

La rémunération

DIECCTE de Mayotte



Présentation

- **Contrepartie de la prestation de travail ;**
- **Constitue un élément du contrat ;**
- **Ne peut être modifié sans l'accord du salarié.**

Présentation

- « le terme ***rémunération*** comprend le salaire ou traitement ordinaire, de base ou minimum, et tous autres avantages, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier; » **Convention n° 100 de l'Organisation Internationale du Travail.**

Fixation du salaire : Eléments constitutifs

- **Salaire de base et accessoires ;**
- **Frais professionnels ;**
- **Primes et gratifications.**

Le salaire de base et accessoires

- Le salaire de base
 - Sous réserve de révision, le salaire de base est en général défini par le contrat de travail et présente un caractère de fixité à chaque paie
 - En principe, le salaire de base est calculé dans la majorité des cas en fonction du temps passé par le salarié à son travail
 - Notion de forfait : la convention de forfait est une clause qui permet de verser à un salarié une rémunération mensuelle ou annuelle globale incluant déjà un nombre déterminé d'heures supplémentaires.
 - Les avantages en nature sont des prestations accordées gratuitement par l'employeur au salarié (ou moyennant une participation de l'intéressé inférieure à leur valeur réelle)

Les **frais professionnels** lorsque les remboursements sont effectués forfaitairement et qu'ils ne correspondent pas à des dépenses réellement faites par le salarié, ils constituent un complément de rémunération.

Le salaire de base et accessoires

- Les **frais professionnels** lorsque les remboursements sont effectués forfaitairement et qu'ils ne correspondent pas à des dépenses réellement faites par le salarié, ils constituent un complément de rémunération.
- **Primes et gratifications**
 - ✓ prime d'ancienneté
 - ✓ prime d'assiduité (ou de ponctualité)
 - ✓ primes liées aux conditions de travail (d'astreinte et les primes d'amplitude, primes liées à l'hygiène et à la sécurité, primes liées à la sécurité,)
 - ✓ primes liées à la performance individuelle du salarié ,
 - ✓ primes dites « de participation » ou « d'intéressement »
 - ✓ primes liées au changement du lieu de travail
 - ✓ prime de repas (prime de panier, prime de gamelle, prime de casse-croûte, etc.)
 - ✓ prime de transport (ou indemnités de déplacement)
 - ✓ prime de 13^e mois
 - ✓ prime pour événements familiaux
 - ✓ prime de vacances
 - ✓ prime de départ (ou de fin de carrière)

Le salaire de base et accessoires

- **Primes et gratifications**
 - **Caractère obligatoire ou bénévole,**
 - Dès lors que les circonstances conditionnant le versement d'une prime ne sont plus réunies, l'employeur n'est plus tenu d'accorder celle-ci ;
 - En fonction de la convention collective applicable, la prime d'ancienneté est calculée, soit, le plus souvent, sur le salaire minimum conventionnel ; soit, plus rarement, sur le salaire réel de l'intéressé,

Fixation du salaire : Formes du salaire

- La structure de la rémunération peut se composer de deux parties : une partie dite « **fixe** » (**salaire de base**) et une partie « **variable** » (c'est fréquemment le cas des commerciaux qui perçoivent des commissions, primes et pourcentages, etc.).
- Il existe deux grandes catégories de rémunérations variables : lorsque la partie variable est versée sous forme de **commissions** (pour les commerciaux) ou lorsqu'elle est alignée sur le **chiffre d'affaires**.
 - La commission est un pourcentage des commandes fermes passées par le commercial. Elle est assimilée à un salaire.
 - Salaire variable en fonction du chiffre d'affaires
- **Individualisation** qui peut revêtir plusieurs formes; primes, augmentation individuelle, salaire au mérite.
- **Salaire au rendement** à la pièce ou à la tâche
- **Pourboires** obligatoirement versé au personnel en contact avec la clientèle

Fixation du salaire : Principes à respecter

- **Principes généraux**
- **Paiement du salaire en cas d'absence**
- **Obligation de respecter le Smic**

Principes généraux

- Les parties sont libres de fixer le montant de la rémunération,
- Cette liberté est encadrée par les obligations de respecter :
 - le Smic et les avantages résultant des accords collectifs, des usages de l'entreprise ou des engagements unilatéraux de l'employeur ;
 - les salaires minima conventionnels (cf. tableau des éléments à prendre en compte),
 - le principe de non-discrimination :
 - ✓ **Prohibition des discriminations salariales** : l'article **L. 1132-1** du code du travail
 - ✓ **l'égalité professionnelle entre hommes et femmes**, article **L. 3221-2** du code du travail
 - Respect des recommandations patronales,
 - Mensualisation : la rémunération mensuelle due au salarié se calcule en multipliant la rémunération horaire par les 52/12 de la durée légale hebdomadaire. L. 3242-1 du code du travail (exceptions : travailleurs à domicile, temporaires, saisonniers, intermittents)
 - Non indexation prohibée,
 - Obligation de consultation et de négociation.

