

LE VERSEMENT DE LA REMUNERATION

1. Quels sont les modes de paiement du salaire ?
2. Quelle est la méthode de calcul du salaire en cas d'absence non rémunérée ?
3. Comment est déterminé le salaire des salariés entrés ou sortis en cours de mois ?
4. L'employeur peut-il récupérer des sommes indûment versées à un salarié ?
5. Quelle est la prescription en matière de salaire ?
6. Quelles sont les sommes soumises à la prescription ?
7. Comment se calcule les délais de prescription ?
8. Quels sont les effets de la prescription ?
9. Quel doit être le contenu du bulletin de paie ?
10. Qu'est-ce que l'acompte sur salaire ?
11. Qu'est-ce que l'avance ?

1. Quels sont les modes de paiement du salaire ?

Article L. 3241-1 du Code du travail

Le salaire doit être payé en espèces ou par chèque barré ou par virement à un compte bancaire ou postal. A noter qu'au-delà d'un montant net de 1500 euros, le paiement par chèque barré ou par virement est obligatoire.

2. Quelle est la méthode de calcul du salaire en cas d'absence non rémunérée ?

En dehors des situations prévues par la loi ou par les dispositions conventionnelles, le salaire n'est en principe pas dû lorsque le travail n'est pas fourni.

S'agissant du calcul du salaire en cas d'absence non rémunérée, pour les salariés payés au mois, la retenue pour heure d'absence doit, en principe, être égale au rapport du salaire mensuel sur le nombre d'heures de travail dans l'entreprise pendant le mois considéré (Cass. Soc. 11 février 1982, n° 80-40.359).

Par exemple, si un salarié gagne 1320 euros par mois et est absent un jour et demi, soit 10,5 heures au cours d'un mois où l'horaire effectif s'est élevé à 154 heures (7 heures par jour x 22 jours), la retenue à effectuer sera de : $(1320 \text{ euros} \times 10,5) / 154 = 90 \text{ euros}$.

A noter qu'il s'agit du salaire mensuel brut à savoir qu'il convient de prendre en compte tous les éléments de rémunération du salarié.

Ce mode de calcul, qui garantit une stricte proportionnalité entre l'absence et la retenue effectuée, doit être appliqué, à l'exclusion de tout autre, aux retenues pour heures de grève (Cass. Soc. 27 juin 1989, n° 88-42.591). Mais il est conseillé de l'utiliser également pour le calcul des autres retenues (toutefois, pour la retenue à effectuer dans le cadre d'un arrêt maladie, se reporter à la fiche pratique sur ce thème).

3. Comment est déterminé le salaire des salariés entrés ou sortis en cours de mois ?

Pour les salariés entrés ou sortis en cours de mois, le salaire est déterminé en retenant un taux horaire, calculé en fonction du salaire mensuel et du nombre d'heures réellement effectuées dans l'entreprise au cours du mois considéré, et en multipliant ce taux par le nombre d'heures réellement accomplies par le salarié (Cass. Soc. 24 juin 1992, n° 89-41.387). Se reporter à l'exemple donné au point 2.

4. L'employeur peut-il récupérer des sommes indûment versées à un salarié ?

Articles 1235 et 1376 du Code civil

En application des articles 1235 et 1376 du Code civil, les sommes indûment versées peuvent être réclamées par la partie versante, sans que celle-ci ait à prouver qu'elle les a versées par erreur (Cass. Ass. Plén. 2 avril 1993, n° 89-15.490). L'employeur est donc en droit de réclamer la restitution aux bénéficiaires.

En d'autres termes, l'employeur qui a versé des rémunérations auxquelles il n'était pas tenu par la loi, la Convention Collective applicable ou les usages, est donc en droit d'en réclamer la restitution au salarié bénéficiaire.

Ceux-ci ne peuvent pas s'y opposer, sauf s'il apparaît que la somme litigieuse a été versée en toute connaissance de cause par l'employeur (Cass. Soc. 24 novembre 1993, n° 89-44.820).

Par ailleurs, il convient de noter que le versement par l'employeur de sommes indues, même répété pendant plusieurs années, ne créant aucun droit au profit des salariés, ceux-ci ne peuvent pas en exiger le maintien pour l'avenir (Cass. Soc. 6 janvier 1982, n° 79-41.574).

L'employeur est en droit de supprimer des rémunérations avec effet immédiat, même si elles étaient payées depuis longtemps (plus de deux ans : Cass. Soc. 19 novembre 1987, n° 85-44.274).

Les sommes indûment versées peuvent être compensées sur les salaires par des retenues successives ne dépassant pas le dixième du montant des salaires exigibles (Cass.soc.3 nov.2011, n°10-16660).

