

Fiche 32 : Le salaire 7 en questions

22 décembre 2012



Le salaire est la contrepartie du travail fourni. Le salaire brut comprend l'ensemble des sommes convenues et des avantages accordés par l'employeur : salaire de base, avantages en nature, primes, gratifications, pourboires, ainsi que des majorations prévues par la loi ou les accords collectifs (majoration pour heures supplémentaires, travail de nuit, du dimanche, travail salissant ou pénible...). Il ne comprend pas les remboursements de frais professionnels, les indemnités présentant le caractère de dommages-intérêts (telle l'indemnité de licenciement), ni les sommes versées au titre de l'intéressement ou de la participation.

Comment vérifier les sommes versées ?

Avec le salaire, l'employeur doit remettre un bulletin de paie pour permettre au salarié de vérifier l'exactitude des sommes versées.

En cas de non paiement de tout ou partie du salaire, le salarié dispose d'un recours devant le conseil de prud'hommes. L'action doit être présentée dans un délai de 5 ans à compter de la date de la paie contestée ; c'est dans ce même délai que se prescrit la demande de remboursement d'un salaire versé, par erreur, au salarié par son employeur (action en « répétition » des salaires).

**LE PATRONAT EST
POUR L'AUGMENTATION
DES SALAIRES DES
OUVRIERS**



L'ensemble des fiches « Connaître ses droits pour les faire appliquer » est disponible à <http://www.solidaires.org/rubrique377.html>

Le salaire est la contrepartie du travail fourni. Le salaire brut comprend l'ensemble des sommes convenues et des avantages accordés par l'employeur : salaire de base, avantages en nature, primes, gratifications, pourboires, ainsi que des majorations prévues par la loi ou les accords collectifs (majoration pour heures supplémentaires, travail de nuit, du dimanche, travail salissant ou pénible...). Il ne comprend pas les remboursements de frais professionnels, les indemnités présentant le caractère de dommages-intérêts (telle l'indemnité de licenciement), ni les sommes versées au titre de l'intéressement ou de la participation.

**Solidaires, un outil au service des salarié-es...
quel que soit leur statut !**

Les syndicats membres de Solidaires appartiennent à des secteurs professionnels très divers, du secteur public ou du secteur privé : banques et finances, chimie, commerce, culture, énergie, métallurgie, nettoyage, santé, services, transports, éducation...

Solidaires entend promouvoir un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salariés et transformation de la société :

☉ Un syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de forces pour contrer les politiques libérales.

☉ Un syndicalisme de lutte pour la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salarié-es, chômeur-euses, précaires...

En résumé, Solidaires c'est d'abord le constat que le syndicalisme qui se satisfait des miettes lancées par les directions des entreprises ne permet jamais de négocier d'égal à égal avec des patrons toujours plus arrogants. Seul un syndicalisme fort peut avoir ce rôle important et nécessaire de contre-pouvoir au patronat et aux pouvoirs publics. Pour cela, nous avons besoin de tous et toutes !

Union syndicale Solidaires
144 boulevard de Villette 75 019 Paris
Tel. 01 58 39 30 20 - Fax. 01 43 67 62 14
contact@solidaires.org - www.solidaires.org

Union
syndicale
Solidaires

Le salaire 7 en questions

Fiche 32 Janvier 2013



**Connaître ses droits
pour les faire appliquer**

Union
syndicale
Solidaires

Comment est fixé le salaire de base ?

Le salaire de base est fixé librement entre l'employeur et le salarié, soit par le contrat de travail, soit par décision de l'employeur (usages, directives, barème d'entreprise, notes d'information...) sous réserve du respect de certaines règles légales et conventionnelles. Plusieurs modes de fixation sont possibles :

- au temps, en fonction de la durée de travail effectif (c'est le mode le plus courant) ;
- au rendement, en fonction de normes connues et définies préalablement (guelte, travail aux pièces, prime...) ;
- au forfait. Une convention de forfait entre le salarié (le plus souvent cadre) et l'employeur est alors obligatoirement conclue par écrit. Elle doit par ailleurs être précise et quantifiée.