Nature	Inclusion dans le salaire minimum Sauf stipulation conventionnelle ou contractuelle contraire (Cass. soc., 7 janv. 1992, n° 88-43.053).	Références
Pourboires	oui	(♦ Cass. soc., 16 juin 1982, n° 80-40.720)
Primes :		
- ancienneté, assiduité	non (sauf si majoration pour ancienneté, v. n° 53)	(♦ Cass. soc., 1 ^{er} juin 1983, n° 80-42.378 : Bull. civ. V, n° 294) (♦ Cass. soc., 16 mars 1989, n° 86-45.170, n° 1228 P : Bull. civ. V, n° 223) (♦ Cass. soc., 4 févr. 2015, n° 13-20.879, n° 233 FS - P + B)
- de 13 ^e mois	oui (inclusion le mois du versement)	(♦ Cass. soc., 17 févr. 1999, n° 96-45.671) (♦ Cass. soc., 14 nov. 2018, n° 17-22.539, n° 1644 FS - P + B)
- de bilan	oui, car payée en fin d'année aux collaborateurs, elle n'avait pas un caractère bénévole	(♦ Cass. soc., 14 mai 1987, n° 84-43.769 : Bull. civ. V, n° 322)
- de rendement ou de production	oui (sauf si libéralité) ou non si la convention collective définit les primes à prendre en compte	(♦ Cass. soc., 8 nov. 1983, n° 81-41.538 : Bull. civ. V, n° 539) (♦ Cass. soc., 19 mars 1986, n° 83-41.462) (♦ Cass. soc., 22 mai 2001, n° 98-45.645, n° 2257 FS - P)
- d'objectif	oui car la réalisation d'objectifs est liée à l'exécution du contrat de travail ou, si versée périodiquement, constitue un élément permanent et obligatoire, peu importe son montant variable.	(♦ Cass. soc., 4 juin 2002, n° 00-41.140, n° 1856 FS - P) (♦ Cass. soc., 3 juill. 2019, n° 17-18.210, n° 1106 FS - P + B)
- de pause	non, sous réserve des dispositions conventionnelles, puisque la prime ne constitue pas la contrepartie directe du travail effectué.	(♦ Cass. soc., 2 juill. 2008, no 06-45.987)
- d'exploitation	non, puisque la prime était prévue par contrat de travail et n'était pas une libéralité à caractère aléatoire, bénévole ou temporaire.	(♦ Cass. soc., 18 mars 1992, n° 89-40.273, n° 1434 P)

Nature	Inclusion dans le salaire minimum Sauf stipulation conventionnelle ou contractuelle contraire (Cass. soc., 7 janv. 1992, n° 88-43.053).	Références
- de résultat	non, si la prime rémunère la reconnaissance des efforts ou de la performance, présentant un caractère aléatoire ou bien si elle est prévue par contrat de travail et attribuée au salarié sous réserve que la marge moyenne de vente atteigne un certain montant.	(♦ Cass. soc., 20 avr. 2005, n° 03-42.721, n° 1055 FS - P) (♦ Cass. soc., 7 janv. 1992, n° 88-43.053)
Indemnité de non-concurrence	non	(♦ Cass. soc., 14 janv. 1988, n° 85-42.047 : Bull. civ. V, n° 43)
Intéressement et participation	non	(♦ L. n° 94-640, 24 juill. 1994 : JO, 27 juill. modifiant L. 24 juill. 1966)
Indemnité compensatrice de réduction d'horaire	oui	(♦ Cass. soc., 19 mars 1985, n° 82-40.219 : Bull. civ. V, n° 193)
Avantages en nature	oui	(♦ Cass. soc., 4 mars 1981, n° 79-41.343 : Bull. civ. V, n° 181)
Cotisations salariales prises en charge par l'employeur	oui	(♦ Cass. soc., 14 déc. 1978, n° 77-40.063 : Bull. civ. V, n° 866)
Commissions	oui	(♦ Cass. soc., 26 nov. 1991, n° 88-44.514) (♦ Cass. soc., 7 avr. 2004, n° 01-43.563, n° 779 FS - P + B + I) (♦ Cass. soc., 24 mai 2006, n° 04-42.220)

(1) Sauf stipulation conventionnelle ou contractuelle contraire (♦ Cass. soc., 7 janv. 1992, n° 88-43.053).

