

# Droit du travail - Transcription vidéo - Les règles générales de la rémunération

---

*Ce cours vous est proposé par Cécile CASEAU-ROCHE, Maître de conférence, Université de Bourgogne et Jean-Michel DORLET, juriste chargé d'enseignement, Université de Bourgogne et par AUNEGe, l'Université Numérique en Économie Gestion.*

---

## **Cécile Caseau-Roche**

Bonjour. Bienvenue sur cette nouvelle séquence consacrée à la rémunération du travail et plus particulièrement sur les règles générales. L'objectif est de connaître la composition de la rémunération, c'est à dire les salaires et les dividendes du travail, et ensuite déterminer le régime.

Il est nécessaire, en guise d'introduction, d'expliquer que le salaire c'est la contrepartie du travail fourni. Rappelons en effet que le contrat de travail est un contrat synallagmatique. On verra dans un instant les subtilités de langage entre salaire, rémunération et revenus. La question est importante de savoir si l'employeur peut individualiser ou non la rémunération. Dans une deuxième séquence, nous verrons que l'individualisation est possible, à condition toutefois de respecter les règles de non-discrimination et d'égalité de traitement.

La qualification est importante puisqu'elle détermine les règles applicables. En effet, il sera important de savoir si oui ou non c'est du salaire pour savoir s'il y a des charges sociales pour l'employeur et pour le salarié. Par ailleurs, l'enjeu est important pour connaître le régime fiscal, notamment l'impôt sur le revenu.

## **Jean-Michel Dorlet**

Ce qui concerne, la rémunération est important pour chacune des deux parties au contrat. Pour l'employeur, ce sera notamment très important de pouvoir maîtriser sa masse salariale. Pour le salarié, il s'agit de garantir son pouvoir d'achat.

Alors voyons la composition de la rémunération. Il faut distinguer plusieurs choses. Tout d'abord, le salaire de base, qui est la contrepartie de la prestation de travail.

Mais il y a également d'autres avantages et accessoires qui vont être payés en raison de l'emploi occupé par le salarié, directement ou non, en espèces ou en nature. Enfin, il y a la possibilité pour le salarié de bénéficier des dividendes du travail.

Voyons dans un premier temps ce qui concerne le salaire de base et ses accessoires. Alors tout d'abord le salaire de base.

Il y a plusieurs modes de fixation du salaire de base : le mode traditionnel et le salaire horaire, un salaire au temps. Mais il est possible également d'avoir un salaire au rendement. On pense par exemple à une commission. Le salaire est composé du salaire brut avant déduction de ce qui concerne les cotisations sociales, ce qui relève de la sécurité sociale, et des prestations sociales qui peuvent être par ailleurs payées aux salariés.

Le salaire de base est négocié ou alors fixé par l'employeur à la conclusion du contrat et il peut être modifié tout au long de la durée de celui-ci. Il faut rappeler que le calcul de la rémunération doit être communiqué par l'employeur au salarié.

Ensuite, il y a les avantages en nature.

Il s'agit de fournir au salarié un bien ou de mettre à disposition un service. On pense par exemple à une voiture de fonction ou à un logement. Ces avantages en nature ne compensent pas des charges particulières liées à l'exercice de l'emploi. Par contre, le salarié en bénéficie. Il faut effectivement pouvoir les évaluer et cette évaluation se fera au réel ou forfaitairement. Enfin, ces avantages en nature supportent des cotisations sociales.

### **Cécile Caseau-Roche**

Un autre accessoire au salaire, ce sont les primes.

Alors les primes peuvent avoir des objectifs très différents. Elles peuvent compenser des sujétions, par exemple la prime de pénibilité. Elles peuvent aussi tenir compte de l'ancienneté ou de l'expérience. Elles peuvent aussi récompenser un mérite en particulier. Mais ça peut être également pour marquer un événement, comme une prime de Noël. Ces primes sont versées en vertu de différents textes. Ça peut être un accord d'entreprise ou un accord de branche qui prévoit le versement d'une prime. Le contrat de travail, bien sûr, peut prévoir différentes primes. Ça peut être également un usage d'entreprise qui fait qu'on verse une prime, mais ça peut être également l'employeur qui, par une décision unilatérale, décide d'octroyer une prime à un salarié.

Lorsqu'il y a plusieurs textes qui prévoient le versement d'une prime se pose alors la question du concours des primes.

Sur ce point, la jurisprudence est venue apporter des clarifications du concours des primes contractuelles et conventionnelles. Prenons l'exemple le contrat de travail prévoit une prime de fidélité et l'accord conventionnel prévoit une prime d'ancienneté. Elles peuvent, même si le nom est différent, avoir le même objet. Dans ce cas, selon la Cour de cassation, lorsque les primes ont le même objet ou la même cause, il n'y a pas de cumul des primes. L'employeur devra verser le montant le plus favorable, sauf stipulation contraire.

