

SALAIRE DE BASE ...

NOTIONS

La rémunération des salariés se compose de deux parties :

- 1) le salaire de base ;
- 2) les avantages en nature ou en espèces (« accessoires de salaire »), qui viennent s'ajouter au salaire de base.

Le montant du salaire de base est le même tous les mois (sauf en cas de révision du salaire).

Le salaire peut comporter une partie fixe (salaire de base) et une partie variable (commissions, primes, pourcentages...).

Le salaire brut comprend le salaire de base additionné des avantages en nature, des primes, gratifications, pourboires...)

Le salaire net s'obtient en déduisant du salaire brut les cotisations salariales (cotisations de sécurité sociale, assurance chômage, cotisations de retraite complémentaire, cotisations prévoyance, CSG, CRDS) et la valeur des avantages en nature éventuels.

Pour FO, l'augmentation générale des salaires de base est la seule réponse adéquate au problème du pouvoir d'achat.

Ces augmentations permettront de relancer la consommation des ménages et, par là même, la croissance.

FIXATION DU MONTANT DU SALAIRE DE BASE

Le salaire de base est en général fixé par le contrat de travail.

La fixation du salaire de base doit respecter certaines règles.

Calcul du salaire de base

- En principe, le salaire de base est calculé en fonction du temps passé par le salarié à son travail (temps de travail effectif).
- Le salaire de base peut être calculé en fonction du rendement.
- Le salaire de base peut être fixé par une convention de forfait (clause permettant de verser à un salarié une rémunération mensuelle ou annuelle englobant un certain nombre d'heures supplémentaires).

Règles à respecter

- Règles relatives au SMIC (le non-respect du Smic est passible d'une amende applicable autant de fois qu'il y a de salariés concernés).
- Salaires minimaux prévus par les conventions et accords collectifs ;
- Principe d'égalité de rémunération entre hommes et femmes ;
- Principe de non-discrimination (syndicale, en raison de l'appartenance politique...).

... SALAIRE DE BASE ...

MODIFICATION DU SALAIRE DE BASE

La rémunération prévue par le contrat de travail ne peut être modifiée sans l'accord du salarié (Cass. soc. 9 déc. 1998, n° 96-44789 ; 30 mai 2000, n° 97-45068), même si elle est minime (Cass. soc. 19 mai 1998 n° 96-41576) et si l'employeur prétend que le nouveau mode de rémunération est plus avantageux (Cass. soc. 28 janvier 1998, n° 96-41776).

Toute modification de la rémunération contractuelle par l'employeur constitue une modification du contrat de travail, ce qui suppose l'accord du salarié.

Le refus du salarié de voir modifier son salaire ne constitue pas une faute mais peut motiver un licenciement.

Incidence de l'absence du salarié

Le salaire est maintenu dans nombre de cas d'absences (accident du travail, congés payés, maladie...). C'est l'employeur ou l'État, selon les cas, qui en supporte le coût.

Cette règle vaut pour tous les éléments de la rémunération (structure de la rémunération, montant de la rémunération...).

Accords de maintien dans l'emploi

Ces accords peuvent prévoir une baisse temporaire de rémunération et/ou de la durée du travail dans le but de sauvegarder l'emploi.

L'application d'un accord de maintien dans l'emploi à chaque salarié individuellement est subordonnée à son acceptation.

L'accord doit déterminer le délai et les modalités d'acceptation ou de refus du salarié. Lorsqu'un ou plusieurs salariés refusent l'application de l'accord à leur contrat de travail, l'employeur peut le ou les licencier (licenciement individuel pour motif économique).

Issu de l'ANI du 11/01/2013 et de la loi n° 2013-504 du 14/06/2013 relative à la sécurisation de l'emploi

MODALITÉS DE PAIEMENT DU SALAIRE DE BASE

Bénéficiaire du salaire	Le salarié qui exécute le contrat de travail est le bénéficiaire du salaire.
Périodicité du versement du salaire	une fois par mois pour les salariés mensualisés ; deux fois par mois pour les salariés non mensualisés avec au plus 16 jours d'intervalle entre deux paies. A noter : Le paiement des primes et gratifications peut être plus espacé.
Modes de paiement du salaire	Le salaire doit obligatoirement être payé par chèque ou virement bancaire ou postal lorsque son montant excède 1 500 € net par mois. Si la somme due est inférieure ou égale à ce montant, le salarié peut demander à être payé en espèces. Le salaire peut également être payé au moyen de dispositifs particuliers (<u>chèque emploi-service universel</u> ou <u>chèque emploi-associatif</u>).
Obligation de fournir un bulletin de paie au salarié	Lors du paiement de la rémunération, l'employeur doit remettre au salarié un bulletin de paie (Voir Fiche). A défaut l'employeur est passible d'une amende (contravention de 3 ^{ème} classe).

ACTION EN PAIEMENT DU SALAIRE

En cas de non-paiement total ou partiel du salaire, le salarié peut agir en justice pour en obtenir le paiement : c'est « l'action en paiement des salaires », qui s'accompagne souvent d'une demande en dommages-intérêts. Les actions en paiement, ou en répétition du salaire se prescrivent par 3 ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer (Cass. Soc. 14/11/2013. n° 13-11.301). La demande peut porter sur les sommes dues au titre des trois dernières années à compter de ce jour ou, lorsque le contrat de travail est rompu, sur les sommes dues au titre des trois années précédant la rupture du contrat.