

# Droit social : relations individuelles

## Leçon 12 : La rémunération du travail

Anaëlle DONNETTE

### Table des matières

|                                                                     |             |
|---------------------------------------------------------------------|-------------|
| <b>Section 1. La notion de salaire.....</b>                         | <b>p. 2</b> |
| §1. Le salaire de base.....                                         | p. 2        |
| §2. Les accessoires de salaire.....                                 | p. 2        |
| A. Les avantages en nature.....                                     | p. 2        |
| B. Primes et gratifications.....                                    | p. 2        |
| C. Les pourboires.....                                              | p. 3        |
| <b>Section 2. Le montant du salaire.....</b>                        | <b>p. 4</b> |
| §1. Le principe de libre fixation du salaire.....                   | p. 4        |
| §2. Les limites au principe de libre fixation du salaire.....       | p. 4        |
| A. Le respect des minima.....                                       | p. 4        |
| B. Le respect des principes d'égalité et de non-discrimination..... | p. 5        |
| <b>Section 3. Le paiement du salaire.....</b>                       | <b>p. 6</b> |
| §1. Les modalités de paiement.....                                  | p. 6        |
| A. Date et périodicité du paiement.....                             | p. 6        |
| B. Lieu et jour de paiement.....                                    | p. 6        |
| C. Modes de paiement.....                                           | p. 6        |
| §2. Le contentieux du paiement.....                                 | p. 6        |
| A. La justification du paiement.....                                | p. 6        |
| B. La prescription de l'action en paiement.....                     | p. 7        |

Avant d'en examiner le **montant** (Section 2) et le **paiement** (Section 3), il convient de s'entendre sur la **notion** de salaire (Section 1).

## Section 1. La notion de salaire

---

Au **salaire de base** (§1) s'ajoute fréquemment des **accessoires de salaire** (§2).

### §1. Le salaire de base

---

La rémunération des salariés se décompose en deux parties : au salaire proprement dit (ce qu'on appelle le « **salaire de base** »), viennent s'ajouter d'autres éléments de rémunération, **avantages en espèces ou en nature** (ce qu'on appelle les « **accessoires de salaire** »).

Sous réserve de révision, le **salaire de base** est en général défini par le contrat de travail et présente un **caractère de fixité** à chaque paie en principe calculé en fonction de la durée du travail. Ce salaire au temps ne tient compte d'aucun autre élément et ne varie pas avec le rendement.

Toutefois, le salaire est de moins en moins fixe et il existe de nombreuses formes de **salaire variable**. La structure de la rémunération peut se composer alors de deux parties : une partie dite « **fixe** » et une partie « **variable** » sous forme de commissions (pour les commerciaux) ou alignée sur le chiffre d'affaires (cf. Leçon 4).

#### Remarque

Nb : Cette forme de rétribution est souvent utilisée comme un élément de motivation du personnel.

### §2. Les accessoires de salaire

---

Ce sont les avantages auxquels on reconnaît la qualification de salaire et qui en suivent le régime.

#### A. Les avantages en nature

---

Les **avantages en nature** sont des prestations accordées gratuitement par l'employeur au salarié (ou moyennant une participation de l'intéressé inférieure à leur valeur réelle). Il s'agit le plus souvent de la nourriture et du logement. Cela peut être aussi l'usage d'un véhicule de fonction.

#### B. Primes et gratifications

---

Des compléments de salaire peuvent être versés par l'employeur à ses salariés sous forme de primes. Ces primes sont généralement attribuées :

- soit pour tenir compte de la nature ou des conditions particulières de travail (prime de salissure...) ;
- soit pour récompenser ou motiver un salarié (prime d'ancienneté, prime de 13<sup>ème</sup> mois...) ;
- soit à l'occasion d'un événement familial (prime de naissance...).

Certaines primes peuvent être liées à un événement périodique, générateur du versement (treizième mois en fin d'année civile, prime de vacances, etc.).

**Aucune prime n'est fixée par la loi. En principe, les primes résultent de la convention collective ou d'un accord collectif, d'un usage d'un usage en vigueur dans l'entreprise ou d'un engagement unilatéral de l'employeur ou encore du contrat de travail.**

Ce sont des éléments de salaire, qui sont versés de manière régulière ou non, et qui sont soumis à conditions. **Les conditions d'attribution des primes ne doivent toutefois pas présenter un caractère discriminatoire, ou rompre l'égalité, ni porter atteinte aux libertés et droits fondamentaux du salarié.**

#### *Remarque*

Nb : Les primes de rythme et les majorations pour sujétions particulières qui sont liées au caractère contraignant du rythme de travail imposé pour compenser des sujétions particulières telles que le travail le dimanche, les jours fériés ou la nuit ne peuvent être prises en compte pour l'application du SMIC. La solution est identique pour une prime d'assiduité ou une prime d'ancienneté. **Sont donc exclues par la jurisprudence du calcul du respect des minima toutes les primes qui ne rémunèrent pas directement le travail effectué mais d'autres éléments** : présence effective, ancienneté, pénibilité, etc.

