



VOS DROITS ET OBLIGATIONS

# SALAIRE

ÉDITION 2018



339 970	373 967
56 969	804 029
817	1 296 731
58	1 859 317
6	2 499 808
	3 227 076
	4 050 935
	R 28 331

Start  
Cou

# SOMMAIRE

Salaire net - salaire brut : définition.....	2
La fixation du salaire.....	2
<b>1. Les salaires minima conventionnels</b> .....	2
<b>2. Le salaire minimum garanti</b> .....	3
Les éléments du salaire.....	3
<b>1. Salaire de base :</b> .....	3
<b>2. Heures supplémentaires (art. Lp. 221-3 et suivants) :</b> .....	4
<b>3. Primes et gratifications :</b> .....	4
<b>4 - Remboursement de frais professionnels :</b> .....	4
<b>5 - Avantages en nature :</b> .....	4
<b>6 - Retenues sur salaire :</b> .....	4
Le paiement du salaire.....	5
<b>3 - Réclamation :</b> .....	5
Les documents relatifs aux salaires.....	6

## SALAIRE NET - SALAIRE BRUT : DEFINITION

### Il convient de distinguer le salaire brut et le salaire net :

- Le salaire brut comprend le salaire de base et les compléments de salaire. Il ne comprend pas les remboursements de frais professionnels et les indemnités présentant le caractère de dommages-intérêts (ex. : l'indemnité de licenciement). Il sert de base pour le calcul des cotisations sociales.
- Le salaire net est la somme perçue par le salarié après déduction des cotisations sociales

## LA FIXATION DU SALAIRE

### Le salaire est fixé par l'employeur, sous réserve de :

- Respecter les règlements et conventions garantissant une rémunération minimale : salaire minimum garanti, grilles des salaires minima professionnels des conventions collectives, accords d'entreprise;
- Négocier chaque année les salaires effectifs dans l'entreprise lorsque celle-ci dispose d'une section syndicale au moins (art. Lp. 333-4) ;
- Respecter l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes (art. Lp. 141-1).

#### 1. Les salaires minima conventionnels

Les conventions et accords collectifs déterminent les salaires minima applicables à l'ensemble des salariés d'une branche d'activité ou d'une profession. Le montant des salaires est fixé par accord entre les syndicats d'employeurs et de salariés.

**a- Les salaires minima conventionnels sont établis en fonction des qualifications** professionnelles et notamment du coefficient hiérarchique affecté à chaque emploi,

<b>exemple :</b>	Manœuvre bâtiment	Valeur du point en vigueur	x	Coefficient hiérarchique	= Salaire mensuel minimum
------------------	----------------------	-------------------------------	---	-----------------------------	---------------------------

#### b- Les salaires minima peuvent être définis par des taux horaires :

<b>exemple :</b>	Taux horaire	x	169 heures (pour un horaire de 39 h par semaine)	= Salaire mensuel minimum
------------------	--------------	---	---	---------------------------

Le **salaire minimum** ainsi fixé pour chaque emploi représente le **salaire de base** auquel peut prétendre tout salarié de la profession.

Il sert parfois également de base de calcul pour certaines primes (primes d'ancienneté, d'assiduité), lorsqu'elles ne sont pas calculées à partir du salaire réel.

**N.B. :** Les salaires minima conventionnels ne sont pas toujours actualisés et peuvent être inférieurs au salaire minimum garanti. Dans ce cas, le salaire minimum garanti se substitue alors aux dits salaires conventionnels.

Sont interdites, dans les conventions et accords collectifs de travail, les clauses comportant des indexations sur le salaire minimum garanti (art. Lp. 142-4).

## 2. Le salaire minimum garanti

Le salaire minimum garanti est un minimum légal au-dessous duquel aucun salaire contractuel ne peut être fixé sous peine de sanctions pénales (art. R. 145-3) et civiles. Le S.M.G. est applicable à tous les salariés, sauf pour les salariés du secteur agricole qui relèvent du salaire minimum agricole garanti.

