



Stage conseillers prud'homaux

LA RÉMUNÉRATION DU TRAVAIL

Par Cécile CASEAU-ROCHE, Maître de conférences à l'Université de Bourgogne

Jeudi 18 mars 2021 en visioconférence

➤ **Prise de contact, objectifs, méthodologie**

➤ **Introduction**

- **Actualités** : prélèvement à la source, baisse des cotisations, loi Pacte 22/5/2019, impact du Covid-19 sur les rémunérations et le paiement des cotisations
- **La composition de la rémunération** : définition, salaire de base et accessoires

1/ La fixation de la rémunération

2/ La modification de la rémunération

3/ Le paiement de la rémunération

1/ La mise en place d'une convention de forfait

- Définition
- Important contentieux

2/ Le respect du principe de non-discrimination

- Egalité homme/femme
- Egalité de traitement

1/ La modification individuelle

- Incidence insertion clause de variation
- Qualification / Régime modification

2/ La modification collective : l'APC

- Possibilité
- Contenu accord
- Effets de l'accord
- Conséquences refus

1/ Le contentieux sur le paiement des heures supplémentaires

- Contingent
- Majorations
- Preuve

2/ Le contentieux en cas de non-paiement

- Règles de paiement
- Garanties des salaires

INTRODUCTION - LA COMPOSITION DE LA RÉMUNÉRATION

- **Terminologie variable** selon les matières : revenu en droit fiscal, la rémunération, salaire
- **C'est en principe la contrepartie du travail** : Une des obligations de l'employeur est de verser un salaire en contrepartie du travail fourni par le salarié. Quand le salarié ne travaille pas il n'est pas rémunéré. Exceptions où salarié perçoit sans travailler : dispense d'activités, inexécution du travail imputable à l'employeur
- **L'importance de la rémunération**
 - ↳ pour le salarié: c'est une créance alimentaire ; permet de subvenir à ses besoins
 - ↳ pour l'employeur : c'est un coût de production important mais aussi un instrument de ressources humaines
- **Article L3221-3** Constitue une rémunération, le **salaire** ou traitement ordinaire de base ou minimum et **tous les autres avantages et accessoires payés**, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier => **Différents éléments** composent donc la rémunération : le noyau dur mais aussi des primes, des avantages, des indemnités
- **Enjeu de la qualification** : le régime varie selon la nature de la somme : les indemnités ne rentrent pas dans l'assiette des cotisations sociales
- **JP importante** Prise en charge des cotisations syndicales des salariés : la cour de cassation pose ses conditions **Cass. Soc., 27 janvier 2021, no 18-10.672 FP-PBR**