## C. Les pourboires

**Il s'agit des sommes versées pour le service de façon facultative ou obligatoire (% de la note) par le client directement au salarié ou centralisé par l'employeur.**

Les pourboires doivent être intégralement versées au personnel en contact avec la clientèle (C. trav., art. [L. 3244-1](#)) et ce mensuellement.

Les salariés qui reçoivent les pourboires ne peuvent s'opposer à ce qu'une partie des pourboires ainsi collectés soient redistribués à d'autres catégories de personnel en contact avec la clientèle.

#### *Remarque*

**Attention : Sommes n'ayant pas le caractère de salaire**

- **Les frais professionnels** : Dans de nombreuses professions, le salarié bénéficie de sommes allouées à titre de remboursement de frais professionnels. Les frais professionnels sont constitués par l'ensemble des sommes perçues par les salariés pour couvrir des frais exposés pour les besoins de leur activité professionnelle. Il peut s'agir de frais de déplacement, de frais liés aux conditions de travail (dépenses vestimentaires par exemple) ou encore de dépenses exposées par le salarié en lieu et place de l'entreprise et dont il obtient le remboursement. **Le remboursement de ces frais n'a pas le caractère de salaire**, il ne sera donc pris en compte ni pour l'application du SMIC, ni dans l'assiette des cotisations.
- **Les indemnités réparant un préjudice** : Il s'agit des indemnités qui ont pour objet de compenser un préjudice et ont donc la nature de dommages et intérêts.  
Ex. : l'indemnité de licenciement, l'indemnité pour mise ou départ à la retraite et plus généralement toute autre indemnité qui vise à réparer un préjudice subi par le salarié dans le cadre de son contrat.

## Section 2. Le montant du salaire

---

Si le principe reste celui de **libre fixation du salaire** (§1), son montant est en réalité **strictement encadré** (§2).

### §1. Le principe de libre fixation du salaire

---

En principe, **les parties au contrat ont toute liberté pour déterminer le montant de la rémunération**. Le salaire est donc fixé par le contrat de travail, d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Il peut également être fixé par convention ou accord collectif ou par usage. Dès lors, le montant du salaire pourra être modifié selon les règles applicables à ces normes collectives.

De même, les parties sont libre de déterminer la forme du salaire : fixe ou variable. Dans ce dernier cas, le contrat doit être précis et fixer les critères servant à calculer la partie variable de la rémunération. Il ne peut laisser à l'employeur le libre choix de ces critères : un accord entre employeur et salarié est toujours nécessaire.

En plus de cet accord, la clause de variation doit répondre à certaines conditions. Une clause du contrat de travail peut prévoir une variation de la rémunération du salarié dès lors qu'elle est fondée sur des éléments objectifs indépendants de la volonté de l'employeur, ne fait pas porter de risque d'entreprise sur le salarié et n'a pas pour effet de réduire la rémunération en dessous des minima légaux et conventionnels (cf. Leçon 4).

### §2. Les limites au principe de libre fixation du salaire

---

#### A. Le respect des minima

---

##### - Le minimum légal : le SMIC

Le SMIC est fixé chaque année, au 1<sup>er</sup> janvier, en fonction de l'évolution des conditions économiques générales.

Par ailleurs, chaque fois que les prix à la consommation enregistrent une hausse d'au moins 2 % par rapport à la dernière date d'établissement du SMIC, le SMIC est automatiquement relevé par arrêté dans la même proportion ; ceci à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit la publication de l'indice entraînant ce relèvement.

En cours d'année, un décret peut porter le SMIC à un niveau supérieur à celui qui résulte de la stricte application de l'indice (art. [L. 3231-10 et -11](#) du C. trav.), on a par ex. dernièrement connu une revalorisation de 2,2 % au 1<sup>er</sup> octobre 2022 pour tenir compte de l'inflation, avant la revalorisation de 0,9 % au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

**Le SMIC est un minimum en dessous duquel aucun salaire ne peut descendre.**

Le non-respect du SMIC est passible d'une amende applicable aux contraventions de 5<sup>ème</sup> classe autant de fois qu'il y a de salariés concernés (art. [R. 3233-1](#) du C. trav.). En outre, le salarié peut demander un rappel de salaires.