- a. **Rôle** : Assurer aux salariés un minimum de revenu et leur garantir le maintien de leur pouvoir d'achat par rapport à l'évolution des prix.
- b. **Montant du salaire minimum garanti** : Lorsque l'indice officiel du coût de la vie en Nouvelle-Calédonie augmente de 0,5 %, celui-ci augmente dans la même proportion. Le salaire minimum garanti horaire s'élève à 715,17 CFP et le salaire minimum agricole garanti horaire à 607,89 au 1er novembre 2007.
- c. **Fixation** : Le salaire minimum garanti est fixé par arrêté du gouvernement après consultation de la commission consultative du travail.
- d. **Rémunération mensuelle minimale** (art. Lp. 142-5 et Lp. 142-6) : Tout salarié, à l'exception des apprentis, a droit à une rémunération mensuelle minimale égale au produit du salaire minimum garanti horaire par la durée légale hebdomadaire. L'infraction à cette règle est punie de la peine d'amende prévue pour les contraventions de 5ème classe.

## LES ELEMENTS DU SALAIRE.

### 1. Salaire de base :

Il est déterminé en fonction du temps de travail et éventuellement du rendement.

Dans les professions où les salaires restent définis par des taux horaires, la rémunération mensuelle d'un salarié à temps plein pour un horaire hebdomadaire de 39 heures se calcule en multipliant le taux horaire par  $169 (39 \times 52) / 12 = 169$ .

**a - Principe de la mensualisation** : La rémunération mensuelle est indépendante du nombre de jours effectivement travaillés dans le mois. Le paiement mensuel a pour but de neutraliser la répartition inégale des jours entre les douze mois de l'année (art. Lp. 143-2 alinéa 1).

### b - Comment calculer votre horaire mensuel à partir de l'horaire hebdomadaire?

$$\text{Horaire mensuel} = \frac{\text{Horaire hebdomadaire} \times 52 \text{ semaines}}{12 \text{ mois}}$$

Sont exclus de la mensualisation : Les saisonniers, les intermittents et les intérimaires ainsi qu'aux salariés travaillant à domicile (art. Lp. 143-2 alinéa 4).

### c. Caractéristiques du salaire mensuel :

- Les heures supplémentaires s'ajoutent ;
- Les heures non travaillées sont retranchées ;
- Le salarié mensualisé bénéficie en outre :
  - Du paiement des jours fériés chômés (art. R. 143-2) ;
  - De l'indemnisation de certains jours d'absence : maladie, accident du travail.

## 2. Heures supplémentaires (art. Lp. 221-3 et suivants) :

**Les heures effectuées au-delà de la durée légale de 39 heures par semaine donnent lieu à une majoration de salaire (art. Lp. 221-4) :**

- 25 % pour les heures effectuées au-delà de la 39<sup>ème</sup> heure jusqu'à la 47<sup>ème</sup> heure comprise,
- 50 % à partir de la 48<sup>ème</sup> heure

La majoration est calculée sur le salaire de base et sur les primes inhérentes à la nature du travail (prime de danger, prime d'insalubrité, ainsi que les primes individuelles de rendement).

Les conventions et accords collectifs peuvent prévoir une majoration de salaire pour les heures effectuées de manière exceptionnelle, soit pendant un jour férié ou un jour de repos hebdomadaire, soit au cours de la nuit.

## 3. Primes et gratifications :

Elles sont nombreuses et variables ; prime d'ancienneté, d'assiduité, prime de fin d'année, 13<sup>ème</sup> mois, prime de rendement, participation aux résultats, etc...

- Leur attribution** est généralement prévue dans les conventions collectives, les accords d'entreprise ou les contrats de travail individuels. Elles sont alors obligatoires et ont le caractère de salaire. Elles sont donc soumises à cotisations sociales.
- Leur versement** peut résulter parfois d'un simple accord verbal ou d'un usage dans l'entreprise.
  - Lorsqu'elles sont versées régulièrement à tout le personnel ou à toute une catégorie de personnel et lorsqu'elles sont toujours calculées selon les mêmes modalités, elles constituent des compléments de salaire et sont soumises aux cotisations sociales ;
  - Si un de ces trois critères n'est pas rempli, il s'agit de libéralités dont l'attribution est aléatoire. Elles ne peuvent constituer un avantage acquis, mais restent soumises à cotisations sociales.

**N.B. :** Les sommes distribuées aux salariés en application d'un accord d'intéressement n'ont pas le caractère d'élément du salaire (art. Lp. 361-4).

## 4 - Remboursement de frais professionnels :

Ces sommes servent à compenser des frais inhérents à la fonction ou à l'emploi. Elles n'ont pas le caractère de salaire et ne sont pas soumises à cotisations sociales. Ex : Indemnités de transport, primes de panier, de salissure, d'outillage. . .

## 5 - Avantages en nature :

Constituent des avantages en nature les prestations fournies gratuitement par l'employeur ou moyennant une participation modique du salarié, inférieure à leur valeur réelle (ex : logement, fourniture de nourriture).