| le salaire de base | les accessoires |
|---|---|
| <p>➤ déf : SMB est le salaire brut, avant déduction des cotisations sociales et avant versement des prestations sociales.</p> <p>➤ mode de fixation ↳ <i>salaire au temps</i> : - mode le plus utilisé - rémunération par rapport au temps de travail effectif où est à disposition de l'employeur - peut-être à l'heure - est le plus souvent au mois : loi 19/1/1978 sur la généralisation de la mensualisation c'est un forfait qui lisse le montant selon le nombre de jours dans le mois -possibilité de forfait ↳ <i>salaire au rendement</i> : varie selon l'efficacité du salarié il existe différentes techniques, en fonction : - de la quantité produite (payé à la pièce) - selon CA réalisé (payé à la commission) L'employeur a une obligation d'informer le salarié des éléments de calcul Soc 18/1/2008 n° 07-41.910</p> <p>➤ moment de fixation fixé par les parties lors de la conclusion du contrat</p> | <p>➤ ils ont tendance à se multiplier et à se diversifier</p> <p>➤ ne pas pas les confondre avec les compléments de salaires comme les prestations versées par la sécurité sociale. Ne pas confondre avec le remboursement des frais professionnels</p> <p style="text-align: center;">↳ Les avantages en nature</p> <p>➤ déf : consiste dans la fourniture ou la mise à disposition d'un bien ou d'un service permettant au salarié de faire l'économie des frais qu'il aurait dû normalement supportés (ex : logement, voiture)</p> <p>➤ nature : Art. L. 242-1 CSS : c'est un élément de rémunération pris en compte dans l'assiette des cotisations ; il est un élément du salaire s'il n'est pas destiné à compenser des charges particulières inhérentes à l'emploi (le véhicule uniquement utilisé pour des déplacements professionnels)</p> <p>➤ évaluation : un arrêté ministériel 10/12/2002 laisse à l'employeur le choix entre 2 méthodes : - l'évaluation réelle : pour le logement selon la valeur locative - l'évaluation forfaitaire :</p> <p>Trib. jud. Nanterre, 10 mars 2021, n° 20/09616 Les télétravailleurs peuvent être exclus du bénéfice des titres-restaurant</p> <p style="text-align: center;">↳ L'association des salariés aux résultats de l'entreprise : un ensemble des dispositifs permettant aux salariés d'être associés financièrement à la bonne marche de leur entreprise et/ou de se constituer une épargne avec l'aide de celle-ci ; représentait en 2005 des distributions d'un montant de 14,5 milliards € pour 6,6 millions de personnes</p> <p style="text-align: center;">La participation Art. L. 3322-1 et s.</p> <p>➤ Mise en place : obligatoire Dans le cadre d'une convention collective ou d'un accord avec le Comité d'Entreprise ou d'un accord avec les organisations syndicales représentatives ou d'une ratification à la majorité des 2/3 des salariés.</p> <p>➤ Bénéficiaires : Il appartient aux partenaires sociaux de déterminer les conditions à remplir par les salariés. Il ne pourra pas, toutefois, être exigé du salarié plus de 6 mois d'ancienneté.</p> <p>➤ Montant Dans tous les cas, l'accord signé prévoit la constitution d'une réserve de participation</p> <p>➤ Disponibilités des sommes - Les sommes sont bloquées pendant 3 ou 5 ans selon l'accord d'entreprise. En absence d'accord, le délai est porté à 8 ans - Des exceptions sont prévues : divorce, surendettement, 3^{ème} enfant .. - loi 2008: suppression du blocage ; le salarié peut demander versement immédiat ; les sommes seront soumises à l'IR . attente d'un décret.</p> <p>➤ Avantages : A l'issue de la période d'indisponibilité, les sommes sont exonérées d'impôt si elles ont été bloquées pendant 5 ans ; elles sont imposées à 50 % si elles sont été bloquées 3 ans. En revanche, elles sont entièrement passibles de la CSG et de la CRDS.</p> <p style="text-align: center;">l'intéressement Art . L. 3311-1 et s.</p> <p>➤ L'intéressement permet aux salariés de bénéficier d'une prime dont le montant est calculé en fonction des résultats ou des performances de l'entreprise ; permet une redistribution des bénéfices</p> <p>➤ Mise en place : Facultative Dans le cadre d'une convention collective ou d'un accord avec le Comité d'Entreprise ou d'un accord avec les organisations syndicales représentatives ou d'une ratification à la majorité des 2/3 des salariés. L'accord est signé pour une durée de 3 ans</p> <p>➤ Bénéficiaires : Tous les salariés de l'entreprise</p> <p>➤ Montant : Il est aléatoire en fonction des résultats et/ou performances de l'entreprise. Formule de calcul choisie librement par les parties contractantes</p> <p>➤ Disponibilités des sommes : immédiate</p> <p>➤ Avantages : - pour le salarié exonération d'impôt sur le revenu et des charges sociales - pour l'employeur : déductible du bénéfice imposable ; exonération de charges sociales et de la taxe sur les salaires</p> <p>➤ loi 12/2008 pour encourager le développement</p> <p style="text-align: center;">Le plan d'épargne entreprise L. 3332-1et s.</p> <p>Le plan d'épargne d'entreprise (PEE), créé en 1967, est un dispositif d'épargne que toute entreprise peut mettre en place via un accord avec les <u>partenaires sociaux</u> ou par une décision unilatérale de l'employeur.</p> <p>Les salariés peuvent effectuer des versements volontaires que leur entreprise peut compléter par un <u>abondement</u> qui est toujours facultatif. Celui-ci est au maximum de 300 % du versement du salarié et est plafonné, pour l'année 2007, à 2 574 euros par an et par salarié (ce montant peut être majoré de 80 % pour un investissement en titres de l'entreprise).</p> |