Récemment, le législateur a instauré la prime de partage de valeur, la PPV pour les initiés. C'est donc la loi exceptionnelle sur le pouvoir d'achat d'août 2022 qui a en réalité renforcé la prime Macron qui avait été mise en place suite à la crise des gilets jaunes. Donc c'était une prime initialement versée à la charge de l'employeur sur la base du bénévolat à hauteur de 1 000 €. Cette prime a été renforcée puisque désormais le montant maximum est de 3 000 €, voire 6 000 € en cas d'accord collectif. Alors, cette prime peut être versée soit par le biais d'un accord collectif, soit par décision unilatérale de l'employeur. Le montant maximum, c'est 3 000 €, mais l'employeur peut fixer des conditions d'éligibilité pour l'octroi de cette prime avec des montants différents. Il est évident que cette prime de partage de valeur est accompagnée d'un certain nombre d'avantages fiscaux puisqu'il y a une exonération d'impôt sur le revenu pour les salariés dont le montant de la rémunération est inférieur à trois fois le SMIC. Et la prime fera l'objet d'une déduction de charges sociales. Il reste à savoir si les employeurs vont ou non la verser. Les premiers accords qui sont sortis montrent que le montant moyen de la prime est de 960 €.

### **Jean-Michel Dorlet**

Finissons par les pourboires.

C'est une tradition qui tend à se perdre, mais elle perdure dans certains secteurs, notamment la restauration, les services comme la livraison par exemple. Les pourboires peuvent être facultatifs, mais ils peuvent être aussi obligatoires. C'est le cas lorsqu'ils sont

compris dans la note. Ils sont généralement attribués à la personne qui les reçoit, mais ils peuvent être centralisés et rétrocédés à l'ensemble du personnel intégralement. Les pourboires étant généralement payés en liquide, il peut y avoir un risque d'échappement à la déclaration fiscale.

Venons-en maintenant à ce que le Code du travail dénomme le dividende du travail. Ce sont un certain nombre de dispositifs, parmi lesquels l'intéressement, la participation et l'épargne salariale.

Commençons par la participation.

Il s'agit d'associer les salariés aux bénéfices de l'entreprise.

La participation est obligatoire dans les entreprises de 50 salariés et plus. Elle est instituée normalement par un accord collectif négocié dans l'entreprise et dénommé accord de participation. Et à défaut, un régime obligatoire est prévu dans le Code du travail.

Quel est le régime de la participation ?

Tout d'abord, les conditions pour en bénéficier doivent être fixées dans l'accord de participation avec une exigence : c'est que s'il y a des critères d'ancienneté, il faut avoir au moins 6 mois de présence dans l'entreprise. Une réserve de participation doit être prévue. La prime de participation doit être définie dans l'accord et la participation au résultat fait l'objet d'une perception immédiate ou d'un blocage. Elle peut être conservée et dans ce cas, le salarié bénéficie d'une exonération d'impôt sur le revenu pendant une durée de 5 ans s'il veut une exonération totale ou de 3 ans pour une exonération partielle. Si rien n'est prévu par accord collectif, la durée sera de 8 ans. La participation au résultat est soumise à la CSG et à la CRDS. Enfin, pour un certain nombre d'événements particuliers, il est possible de la débloquer de manière anticipée. Prenons l'exemple de l'arrivée d'un troisième enfant ou de la survenue d'un divorce ou d'une situation de surendettement.

## **Cécile Caseau-Roche**

À côté de la participation, il y a l'intéressement.

Grande différence entre les deux, c'est que la participation est obligatoire, alors que l'intéressement est facultatif. Ceci étant, depuis plusieurs années, le législateur met en place un certain nombre de dispositifs pour encourager les employeurs à mettre de l'intéressement dans les entreprises.

Il s'agit d'un dispositif d'épargne salariale dont l'objectif est de verser une prime au salarié en fonction des résultats ou des performances de l'entreprise.

Dans l'accord qui va mettre en place l'intéressement, on précisera alors ce qui va déclencher l'intéressement. Ça peut être par exemple un seuil en fonction des résultats atteints par les salariés. L'intéressement en général est mis en place par un accord d'intéressement. Mais la loi prévoit également la possibilité d'une décision unilatérale de l'employeur. La durée de l'accord est normalement sur une période de 1 à 5 ans.

Rentrons plus particulièrement dans le régime.

Le montant de l'intéressement peut être très variable selon les entreprises. Il est en fonction soit des résultats, soit des performances de l'entreprise. C'est l'accord qui déterminera quel peut être ce montant qui peut atteindre des sommes importantes. La formule de calcul est fixée par l'accord d'intéressement, à défaut de façon unilatérale par l'employeur.

