



SALAIRE ET REMUNERATION

Présentation : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2391>

D

Définition : Il convient de bien différencier le salaire de la rémunération

Le salaire : Le salaire est traditionnellement défini comme la contrepartie du travail fourni, il s'agit de la rémunération qui trouve sa cause dans un contrat de travail et dans l'existence d'un lien de subordination. Le salaire désigne alors le coût du travail pour l'employeur. Il est fixé librement entre l'employeur et le salarié ou unilatéralement par l'employeur selon les usages ou convention et accords collectifs. Il peut être fixé selon la durée de travail effectif, le rendement ou au forfait.

La rémunération : A l'inverse, la rémunération est une notion plus globale incluant toutes les sommes liées à l'accomplissement d'un travail pour le bénéfice d'autrui, c'est-à-dire le salaire de base, les compléments de salaires (congrés payés, prime d'ancienneté, gratifications, élément en nature...), les suppléments de salaires (mutuelle, prévoyance, chèques de transport, de vacance ou restaurant) et les éléments périphériques (intéressement, participation au bénéfice). Il peut s'agir, aussi, en dehors de tout point d'ancrage avec le contrat de travail, de la rémunération que s'octroie un indépendant.

Les primes : Les primes et les gratifications viennent en complément du salaire. Leur versement est obligatoire s'il est prévu par :

- le contrat de travail, un accord collectif,
- un usage,
- un engagement unilatéral de l'employeur.

Ces sommes constituent un élément du salaire. Il s'agit par exemple des primes suivantes :

- Primes et gratifications annuelles (primes de fin d'année, de 13e mois, de vacances, de bilan, de participation, etc.)
- Primes relatives au rattrapage du coût de la vie (primes de vie chère, primes de productivité, etc.)
- Primes liées à la personne (prime d'assiduité, de ponctualité, d'ancienneté, etc.),
- Primes relatives à certaines conditions de travail (pénibilité, travaux dangereux et insalubres, astreinte, etc.).

Les primes et gratifications ne constituent pas un élément du salaire si elles ne sont pas obligatoires. C'est le cas par exemple d'une prime de résultats, d'un bonus variable décidé par l'employeur ou de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat.

Cotisations sociales sur les rémunérations

Pour le calcul des cotisations sociales, toutes les sommes suivantes versées au salarié font partie de la rémunération :

- Salaires ou gains
- Indemnités de congés payés
- Indemnités, primes, gratifications et tous autres avantages en argent
- Avantages en nature, les commissions et les pourboires

Les avantages en nature :

Ils constituent un élément du salaire qui n'est pas payé en argent (c'est-à-dire en espèces, par chèque ou virement bancaire).

Il s'agit le plus souvent de la fourniture de nourriture ou de la mise à disposition d'un véhicule ou d'un logement de fonction. Leur prise en compte comme élément de salaire permet de :

- contrôler le respect du Smic ou du salaire minimum conventionnel,
- déterminer l'indemnité à verser au salarié au cours de ses congés payés,
- déterminer l'indemnité compensatrice de préavis et l'indemnité de licenciement,
- déterminer le montant des cotisations sociales (cotisations de sécurité sociale, CSG et CRDS),
- déterminer le montant des revenus à déclarer pour le calcul de l'impôt sur le revenu.

Heures supplémentaires d'un salarié du secteur privé

Toute heure de travail accomplie, à la demande de l'employeur, au-delà de la durée légale de 35 heures (ou de la durée équivalente) est une heure supplémentaire. Les heures supplémentaires ouvrent droit à une rémunération plus favorable (taux horaire majoré) au salarié ou à un repos compensateur équivalent à la majoration. Certaines heures supplémentaires ouvrent également droit à une contrepartie obligatoire en repos.

Le salarié peut être amené à faire des heures supplémentaires à la demande de l'employeur.

Les heures supplémentaires sont effectuées à la demande (écrite ou orale) de l'employeur.

Le salarié est tenu de les accomplir, sauf en cas d'abus de droit de l'employeur. Par exemple, le salarié ne peut pas être sanctionné s'il refuse exceptionnellement de faire les heures supplémentaires demandées par l'employeur parce qu'il n'avait pas été prévenu suffisamment tôt.

Les heures supplémentaires peuvent être accomplies dans la limite d'un certain nombre d'heures (appelé contingent annuel).

Le nombre d'heures prévu dans le contingent annuel est défini par convention ou accord collectif d'entreprise ou d'établissement. En l'absence d'accord ou de convention, le contingent est fixé à **220 heures** par salarié et par an.

Les heures prises en compte pour le calcul du contingent annuel d'heures supplémentaires sont celles accomplies au-delà de la durée légale. Toutefois, certaines heures supplémentaires ne sont pas prises en compte dans le contingent. C'est le cas des heures supplémentaires :

- soit effectuées pour certains travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire (pour organiser des mesures de sauvetage, prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments de l'établissement),
- soit ouvrant droit à un repos compensateur équivalent.

Le salarié peut être amené à accomplir des heures supplémentaires au-delà du contingent annuel applicable. Les conditions d'accomplissement de ces heures sont fixées par une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement (ou, à défaut, une convention ou un accord de branche).

Les heures supplémentaires sont comptabilisées par semaine civile. Le taux de rémunération des heures supplémentaires dépend de l'application ou non d'une convention ou d'un accord collectif dans l'entreprise.

Les heures supplémentaires accomplies ouvrent droit à une contrepartie sous forme de repos pour le salarié. Cette contrepartie s'ajoute à la majoration salariale des heures supplémentaires (ou, lorsqu'il est prévu, au repos compensateur équivalent).

La contrepartie sous forme de repos est mise en place à des conditions qui varient selon que ces heures sont accomplies dans la limite du contingent ou au-delà.