1/ La fixation de la rémunération

- **Une liberté encadrée** Il est un élément du contrat de travail ; il fait donc l'objet de la volonté des parties mais **cette liberté est encadrée** légalement et conventionnellement.
- Le droit français connaît de **nombreux minima de salaire** ; cela permet de garantir les salariés contre la pauvreté mais à condition qu'il ait un emploi à temps plein

| Les conventions de forfait | L'employeur peut faire varier la rémunération mais doit respecter le principe de non-discrimination | |
|---|---|--|
| <p>➤ Créé par loi Aubry refondue par L. 20/8/2008, sécurisée par loi El Khomri</p> <p>➤ Déf : ont été conçues pour simplifier la gestion des heures supp ; il est prévu dans le contrat un forfait d'heures soit par mois, soit à l'année en contrepartie d'une rémunération forfaitaire</p> <p>➤ 3 types de conventions de forfait prévus par le code</p> <p>1/ la convention de forfait en heures sur une semaine ou sur un mois ne nécessite pas la conclusion préalable d'un accord collectif</p> <p>2/ la convention de forfait annuel en heures</p> <p>3/ la convention de forfait annuel en jours.</p> <p>➤ Donnent lieu à un important contentieux</p> <p>Soc. 29/6/2011 a confirmé le principe de la Validité sous réserve du respect de certaines conditions, notamment assurer le respect des principes de protection de la sécurité et de la santé => ne remet pas en cause dispositif mais confère une portée importante au droit négocié.</p> <p>Soc., 31 janv.2012, n° 10-19.807 FS-PBR, Selon la Cour, les stipulations formulées dans l'accord cadre sur l'organisation de la durée du travail dans l'industrie chimique ne sont pas de nature à assurer la protection de la sécurité et de la santé des salariés au forfait. Les conventions individuelles de forfait conclues sur cette base sont donc privées d'effet, ouvrant ainsi le rappel d'heures supplémentaires. ... or peu de conventions sont assez précises</p> <p>Soc., 29 juin 2012, n°09-71.107 précise l'étendue de cette exigence : un entretien annuel, accompagné d'un examen trimestriel, ne sont pas suffisants à cette exigence d'un suivi régulier et précis de l'activité du salarié, et privent la convention individuelle d'effet.</p> <p>Soc 24/4/2013 : le droit à la santé et au repos est au nombre des exigences constitutionnelles ; si non respect les forfaits jours sont nuls => un avenant a été signé dans la branche le 1/4/2014 avec 2 entretiens annuels et obli° déconnexion</p> <p>D'où nécessité de garantir par accord collectif des temps de repos effectif</p> <p>Depuis Art 3121-65 : l'accord collectif doit prévoir la période de référence et les impacts sur la rémunération des absences + Droit à la déconnexion</p> <p>Soc., 6 janv. 2021, no 17-28.234 FS-PB Lorsque l'employeur n'assure pas l'effectivité des règles relatives à la protection de la santé et de la sécurité fixées par l'accord collectif autorisant le recours au forfait-jours, la convention individuelle de forfait conclue avec le salarié est suspendue jusqu'à ce que l'employeur se conforme aux garanties conventionnelles. la Cour de cassation en déduit que si, durant cette période de suspension, des jours de RTT ont été accordés au salarié en exécution de cette convention de forfait, il doit les rembourser à l'employeur.</p> | Non-discrimination hommes et femmes | Égalité de traitement entre les travailleurs |
| | <p>➤ Constat récurrent</p> <p>Rapport Sénat 2005 : l'écart moyen qui diffère en fonction des catégories professionnelles, des fonctions, des secteurs d'activités et de la taille de l'entreprise, serait de 25 %.</p> <p>33% des dirigeants d'entreprise sont des femmes</p> <p>3% des CA des grandes sociétés sont présidées par des femmes.</p> <p>➤ De nombreux textes + inspiration CEE</p> <p>- Un principe constitutionnel : préambule de 1946 : la "loi garantissait à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme »</p> <p>- texte général art. L. 1132-1</p> <p>- texte spécifique : L. 3221-1</p> <p>- réaffirmé par la loi du 23/3/2006 qui confère aux partenaires sociaux la mission de supprimer d'ici 2010 les différences, cependant impact limité car une partie a été censurée par le Conseil constitutionnel</p> <p>- loi 27/1/2011 impose aux grandes entreprises une rémunération équilibrée ho/fe au sein des conseils d'administration. A partir de 2017, la proportion des membres de chaque sexe ne devra pas être inférieure à 40 % ; sinon nomination nulle.