Deux façons de verser la prime d'intéressement : soit elle est versée immédiatement, soit elle est placée sur un plan d'épargne où elle est bloquée. La différence entre les deux, c'est que lorsqu'elle est versée directement, elle sera imposable sur le revenu, alors que lorsqu'elle est bloquée pendant un certain temps, l'employeur et le salarié bénéficient d'avantages fiscaux et sociaux.

## **Jean-Michel Dorlet**

Enfin, finissons par ce qui concerne l'épargne salariale.

Tout d'abord, il y a le plan d'épargne d'entreprise, un dispositif mis en place par un accord collectif entre prise, mais qui peut également être institué unilatéralement par l'employeur. Il s'agit de pouvoir abonder le plan par des versements volontaires faits par le salarié, mais également des abondements facultatifs de l'entreprise. Ces sommes sont bloquées pendant une durée de 5 ans.

En ce qui concerne l'épargne pour la retraite. Il s'agissait jusqu'en 2019 de bénéficier du PERCO, le plan d'épargne collectif. Ils se poursuivent, mais depuis 2019, on doit et on peut conclure des plans d'épargne retraite. L'un comme l'autre bénéficient de régime fiscal incitatif.

## **Cécile Caseau-Roche**

Après avoir étudié les différents éléments qui composent la rémunération, il est important de voir le régime puisque, selon ce binôme classique, après la notion, le régime.

Première question qui se pose, c'est le montant de la rémunération.

On va le revoir dans une séquence sur la liberté de l'employeur, il y a quand même des règles à respecter concernant le montant : des règles dans le code du travail, mais également des règles dans les conventions collectives.

Le code du travail met en place un minimum le SMIC. Historiquement, il a été instauré en 1950. Il s'agissait à l'époque du Salaire minimum interprofessionnel garanti qui s'est transformé en 1970 en salaire minimum interprofessionnel de croissance. L'objectif, c'est de garantir aux salariés un pouvoir d'achat et une participation au développement économique de la nation. Il est obligatoire pour les employeurs de payer les salariés au minimum au SMIC, mais il s'agit des salariés de 18 ans et plus. Autrement dit, un salarié qui n'a pas atteint l'âge de 18 ans ou un salarié en alternance pourra exceptionnellement avoir un pourcentage du SMIC.

Qui dit obligation, dit sanctions. Le non-respect de ce minimum entraînera des sanctions pénales.

Le Smic est un salaire défini de façon horaire.

Le Code du travail prévoit des règles applicables au SMIC.

Il s'agit d'un salaire horaire qui peut faire l'objet d'augmentations. Trois hypothèses sont prévues par le Code du travail. Première hypothèse lorsque l'indice des prix est supérieur à 2 %, autrement dit, lorsqu'il y a de l'inflation, automatiquement le Smic augmentera pour permettre aux salariés de garantir un pouvoir d'achat malgré l'inflation. Deuxième hypothèse automatiquement au 1<sup>er</sup> janvier, il y a une augmentation du SMIC qui est décidée par décret. Troisième hypothèse c'est sur décision du gouvernement. On appelle ça le coup de pouce. Le dernier coup de pouce qui a été octroyé, c'était lorsque Monsieur Hollande est arrivé au pouvoir.

La Cour de cassation a été confrontée à un contentieux sur le montant du SMIC par rapport à la rémunération des temps de pause. Elle a précisé que le Smic, c'est la contrepartie du travail habituel uniquement. De sorte que si les pauses sont rémunérées, la rémunération des temps de pause est exclue du montant du SMIC.

## **Jean-Michel Dorlet**

Il faut aussi respecter les minima conventionnels.

En effet, dans chaque convention collective de branche existe une classification des emplois et y correspond un certain nombre de salaires minima qui sont tous supérieurs

normalement au SMIC. Ils diffèrent selon les échelons et la classification. Ces minima conventionnels doivent impérativement être respectés par les employeurs.

Enfin, dans l'entreprise, la négociation salariale est obligatoire. Que nous dit le Code du travail ?

Dans les branches, comme dans les entreprises, cette négociation doit intervenir au moins tous les 4 ans. Et dans chaque entreprise, il est possible de fixer la périodicité de cette négociation obligatoire. À défaut d'accord collectif, la négociation sera annuelle. C'est ce que l'on a l'habitude d'appeler la NAO, la négociation annuelle obligatoire.

Bien sûr, hors négociations obligatoires, il est toujours possible de conclure un accord d'entreprise sur les questions salariales.

### **Cécile Caseau-Roche**

Il reste à préciser les règles concernant le versement de la rémunération.

Le paiement peut se faire normalement de façon mensuelle depuis la loi sur la mensualisation. Il est effectué auprès du salarié ou de la personne mandatée, notamment si le salarié est sous un régime de protection. Le paiement peut se faire par chèque ou par virement si la somme est supérieure à 1500 € pour des raisons évidentes de lutte contre l'évasion fiscale.

