

ÉLÉMENTS CONSTITUTIFS DU SALAIRE

DÉFINITION DU SALAIRE

Par rémunération, il faut entendre le salaire de base, ainsi que les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

LE SALAIRE DE BASE

Il s'agit de la rémunération prévue à l'embauche en contrepartie de la prestation de travail fournie par le salarié.

Le salaire de base est, en principe, fixé en brut sauf dispositions contraires.

LES COMPLÉMENTS DE SALAIRE

Ces accessoires peuvent être versés :

- en nature (avantages en nature : nourriture, logement, véhicule) ;
- ou en espèces.

Ils peuvent être prévus par différentes sources.

Le complément de salaire peut être prévu par la convention collective, un accord collectif, par le contrat de travail, un usage ou un engagement unilatéral de l'employeur. Il revêt alors un caractère obligatoire.

USAGE

Une prime constitue un usage lorsqu'elle revêt les caractères de constance, fixité et généralité. Dans ce cas, l'employeur ne peut revenir sur le versement de la prime sauf à dénoncer l'usage. L'usage continue à s'appliquer, tant qu'il n'a pas été régulièrement dénoncé.

CONSTANCE

L'usage est constant lorsque le paiement est régulier depuis plusieurs années, et non aléatoire.

La prime versée une seule fois ne présente pas le caractère de constance.

Cass. 12 novembre 1987 - Bull. civ. V n° 639

GÉNÉRALITÉ

La prime doit être versée à tout le personnel d'une entreprise ou d'un établissement ou à une catégorie au moins du personnel.

FIXITÉ

La prime doit être établie selon des règles précises et des critères fixes. Ce n'est pas le cas d'une prime dont le montant est fonction d'éléments subjectifs et discrétionnaires, non déterminés à l'avance.

Une prime versée à la suite d'un usage revêt un caractère obligatoire pour l'employeur, qui ne peut unilatéralement la supprimer, la réduire ou l'assortir de conditions nouvelles.

DÉNONCIATION DE L'USAGE

La dénonciation ou la modification d'un usage instauré dans l'entreprise, sont opposables au salarié à moins que ces dispositions aient été intégrées dans le contrat de travail.

L'employeur peut dénoncer l'usage dans les conditions :

- le délai de prévenance pour la dénonciation doit être suffisant pour permettre des négociations ;
- les salariés doivent être informés individuellement de la dénonciation ;
- les représentants du personnel doivent également être informés ;
- l'employeur n'est pas tenu de motiver la dénonciation. Toutefois, la dénonciation est considérée comme nulle si le motif qui a entraîné la décision est illicite.

Exemple

Dénonciation d'un usage pour tenter de faire échec au droit de grève.

Cass. soc. 13 février 1996 - SA CFTA c/ Hamid

☞ Lorsque la dénonciation de l'usage est irrégulière, la remise en cause d'une prime n'est pas opposable au salarié. Ce dernier peut donc en réclamer le paiement.

Cass. soc. 27 mai 1997 - Barrège c/ Sté Jacob Delafon

CONCLUSION D'UN ACCORD COLLECTIF

La signature d'un accord collectif met un terme à l'usage sur les points désormais résolus par cet accord.

Cass. soc. 25 janvier 1995 - Bull. civ. V, n° 40

Lorsqu'un accord collectif, ayant le même objet qu'un usage d'entreprise, est conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, cet accord met fin à l'usage.

Cass. soc. 9 juillet 1996 - Roche c/ Régie des Transports de la Côte-d'Or

La structure de la rémunération résultant d'un accord collectif dénoncé constitue à l'expiration des délais prévus par l'article L. 1226-16 du Code du travail, un avantage individuel acquis qui est incorporé au contrat de travail des salariés employés par l'entreprise à la date de dénonciation.

L'employeur ne peut la modifier sans l'accord de chacun de ces salariés.

Cass. soc. 1^{er} juillet 2008 FP-PBR

ENGAGEMENT UNILATÉRAL DE L'ENTREPRISE

Lorsqu'elle est payée en exécution d'un engagement unilatéral de l'employeur, une prime constitue un élément du salaire et est obligatoire pour l'employeur dans les conditions fixées par cet engagement, peu importe son caractère variable.

Cass. soc. 5 juin 1996 - Anthony c/ Sté Ascométal

Cass. soc. 28 octobre 1997 - Pauget et autres c/ SNC Sohito Alliance Trois Rivières

Primes soumises à condition

L'employeur est en droit de subordonner le versement de primes ou d'éléments de salaire aux conditions de son choix dans la mesure où celles-ci sont licites.