Paiement du salaire en cas d'absence

- **Absences rémunérées** : La mensualisation implique le maintien du salaire dans nombre de cas d'absences. Ce maintien de salaire est supporté soit en tout ou partie par l'employeur (exemples : accident de travail, congés payés, maladie, etc.), soit par l'État qui rembourse à l'employeur le salaire maintenu (exemple : heures de fonction des conseillers prud'homaux). De surcroît, le droit conventionnel a ajouté de nombreuses obligations pour l'employeur en augmentant le nombre de cas d'absences où le salaire doit être maintenu
- **Absences non rémunérées** : En dehors, de ces situations prévues par la loi ou les dispositions conventionnelles, le salaire n'est en principe pas dû lorsque le travail n'est pas fourni, du fait du salarié.
- quatre **modes de calcul** peuvent en principe être utilisés pour déterminer la rémunération due à un salarié absent. Parmi ces modes de calcul, trois méritent d'être signalés, sachant que seule la méthode dite « des heures réelles » a reçu l'aval de la Cour de cassation :
 - méthode du trentième
 - méthode du vingt-sixième
 - méthode des heures moyennes
 - méthode des heures réelles

La chambre sociale de la Cour de cassation considère qu'il convient de retenir la méthode des heures réelles.

Obligation de respecter le Smic

➤ Établissement du Smic et indexation

- ✓ Le Smic ou **salaire** minimum interprofessionnel de croissance est un seuil minimal de rémunération horaire que tous les salariés sont censés percevoir.
- ✓ Le non-respect du Smic est passible d'une amende applicable autant de fois qu'il y a de salariés concernés. **R. 3233-1** du code du travail,
- ✓ Le Smic doit permettre aux salariés une « participation plus étroite à l'expansion générale de l'économie », **L. 3231-2** du code du travail

➤ Champ d'application :

- ✓ Le Smic s'applique sur l'ensemble du territoire métropolitain, les départements d'outre-mer et la collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon. Il constitue la rémunération horaire minimum pour les employeurs de droit privé et pour les salariés âgés de 18 ans révolus, y compris les EPIC et les salariés de droit privé des EPA, **L. 3211-1, L. 3231-1, D. 3231-5** du code du travail,
- ✓ Pour certains salariés, des adaptations particulières peuvent être prises, il en est ainsi pour les jeunes, les apprentis, les salariés sous contrats de formation en alternance.
- ✓ Les travailleurs à domicile et les assistants maternels bénéficient de dispositions spécifiques d'évaluation du Smic.
- ✓ le Smic est déterminé en tenant compte de la valeur des avantages en nature.

Obligation de respecter le Smic

- **Obligation de respecter le Smic (*dispositions applicables à Mayotte*)**
 - Le SMIC à Mayotte est relevé à la même date que le relèvement du SMIC en métropole; **L. 3423-1 du code du travail,**
 - Il est fixé chaque année en tenant compte de la situation économique locale; **L. 3423-2 du code du travail,**
 - En cours d'année, il peut être porté par voie réglementaire à un niveau supérieur à celui qui résulte du 3123-1; **L. 3423-3 du code du travail**

Obligation de respecter le Smic

➤ Comparaison du salaire versé avec le Smic

- ✓ Le texte précise que le salaire à prendre en considération pour effectuer la comparaison est celui qui correspond à 1 heure de travail effectif, compte tenu des avantages en nature et des majorations diverses ayant le caractère de fait d'un complément de salaire.
- ✓ Les remboursements de frais, les majorations pour heures supplémentaires prévues par la loi et la prime de transport sont à exclure.
- ✓ Compte tenu du fait que les salariés sont rémunérés mensuellement, la vérification s'effectue le plus souvent sur le montant du salaire mensuel et non pas du salaire horaire
- ✓ Pour un salarié à temps complet, travaillant 35 heures hebdomadaires, la comparaison s'effectue, en principe, sur la base de la rémunération mensuelle calculée sur 151,66 heures, arrondies éventuellement à 151,67 heures (soit 35 heures × 52/12), avec le Smic calculé sur 151,66 (ou 151,67) heures; **D. 3231-5, D. 3231-6 du code du travail**

