

Rémunération - salaire

■ **Rémunération - salaire**

■ **Qu'est-ce que le SMIC ?**

■ **Comment s'effectue le paiement du salaire ?**

■ **Quelles sont les mentions du bulletin de paie ?**

■ **Quelle est la portée du principe « à travail égal, salaire égal » ?**

■ **Le salaire est-il maintenu en cas de maladie ou d'accident ?**

■ **Les créances salariales sont-elles super-privilégiées ?**

■ **L'employeur doit-il assurer les salaires ?**

■ **Les compensations et les avances de salaire sont-elles autorisées ?**

■ **L'employeur peut-il saisir ou céder la rémunération des salariés ?**

■ **Focus : Mon employeur ne me paie plus depuis deux mois. Comment puis-je prouver ce défaut de paiement devant le conseil de prud'hommes ?**

■ Rémunération - salaire

En contrepartie du travail qu'il fournit, le salarié perçoit une rémunération désignée sous des appellations différentes selon les professions : salaire, appointements, traitements... et prenant des formes diverses : salaire au temps, salaire au rendement (aux pièces, à la tâche...), salaire fixé en fonction du chiffre d'affaires ...

Le montant du salaire est en principe déterminé librement. Toutefois, il ne doit pas être inférieur au SMIC, aux garanties minimales de rémunération et aux minima conventionnels, ni être discriminatoire.

Dans les entreprises où il existe au moins une section syndicale, les salaires effectifs doivent faire l'objet d'une négociation annuelle. La loi régit également les conditions du paiement du salaire et assure sa protection tant à l'égard de l'employeur qu'à l'égard des créanciers.

■ Qu'est-ce que le SMIC ?

Le SMIC est le salaire minimum garanti. Il est fixé par décret par le Gouvernement.

Le SMIC assure aux salariés dont les rémunérations sont les plus faibles, la garantie de leur pouvoir d'achat.

Au 1er juillet 2005, son montant est de 8,03 € brut de l'heure.

La détermination du SMIC : Il est indexé sur l'indice des prix à la consommation et relevé à chaque hausse de celui-ci, d'au moins 2 %.

Chaque année au 1er juillet le SMIC est révisé en fonction de la variation des conditions économiques générales.

Il est interdit d'indexer sur le SMIC, la révision des salaires prévus dans les conventions ou accords collectifs (L. 141-1 à L. 141-9 et D. 141-4). Les

bénéficiaires : tout salarié âgé de plus de 18 ans bénéficie du SMIC. Mais sont exclus les VRP.

La rémunération mensuelle minimale: est égale au SMIC multiplié par le nombre d'heures correspondant à la durée légale pour un mois. Les heures correspondant aux jours fériés sont comprises dans cette durée (art. L. 141-11 et R. 141-3).

Comment s'effectue le paiement du salaire ?

Le salaire doit être payé une fois par mois en espèces, par chèque barré ou par virement à un compte bancaire ou postal. Lors du paiement de la rémunération à un salarié, l'employeur doit remettre un bulletin de paie dont il conserve un double pendant 5 ans (art. L. 143-1 à L. 143-3).

L'acceptation sans réserve d'un bulletin de paie par un salarié ne vaut pas renonciation du paiement d'une partie du salaire et d'indemnités qui lui sont dues en vertu de la loi, d'une convention ou d'un contrat (art. L. 143-4).

Le paiement ne peut pas être effectué un jour où le salarié est normalement en repos (art. R. 143-1).

Quelles sont les mentions du bulletin de paie ?

Le bulletin de paie, remis au salarié, mentionne la nature et le montant de ses cotisations correspondant à son salaire brut, versées aux organismes sociaux. Ne doivent figurer sur le bulletin, ni l'exercice du droit de grève, ni l'activité syndicale.

La rémunération de l'activité syndicale figure sur une fiche annexe du bulletin de paie qui a la même valeur juridique (art. R. 143-2).

Prescription : l'action en paiement du salaire se prescrit par 5 ans (art. L. 143-14).

Quelle est la portée du principe « à travail égal, salaire égal » ?

L'égalité des rémunérations pour un travail de valeur égale, est assurée entre les hommes et les femmes (cf. fiche n° 20 Égalité professionnelle).

