

Chapitre 12

QCM

1. c. Le salaire au temps consiste à ne rémunérer que les heures de travail effectif. Toutes les heures passées au travail ne sont pas rémunérées. Seules comptent les heures pendant lesquelles le salarié est à la disposition de l'employeur sans pouvoir vaquer à ses occupations personnelles. Le salaire au temps tient compte d'un salaire horaire.

2. b. Le montant du SMIC est revu une ou plusieurs fois par an en fonction de l'évolution de certains indices des prix. Une révision a lieu au 1^{er} janvier en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation. Une autre augmentation (ou plusieurs) peut avoir lieu pendant l'année s'il y a une évolution trop importante de cet indice.

3. a. L'ordre public salarial interdit l'indexation des salaires même en faveur du salarié. C'est un principe qui ne peut pas être contredit.

4. c. L'AGS permet uniquement de garantir les sommes dues au salarié en cas de difficultés de l'entreprise (liquidation, redressement ou procédure de sauvegarde). Les sommes sont prises en charge par l'AGS de façon variable en fonction de la situation de l'entreprise.

5. a. La saisie sur salaire permet au créancier de se faire rembourser sa créance en plusieurs fois. Le salaire ayant un caractère alimentaire, le créancier ne peut pas en saisir la totalité pour se faire rembourser. La saisie est donc effectuée sur plusieurs mois jusqu'au remboursement complet de la créance.

6. a. et c. Le salaire au rendement doit être prévu dans le contrat de travail lui-même, pour avoir l'accord du salarié. Aucune précision dans un accord collectif d'entreprise n'est nécessaire. Ce salaire au rendement doit prévoir uniquement des motifs objectifs pour varier.

7. b. et c. De nombreux éléments sont assimilés au salaire. Il en est ainsi des avantages en nature et des primes au rendement. En revanche, le remboursement des frais professionnels n'en fait pas partie, car il ne s'agit pas d'un salaire, au sens de contrepartie du travail fourni. De même, les primes d'ancienneté, par exemple, n'en font pas partie.

8. a. et b. Elle concerne la grille de salaires, ainsi que la réduction des inégalités hommes-femmes. Les primes et gratifications sont facultatives. Elles peuvent se trouver dans la convention ou l'accord collectif, mais ne font pas partie des thèmes soumis obligatoirement à la négociation collective.

9. b. et c. Le montant du salaire fixé dans le contrat de travail ne peut être modifié unilatéralement par l'employeur ni par le salarié. Il s'agit d'un élément du contrat de travail nécessitant l'accord des deux parties : le salarié et l'employeur.

10. a. et c. L'ordre public salarial impose une rémunération égale pour un même travail dans la même entreprise. Il est possible de faire des différences de rémunération, mais uniquement en les justifiant sur des critères objectifs.

11. a. Une gratification peut être versée soit à titre facultatif, soit à titre obligatoire. Cela va dépendre de sa source (décision unilatérale de l'employeur ou prévue dans le contrat de travail, par exemple).

12. a. Le minimum garanti est une notion en lien avec la rémunération, mais différente du SMIC. Ce minimum permet notamment d'évaluer les avantages en nature qui font partie de la rémunération et permettent de vérifier le SMIC. Cependant, le minimum garanti ne doit pas être confondu avec le SMIC.

13. a. et b. Lors de la négociation collective obligatoire, un accord d'entreprise peut prévoir la périodicité, le calendrier des négociations, et des thèmes différents de ce qui est prévu par la loi. En revanche, il ne peut supprimer la négociation collective sur les salaires, qui est une obligation légale à la charge de l'employeur.

14. b. Les créances salariales sont protégées en partie par un privilège et, en cas de difficultés, par un superprivilège. Le privilège ne porte que sur une partie de la créance salariale due par l'employeur. Le superprivilège n'est invocable qu'en situation de difficulté ou procédure collective de l'employeur.

15. b. et c. Le salaire peut ne pas être versé dans sa totalité en cas de compensation avec des dettes du salarié ou de saisie-arrêt par des créanciers du salarié. L'employeur peut compenser sa dette avec des dettes du salarié à son égard. De plus, il peut recevoir une injonction de la part du juge lui demandant de verser une partie du salaire à un créancier du salarié en cas de procédure de saisie-arrêt.

