prime permet de bénéficier d'avantages fiscaux et sociaux.

L'épargne salariale

C. trav., art. L. 3331-1 et s.

Le plan d'épargne d'entreprise (PEE) est un **dispositif d'épargne mis en place par un accord avec les partenaires sociaux ou une décision unilatérale de l'employeur**. Les salariés peuvent effectuer des versements volontaires que leur entreprise peut compléter par un abondement qui est toujours facultatif. Les sommes sont indisponibles pendant au moins 5 ans, sauf cas de déblocages exceptionnels.

Des plans d'épargne spéciaux pour la retraite peuvent être mis en place : anciennement le PERCO, depuis 2019, le PER. Ils bénéficient d'un régime fiscal incitatif.

Le régime de la rémunération

Le montant

Le salaire minimum légal

Créé en 1950 le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) a été remplacé en 1970 par le salaire minimum de croissance (SMIC). Il garantit un pouvoir d'achat et une participation au développement économique de la nation.

C. trav., art. L. 3231-2

L'employeur ne peut rémunérer un salarié de plus de 18 ans en dessous du SMIC, sous peine de sanctions pénales.

Il est défini en salaire horaire brut.

Le SMIC peut être relevé :

C. trav., art. L. 3231-8

- Si l'indice des prix à la consommation augmente de plus de 2 % ;
- Au 1er janvier afin que l'augmentation du pouvoir d'achat ne soit pas inférieure à moitié de celle des salaires moyens ;
- De façon facultative lorsque le gouvernement le décide.

Pour calculer le respect du SMIC, il faut retenir uniquement ce qui constitue la contrepartie du travail habituel et ne pas inclure la rémunération des temps de pause.

Crim. 15 fév. 2011 n°10-87019

Les minima conventionnels

Les accords de branche ou conventions collectives prévoient des salaires minima conventionnels supérieurs au SMIC pour chaque échelon et classification. L'employeur est tenu de respecter ces minima.

C. trav., art. L. 2261-25

La négociation salariale

La loi prévoit des obligations de négocier :

- Pour la branche : au moins tous les 4 ans ;
- Pour l'entreprise : au moins tous les 4 ans sur la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise.

C. trav., art. L. 2242-1

L'entreprise a la possibilité de négocier la périodicité de cette négociation. A défaut et à titre supplétif, il s'agit d'une négociation annuelle obligatoire (NAO).

C. trav., art. L. 2242-10, 11 et 13

Par ailleurs, l'employeur peut négocier un accord d'entreprise, par exemple pour les primes et tous les à côté de la rémunération.

Le versement

Le paiement

Le versement du salaire est effectué mensuellement au salarié ou à une personne mandatée.

C. trav., art. L. 3242-3

Pour les sommes supérieures à 1500 €, le versement se fait obligatoirement par chèque ou virement.

C. trav., art. L. 3241-1

Le défaut de paiement constitue un délit sanctionné par une amende de 450 €.

C. trav., art. R. 3246-1

Pour obtenir le paiement, le salarié peut invoquer l'exception d'inexécution, engager une action en référé devant le Conseil des Prud'hommes et demander des dommages et intérêts et le versement d'intérêts de retard. La prescription est de 3 ans.

C. trav., art. L. 3245-1

Le bulletin de salaire

Lors du paiement l'employeur doit remettre au salarié un bulletin de paie avec des mentions obligatoires.

Par exception, peuvent être utilisés :

- Un titre emploi service entreprise ;
- Un chèque emploi associatif (moins de 9 salariés) ;
- Un chèque emploi service universel pour un salarié à domicile exerçant des activités de services à la personne.

C. trav. art. L. 1273-1, 1272-4 et 1272-1

Le bulletin de salaire peut être remis par voie électronique sauf opposition du salarié. Il peut être réclamé sous astreinte.

C. trav., art. L. 3243-2

Le bulletin de salaire doit être conforme à la réalité du nombre d'heures sous peine de dissimulation d'emploi.

Il y a obligation de conserver un double des bulletins de paie pendant 5 ans. L'acceptation du bulletin de salaire ne vaut pas preuve.

Les garanties contre les créanciers des employeurs et des salariés

Le versement de la rémunération est garanti par un super privilège qui prime sur toutes les autres garanties pour les 90 derniers jours et par un privilège général sur les biens de l'entreprise.

C. civ., art. 2101 ; C. trav., art. 3253-2 à 3

En cas de défaillance de l'employeur et d'ouverture d'une procédure collective, le versement est garanti par un mécanisme d'assurance géré par l'Association pour la gestion du régime de Garantie des créances des Salariés (AGS) et financé par des cotisations patronales. Le montant garanti est plafonné selon l'ancienneté.

C. trav. art. L. 3253-6 et s.

Le salarié peut s'acquitter volontairement de dettes par cession de salaire au créancier ou être saisi sur salaire. Le salaire ne peut être cédé ou saisi en totalité. Le montant saisissable varie par tranches.

C. trav. art. R. 3252-2

Références

Comment citer ce cours ?

Droit du travail – La rémunération du travail : les règles générales, CASEAU-ROCHE Cécile et DORLET Jean-Michel, AUNEGe (<http://aunega.fr>), CC – BY NC ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).



Cette œuvre est mise à disposition dans le respect de la législation française protégeant le droit d'auteur, selon les termes du contrat de licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>). En cas de conflit entre la législation française et les termes de ce contrat de licence, la clause non conforme à la législation française est réputée non écrite. Si la clause constitue un élément déterminant de l'engagement des parties ou de l'une d'elles, sa nullité emporte celle du contrat de licence tout entier.