

montant, le/la salarié·e peut exiger d'être payé·e en espèces. Le salaire peut également être payé au moyen de dispositifs particuliers : chèque emploi service universel ; chèque emploi associatif ; chèque emploi TPE ou titre emploi entreprise (TEE) pour les entreprises de moins de 11 salariés ayant recours à des emplois occasionnels.

Comment vérifier les sommes versées ? Comment réclamer ?

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

En cas de non-paiement de tout ou partie du salaire, le/la salarié·e dispose d'un recours devant le conseil de prud'hommes. L'action en justice peut porter sur les trois dernières années précédant le recours ou sur les trois années précédant la rupture si le contrat de travail est terminé.

C'est dans ces mêmes délais que se prescrit la demande de remboursement d'un salaire versé en trop au/à la salarié·e par son employeur (action en «répétition» des salaires).

En cas de défaillance de l'employeur (redressement, liquidation), le paiement des salaires est garanti par le Régime de Garantie des Salaires (les «AGS»).

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/conventions collectives (majoration pour heures supplémentaires, ancienneté, 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.

L'ensemble des fiches «Connaître ses droits pour les faire appliquer» est disponible à cette adresse :
<https://www.solidaires.org/-Les-fiches-Connaitre-ses-droits->

Solidaires, un outil au service des salarié·e·s... 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 salarié·e·s 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·e·s, chômeur·euse·s, 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 !

Contacter Solidaires :
Dans votre département : <https://solidaires.org/se-syndiquer/les-solidaires-locaux/>
Dans votre secteur professionnel : <https://solidaires.org/se-syndiquer/les-syndicats/>

Le salaire en 5 questions



Comment est fixé le salaire de base ?

Le salaire de base est fixé librement entre l'employeur et le/la salarié·e, soit par le contrat de travail, soit par décision de l'employeur (usages, directives, barème d'entreprise, notes d'information...) mais les règles légales (SMIC) et conventionnelles (conventions collectives) doivent être respectées.

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 (pourcentage sur les ventes, travail à la pièce...) ;
- au forfait. Dans ce cas, une convention de forfait entre le/la salarié·e (le plus souvent cadre) et l'employeur doit obligatoirement être écrite, précise, et quantifiée.

La rémunération mensuelle est indépendante du nombre de jours travaillés, c'est la mensualisation. Pour un horaire à temps plein, la rémunération se calcule en multipliant le montant du salaire à l'heure (taux horaire) par 151,67 heures, ce nombre d'heures mensualisées correspond aux 52/12ème (52 semaines par an divisées par 12 mois) multiplié par la durée légale de 35 heures par semaine.

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 la Sécurité sociale, assurance chômage, caisse de retraite, mutuelle et prévoyance, CSG et CRDS) et la valeur des éventuels avantages en nature (repas fourni par l'employeur sur place par exemple). Les montants du salaire net et du salaire brut figurent sur le bulletin de paie.

Le salaire de base peut-il être modifié ?

Toute volonté de modification unilatérale du salaire par l'employeur constitue une modification du contrat de travail. Si cette volonté se fonde sur un motif économique, le/la salarié·e a un mois pour répondre (15 jours en cas de redressement ou liquidation). Sa non-réponse vaut acceptation de la modification.

Si la demande ne se fonde pas sur un motif économique, l'employeur doit laisser un temps suffisant au/à la salarié·e pour répondre.

Sa non-réponse constitue un refus. Le refus d'une modification du salaire ne constitue jamais une faute. Face à ce refus, l'employeur peut soit renoncer à la modification.

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 favorables.

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/la destinataire-trice du salaire

- le/la salarié·e, majeur·e ou mineur·e émancipé·e ;
- le/la salarié·e mineur·e non émancipé·e si le/la représentant·e légal·e ne s'y est pas opposé·e ;
- un tiers autorisé par le/la salarié·e, c'est-à-dire muni d'une procuration datée et signée du/de la salarié·e et 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 ;
- à défaut de mensualisation, le salaire est versé deux fois par mois ;
- le salaire est versé un jour ouvrable, sauf en cas de paiement réalisé par virement ;
- certains éléments du salaire peuvent être versés avec une autre périodicité (prime de vacances, 13^e mois...) ;
- l'employeur doit verser un acompte au/à la salarié·e mensualisé·e qui en fait la demande.

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 le lieu 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 1500 € net par mois.

Si la somme due est inférieure ou égale à ce