Obligation de respecter le Smic

➤ Comparaison du salaire versé avec le Smic

- ✓ La rémunération du temps de travail effectif est seule prise en compte pour établir le salaire de comparaison avec le Smic, **L. 3121-1, D. 3231-6 du code du travail,**
- ✓ Le salaire horaire à prendre en considération inclut les majorations diverses ayant le caractère de fait d'un complément de salaire, à l'exclusion des sommes versées au titre de remboursement de frais, des majorations pour heures supplémentaires et de la prime de transport, **D. 3231-6 du code du travail,**
- ✓ Lorsque **les pourboires** sont payés à l'employeur, ou centralisés par lui, sous la forme d'un pourcentage ajouté aux notes des clients avec la mention de « pour le service » ou sous une autre forme, ou bien lorsque des sommes sont remises volontairement par les clients, ils sont intégralement versés au personnel en contact avec la clientèle. Ces sommes s'ajoutent au **salaire fixe**, sauf dans le cas où un salaire minimum a été garanti par l'employeur. **L. 3244-1 et 2 du code du travail**

Paiement du salaire

- Les modalités de paiement
- Bulletin de paie
- Réclamation des salaires et prescription
- Protection du salaire

Les modalités de paiement

- **Débiteur et créancier**
 - C'est l'employeur avec lequel le contrat de travail a été conclu qui doit le salaire.
 - C'est le salarié qui exécute le contrat de travail qui est le bénéficiaire du salaire (sauf aménagements concernant l'enfant mineur, le salarié décédé ou malade)
- **La règle générale de périodicité est que les salariés doivent être payés au minimum :**
 - une fois par mois pour les salariés mensualisés, **L. 3242-1**
 - deux fois par mois pour les salariés non mensualisés avec au plus 16 jours d'intervalle entre deux paies, **L. 3242.3**
 - Le versement des commissions aux VRP et la répartition des pourboires sont régis par des règles spécifiques (répartitions des commissions 1 fois tout les 3 mois, pourboires tous les mois)
 - S'agissant des **acomptes** exigibles en cours de mois, la loi fait obligation de verser aux salariés mensualisés qui en font la demande un acompte correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle, **L. 3242-1**
 - La règle du paiement périodique du **salaire** est considérée comme une **règle d'ordre public** : il n'est pas possible d'y déroger, même par accord entre l'employeur et le salarié,
 - Si l'employeur ne paie pas le salaire à la date normale, il encourt une sanction pénale; amende prévue à l'article **R. 3246-1** du code du travail et dommages et intérêts. la Direccte (Dieccte) pourra également mettre en œuvre une transaction pénale,
 - Paiement sur les lieux de travail, un jour ouvrable (sauf en cas de paiement par virement)
 - Le salaire est payé en espèces (possible pour les sommes inférieures ou égales à 1500 €) ou par chèque barré ou par virement à un compte bancaire ou postal (obligatoire au dessus de 1500 €). La loi précise que toute stipulation contraire est nulle, **L. 3241-1 du code du travail**
- **L'acompte** est obligatoire dans les cas prévus par le L. 3242-1 du code du travail. Les autres cas résultent, soit de dispositions contenues dans la convention collective qui précise les catégories de salariés qui peuvent demander des acomptes et les conditions dans lesquelles ces derniers sont versés, soit d'un usage.