Dans tous les cas, doivent être respectés :

- les règles relatives au SMIC ;
- les salaires minimaux et les éléments de rémunération prévus par les conventions ou accords collectifs applicables, ou l'usage éventuellement en vigueur dans l'entreprise ;
- le principe d'égalité de rémunération entre femmes et hommes ;
- la non-discrimination (notamment syndicale).

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

Les montants du salaire net et du salaire brut figurent sur le bulletin de paie.

Sur les questions concernant le bulletin de paie, se référer à la fiche n°13

Le salaire de base peut-il être modifié ?

Le mode de rémunération et le montant du salaire peuvent être modifiés par accord entre l'employeur et le salarié. Toute modification unilatérale du salaire par l'employeur constitue une modification du contrat de travail. Le salarié peut la refuser : un tel refus ne constitue pas une faute mais peut motiver un licenciement si l'employeur maintient cette modification contre l'avis du salarié. _

Lorsque l'employeur envisage de diminuer les salaires à la suite, notamment, de difficultés économiques, il doit en informer chaque salarié concerné, par lettre recommandée avec avis de réception. Le salarié dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître son refus.

Selon la Cour de cassation (arrêt du 25 juin 2008), ce délai d'un mois « constitue une période de réflexion destinée à permettre au salarié de prendre parti sur la proposition de modification en mesurant les conséquences de son choix ; [...] l'inobservation de ce délai par l'employeur prive de cause réelle et sérieuse le licenciement fondé sur le refus par un salarié de la modification de son contrat de travail ».

À défaut de réponse dans ce délai, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.

La réduction négociée du temps de travail associée à une modification du salaire constitue une modification du contrat de travail. Le refus d'une telle modification peut motiver un licenciement pour motif non économique soumis à la procédure de licenciement individuel.

Quelles retenues sont possibles ?

Le salaire mensuel de base est diminué proportionnellement au travail non accompli en cas de suspension du contrat de travail (maladie, grève, absences diverses...), sauf convention ou accord collectif plus favorable. Des règles particulières s'appliquent à certaines retenues opérées sur le salaire net (avances, fournitures diverses, trop perçu, saisies, cessions). Les sanctions pécuniaires sont interdites.

Quelles sont les modalités de paiement ?

Le destinataire du salaire

- Le salarié, majeur ou mineur émancipé.
- Le salarié mineur non émancipé si le représentant légal ne s'y est pas opposé.
- Un tiers autorisé par le salarié, c'est-à-dire muni d'une procuration, datée et signée du salarié, l'autorisant à percevoir le salaire en son nom.

Le moment du paiement

- Une fois par mois à date fixe avec possibilité d'un acompte à quinzaine. _ Les VRP doivent percevoir leurs commissions au moins tous les trois mois. ● Le salaire est versé un jour ouvrable, sauf en cas de paiement réalisé par virement.

Le lieu du paiement

Aucune règle du Code du travail n'impose le paiement du salaire en un lieu déterminé. Toutefois, il est d'usage que la paye, lorsque le salaire est payé par chèque ou qu'il peut être payé en espèces, s'effectue sur les lieux de travail.

□ Le mode 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 : chèque emploi-service universel ou chèque emploi-associatif.

Comment vérifier les sommes versées ?

Avec le salaire, l'employeur doit remettre un bulletin de paie pour permettre au salarié de vérifier l'exactitude des sommes versées.

En cas de non paiement de tout ou partie du salaire, le salarié dispose d'un recours devant le conseil de prud'hommes. L'action doit être présentée dans un délai de 5 ans à compter de la date de la paie contestée ; c'est dans ce même délai que se prescrit la demande de remboursement d'un salaire versé, par erreur, au salarié par son employeur (action en « répétition » des salaires).

- Emplacement : [inFORMER LES SALARIÉ-ES](#) > [Connaître vos droits](#) > [Les fiches Connaître ses droits](#) >
- Adresse de cet article :
<https://solidaires.org/Fiche-32-Le-salaire-7-en-questions>