Exercices

EXERCICE 1 – FORMES DE RÉMUNÉRATION ET RESPECT DU SMIC AU SEIN DE LA SOCIÉTÉ METTALLUM

- 1. Vérifiez si les conditions sont remplies pour valider le mode de rémunération appliqué dans cette entreprise.**

Principes juridiques

Le salaire au rendement est un salaire fixé en fonction du nombre de pièces fabriquées respectant des critères de qualité. Ce mode de rémunération est licite à condition de respecter le SMIC horaire, de reposer sur des critères objectifs, de ne pas faire reposer le risque d'entreprise sur le salarié, et de prévoir les variations dans le contrat de travail.

Application au cas

En l'espèce, Eddy peut être rémunéré en fonction du nombre de pièces fabriquées par heure à condition que les critères de qualité ne soient pas impossibles à atteindre. Le respect du SMIC horaire devra être vérifié. Pour cela, le contrat de travail doit prévoir une évaluation du temps passé à la fabrication de chaque pièce, ce qui permettra de lui verser une rémunération minimale.

- 2. Analysez la modification des exigences de qualité.**

Principes juridiques

En cas de rémunération au rendement, toute modification des critères de qualité des produits fabriqués ou de la cadence a des effets sur la rémunération du salarié. Il s'agit alors d'une modification du contrat de travail qui doit être soumise à l'accord du salarié. Il faut également

l'avis du CSE.

Application au cas

En l'espèce, la modification des exigences de qualité a un effet sur la rémunération d'Eddy. Elle aurait dû faire l'objet d'une consultation du CSE, et être acceptée par Eddy. À défaut, elle n'est pas possible et Eddy devra être rémunéré selon les anciens critères d'évaluation de la qualité des pièces produites.

EXERCICE 2 – ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION ET SAISIE SUR SALAIRE AU SEIN D'UNE COOPÉRATIVE D'ISIGNY-SUR-MER

1. Vérifiez si la différence de rémunération entre Marie et Théodore est justifiée.

Principes juridiques

Le droit du travail pose le principe « à travail égal, salaire égal ». Pour vérifier le respect de ce principe, les salariés concernés doivent dépendre du même employeur et exercer la même activité dans les mêmes conditions. L'employeur peut prévoir une différence de rémunération à condition qu'elle repose sur des critères objectifs et que l'employeur en apporte la preuve.

Application au cas

En l'espèce, Théodore et Marie dépendent du même employeur et exercent la même fonction dans les mêmes conditions. Ils devraient donc percevoir la même rémunération. Cependant, la différence de diplôme est un critère objectif permettant à l'employeur de justifier une différence de rémunération.

2. Présentez à Ulysse le fonctionnement de la saisie-arrêt sur salaire.

Principes juridiques

Les créanciers d'un salarié peuvent demander à ce qu'une saisie-arrêt sur salaire soit effectuée pour obtenir le paiement de leurs créances. Le salaire ayant un caractère alimentaire, les créanciers ne peuvent le saisir en totalité. Il est saisi par fractions applicables à chaque tranche de salaire. De plus, il y a une fraction insaisissable du salaire, au moins égale au RSA pour une personne seule.

Application au cas

En l'espèce, le salaire sera saisi par fractions tous les mois, afin de rembourser la créance détenue par ce propriétaire. Il restera à Ulysse au moins le montant du RSA pour vivre.

EXERCICE 3 – GARANTIE DES SALAIRES DANS LA SOCIÉTÉ RÉACT' ANALYSEZ LA SITUATION D'ALAIN AFIN DE SAVOIR S'IL POURRA OBTENIR LE PAIEMENT DE SON SALAIRE.

Principes juridiques

En cas de redressement judiciaire de l'employeur, l'assurance de garantie des salaires est mise en œuvre afin de garantir le versement d'une fraction minimale du salaire. Sont garanties les sommes dues à la date du jugement d'ouverture de la procédure collective, et notamment les salaires.