Bulletin de paie

- **Obligation de délivrance du bulletin de paie**

- Lors du paiement de la rémunération l'employeur doit remettre une « pièce justificative » dite bulletin de paie, L. 3243-2 du code du travail
- L'obligation de remettre un bulletin de paie concerne les employeurs de droit privé (industrie, commerce, ainsi que les professions libérales, offices publics et ministériels, syndicats et associations, les particuliers qui emploient du personnel domestique, etc.). Elle s'applique en métropole et dans les DOM, L. 3211-1, L. 1521-1
- Certaines modalités de paiement du salaire échappent cependant à cette règle (s'agissant du Titre emploi entreprise (TEE), s'agissant du chèque « Très petites entreprises » (TPE), du chèque emploi associatif, et du chèque emploi service universel)
- Un bulletin de paie doit être remis à l'occasion de chaque paie, et par conséquent selon la même périodicité (mois, quinzaine, etc.). En cas de rupture du contrat de travail, le bulletin de paie sera remis à la date de cessation du contrat, **L. 3243-2**,
- Le bulletin de salaire n'est soumis à aucune condition de forme dès lors qu'il comporte les mentions exigées par le code du travail.
- En application de la loi de simplification du droit du 12 mai 2009, l'employeur a désormais la possibilité de remettre le bulletin de paie au salarié sous forme électronique, dès lors que les conditions de nature à garantir l'intégrité, la disponibilité des bulletins pendant une période fixée, la confidentialité des données ainsi que leur accessibilité sont réunies.
- A compter du 1^{er} janvier 2017, le bulletin de paie électronique pourra être remis au salarié non plus sous réserve que ce dernier ait donné son accord mais sous réserve qu'il n'ait pas manifesté son opposition.
- Les conditions - dans lesquelles la disponibilité pour le salarié du bulletin de paie sous forme électronique est garantie - sont assurées par l'employeur, pendant une durée de 50 ans ou jusqu'à ce que le salarié ait atteint l'âge de 69 ans augmenté de 6 ans, soit 75 ans.
- Le bulletin de paie a une valeur juridique toute relative. En effet, la loi et la jurisprudence ont limité la portée du bulletin de paie, en cas de contestation entre l'employeur et le salarié, sur différents points.

Bulletin de paie

• Contenu du bulletin de paie

- Depuis le 1^{er} janvier 2018, toutes les entreprises respectent les mêmes obligations en matière de présentation du bulletin de paie. Cette présentation se caractérise par le regroupement des cotisations et des contributions appartenant au même thème et une plus grande visibilité sur le coût global du salaire chargé pour l'employeur ainsi que sur le montant des exonérations dont il bénéficie et sur le montant total des cotisations salariales.
- Les mentions qui figurent obligatoirement sur le bulletin de paie sont :
 - ✓ le nom et l'adresse de l'employeur, ainsi que, le cas échéant, la désignation de l'établissement dont dépend le salarié ;
 - ✓ le numéro d'inscription attribué par l'Insee : le numéro SIREN, et pour chaque établissement, le numéro SIRET, et les numéros de la nomenclature d'activités française (NAF) ou le code d'activité principale exercée (APE)
 - ✓ s'il y a lieu, l'intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié ou, à défaut, la référence au code du travail pour la durée des congés payés et du préavis ,
 - ✓ le nom du salarié, son emploi ainsi que sa position dans la classification conventionnelle applicable (notamment niveau ou coefficient hiérarchique),
 - ✓ la période de travail et le nombre total d'heures de travail correspondant à la rémunération versée, en distinguant les heures payées au taux normal et celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires ou pour une autre cause. Les différents taux de calcul sont précisés ;
 - ✓ pour les salariés rémunérés au forfait, la nature (en heures sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle, en jours) et le volume du forfait sur la base duquel la rémunération est calculée ;
 - ✓ l'indication de la nature de la base de calcul du salaire lorsque celle-ci n'est pas la durée du travail (par exemple les VRP, les pigistes, les salariés payés à la tâche) ;
 - ✓ la nature et le montant des primes et accessoires de salaire soumis aux cotisations sociales ,
 - ✓ le montant total de la rémunération brute (salaire de base et accessoires de salaire soumis aux charges sociales),
 - ✓ le montant et l'assiette des cotisations et contributions d'origine légale et conventionnelle à la charge de l'employeur et du salarié, avant déduction des exonérations et exemptions mentionnées au 13°, ainsi que pour les cotisations et contributions à la charge du salarié, leur taux,
 - ✓ la nature et le montant des versements et retenues autres que celles mentionnées au a) effectués sur la période, notamment au titre de la prise en charge des frais de transport public ou de frais de transport personnels,
 - ✓ à compter du 1^{er} janvier 2019, l'assiette, le taux et le montant de la retenue à la source au titre des impôts sur le revenu (CGI, art. [204 A](#)) ainsi que la somme qui aurait été versée au salarié en l'absence de retenue à la source ;