Au vu de la jurisprudence, plusieurs possibilités existent :

- récupérer les sommes indûment versées dans le respect du 1/10^{ème} prévu pour les avances sur salaires;
- ne pas récupérer les arriérés de salaire, mais rectifier avec effet immédiat la situation anormale.

5. Quelle est la prescription en matière de salaire ?

Article L. 3245-1 du Code du travail

Depuis l'entrée en vigueur le 17 juin 2013 de la loi de sécurisation de l'emploi n° 2013-504 du 14 juin 2013, l'action en paiement des salaires se prescrit désormais par 3 ans. Pour rappel, auparavant le délai prévu était de 5 ans.

La prescription est applicable à toute créance de nature salariale, indépendamment de sa périodicité (Cass. Soc. 15 mars 2005, n° 01-44.379).

Elle concerne tous les salariés.

6. Quelles sont les sommes soumises à la prescription ?

La prescription prévue par l'article L. 3245-1 du Code du travail s'applique aux actions en paiement mais également aux demandes de remboursement de salaires indûment versés. Par ailleurs, elle s'applique à toutes les sommes ayant le caractère de salaire, c'est-à-dire toutes celles liées à l'exécution du travail (Cass. Soc. 12 juillet 2006, n° 04-48.687). Tel est le cas par exemple de l'action:

- en paiement des sommes qui auraient dû être versées en raison de l'absence de prise du repos compensateur pour heures supplémentaires (Cass. Soc. 20 septembre 2005, n° 02-47.163), ou du repos hebdomadaire (Cass. Soc. 13 janvier 2004, n° 01-47.128) ;
- en paiement d'un complément de rémunération réclamé par un salarié qui estimait n'avoir pas reçu l'intégralité des sommes devant lui revenir au titre de la partie variable de sa rémunération (Cass. Soc. 10 mars 2004, n° 01-47.193) ;
- en remboursement de sommes qui n'auraient pas dû être déduites du salaire, telles celles précomptées par un employeur qui n'avait pas respecté le pourcentage de répartition de la cotisation de la retraite complémentaire entre l'employeur et le salarié fixé par la convention collective (Cass. Soc. 31 janvier 1996, n° 93-43.801) ;
- en paiement d'indemnités kilométriques ou de frais de repas (Cass. Soc. 12 juillet 2006, n° 04-48.687).

- en paiement des créances dont le montant dépend d'éléments qui ne sont pas connus du salarié, comme par exemple le reliquat de la prime décentralisée ;
- en paiement des dommages-intérêts (indemnité de licenciement, indemnité de rupture abusive, etc) ;
- des documents afférents aux salaires.

7. Comment se calcule les délais de prescription ?

Article 2224 du Code civil

Article 2228 du Code civil

Article 2229 du Code civil

Article 2234 du Code civil

Article 2240 du Code civil

Article 2241 du Code civil

Article R. 1452-1 du Code du travail

Tout d'abord, la prescription se compte en jour et non par heure.

Elle commence à courir à compter du jour où le titulaire du droit a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer c'est-à-dire, en matière de salaire, la date de paie.

Selon l'article L. 2254 alinéa 3 du Code civil, le délai de prescription des actions en paiement ou en répétition de salaires ne peut pas faire l'objet d'un aménagement conventionnel.

La prescription peut être interrompue par une reconnaissance de dette, une citation en justice par huissier. L'interruption a pour effet d'annuler le délai déjà écoulé et de faire courir un nouveau délai de prescription.

L'effet interruptif attaché à une première demande en justice ne s'étend pas à une seconde demande différente de la première par son objet (Cass. Soc. 15 avril 1992, n° 88-45.457).

Enfin, la prescription n'est pas interrompue lorsque la demande en paiement de salaire a été rejetée par une ordonnance de référé (Cass. Soc. 27 mai 1992, n° 89-40.581).

8. Quels sont les effets de la prescription ?

La prescription est libératoire c'est-à-dire que 3 ans après la date d'échéance du salaire, l'employeur ne doit plus rien au salarié, même si celui-ci peut prouver que son salaire n'a pas été payé ou l'a été de façon incomplète.

9. Quel doit être le contenu du bulletin de paie ?

Article R. 3243-1 du Code du travail

Le Code du travail énumère en son article R. 3243-1 les mentions qui doivent obligatoirement figurer sur le bulletin de paie. Il s'agit :

1. nom et adresse de l'employeur, ainsi que, le cas échéant, la désignation de l'établissement dont dépend le salarié ;
2. référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale, ainsi que le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées (n° SIRET) ;
3. numéro d'activité principale de l'entreprise (code APE) ;
4. 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 ;
5. nom du salarié ;