Le salaire est-il maintenu en cas de maladie ou d'accident ?

Après 3 ans d'ancienneté dans une entreprise, en cas de maladie ou d'accident, justifié dans les 48 heures par un certificat médical, un salarié

pris en charge par la sécurité sociale bénéficie pendant 30 jours de 90 % de sa rémunération brute et des 2/3 de celle-ci, pendant les 30 jours suivants.

Chaque période est augmentée de 10 jours par tranche de 5 ans d'ancienneté sans pouvoir dépasser 90 jours. L'arrêt de travail est indemnisé à compter du 1er jour pour un accident de travail ou maladie professionnelle et du 11ème jour dans les autres cas.

Les indemnités journalières de sécurité sociale et de prévoyance sont déduites. Ces dispositions concernent les salariés (à l'exclusion des travailleurs à domicile, saisonniers, intermittents et temporaires) qui ne bénéficient pas de dispositions de conventions collectives plus avantageuses.

Les créances salariales sont-elles super-privilégiées ?

Les sommes dues aux salariés à titre de salaire sont payées de préférence à celles dues aux fournisseurs. La créance de salaires des salariés et apprentis est privilégiée.

Lors d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire, les rémunérations dues aux salariés et apprentis, par l'employeur, pour les soixante derniers jours de travail doivent être payées, ainsi que l'indemnité de congés payés (30 jours maximum), malgré l'existence de toute autre créance privilégiée (art. L 143-6).

L'employeur doit-il assurer les salaires ?

Tout employeur occupant des salariés doit assurer ceux-ci, contre le risque de non-paiement des salaires, en cas de redressement ou de liquidation judiciaire.

L'assurance couvre :

- Les salaires dus aux salariés à la date du jugement de redressement ou de liquidation judiciaire ;
- Les créances résultant de la rupture des contrats de travail pendant la période d'observation, dans le mois suivant le jugement du plan de redressement, dans les quinze jours suivant le jugement de liquidation et pendant le maintien provisoire de l'activité ;
- Les sommes dues au titre de l'intéressement, de la participation, d'un fond salarial et les arrérages de préretraite (art. L. 143-11-1 à L. 143-11-6).

Les compensations et les avances de salaire sont-elles autorisées ?

En principe, aucune compensation ne s'opère entre le salaire et certaines créances de l'employeur. Mais le code du travail autorise cette compensation pour les cas suivants :

1°) la fourniture des outils et instruments nécessaires au travail ; 2°) la

1°) la fourniture des outils et instruments nécessaires au travail ; 2°) la fourniture des matières ou matériaux dont le salarié a la charge et l'usage ; 3°) des sommes avancées pour l'acquisition de ces mêmes objets

(art. L. 144-1). Tout employeur qui fait une avance en espèces, ne peut se rembourser qu'au moyen de retenues successives ne dépassant pas le dixième du montant des salaires exigibles.

La retenue opérée de ce chef ne se confond pas avec la partie saisissable ou cessible. Les acomptes sur un travail en cours ne sont pas considérés comme avances.

L'employeur peut-il saisir ou céder la rémunération des salariés ?

Les sommes dues à titre de rémunérations ne sont saisissables ou cessibles que dans des proportions et des seuils de rémunération, fixés par décret. Il est tenu compte du montant de la rémunération, de ses accessoires ainsi que de la valeur des avantages en nature éventuels, après déduction des cotisations obligatoires. Il est, en outre, tenu compte d'une fraction insaisissable, égale au montant du RMI.

En cas de pluralité d'employeurs, la fraction saisissable est calculée sur l'ensemble des salaires. Les rémunérations ne peuvent faire l'objet d'une saisie conservatoire.

Focus : Mon employeur ne me paie plus depuis deux mois. Comment puis-je prouver ce défaut de paiement devant le conseil de prud'hommes ?

En cas de litige sur le paiement du salaire, c'est à l'employeur de prouver le versement effectif du salaire notamment par la production de pièces comptables. La production du double des bulletins de paie ne prouve absolument pas que les salaires ont bien été versés. Une demande de rappel de salaire ne peut être rejetée au motif qu'un tel double a été produit.