De plus, les créances salariales bénéficient d'un privilège et d'un superprivilège afin de passer avant les autres créances. Le privilège concerne uniquement les 6 derniers mois de travail effectif impayés, alors que le superprivilège concerne les 60 derniers jours de travail.

Application au cas

En l'espèce, Alain pourra obtenir le paiement de son salaire en tant que créancier privilégié. À défaut, les sommes dues seront prises en charge par l'AGS.

3. Vérifiez si la prime réclamée par Alain sera versée.

Principes juridiques

Afin d'éviter les abus concernant la garantie assurée par l'AGS, certaines sommes ne sont pas couvertes. Il en est ainsi des sommes versées en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de l'employeur mis en place dans le cadre d'un licenciement économique, dès lors que cet acte a été conclu et déposé moins de 18 mois avant la date du jugement d'ouverture de la procédure collective.

Application au cas

En l'espèce, la prime a été prévue par un accord collectif signé 2 mois avant le jugement d'ouverture. Elle ne sera donc pas couverte par l'AGS, car les difficultés économiques de l'entreprise étaient connues au moment de la négociation de cette prime.

Cas de synthèse

ÉDITION DE BULLETINS DE SALAIRE AU SEIN DE L'ENTREPRISE MADDOC

1. Proposez à votre employeur un modèle de bulletin de salaire à partir de l'exemple qui vous a été fourni.

Principes juridiques

La remise d'un bulletin de salaire est obligatoire pour permettre au salarié de vérifier l'exactitude des sommes versées. Il comporte des mentions obligatoires permettant d'identifier l'employeur, la convention collective applicable, le salarié, les composantes de la rémunération, les cotisations sociales, le net à payer, le prélèvement à la source, la date de paiement, les congés payés et les repos compensateurs. Certaines mentions sont interdites, comme les absences dues à la grève.

Le bulletin de salaire peut être simplifié en regroupant les cotisations salariales et patronales.

Application au cas

En l'espèce, ce bulletin de salaire doit être modifié.

Sont à ajouter les mentions liées à la convention collective applicable, aux congés payés, au prélèvement à la source, au net à payer après impôt, à la nécessité pour le salarié de conserver ce bulletin sans limite dans le temps. Toutes ces mentions se trouvent en fin de bulletin de salaire. La date de paiement devra être précisée en début de bulletin de salaire.

Est à supprimer la mention concernant l'absence liée à la grève et à remplacer par « absence »

(ou « absence non justifiée »).

Ce bulletin est une version simplifiée, avec simplification des libellés relatifs aux cotisations sociales.

Ci-après, vous trouverez une proposition de bulletin de salaire modifié.

Attention

Ce bulletin comprend une retenue sur salaire pour acompte, mais cette mention est rarement remplie, car il n'est pas courant qu'un salarié demande le versement d'un acompte sur salaire.

2. Présentez-lui les conditions à respecter pour émettre uniquement des bulletins numériques.

Principes juridiques

L'employeur a la possibilité de dématérialiser ses bulletins de salaire sans demander l'accord du salarié, qui conserve tout de même un droit d'opposition.

Cette dématérialisation doit respecter les conditions suivantes :

- être accessible à tout moment ;
- pour une durée de 50 ans ou jusqu'aux 75 ans du salarié ;
- être disponible sur un espace sécurisé.

Application au cas

M. Roulon peut mettre en place des bulletins dématérialisés, à condition de respecter les conditions précitées.

3. Vérifiez si l'émission d'un bulletin de salaire numérique, tel que prévu par M. Roulon, permet de rejeter les contestations des salariés.

Principes juridiques

L'acceptation du bulletin de salaire ne vaut pas renonciation par le salarié à tout recours. Il pourra tout de même contester la réalité du paiement de la somme indiquée. La charge de la preuve repose sur l'employeur, qui doit à la fois apporter la preuve du nombre d'heures de travail effectuées, mais également la preuve du paiement.

Application au cas

Le fait d'émettre des bulletins de salaire sous format numérique n'a aucun impact sur les risques d'erreur lors de l'établissement de ces bulletins. Ils n'en sont pas plus fiables.