</p> <p>- La loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes 5 août 2014 modifie recours au congé parental ; agit en faveur de l'égalité des rémunérations ; renforce l'interdiction des discriminations liées à la parentalité</p> <p>- Loi avenir professionnel du 5 sept 2018 et le décret du 8 janv 2019 et 29 avril 2019 met en place un outil pour faire progresser l'égalité : l'index égalité évalué sur 100 qui doit être publié tous les ans par les entreprises, si note <75, l'entreprise doit corriger dans les 3 ans. En 2021, 17 000 entreprises n'ont pas rempli l'index ; score moyen 85/100</p> <p>➤ Mise en oeuvre</p> <p>- s'applique à toutes formes de rémunération Soc. 6/7/2010, n° 09-40.021 femme même niveau d'étude et plus d'ancienneté a une rémunération inférieure aux collègues masculins</p> <p>- suppose que les travaux demandés aient une valeur égale</p> <p>- conduit à étendre aux hommes les avantages qui étaient accordées exclusivement aux femmes comme une prime de crèche</p> <p>➤ Actualités</p> <p>Document en ligne sur égalité salariale pour PME</p> <p>Livret du HCE sur les « 10 ans de la loi Copé- Zimmermann » du 26 janvier 2021</p> <p>Le gouvernement a esquissé de nouvelles mesures pour favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : Proposition de loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle, déposée à l'Assemblée nationale le 8 mars 2021</p> | <p>➤ Arrêt célèbre Ponsolle : Soc. 29/10/1996</p> <p>☞ arrêt : salariée accomplit le même travail qu'une autre avec une qualification supérieure mais gagne moins => rappel de salaires car "<i>l'employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés de l'un ou l'autre sexe, pour autant que les salariés en cause sont placés dans une situation identique</i>".</p> <p>☞ consécration du principe général de « à travail égal, salaire égal » dégagé à partir du principe d'égalité salariale entre homme et femme</p> <p>☞ est-ce la fin de l'individualisation des salaires ? non, mais il faut justifier la différence de traitement par des éléments objectifs comme l'ancienneté, le rendement. Selon la Cour, à propos d'une remplaçante en urgence directrice de crèche touchant 3000 francs de plus , Soc. 21/6/2005 il faut des raisons objectives et matériellement vérifiables.</p> <p>➤ Évolution vers un principe général</p> <p>☞ Cour a ajouté ppe d'égalité de traitement entre salariés, sous l'impulsion de textes européens (soc 10 juin 2008 n° 06-46000).</p> <p>Il s'agit dès lors de s'interroger sur les raisons qui autorisent à attribuer un avantage à une catégorie particulière de salariés et à la refuser à d'autres</p> <p>☞ Mais une évolution s'est dessinée visant à légitimer les différences de traitement entre catégories professionnelles avalisées par les organisations syndicales, en retenant que celles-ci agissaient dans l'intérêt des salariés.</p> <p>Par une série d'arrêts rendus en 2015 (Cass. soc. 27 janv. 2015 n° 13-14773) la Cour a adopté une position considérant que lorsque des différences de traitement entre catégories professionnelles résultent d'une convention ou d'un accord collectif conclu avec des organisations syndicales représentatives, elles bénéficient d'une présomption de justification, de sorte qu'il appartient à celui qui les conteste de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle</p> <p>Cette légitimité de principe a été étendue au profit de salariés exerçant au sein d'une même catégorie professionnelle des fonctions distinctes (SOC 8/6/2016)</p> <p>Soc., 3 nov 2016, n° 15-18.444 FP-PBRI s'inscrit dans la ligne de jurisprudence instaurant une présomption de justification à propos des différences de traitement opérées pas accords d'établissement entre salariés d'établissements distincts puis même solution pour accord d'entreprise (SOC 4/11/2017)</p> <p>☞ Coexistent désormais deux régimes probatoires</p> <p>✓ la présomption de justification à vocation à s'appliquer aux différences de traitement issu d'une convention collective ou d'un accord d'établissement. Il appartient dès lors à celui qui entend la renverser de prouver que les disparités sont étrangères à toutes considérations professionnelles</p> <p>✓ pour les différences résultant d'une source non conventionnelles l'employeur doit justifier des raisons objectives dont le juge contrôle concrètement la réalité la pertinence / soc., 14 sept 2016, n° 15-11.386 FS-PBRI la disparité du coût de la vie invoquée par l'employeur pour justifier la différence de traitement qu'il avait mise en place entre les salariés d'un établissement situé en Ile-de-France et ceux d'un établissement de Douai</p> |