Tel n'est pas le cas lorsque les conditions portent atteinte aux libertés et droits fondamentaux du salarié parmi lesquels se trouve le principe de la liberté du travail.

Exemple

Un employeur ne peut subordonner le maintien du droit à une prime de fin d'année à la présence de ce salarié dans l'entreprise au 30 juin de l'année suivant le versement de cette prime.

Cass. soc. 18 avril 2000 - SA Rehav Industrie c/ Klein

Lorsque le versement de l'avantage est subordonné au respect de certaines conditions (*exemple : situation économique de l'entreprise*), l'employeur peut en suspendre l'exécution si une des conditions fait défaut.

Cass. soc. 18 mars 1997 - Aumont et autres c/ SA Tolauri

L'engagement unilatéral de l'employeur reste applicable dès lors qu'il n'a pas été régulièrement dénoncé.

Cass. soc. 26 mars 1997 - Société DADSO c/ Peyret

CAS PARTICULIERS

SALARIÉS À TEMPS PARTIEL

■ primes et indemnités :

Les salariés à temps partiel doivent bénéficier proportionnellement des primes de vacances et de fin d'année prévues par un accord d'entreprise en l'absence, dans celui-ci, de dispositions plus favorables accordant la prime entière aux salariés à temps partiel.

Cass. soc. 26 février 1997 - Sté des Forges de Bologne c/ Clerc et autres

■ gratification de fin d'année :

Une gratification de fin d'année, assise sur l'horaire de base, doit être calculée pour le salarié à temps partiel en prenant en compte les heures complémentaires éventuellement effectuées sans qu'il y ait lieu de rechercher si, pour les salariés à temps complet, les heures supplémentaires sont ou non exclues de l'assiette de cette gratification.

Cass. soc. 21 mai 2002 - SAS OCP Répartition c/ Boisard

Sortie en cours d'année (fin de contrat)

■ sommes ayant le caractère de libéralités : le salarié n'a aucun droit au versement de la prime ;

■ primes résultant d'un usage ou d'un texte (convention collective, contrat de travail) :

■ le texte ou l'usage n'apporte aucune précision sur le départ en cours d'année : la prime n'est pas due si le versement est postérieur au départ.

Cass. ass. plén. 5 mars 1993 - Bull. cass. V, n° 6

Cass. soc. 28 mai 2003 - Société Beuillet c/ Maerten

■ le paiement de la prime est subordonné à une condition expresse de présence à la date de versement : dans ce cas, lorsque le salarié est présent dans la société au moment du versement, il possède un droit à la prime. S'il est absent, la prime peut lui être supprimée en tout ou partie,

■ le paiement prorata temporis est prévu par le texte ou usage : dans ce cas, le calcul de la prime est effectué prorata temporis. Il appartient au salarié d'en apporter la preuve.

Cass. soc. 30 juin 1998 - SA BTRI c/ Paradinas

Exemple

Prime annuelle versée en décembre - Départ du salarié le 31 mars de l'année. Le salarié a droit à un montant équivalent à 3/12^e de la prime.

■ la prime fait partie du salaire :

Lorsque le contrat de travail stipule, non pas une prime de 13^e mois, mais un salaire annuel fixé à 13 fois le salaire mensuel, le salarié quittant l'entreprise a droit à la partie de 13^e mois qui ne lui a pas été versée pendant son temps de présence.

Cass. soc. 19 décembre 1990 - Bull. cass. 90 V, n° 684

Exemple

Un salarié cadre quitte l'entreprise le 28 février 2015 (fin d'exécution du préavis), dans le cadre d'un licenciement. Son salaire est de 3 000 € par mois. Il bénéficie, par ailleurs, d'un 13^e mois dont le calcul est effectué de la façon suivante :

- base de calcul : dernier salaire mensuel ;
- démission ou licenciement : calcul prorata temporis.

CALCUL DE L'INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

Ancienneté	Montant de l'indemnité de licenciement
2 à 5 ans	1 mois
5 à 10 ans	2 mois
10 à 15 ans	3 mois
15 à 20 ans	4 mois
> à 20 ans	5 mois

Le salarié a **8 ans** d'ancienneté ; son salaire moyen est de **3 000 €**.

Son préavis prend fin le 28 février 2015 (voir bulletin ci-après).

