

SALAIRE

GÉNÉRALITÉS

Le Code de la Sécurité sociale définit l'assiette de cotisations dans son article L. 242-1.

Pour le calcul des cotisations des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales, sont considérées comme rémunérations toutes les sommes versées aux salariés en contrepartie ou à l'occasion du travail, notamment :

- les salaires ou gains ;
- les indemnités de congés payés ;
- le montant des retenues pour cotisations salariales ;
- les indemnités, primes, gratifications et tous autres avantages en argent ;
- les avantages en nature ;
- ainsi que les sommes perçues directement ou par l'entremise d'un tiers à titre de pourboires.

En règle générale, toutes les sommes versées aux salariés, en contrepartie ou à l'occasion d'un travail, dont l'exclusion de l'assiette n'est pas expressément prévue par un texte, sont soumises à cotisations, à l'exception des sommes ayant le caractère :

- de dommages et intérêts ;
- de frais professionnels ;
- de secours.

SALAIRE DE BASE ET MAJORATIONS LÉGALES OU CONVENTIONNELLES

Le salaire de base est soumis à cotisations ainsi que les majorations légales ou conventionnelles.

MAJORATIONS POUR HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire dont le taux est fixé par une convention ou un accord de branche étendu. Le taux ne peut être inférieur à **10 %**.

Taux

Huit premières heures supplémentaires

À défaut de convention ou d'accord, les huit premières heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de **25 %**, soit en cas d'horaire hebdomadaire fixé à **35 heures**, de la **36^e** heure à la **43^e** heure.

Heures suivantes

Au-delà de huit heures, les heures supplémentaires donnent lieu à un taux de majoration prévu par convention ou accord avec un minimum de **10 %**. À défaut, le taux de majoration est de **50 %**.

Exemple

Un salarié dont le taux horaire s'établit à 10 € par heure bénéficie de la majoration prévue par la convention ou l'accord de branche étendu avec un minimum de 10 %. Le salarié doit par conséquent bénéficier d'un taux horaire minimum de 11 €.

À défaut d'accord, son taux horaire s'établira à :

- de la 36^e à la 43^e heure incluse : 12,56 € ;
- de la 44^e à a 48^e heure incluse : 15 €.

☞ *L'organisation horaire dans l'entreprise (annualisation/modulation) peut amener l'entreprise à décaler le seuil de déclenchement des heures supplémentaires.*

Heures complémentaires

Les heures complémentaires effectuées dans la limite de **10 %** de la durée fixée au contrat de travail des temps partiels font l'objet d'une majoration de salaire de **10 %**.

Les heures complémentaires travaillées au-delà de **10 %** de la durée fixée au contrat, et dans la limite du tiers, sont majorées de **25 %**. Cependant, une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir un taux de majoration différent (plus faible ou plus élevé que **25 %**), d'au moins **10 %**.

REPOS COMPENSATEUR DE REMPLACEMENT

À défaut de majorations légales, la convention ou un accord collectif étendu d'entreprise ou d'établissement peut prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires ainsi que des majorations par un repos équivalent.

Exemple

Dans le même exemple que précédemment, les heures effectuées entre la 36^e et la 43^e heure ne seront pas rémunérées mais donneront lieu à un repos de : 1 heure x 125 % = 1 heure et 15 minutes.

MAJORATIONS POUR HEURES DE NUIT OU TRAVAIL DU DIMANCHE ET JOURS FÉRIÉS

Travail du dimanche

À défaut de majorations légales, la convention collective peut prévoir une majoration du taux horaire pour les heures effectuées le dimanche.

Exemple

Majoration de 25 %.

MAJORATION LÉGALE

Dans les établissements de commerce de détail où le repos hebdomadaire a lieu normalement le dimanche, ce repos peut être supprimé les dimanches désignés, pour chaque commerce de détail, par décision du maire. Le nombre de ces dimanches ne peut excéder cinq par an.

À Paris, cette décision est prise par le préfet de Paris.

Article L. 3122-36 du Code du travail

Dans ce cas, chaque salarié privé de repos dominical perçoit une rémunération au moins égale au double de la rémunération normalement due pour une durée équivalente, ainsi qu'un repos compensateur équivalent en temps.

Article L. 3122-37 du Code du travail

Périmètre d'usage de consommation exceptionnelle

Dans les unités urbaines de plus de **1 000 000** d'habitants, le repos hebdomadaire peut être donné, après autorisation administrative, par roulement.

Cette autorisation peut concerner tout ou partie du personnel, travaillant dans un établissement de vente au détail qui met à disposition des biens et des services.

Cet établissement doit être situé dans un périmètre d'usage de consommation exceptionnel caractérisé :

- par des habitudes de consommation dominicale ;
- l'importance de la clientèle concernée ;
- et l'éloignement de celle-ci de ce périmètre.

Article L. 3132-25-1 du Code du travail

L'autorisation est accordée au vu d'un accord collectif ou, à défaut, d'une décision unilatérale de l'employeur prise après référendum.

La décision de l'employeur approuvée par référendum fixe les contreparties accordées aux salariés privés du repos dominical ainsi que les engagements pris en termes d'emploi ou en faveur de certains publics en difficulté ou de personnes handicapées.

Dans ce cas, chaque salarié privé du repos du dimanche bénéficie d'un repos compensateur et perçoit pour ce jour de travail une rémunération au moins égale au double de la rémunération normalement due pour une durée équivalente.

Article L. 3132-25-3 du Code du travail

MAJORATION AU TITRE DES JOURS FÉRIÉS

1^{er} mai

Les heures travaillées le jour du 1^{er} mai sont majorées à **100 %**.

Autres jours fériés

La loi ne prévoit aucune majoration de salaire mais certaines conventions collectives peuvent contenir des dispositions plus favorables.

Travail de nuit

Est considéré comme travail de nuit, le travail effectué entre **21 heures et 6 heures**.

En l'absence de majorations légales, la convention collective peut prévoir des dispositions particulières concernant la rémunération du travail de nuit.

Exemple

Prime fixée à 25 % du taux horaire du salarié pour chaque heure de travail effectuée entre 21 heures et 6 heures du matin.

Jeunes travailleurs

L'employeur ne peut employer des jeunes de moins de **18 ans** à des travaux compris entre :

- **20 h et 6 h** du matin pour les jeunes de moins de **16 ans** ;
- **22 h et 6 h** pour les jeunes entre **16 et 18 ans**.

Temps passé à la douche sur le lieu de travail

Le temps de douche est rémunéré au taux horaire normal, mais n'est pas décompté du temps de travail effectif.

Article R. 3121-2 du Code du travail

Le paiement du temps de douche doit apparaître clairement sur le bulletin de paie.

Exemple

Des salariés conducteurs de camions transportant des déchets industriels effectuent des travaux insalubres ou salissants. Ces travaux nécessitent la prise d'une douche quotidienne. Les salariés intéressés doivent être payés du quotidien des douches au tarif normal des heures de travail.

Cass. soc. 17 octobre 2007