2/ La modification de la rémunération

☞ Ambivalences de la modification

- **Modification voulue/subie** : Si la modification est voulue par les 2 parties, il n'y a aucun problème => il y a un avenant au contrat. Mais très souvent elle est le fait de l'employeur qui veut l'imposer à l'employé.
- **Double emploi** : La modification est conçue comme un instrument de maintien de l'emploi. La modification peut également devenir un instrument d'exclusion de l'emploi.

☞ Particularité du droit du travail / droit commun des obligations

- **En droit commun**, selon l'article 1134 C. civ. le contrat est intangible. Il ne peut donc être modifié que par consentement mutuel.
- **En droit du travail**, il faut concilier le principe d'immutabilité du contrat avec le principe hiérarchique découlant du pouvoir de direction de l'employeur.

☞ La matière a fait l'objet d'une évolution jurisprudentielle

➤ **Initialement, la révision s'imposait au salarié** L'employeur avait le pouvoir d'imposer unilatéralement la modification, sauf à prouver un abus de droit. Le salarié devait se soumettre ou se démettre.

➤ **Dans les années 70-80, proposition doctrinale de faire** une distinction entre les modifications substantielles du contrat et les modifications non substantielles ; cette distinction avait comme intérêt principal d'imputer à l'une ou l'autre partie la rupture du contrat consécutive au refus du salarié de la modification proposée.

➤ **Arrêt Raquin (Soc 08/10/1987, n° 84-41902)** a consacré la distinction entre les modifications substantielles du contrat et les modifications non substantielles : tout le régime repose sur l'adjectif « substantiel ».

La volonté de la chambre sociale de faire évoluer la jurisprudence s'accorde parfaitement avec la montée du niveau du chômage. Cette évolution est juridiquement et socialement logique.

➤ **Soc 10/7/1996, n° 93-41137** La Cour de cassation a changé d'approche en distinguant selon qu'il s'agit d'une modification du contrat ou d'un simple changement dans les conditions de travail décidé par l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction

Contractualisation Un élément contractualisé fait le plus souvent l'objet d'une mention dans le contrat puisque sans cette condition l'une des parties n'aurait pas signé. Il ne doit néanmoins pas être confondu avec des mentions données à titre informatif. La distinction entre un élément contractualisé et une mention informative dépend de la rédaction du contrat. Par exemple, **Soc 15/03/2006, n° 02-46496** la mention du lieu de travail dans le contrat de travail a valeur d'information à moins qu'il soit stipulé par une clause claire et précise que le salarié exécutera son travail exclusivement dans ce lieu

☞ **Apport ord. Macron** : opère une Distinction entre modification collective/individuelle en instaurant l'accord de performance collective qui rencontre actuellement un grand succès.

1/ Modification individuelle

En présence d'une clause de variation, c'est un simple changement dans les conditions de travail

➤ **Définition** C'est une clause du contrat de travail qui prévoit une variation de la rémunération ; elle aboutit à une individualisation des rémunérations

➤ Cette clause est-elle valable ?