Bulletin de salaire : PRIME DE FIN D'ANNÉE - LICENCIEMENT - Durée du travail à 35 heures

EXEMPLE :

Salarié cadre percevant un
salaire mensuel de
3 000 € et ayant 8 ans
d'ancienneté

13e MOIS :

$2/12 \times 3\,000 = 500 \text{ €}$

ICCP :

Règle du 1/10e :

$3\,000 \times 9/10 = 2\,700,00 \text{ €}$

BASE CSG / CRDS :

(brut * 0,9825) + cotisations
patronales de prévoyance :

$(6\,200 \times 0,9825) + 47,55$

= 6 136,97 €

BASE ASSURANCE

VIEILLESSE :

TA : 3 170 € (en 2015)

TAUX ACCIDENT DU

TRAVAIL :

Il est fixé à 1,20 % pour cette

BASE CHÔMAGE(TB) :

TB : $6\,200 - 3\,170 = 3\,030 \text{ €}$

AGIRC :

TB : $3\,500 - 3\,170$

= 330 €

AGIRC, APEC :

Sommes isolées : 2 700 €

CET :

$3\,000 + 500 = 3\,500 \text{ €}$

NET :

Brut Sécurité sociale - total des
retenues salariales

NET À PAYER :

Net + indemnité de licenciement

NET IMPOSABLE :

Net + CSG/CRDS
non déductible

BULLETIN DE SALAIRE					
SALARIÉ			EMPLOYEUR		
Nom et Prénom :			Nom ou Raison sociale :		
Adresse :			Adresse :		
N° SS :			N° SIRET :		APE :
Emploi :			URSSAF :		
Coefficient :			Convention collective :		
Période du : 1 au 28.02.2015			Date de la Paie : 01.03.2015		
SALAIRE (Base 151,67 H)		3 000,00			
13e mois		500,00			
ICCP		2 700,00			
SALAIRE BRUT		6 200,00			
COTISATIONS SOCIALES	BASE	CHARGES SALARIALES		CHARGES PATRONALES	
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT
CRDS & CSG	6 136,97	2,90%	177,97		
CSG	6 136,97	5,10%	312,99		
ASSURANCE MALADIE	6 200,00	0,75%	46,50	12,80%	793,60
CONTRIB.SOLIDARITE	6 200,00			0,30%	18,60
ASS VIEILLESSE DÉPLAFONNÉE	6 200,00	0,30%	18,60		
ASSURANCE VIEILLESSE					
TA	3 170,00	6,85%	217,15	8,50%	269,45
Totalité	6 200,00			1,80%	111,60
ALLOCATIONS FAMILIALES	6 200,00			3,45%	213,90
ALLOCATIONS FAMILIALES	6 200,00			1,80%	111,60
ACCIDENT DU TRAVAIL	6 200,00			1,20%	74,40
FNAL	6 200,00			0,50%	31,00
VERSEMENT TRANSPORT	6 200,00			2,70%	167,40
CHÔMAGE/FNGS					
TA	3 170,00	2,40%	76,08	4,30%	136,31
TB	3 030,00	2,40%	72,72	4,30%	130,29
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE					
ARRCO TA	3 170,00	3,10%	98,27	4,65%	147,41
AGIRC TB	330,00	7,80%	25,74	12,75%	42,08
AGIRC (Sommes isolées)	2 700,00	7,80%	210,60	12,75%	344,25
AGFF TA	3 170,00	0,80%	25,36	1,20%	38,04
AGFF TB	330,00	0,90%	2,97	1,30%	4,29
AGFF (Sommes isolées)	2 700,00	0,90%	24,30	1,30%	35,10
CET	3 500,00	0,13%	4,55	0,22%	7,70
CET (Sommes isolées)	2 700,00	0,13%	3,51	0,22%	5,94
APEC TA	3 170,00	0,024%	0,76	0,036%	1,14
APEC TB	330,00	0,024%	0,08	0,036%	0,12
APEC (Sommes isolées)	2 700,00	0,024%	0,65	0,036%	0,97
PRÉVOYANCE					
TA	3 170,00	0,50%	15,85	1,50%	47,55
TOTAL DES RETENUES			1 334,64		2 732,73
NET			4 865,36		
INDEMNITÉ LICENCIEMENT			6 000,00		
NET À PAYER			10 865,36		
CRDS & CSG			177,97		
NET IMPOSABLE			5 043,33		
Payé le :			Par virement du :		
<i>Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée</i>					