Bulletin de paie

- Les mentions qui figurent obligatoirement sur le bulletin de paie sont (suite) :
 - ✓ montant de la somme effectivement reçue par le salarié ;
 - ✓ la date du paiement de la rémunération ;
 - ✓ les dates de congés et le montant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée ;
 - ✓ le montant total des exonérations et exemption de cotisations et contributions sociales qui figurent dans l'annexe mentionnée à l'article L. 111-4, III, 5° appliquées à la rémunération mentionnée au 7°
 - ✓ le montant total versé par l'employeur, c'est-à-dire la somme de la rémunération mentionnée au 7° et des cotisations et contributions à la charge de l'employeur mentionnées au a) du 8°, déduction faite des exonérations et exemptions des mêmes cotisations et contributions mentionnées au 13°
 - ✓ la mention de la rubrique dédiée au bulletin de paie sur le portail www.service-public.fr ;
 - ✓ la durée de conservation du bulletin de paie. Le bulletin de paie doit en effet comporter en caractères apparents une mention incitant le salarié à le conserver sans limitation de durée.
 - ✓ Le bulletin de paie ne peut pas mentionner l'exercice du droit de grève ou l'activité de représentation des salariés (les heures de délégation).
 - ✓ La nature et le montant de la rémunération de l'activité de représentation doit figurer sur une fiche annexée au bulletin de paie qui a le même régime juridique que celui-ci. Article **R. 3243-4** du code du travail.
 - ✓ Le bulletin de paie délivré aux salariés liés par un contrat de travail avec une personne physique pour un service rendu à son domicile peut ne pas comporter les mentions suivantes :
 - la classification du salarié ;
 - le montant de la rémunération brute
 - la nature et le montant des cotisations patronales de sécurité sociale assises sur cette rémunération brute.

Article R. 3243-6 du code du travail

Bulletin de paie

- **Mentions interdites** : Le bulletin de paie ne peut pas mentionner l'exercice du droit de grève ou l'activité de représentation des salariés (les heures de délégation). La nature et le montant de la rémunération de l'activité de représentation doit figurer sur une fiche annexée au bulletin de paie qui a le même régime juridique que celui-ci, article **R. 3243-4** du code du travail

HEURES SUPPLEMENTAIRES

- **Contreparties des heures supplémentaires :**
 - **Majoration de salaire**
 - ✓ Depuis le 10 août 2016, le taux de majoration des **heures supplémentaires** > peut résulter d'un accord d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, d'un accord de branche, sans pouvoir être inférieur à 10 % (**L. 3121-33 du code du travail**).
 - ✓ En l'absence d'accord collectif fixant le taux de majoration des **heures supplémentaires**, ce taux est de 25 % pour les 8 premières heures et de 50 % pour les heures suivantes **L. 3121-36 du code du travail**.
 - **Calcul du salaire majoré** : La majoration de salaire est calculée sur le salaire de base; le salaire versé en contrepartie directe du travail fourni (cf. tableau pour les primes incluses)

Primes à inclure dans le salaire de base

Primes inhérentes à la nature du travail Circ. DRT n° 94-4, 21 avr. 1994 : BO Trav. n° 94/9. :

- astreinte sauf si cette prime d'astreinte ne correspond pas à du travail effectif Cass. soc., 11 mai 2016, n° 14-29.512, n° 933 FS - P + B.
- travail de nuit, du dimanche, des jours fériés Cass. soc., 22 mai 2019, n° 17-22.376.
- danger
- insalubrité
- froid
- situation géographique (ouvriers du bâtiment)
- prime de dépaysement Cass. soc., 30 mars 1994, n° 90-43.161.

Prime d'assiduité Cass. soc., 26 oct. 1979, n° 78-41.113 : Bull. civ. V, n° 796. Position différente de l'administration qui écarte la prime d'assiduité du salaire de base.

Prime de résultat (rendement, production, productivité) liée au rendement individuel Cass. soc., 29 mai 1986, n° 84-44.709 : Bull. civ. V, n° 264. La prime de production, qui est fonction de la production d'un groupe d'ouvriers à laquelle contribue nécessairement le rendement individuel de chacun des salariés de ce groupe, doit être incluse dans le salaire de base aux majorations pour heures supplémentaires Cass. soc., 29 oct. 2007, n° 06-42.426. Si la prime annuelle de résultat est directement rattachée à l'activité personnelle du salarié, elle doit être incluse dans le calcul de la majoration Cass. soc., 23 sept. 2009, n° 08-40.636, n° 1889 FS - P + B.

Avantages en nature Cass. soc., 23 mars 1989, n° 86-45.353.