☞ Ces clauses ont toujours provoqué la **suspicion** des hauts magistrats, car elle aboutit bien souvent à conférer à l'employeur le pouvoir de modifier unilatéralement le contrat.

☞ **La position des juges a évolué** :

* **Au départ**, la Cour a posé le principe de la nullité de ces clauses (**Soc. 27/2/2001**) : « *la clause par laquelle un employeur se réserve de modifier le contrat est nulle* »

* Mais elle a ensuite **tempéré** cette solution (**Soc. 2/7/2002 arrêt Fidal**) dans une affaire où un avocat salarié a subi une baisse de la rémunération car son salaire comportait une partie variable assise sur le chiffre d'affaires, la Cour a énoncé que « *la clause du contrat de travail peut prévoir une variation de la rémunération du salarié dès lors qu'elle est fondée sur des éléments objectifs, indépendants de la volonté l'employeur, ne fait pas porter le risque de l'entreprise sur le salarié et n'a pas pour effet de réduire la rémunération en dessous des minima légaux et conventionnels* »

Cet arrêt a donc admis explicitement la validité des clauses de révision, mais à certaines conditions :

- la clause doit être est fondée sur des éléments objectifs indépendants de la volonté de l'employeur
- ne fait pas porter le risque d'entreprise sur le salarié
- n'a pas pour effet de réduire la rémunération en-dessous des minima légaux et conventionnels

➤ **Régime** : En présence d'une telle clause dans le contrat de travail, la variation de la rémunération est un simple changement dans les conditions de travail qui s'impose au salarié.

Régime de la modification

➤ Il faut l'accord du salarié pour une modification

☞ Il donnera son accord sans problème si c'est une augmentation, la baisse est plus problématique.

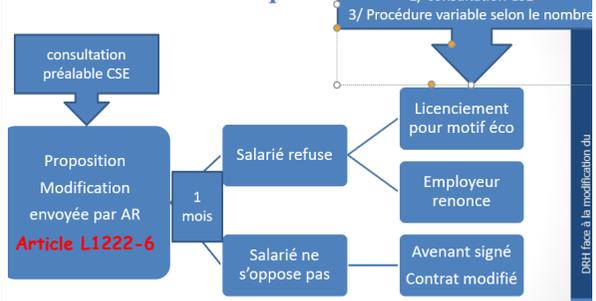
☞ Le régime varie alors selon la modification.

Il peut s'agir d'un motif personnel

Il peut s'agir d'un motif disciplinaire il faut alors l'accord du salarié et respecter la procédure disciplinaire

Il peut s'agir d'un motif économique

3/ Modification fondée sur un motif économique



➤ Sanctions si l'employeur l'impose au salarié

Le salarié peut faire une prise d'acte de rupture

Le salarié peut faire une demande de résolution judiciaire du contrat

2/ Modification collective par la négociation d'un APC

➤ Texte **Ord n°2017-1385 du 22 septembre 2017 - art. 3 => L 2254-2**

les accords de réduction du temps de travail (ARTT), de mobilité interne (AMI), de préservation et de développement de l'emploi (APDE), ainsi que de maintien de l'emploi (AME) sont refondus en un seul dispositif.

La loi de ratification a changé le nom et modifié le régime de l'APC.

➤ Possibilité de négocier un APC : c'est facile !

☞ **Quand** : le texte n'est pas exigeant ; pour répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi

☞ **Quoi** : tous les éléments du contrat peuvent être modifiés

la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition la rémunération au sens de l'article L. 3221-3 dans le respect des salaires minima hiérarchiques mentionnés au 1° du I de l'article L. 2253-1 les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise

➤ Contenu de l'APC

L'accord définit dans son préambule ses objectifs.

Il peut préciser les modalités d'information des salariés sur son application et son suivi pendant sa durée.

Il peut préciser les conditions de la modification du contrat.

➤ Effets de l'APC

Les stipulations de l'accord se substituent de plein droit aux clauses contraires du contrat

Le salarié dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître son refus par écrit à l'employeur

➤ Conséquences du refus du salarié

Le salarié peut refuser la modification de son contrat de travail.