Ce sont des accessoires du salaire à condition qu'ils ne correspondent pas à des frais professionnels imposés au salarié par ses conditions d'emploi.

## 6 - Retenues sur salaire :

Elles peuvent être :

- **périodiques** : ex : cotisations sociales : C.A.F.A.T., mutuelle, retraites complémentaires, contribution exceptionnelle de solidarité,
- **ou exceptionnelles** : ex : saisie-arrêt sur salaire.

### 1 - Périodicité :

Tous les salariés doivent être payés au moins une fois par mois (art. Lp. 143-2). Les salariés non mensualisés doivent être payés au moins deux fois par mois, à 16 jours d'intervalle ( art. Lp. 143-4).

Il n'est pas obligatoire que le paiement intervienne le premier ou le dernier jour du mois, sauf si la convention collective applicable dans l'entreprise le prévoit. Il suffit que le jour de paiement soit fixé une fois pour toute et respecté par l'employeur. L'A.I.T. par exemple, prévoit le paiement au plus tard huit jours ouvrables après la fin du mois de travail ouvrant droit au salaire.

### 2 - Mode de paiement :

#### Le salaire doit être payé soit (art. Lp. 143-1) :

- en espèce ;
- par chèque ;
- par virement bancaire ou postal.

#### a. Acompte - Avance :

- Un acompte doit être versé, à la demande du salarié (art. Lp. 143-2 alinéa 3). Il est consenti sur la paie du mois en cours et correspond à un travail déjà effectué : pour une quinzaine à la moitié de la rémunération mensuelle.
- Il est interdit de payer le salaire en nature, à partir de dépenses directes que le personnel pourrait faire en achetant dans le magasin de son employeur, ou dans un magasin choisi par ce dernier (art. Lp. 144-10). L'acompte est le paiement anticipé de tout ou partie du salaire dû pour le travail en cours.
- L'avance est le paiement anticipé d'une partie du salaire qui sera dû pour un travail qui n'est pas encore effectué. L'employeur qui a fait une avance en espèces au salarié ne peut se rembourser que par retenues successives en respectant une limite de 1/10e de chaque paie (art. Lp. 144-12).

#### b. Remboursement :

La compensation entre salaire et dette du salarié est en principe interdite.

Cependant, la compensation est autorisée dans les cas suivants (art. Lp. 144-11) :

- fourniture d'outils et d'instruments nécessaires au travail ;
- fourniture de matières ou matériaux dont le salarié à la charge ou l'usage ;
- sommes avancées pour l'achat de ces matières ou matériaux dont le salarié à la charge ou l'usage.

### 3 - Réclamation :

L'acceptation d'un bulletin de paie sans protestation, ni réserve, ne retire pas au salarié la possibilité de contester par la suite les salaires perçus (art. Lp. 143-7). Les réclamations concernant les salaires peuvent être faites pendant 5 ans (délai de prescription prévu par l'art. 2277 du Code Civil).

En cas de non-paiement total ou partiel du salaire, le salarié peut s'adresser au Tribunal du Travail pour en obtenir le paiement.

L'action en paiement du salaire se prescrit par 5 ans (art. Lp. 143-8).

### 1 - Le bulletin de paie :

Il accompagne le paiement du salaire. Il est obligatoire (art. Lp. 143-6 alinéa 1) et doit comporter impérativement certaines mentions.

La signature du bulletin de paie par le salarié sert à établir que la somme reçue correspond bien au montant net à payer y figurant (art. Lp. 143-6 alinéa 2).

**ATTENTION** : Les bulletins de paie doivent être conservés. Il est conseillé de n'adresser que des photocopies lorsque la présentation de ceux-ci est exigée par un organisme.

### 2 - Le livre de paie :

Sa tenue est obligatoire et doit obéir à certaines règles (art. R143-3 et R. 143-4). Toutes les mentions obligatoires figurant sur le bulletin de paie doivent être reportées sur le livre de paie.

Il doit être tenu à la disposition de l'inspecteur du travail à tout moment pour consultation.

L'employeur doit le conserver pendant 5 ans à dater de sa clôture.

Les employeurs peuvent lui substituer des supports, notamment.

### 3 - Sanction :

Les manquements aux dispositions relatives au bulletin de paie et à la tenue du livre de paie sont passibles des peines d'amende prévues pour les contraventions 3ème classe. Les amendes seront appliquées autant de fois qu'il y aura de travailleurs concernés. (art. R. 145-3).