Primes exclues du salaire de base

Primes représentatives de frais Circ. DRT n° 94-4, 21 avr. 1994 : BO Trav. n° 94/9. :

- panier
- outillage
- salissure
- usure de vêtements
- bicyclette
- déplacements, transport

Primes d'ancienneté

sauf si la prime d'ancienneté a toujours été intégrée, conventionnellement et par usage, dans l'assiette des majorations pour heures supplémentaires Cass. soc., 10 oct. 2018, n° 16-17.794, n° 1450 FS - P + B.

Prime de résultat (rendement, production, productivité) liée à la productivité générale de l'entreprise Cass. soc., 29 mai 1986, n° 84-44.709 : Bull. civ. V, n° 264. La prime de production, qui est fonction de la production d'un groupe d'ouvriers à laquelle contribue nécessairement le rendement individuel de chacun des salariés de ce groupe, doit être incluse dans le salaire de base aux majorations pour heures supplémentaires Cass. soc., 29 oct. 2007, n° 06-42.426. Si la prime annuelle de résultat est directement rattachée à l'activité personnelle du salarié, elle doit être incluse dans le calcul de la majoration Cass. soc., 23 sept. 2009, n° 08-40.636, n° 1889 FS - P + B.

Prime de 13^e mois ou de fin d'année Cass. soc., 28 mai 1997, n° 94-42.835, n° 2323 P.

Prime liée à un événement familial (mariage, naissance...)

Prime de médaille du travail

(1) Circ. DRT n° 94-4, 21 avr. 1994 : BO Trav. n° 94/9.

(2) Cass. soc., 30 mars 1994, n° 90-43.161.

(3) Cass. soc., 26 oct. 1979, n° 78-41.113 : Bull. civ. V, n° 796. Position différente de l'administration qui écarte la prime d'assiduité du salaire de base.

(4) Cass. soc., 29 mai 1986, n° 84-44.709 : Bull. civ. V, n° 264. La prime de production, qui est fonction de la production d'un groupe d'ouvriers à laquelle contribue nécessairement le rendement individuel de chacun des salariés de ce groupe, doit être incluse dans le salaire de base aux majorations pour heures supplémentaires Cass. soc., 29 oct. 2007, n° 06-42.426. Si la prime annuelle de résultat est directement rattachée à l'activité personnelle du salarié, elle doit être incluse dans le calcul de la majoration Cass. soc., 23 sept. 2009, n° 08-40.636, n° 1889 FS - P + B.

(5) Cass. soc., 23 mars 1989, n° 86-45.353.

(6) Cass. soc., 28 mai 1997, n° 94-42.835, n° 2323 P.

(7) sauf si cette prime d'astreinte ne correspond pas à du travail effectif Cass. soc., 11 mai 2016, n° 14-29.512, n° 933 FS - P + B.

(8) sauf si la prime d'ancienneté a toujours été intégrée, conventionnellement et par usage, dans l'assiette des majorations pour heures supplémentaires Cass. soc., 10 oct. 2018, n° 16-17.794, n° 1450 FS - P + B.

(9) Cass. soc., 22 mai 2019, n° 17-22.376.

HEURES SUPPLEMENTAIRES

- Contreparties :
 - Le paiement des heures supplémentaires ainsi que leurs majorations peut être remplacé, totalement ou partiellement, par un repos compensateur équivalent. Articles **L. 3121-28 et 30 du code du travail**
 - A défaut de précisions conventionnelles contraires, les salariés sont informés du nombre d'heures de repos compensateur de remplacement portés à leur crédit par un document annexé au bulletin de paie. Dès que ce nombre atteint 7 heures, ce document comporte une mention notifiant l'ouverture du droit à repos et l'obligation de le prendre dans un délai maximum de 2 mois après son ouverture; article **D. 3171-11 du code du travail**.
 - Lorsque les salariés ne travaillent pas selon le même horaire collectif, un document annexé au bulletin de paie doit indiquer, outre le nombre d'heures de repos compensateur de remplacement portés à leur crédit, le cumul des heures supplémentaires accomplies depuis le début de l'année, le nombre d'heures de repos compensateur de remplacement acquis et le nombre d'heures de repos compensateur effectivement prises au cours du mois article **D. 3171-12 du code du travail**,
 - Les heures effectuées au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires (conventionnel ou à défaut, réglementaire) ouvrent droit à une contrepartie obligatoire sous forme de repos, **L. 3121-30**
 - Sauf disposition conventionnelle contraire, les salariés sont informés du nombre d'heures de repos acquis par un document annexé au bulletin de paie. Dès que ce nombre atteint 7 heures, ce document comporte une mention notifiant l'ouverture du droit à repos et l'obligation de le prendre dans un délai maximum de 2 mois après son ouverture, **D. 3171-11**.