6. emploi occupé et position dans la classification conventionnelle applicable (notamment coefficient de référence) ;
7. période de travail et nombre total d'heures de travail correspondant à la rémunération versée ;
8. pour les cadres rémunérés au forfait, la nature et le volume du forfait sur la base duquel la rémunération est calculée ;
9. nombre d'heures rémunérées au taux normal et nombre d'heures supplémentaires, en mentionnant le ou les taux appliqués aux heures correspondantes.
Les heures comportant une majoration autre que pour heures supplémentaires (travail de nuit, du dimanche ou des jours fériés) doivent également apparaître sur le bulletin (circulaire DRT n° 17/88 du 24 août 1988).
10. nature et montant des primes et accessoires de salaire soumis aux cotisations sociales.
En règle générale, toutes les sommes versées aux salariés, dont l'exclusion de l'assiette n'est pas expressément prévue par un texte, sont soumises aux cotisations sociales en application de l'article L 242-1 du Code de la sécurité sociale. Ainsi, toute somme ou avantage soumis à cotisations doit figurer sur le bulletin de paie quelle que soit son appellation (gratification, prime, indemnité, allocation ou prestation, etc ainsi que les avantages en nature) ;
11. montant total de la rémunération brute (salaire de base et accessoires de salaire) ;
12. montant de l'éventuel complément différentiel de salaire par lequel s'effectue la compensation de la réduction du temps de travail ;
13. montant de la CSG et de la CRDS avec si possible l'assiette de calcul et le taux ;
14. nature et montant des diverses cotisations salariales opérées sur la rémunération brute (charges salariales de sécurité sociale, retraite, chômage...), cependant il est possible d'opter pour un récapitulatif annuel.
15. nature et montant des cotisations patronales assises sur la rémunération brute, là encore il est possible d'opter pour un récapitulatif annuel ;
16. nature et montant des autres déductions éventuellement effectuées sur la rémunération ou des sommes s'ajoutant à la rémunération et non soumises aux cotisations ;
17. montant de la rémunération nette ;
18. date du paiement de la rémunération ;
19. dates de congés et montant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée.
Mais l'article R. 3243-1 du Code du travail ne fait pas obligation à l'employeur de faire figurer séparément sur le bulletin de paie la rémunération correspondant aux jours fériés compris dans une période de congés payés (Cass. Soc. 04 décembre 1990, n° 85-41.289).
Par ailleurs, il est également conseillé de faire figurer sur le bulletin de paie la date à laquelle le salarié accompli la journée de solidarité ;
20. durée et conservation du bulletin de paie. Ce dernier doit en effet comporter en caractères apparents une mention incitant le salarié à le conserver sans limitation de durée.
21. montant de la prise en charge des frais de transport publics ou des frais personnels.

En outre, l'article R. 3243-4 du Code du travail précise que le bulletin de paie ne doit pas faire mention de l'exercice du droit de grève ni de l'activité de représentation de salarié (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.

10. Qu'est-ce que l'acompte sur salaire ?

Article L. 3242-1 du Code du travail

L'acompte est le paiement anticipé de tout ou partie du salaire dû pour le travail en cours.

Ainsi, un salarié peut, dans le courant de la deuxième quinzaine du mois, demander un acompte dont le montant correspond à la moitié de son salaire mensuel. Le principe de l'acompte suppose en effet que son montant ne dépasse pas la rémunération acquise en contrepartie du travail effectivement accompli à la date où il est demandé.

S'agissant des acomptes exigibles en cours de mois, c'est l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1977 généralisant la mensualisation qui fait obligation de verser aux salariés qui en feront la demande un acompte correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle.

Cette disposition s'impose à tout employeur lorsque le salarié en demande l'application.

Par ailleurs, comme indiqué dans le point 1, le salaire doit être payé en espèces ou par chèque barré ou par virement à un compte bancaire ou postal. Au-delà d'un montant net de 1500 euros, le paiement par chèque barré ou par virement est obligatoire.

Ainsi, les acomptes sont versés en espèces au salarié qui en fait la demande, sous réserve que le montant total du traitement ou salaire n'excède pas 1500 euros.

11. Qu'est-ce que l'avance ?

Article L. 3251-3 du Code du travail

L'avance est le paiement anticipé d'une partie du salaire qui sera dû pour un travail qui n'est pas encore effectué. L'avance n'a pas un caractère obligatoire pour l'employeur. Il n'est donc pas tenu de répondre favorablement à la demande d'une avance par un salarié.

Mais si l'employeur fait une avance en espèces au salarié, il ne peut se rembourser que par retenues successives en respectant une limite de 1/10 de chaque paie ; cette limite ne s'applique qu'aux salaires et indemnités qui ont le caractère de salaires, mais non pas aux dommages-intérêts alloués au salarié ; aussi, lorsque l'employeur, ayant congédié un salarié, se trouve condamné à lui verser des dommages-intérêts, il peut opérer une compensation intégrale entre le montant de l'avance et les dommages-intérêts (Cass. Soc. 21 novembre 1984, n° 82-43.380).