##### - Le minimum conventionnel

Les conventions collectives ou accords collectifs de salaire peuvent déterminer les classifications applicables dans l'entreprise et donc les qualifications qui pourront être attribuées aux salariés, ainsi que des niveaux de salaire minimum pour chacune des qualifications créées.

Il est impossible pour l'employeur de se soustraire au respect du salaire minimum, même avec l'accord du salarié.

## B. Le respect des principes d'égalité et de non-discrimination

---

Il y a d'une part la **prohibition générale des discriminations**, directes ou indirectes, fondées sur la personne même du salarié (sexe, race, religion, appartenance politique, etc.). Ces discriminations interdites sont recensées par l'article [L. 1132-1](#) du Code du travail.

Outre cette interdiction de principe, il existe des **dispositions spécifiques de protection des salariés grévistes, syndiqués et étrangers**.

Il existe en outre un **principe d'égalité de rémunération hommes-femmes** inscrit dans l'article [L. 3221-2](#) du Code du travail, selon lequel tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. **La Cour de cassation a imposé une application élargie de ce principe « A travail égal, salaire égal » à tous les salariés, quel que soit leur sexe, placés dans une situation identique ou comparable de travail**, Cf. Leçon 9.

## Section 3. Le paiement du salaire

---

L'examen des **modalités de paiement** (§1) précèdera celui du **contentieux du paiement** (§2).

### §1. Les modalités de paiement

---

#### A. Date et périodicité du paiement

---

Aujourd'hui, la plupart des salariés sont couverts par le régime de **mensualisation** issu de l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1977, étendu par la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978. Le terme « mensualisation » signifie, en premier lieu, **qu'il y a une paie par mois, versée en principe chaque fin de mois**.

#### B. Lieu et jour de paiement

---

**En principe, la paie s'effectue sur les lieux de travail un jour ouvrable.**

Certes, le code du travail n'impose pas expressément à l'employeur de remettre la paye sur les lieux de travail, l'usage est cependant établi depuis longtemps de payer le salaire là où travaille le salarié.

C'est au salarié de venir le chercher, **le salaire est quérable**.

#### C. Modes de paiement

---

Les règles se trouvent à l'article [L. 3241-1](#) du Code du travail.

**Le salaire doit être payé en monnaie métallique ou fiduciaire ayant cours légal**, c'est-à-dire en billets de banque (à la demande du salarié au-dessous de 1 500 €) ou par chèque barré ou par virement à un compte bancaire ou postal (au-delà de 1 500 €).

Par exception, les employés de maison et certains salariés d'associations peuvent être payés par un chèque emploi, le fameux CESU.

### §2. Le contentieux du paiement

---

#### A. La justification du paiement

---

**L'employeur a l'obligation de remettre un bulletin de paie**, en vertu de l'article [L. 3243-2](#) du Code du travail. Lors de chaque paiement de la rémunération, l'employeur doit remettre au salarié cette « pièce justificative » dite bulletin de paie.

Le bulletin de salaire n'est soumis à aucune condition de forme dès lors qu'il comporte les mentions exigées par le Code du travail :

- nom et adresse de l'entreprise ;
- convention collective applicable ;
- nom, emploi et qualification du salarié ;
- période et nombre d'heures de travail, congés payés et repos compensateurs ;

- nature et montant des éléments du salaire, rémunération brute et rémunération nette, montant des retenues réalisées sur le brut.

#### **Remarque**

Nb : L'employeur doit conserver les double pendant 5 ans.

## **B. La prescription de l'action en paiement**

---

**Le salaire est soumis à la prescription de 3 ans**, sur le fondement de l'article [L. 3245-1](#) du Code du travail.

Le point de départ du délai de prescription est la date d'échéance du salaire de base ou du complément réclamé (date à laquelle le salaire devient exigible).

La prescription de 3 ans s'applique à toutes les sommes qui, ayant leur cause dans la prestation de travail, ont la nature d'une rémunération.

**La prescription est libératoire.** Cela signifie que 3 ans après la date d'échéance du salaire, l'employeur ne doit plus rien au salarié, même si celui-ci prouve que son salaire n'a pas été payé ou l'a été partiellement.

#### **Remarque**

**A savoir :**

Il existe différents mécanismes de protection des salaires.

L'employeur peut se retrouver créanciers de son salarié, un paiement par compensation est alors possible, l'employeur effectuant des retenues sur salaire, mais elle est alors limitée à la fraction saisissable du salaire (art. [L. 3251-1 et s.](#) du C. trav.).