Cette modification ne permettra donc pas à M. Roulon de rejeter les demandes des salariés en cas de contestation du salaire perçu.

Bulletin de salaire modifié pour être valable

Bulletin de PAIE		Société MADDOC	
Paye du 01/01/2021	au 31/01/2021	22 rue de l'Epalet	
Paie le : 31/01/21		35170 BRUZ	
L'unité monétaire utilisée est l'Euro		Siret	598 636 632 52689 Rennes
		NAF	2612Z

Matricule	0000001
N°Sécurité Sociale	1234567891234
Emploi	Assistante
Classification	Employée
Niveau	IV
Coefficient	160
Entrée le	01/01/2019
Date d'ancienneté	01/01/2019
Heures payées	148,63
Plafond période	3 359,29 €

Mme	VERDURE	Anne
15 rue des Peupliers		
35170 BRUZ		

RUBRIQUES	BASE	TAUX	A PAYER	CHARGES PATRONALES	
				Montant	
Salaire de base	151,67	15,00 €	2 275,00 €		
Prime d'ancienneté	0,00	- €	- €		
Heures supplémentaires exo à 25%	3,00	18,75 €	56,25 €		
Absence maladie	2,00	14,48 €	28,96 €		
Complément maladie	28,96 €	0%	- €		
Autres absences	8,00	15,00 €	120,00 €		
TOTAL BRUT			2 240,21 €		
Santé					
Sécurité Sociale - Maladie, Maternité, Invalidité, Décès	2 240,21 €	0,000%	- €	1,000%	156,81 €
Complément Sécurité Sociale Maladie	- €			8,000%	- €
Complémentaire Incapacité, Invalidité, Décès	- €	0,750%	- €	0,750%	- €
Complémentaire Santé	- €		- €		- €
Accident du travail/Maladies professionnelles	2 240,21 €			1,200%	26,88 €
Retraite					
Sécurité Sociale plafonnée	2 240,21 €	6,900%	154,57 €	8,550%	191,54 €
Sécurité Sociale déplafonnée	2 240,21 €	0,400%	8,96 €	1,900%	42,56 €
Retraite complémentaire T1	2 240,21 €	4,010%	89,83 €	6,010%	134,64 €
Retraite complémentaire T2	- €	9,720%	- €	18,570%	- €
Famille					
Allocations Familiales	2 240,21 €			3,450%	77,29 €
Complément Allocations Familiales	- €			1,800%	- €
Assurance Chômage					
Assurance chômage	2 240,21 €	0,000%	- €	4,050%	90,73 €
AGS	2 240,21 €			0,150%	3,36 €
APEC	- €	0,024%	- €	0,016%	- €
Autres contributions dues par l'employeur					97,81 €
Cotisations statutaires ou prévues par la CCN					- €
Exonération salariale sur les HS	54,05 €	11,31%	6,11 €		
Exonération de cotisations Employeur					97,17 €
CSG déductible	2 145,74 €	6,800%	145,91 €		
Net Imposable			1 790,80 €		
CSG non déductible sur HS	55,27 €	6,800%	3,76 €		
CSG non déductible	2 201,01 €	2,400%	52,82 €		
CRDS non déductible	2 201,01 €	0,500%	11,01 €		
Total des charges			546,83 €		832,35 €
Transport public	- €	50%	- €		
Acompte	500,00 €		500,00 €		
NET A PAYER AVANT IMPÔT SUR LE REVENU			1 279,46 €		
Dont évolution de la rémunération liée à la suppression des cotisations salariales chômage et maladie					33,15 €
Impôt sur le revenu prélevé à la source					
base	1 790,80 €	taux	2,5%	montant	44,77 €
taux non personnalisé					
NET PAYE EN EUROS					1 234,69 €
Allègement de cotisations employeur					271,91 €
Total versé par l'employeur					2 658,64 €

Convention Collective : IDCC 863

Conserver ce bulletin sans limitation de durée

Congés payés			
	Acquis N-1	En cours d'acquisition N	
Acquis	25		16,64
Pris	24		0
Restant	1		16,64