

Extrait du site UGTG.org

url : <http://ugtg.org/spip.php?article528>

Paiement & contestation du salaire

- Droit des salariés - Fiches pratiques - Toutes les Fiches -

Date de parution : 29 novembre 1999

Date de mise en ligne : dimanche 31 août 2008

Mis à jour le : dimanche 31 août 2008

UGTG.org

Définition

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 (majoration pour heures supplémentaires, travail de nuit, du dimanche, travail salissant ou pénible).

N.B. : 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.

Fixation

Le salaire de base

Le salaire de base est fixé « librement » entre l'employeur et le salarié, soit par le contrat de travail, soit par décision de l'employeur (usages, directives, barème d'entreprise, notes d'information) ; sous réserve du respect de certaines règles légales et conventionnelles. 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 (guelte, travail aux pièces, prime) ;
- au forfait. Une convention de forfait entre le salarié (le plus souvent cadre) et l'employeur est alors obligatoirement conclue par écrit. Elle doit par ailleurs être précise et quantifiée.

Règles légales

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).

Salaire net

Le salaire net s'obtient en déduisant du salaire brut les cotisations salariales (cotisations de sécurité sociale, assurance chômage, cotisation de retraite complémentaire, cotisations prévoyance, CSG, CRDS) et la valeur des avantages en nature éventuels.

N.B. : Salaire net et salaire brut figurent sur le bulletin de paie.

Modification

Principe

[-] Toute modification unilatérale du salaire par l'employeur constitue une modification du contrat de travail.

[-] Le mode de rémunération et le montant du salaire ne peuvent donc être modifiés que par accord entre l'employeur et le salarié.

Exceptions

[-] Lorsque l'employeur envisage de diminuer les salaires à la suite, notamment, de difficultés économiques, il doit en informer chaque salarié concerné, par lettre recommandée avec avis de réception.

Le salarié dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître son refus.

Selon la Cour de cassation (arrêt du 25 juin 2008), ce délai d'un mois « constitue une période de réflexion destinée à permettre au salarié de prendre parti sur la proposition de modification en mesurant les conséquences de son choix ; l'observation de ce délai par l'employeur prive de cause celle et sérieuse le licenciement fondé sur le refus par un salarié de la modification de son contrat de travail ».

[-] Le salarié peut refuser la diminution de son salaire : un tel refus ne constitue pas une faute mais peut motiver un licenciement si l'employeur maintient cette modification contre l'avis du salarié.

L'absence de réponse dans ce délai, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.

La réduction temporaire du temps de travail associée à une modification du salaire constitue une modification du contrat de travail. Le refus d'une telle modification peut motiver un licenciement pour motif non économique soumis à la procédure de licenciement individuel.

Retenues

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 favorable.

Des règles particulières s'appliquent à certaines retenues opérées sur le salaire net (avances, fournitures diverses, trop perçus, saisies, cessions). Les sanctions pécuniaires sont interdites.

Mode de paiement

[-] Le salaire doit obligatoirement être payé par chèque ou virement bancaire ou postal lorsque son montant excède 1 500 € net par mois.

[-] Si la somme due est inférieure ou égale à ce montant, le salarié peut demander à être payé en espèces.

[-] Le salaire peut également être payé au moyen de dispositifs particuliers : chèque emploi-service universel, chèque emploi-associatif, chèque emploi-TPE.

N.B. : Avec le salaire, l'employeur doit remettre un bulletin de paie pour permettre au salarié de vérifier l'exactitude des sommes versées.

Recours

1 - Contestation

En cas de refus de l'employeur de verser le salaire, en cas de retards, dans le cas où il y a contestation du montant du salaire qui versé, il est recommandé de d'abord de lui adresser une recommandée avec avis de réception détaillant les montants dus et le mettant en demeure lettre de payer.

Cette lettre recommandée aura pour avantage de faire courir sur ces sommes les intérêts au taux légal.

N.B. : Le non paiement du salaire est un motif de rupture du contrat de travail aux dépens de l'employeur.

2 - Conseil des prud'hommes

[-] Si malgré tout les sommes ne sont pas régularisées -non paiement de tout ou partie du salaire-, le salarié dispose d'un recours devant le conseil de prud'hommes.

Ce recours peut être présenté en référé.

[-] L'action doit être présentée dans un délai de 5 ans à compter de la date de la paie contestée ; c'est dans ce même délai que se prescrit la demande de remboursement d'un salaire versé, par erreur, au salarié par son employeur (action en « répétition » des salaires).

N.B. : Les dispositions de l'article 2254 du Code civil permettant, par accord entre les parties, d'abrégé ou d'allonger la durée de la prescription, ne sont pas applicables aux actions en paiement ou en répétition des salaires.

3 - Tribunal de police

Le salarié peut également saisir le Tribunal de police, le non paiement du salaire constituant une contravention de 3ème classe.

4 - Exécution de la décision de justice

En cas de décision favorable du Conseil des prud'hommes et/ou du Tribunal de police, et faute d'exécution, le

Paiement & contestation du salaire

salarié devra confier la décision à un huissier de justice pour recouvrer les sommes dues.