D'autres créanciers du salarié peuvent obtenir un saisie sur salaires. Mais le Code du travail met en place une insaisissabilité du salaire en établissant un barème, révisé chaque année, déterminant la fraction insaisissable (art. [L. 3252-1 et s.](#) du C. trav.).

Par ailleurs, des privilèges sur les biens meubles et immeubles de l'employeur permettent de garantir le paiement des salaires en cas d'insolvabilité de l'employeur (art. [L. 3253-1](#) du C. trav. ; art. [2331](#) et [2377](#) du C. civ.) complétés, en cas de procédures collectives, par un superprivilège (art. [L. 3253-2 et s.](#) du C. trav.) et par l'intervention de l'AGS (art. [L. 3253-6 et s.](#) du C. trav.).

## **Remarque**

### **FOCUS : Participation, intéressement et épargne salariale**

En complément de leur salaire, les salariés peuvent percevoir d'utiles compléments de rémunération par le biais de ces dispositifs que l'on peut qualifier de dividende du travail.

#### **1/ La participation**

La participation permet la redistribution, au profit des salariés, d'une partie des bénéfices de l'entreprise (art. [L. 3322-1 et s.](#) du C. trav.).

La mise en place, par accord, est obligatoire pour toute entreprise qui emploie au moins 50 salariés durant 5 années consécutives. A défaut d'accord, s'applique le régime légal subsidiaire, et donc le calcul de la réserve spéciale de participation (RSP) de l'article [L. 3324-1](#) du Code du travail ( $RSP = \frac{1}{2} (B - 5\% C) \times (S/VA)$ ), sachant que B = bénéfice net / C = capitaux propres / S = salaires bruts / VA = valeur ajoutée.

Tous les salariés en bénéficient, mais l'accord de participation peut fixer une condition d'ancienneté qui ne peut excéder 3 mois.

Les sommes peuvent être réparties soit uniformément, soit proportionnellement aux salaires ou à la durée de présence, soit en utilisant plusieurs de ces critères. Elles ne constituent pas un élément du salaire et ne sont pas soumises aux cotisations sociales (mais à la CSG et à la CRDS). Elles sont déductibles de l'IS ou de l'IR de l'employeur, et sont exonérées de l'IR du salarié.

#### **2/ L'intéressement**

L'intéressement a pour objet d'associer collectivement les salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise (art. [L. 3312-1 et s.](#) du C. trav.).

Facultatif, il est mis en place par accord pour 3 ans précisant les modalités de calcul de l'intéressement, les critères de répartition et les dates de versement.

La formule de calcul doit être claire, faire appel à des éléments objectivement mesurables donnant un caractère aléatoire à l'intéressement et être liée aux résultats (bénéfice comptable par exemple) et/ou aux performances de l'entreprise (amélioration de la productivité, atteinte d'objectifs de qualité, de sécurité ou de satisfaction de la clientèle).

L'intéressement doit être collectif et pouvoir bénéficier à tous les salariés de l'entreprise, le cas échéant sous réserve d'une condition d'ancienneté qui ne peut là encore dépasser 3 mois.

La répartition peut être uniforme, proportionnelle aux salaires ou à la durée de présence, ou combiner plusieurs de ces critères.

En cas de perception directe et immédiate, les sommes, non soumises à cotisations sociales (mais assujetties à la CSG et à la CRDS) sont soumises à l'IR. Mais elles peuvent aussi être affectées à un compte épargne-temps ou à un plan d'épargne salariale.

#### **3/ L'épargne salariale**

L'épargne salariale (art. [L. 3331-1 et s.](#) du C. trav.) peut prendre différentes formes : plan d'épargne entreprise (PEE) ou plan d'épargne interentreprises (PEI) d'une part, plan d'épargne retraite collectif (PERCO) d'autre part.

Le PEE est une épargne collective permettant aux salariés de l'entreprise de participer, avec l'aide de celle-ci, à la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières. Le PEI permet à plusieurs entreprises de se regrouper pour instituer un plan d'épargne, permettant aux salariés des plus petites entreprises d'accéder au dispositif. Le PERCO permet quant à lui aux salariés de se procurer un complément de retraite en se constituant et en gérant un portefeuille de titres avec l'aide de l'entreprise. Les sommes ou valeurs sont bloquées jusqu'au départ à la retraite.

Les plans d'épargne sont alimentés par des versements du salarié en utilisant les sommes qui lui sont attribuées au titre de la participation et de l'intéressement ou en effectuant des versements volontaires dans la limite du quart de sa rémunération annuelle brute. L'entreprise a la possibilité d'abonder les sommes placées par les salariés, dans la limite d'un plafond fixé par décret.