La vraie question qui se pose, c'est celle du non-paiement. Que se passe-t-il si le salarié ne reçoit pas sa rémunération ?

Il faut d'abord préciser que le non-paiement peut être considéré comme un délit qui fait l'objet de poursuites pénales. Mais plus concrètement, que peut faire un salarié s'il ne perçoit pas sa rémunération ?

Alors d'abord, il pourra refuser de continuer de travailler en invoquant l'exception d'inexécution. Mais il pourra aussi agir en référé, car il y a urgence, devant le Conseil des prud'hommes. Deux petites précisions : l'action en non-paiement des salaires se prescrit par 3 ans et par ailleurs, le salarié pourra demander des dommages et intérêts pour le préjudice subi du fait du non-paiement, ça peut lui procurer des difficultés financières, et il pourra évidemment demander des intérêts de retard.

### **Jean-Michel Dorlet**

L'employeur doit remettre au salarié son bulletin de salaire. Celui-ci comporte des mentions obligatoires, même s'il a été simplifié. Il peut être remis avec l'accord du salarié par voie électronique. Le salarié peut le réclamer sous astreinte. Le double du bulletin de salaire doit être conservé pendant une période de 5 ans. Lorsque le salarié l'accepte, cela ne vaut pas la preuve du versement du salaire. Enfin, il faut être très attentif au volume horaire indiqué sur le bulletin de salaire car l'employeur encours un risque de dissimulation d'emploi. Enfin, dans certaines situations, par exemple les emplois de service à domicile ou des emplois associatifs, le bulletin de salaire peut être remplacé, par exemple par un chèque emploi universel.

### **Cécile Caseau-Roche**

La rémunération est une créance alimentaire. Il faut donc apporter des garanties au salarié du versement contre les créanciers de l'employeur.

Le code du travail donne au salarié deux garanties.

Il y a ce qu'on appelle le super privilège pour les 90 derniers jours. Autrement dit, le salarié sera payé en priorité par rapport aux autres créanciers. Et par ailleurs, le Code du travail donne au salarié un privilège général sur les biens de l'entreprise. Alors là, il faut bien

l'admettre, le salarié sera en concurrence avec les autres créanciers et ça n'est pas forcément suffisant pour permettre au salarié d'être payé.

Lorsque le privilège et le super privilège ne suffisent pas pour permettre le versement des salaires, il y a une possibilité pour les salariés de quand même percevoir leur rémunération : c'est lorsque va intervenir la garantie de l'AGS.

L'AGS, c'est l'Association pour la gestion du régime de Garantie des créances des Salariés. C'est une assurance qui est financée par des cotisations payées par les employeurs. Cette assurance va intervenir lorsque l'employeur est défaillant pour le versement de la rémunération et lorsque l'entreprise fait l'objet d'une procédure collective après la cessation des paiements. L'assurance va donc faire l'avance des fonds.

Attention ! Le montant est plafonné selon l'ancienneté du salarié. Par ailleurs, ce n'est qu'une avance, de sorte que lorsque l'entreprise ira mieux, et bien l'AGS fera un recouvrement des sommes qu'elle a avancé. Si évidemment l'entreprise est totalement liquidée, l'AGS aura versé des fonds sans pouvoir les récupérer.

### **Jean-Michel Dorlet**

Le salarié peut lui aussi avoir des créanciers, auquel cas il peut y avoir :

- Une cession des salaires à celui-ci ;
- La saisie et le remboursement de la créance due directement par l'employeur ;
- En tout cas, le législateur a prévu que le salaire ne puisse être ni cédé ni saisi en totalité et il y a un montant saisissable qui va varier par tranches.

Que retenir ?

La rémunération est la contrepartie de la prestation de travail. Il faut distinguer le salaire de base, les accessoires et le dividende du travail, c'est à dire la participation, l'intéressement, l'épargne salariale.

L'employeur doit respecter bien évidemment le SMIC, mais également les minima prévus dans les conventions collectives. Dans une entreprise, les négociations salariales sont obligatoires. Enfin, le Code du travail prévoit un certain nombre de règles concernant le paiement et la garantie des salaires.

Merci pour votre attention.

# Références

## Comment citer ce cours ?

Droit du travail – Les règles générales de la rémunération, Cécile CASEAU-ROCHE, Jean-Michel DORLET, AUNEGe (<http://auneg.fr>), CC – BY NC ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).



Cette œuvre est mise à disposition dans le respect de la législation française protégeant le droit d'auteur, selon les termes du contrat de licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>). En cas de conflit entre la législation française et les termes de ce contrat de licence, la clause non conforme à la législation française est réputée non écrite. Si la clause constitue un élément déterminant de l'engagement des parties ou de l'une d'elles, sa nullité emporte celle du contrat de licence tout entier.