Bulletin de paie

- **Contrôle et sanctions**

- L'employeur est tenu de conserver pendant 5 ans un double de chacun des bulletins de paie remis aux salariés soit sur support papier, soit sur support informatique, **L. 3243-4 et s. Et L. 8113-3 du code du travail , et L. 243-12 du Code de la Sécurité Sociale**
- Les doubles des bulletins de paie doivent être conservés pendant 5 ans à la disposition des inspecteurs et contrôleurs du travail, des inspecteurs des affaires sanitaires et sociales et des agents des organismes de sécurité sociale. Articles L. 8113-4 du code du travail,
- A compter du 25 mai 2018, le Règlement général relatif à la protection des données (RGPD) 2016/679 entre en vigueur. Il remplace les formalités de déclaration ou d'autorisation préalable par un dispositif d'auto-contrôle par l'entreprise elle-même.
- Si l'employeur ne remet pas le bulletin de paie ou s'il établit un bulletin irrégulier, il est passible d'une amende prévue pour les contraventions de la 3^e classe. Il en est de même pour toute méconnaissance des dispositions relatives aux mentions devant y figurer, telles qu'elles sont énumérées aux articles **R. 3243-1 à R. 3243-5** du code du travail, des modalités de mise en œuvre du bulletin de paie sous forme électronique visée aux articles **D. 3243-7 D. 3243-8** du code du travail, ou de l'absence de conservation d'un double pendant la durée quinquennale, R. 3246-2 du code du travail,
- la Di(r)ecctte pourra également mettre en œuvre une transaction pénale,
- L'amende est prononcée autant de fois qu'il manque de bulletins ou qu'il y a de bulletins irréguliers.
- En outre, est passible du délit de travail dissimulé; le fait pour l'employeur de se soustraire intentionnellement à l'obligation de délivrer un bulletin de paie ; la mention, intentionnelle, sur le bulletin de paie d'un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement effectué (sauf si cette mention résulte d'une convention ou d'un accord sur la réglementation du travail). L. 8221-5 du code du travail.

Réclamation des salaires et prescription

- **Action en paiement**

- S'il y a non-paiement total ou partiel du salaire, le salarié peut s'adresser au tribunal pour en obtenir le paiement ; c'est « l'action en paiement des salaires » qui s'accompagne souvent d'une demande en dommages-intérêts, article **L. 3242-1 et 3** du code du travail
- La demande en paiement du salaire doit être présentée devant le conseil de prud'hommes (Tribunal du Travail à Mayotte) ; R. 1462-1 du code du travail,

- **Prescription**

- une demande en paiement ou en restitution de salaire peut être refusée, indépendamment de son bien fondé éventuel, au motif qu'elle est formulée trop tard.
- L'action en paiement ou en répétition des salaires se prescrit par 3 ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer.
- Toutefois les actions en rappel de salaires, liées à la discrimination ou au harcèlement moral et sexuel se prescrivent par 5 ans en application des articles [L. 1134-5](#) du code du travail et [2224](#) du code civil, [L. 1471-1](#) et [L. 3245-1](#)

Protection du salaire

- **Saisie et cession des rémunérations**
 - Compte tenu de son caractère alimentaire, le **salaire** est protégé, dans une certaine mesure, à l'égard des saisies et cessions.
- **Garanties de paiement des salaires**
 - Lorsqu'une entreprise est en état de cessation des paiements et qu'une procédure de redressement ou de liquidation est ouverte, les salariés bénéficient de garanties spéciales (privilège, superprivilège, avance des fonds par l'AGS) leur permettant d'obtenir le paiement des sommes qui leur sont dues, **L. 3253-23**

Merci de votre attention

[+ d'info : mayotte.dieccte.gouv.fr](http://mayotte.dieccte.gouv.fr)



Mon administration s'engage pour
la diversité et l'égalité

LES MINISTÈRES SOCIAUX

SECRÉTARIAT GÉNÉRAL
DES MINISTÈRES SOCIAUX

LABEL DIVERSITE

LABEL EGALITE