Développer le partage de la valeur dans les PME, nouvelle obligation de négocier sur les bénéfices exceptionnels, nouveau dispositif facultatif dénommé « plan de partage de la valorisation de l'entreprise », faciliter le versement de la prime de partage de la valeur, tels sont les principales mesures de la loi n



° [2023-1107](#) du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise. La réforme cherche à simplifier, sécuriser et généraliser le développement de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié, elle agit alors sur les dispositifs existants. Mais, réelle nouveauté, elle consacre aussi la notion de « partage de la valeur » inaugurée avec la prime de partage de la valeur instaurée en 2022. Tous les dispositifs d'épargne salariale sont désormais inclus dans le partage de la valeur. Relevons les nouveautés majeures.

Il est désormais possible d'adopter une formule de calcul, en matière d'épargne salariale, dérogatoire et défavorable à la formule légale. Jusque-là, les entreprises non assujetties à la participation mais qui souhaitent s'y soumettre volontairement peuvent opter pour une formule dérogatoire. Toutefois, il faut respecter une équivalence : la formule dérogatoire retenue ne peut pas conduire au versement d'un montant inférieur à celui résultant de la formule légale. Dans ce cas, l'entreprise est obligée de distribuer aux salariés le montant de la participation issu de la formule légale, laquelle constitue donc un plancher minimum. A titre expérimentale, et pendant 5 ans, la loi offre la possibilité aux entreprises qui ne sont pas tenues de mettre en application un régime de participation, de conclure un accord de participation à titre volontaire avec une formule de calcul dérogatoire y compris au principe d'équivalence, et donc susceptible d'aboutir à un montant inférieur à celui obtenu par la formule légale.

Auparavant, seules les avances sur intéressement étaient permises, c'est désormais aussi le cas s'agissant de la participation, en vertu du nouvel article [L. 3348-1](#) du Code du travail autorisant et fixant un régime commun pour les avances sur intéressement et sur participation. La périodicité ne peut être inférieure au trimestre et le versement des avances est subordonné à l'accord préalable du bénéficiaire. Si les droits définitifs attribués au bénéficiaire au titre de la participation ou de l'intéressement sont inférieurs à la somme des avances reçues, le trop-perçu est intégralement reversé à l'employeur sous forme d'une retenue sur salaire dans la limite de 10 %. Si le trop-perçu a été affecté à un plan d'épargne salariale, il ne peut en revanche être débloqué à ce titre. Il est alors considéré comme un versement volontaire du bénéficiaire car il perd sa nature d'intéressement ou de participation, et il doit être inclus dans l'assiette des cotisations sociales et soumis à l'impôt sur le revenu en tant que complément de rémunération.

De plus, les entreprises, constituées sous forme de société et d'au moins 11 salariés, devront désormais mettre en place un dispositif de partage de la valeur lorsqu'elle réalise un bénéfice net fiscal positif au moins égal à 1 % du chiffre d'affaires pendant 3 années consécutives. Quant aux modalités, elles ont le choix : intéressement, participation, abondement à un plan d'épargne salariale, prime de partage de la valeur etc. L'obligation entrera en vigueur pour les exercices ouverts postérieurement au 31 décembre 2024, en prenant en compte les 3 exercices précédents. Ainsi, un dispositif de partage de la valeur devra être mis en place au cours de l'exercice 2025 si l'entreprise enregistre un bénéfice net fiscal positif d'au moins 1 % du chiffre d'affaires au cours des exercices 2022, 2023 et 2024. Il faut cependant relever qu'aucune sanction n'est prévue en cas de non-respect de ce dispositif, prévu pour s'appliquer à titre expérimental pour 5 ans...

Enfin, relevons la création d'une nouvelle obligation de négociation dans l'entreprise d'au moins 50 salariés dotée d'un délégué syndical, une obligation de négociation sur l'augmentation exceptionnelle de bénéfice et sur ses conséquences pour les salariés. Est également créé un nouveau dispositif facultatif, le plan de partage de la valorisation de l'entreprise (PPVE), permettant d'intéresser financièrement les salariés à la valorisation financière de leur entreprise, sans pour autant recourir à l'actionnariat salarié. Le PPVE devra être conclu sur rapport spécial du commissaire aux comptes et selon les modalités d'un accord de participation, il bénéficiera aux salariés ayant au moins 12 mois d'ancienneté, sauf ancienneté inférieure prévue par l'accord, et précisera notamment le montant de référence de la prime et ses conditions éventuelles de modulation, la méthode de valorisation de l'entreprise, la date d'appréciation initiale de la valeur de l'entreprise et la date, 3 ans plus tard, de versement.