S'il refuse, l'employeur a 2 mois pour le licencier ; le licenciement repose sur un **motif spécifique** qui constitue une cause réelle et sérieuse

3/ Le paiement de la rémunération

| 1/ Le contentieux sur le paiement des heures supplémentaires | Le contentieux en cas de non-paiement | |
|---|--|---|
| | Les règles de paiement des salaires | La garantie des salaires |
| <p>➤ Déf : les heures effectuées au-delà de la durée légale des 35 h ; donc le calcul est hebdomadaire. Depuis JP 1961, peuvent être imposées unilatéralement par l'employeur ; ce pouvoir est cependant limité.</p> <p>➤ Réformes multiples : on est passé d'un régime de dissuasion à un régime d'incitation de sorte que la portée de la règle des 35 h est amoindrie</p> <p>L. 21/8/2007 prévoit l'exonération des charges sociales et fiscales</p> <p>L. 20/8/2008 : L.3121-11 rénove les règles en matière de fixation du contingent</p> <p>loi El KHOMRI ArtL3121-33 le taux de majoration fixé par accord d'entreprise s'impose</p> <p>➤ Utilisation du contingent annuel</p> <p>↳ utilité ce contingent fixe une limite aux heures supp. ; au-delà les heures sup sont désormais possibles sans accord mais plus coûteuses</p> <p>- les heures effectuées font l'objet d'une info préalable du CE</p> <p>↳ modalités modifiées par loi 2008</p> <p>le nombre est fixé par convention coll ; ceci étant, la loi instaure une primauté de l'accord d'entreprise par rapport à l'accord de branche.</p> <p>- sinon est fixé par décret : actuellement est de 220 h sauf convention de forfait en heures</p> <p>↳ dépassement : désormais possibilité d'effectuer des heures sup au-delà du contingent sans autorisation de l'inspecteur du travail, selon les conditions et les modalités fixées par l'accord et donne droit à du repos.</p> <p>➤ Paiement</p> <p>↳ majoration de salaire L.3121-22 et s.</p> <p>- le supplément légal est de 25 % pour les 8 premières heures puis 50 %</p> <p>- un accord collectif peut réduire la majoration mais pas inférieure à 10 %</p> <p>- possibilité de substituer un repos compensateur de remplacement à la majoration pour heures sup</p> <p>↳ contrepartie obligatoire en repos</p> <p>- remplace l'ancien repos compensateur</p> <p>- durée et conditions sont fixées par convention sans fixation de minimum</p> <p>➤ Aménagement preuve heures supplémentaires</p> <p>↳ Texte Article L3171-4</p> <p>Le juge examine les éléments fournis par l'employeur de nature à justifier les heures effectivement réalisées par le salarié</p> <p>Si l'employeur a décompté les heures au moyen d'une pointeuse, le juge peut vérifier que le moyen est fiable et infalsifiable</p> <p>Le juge examine les éléments fournis qui doivent être suffisamment précis</p> <p>Le juge ordonne des mesures d'instruction si nécessaire</p> <p>Le juge forme son intime conviction</p> <p>↳ L'interprétation JP le salarié n'a pas à indiquer ses pauses dans son décompte</p> <p>Cass. Soc., 27 janvier 2021, no17-31.046 FP-PRI La jurisprudence apporte une clarification quant au degré de précision des éléments à apporter par le salarié devant le juge. La preuve de la prise des temps de pause incombe à l'employeur qui doit donc être en mesure d'apporter ses propres éléments de contrôle sur ce point.</p> <p>le droit à la preuve peut primer sur le droit à la vie privée Soc 30/9/2020 PBRI</p> | <p>↳ Modalités de versement</p> <p>Versé au salarié ou personne mandatée</p> <p>Date : Art. L. 3242-3 mensualisation</p> <p>Mode de paiement : L. 3241-1 si > 1500 € par chèque ou virement</p> <p>↳ Bulletin de paie R. 3243-1</p> <p>↳ important pour l'accès au crédit, au logement</p> <p>↳ Délivrance obligatoire lors du paiement</p> <p>l'employeur doit remettre au salarié un bulletin de paie mais il y a des exceptions avec le chèque emploi pour les entreprises < 5 salariés (L. 1274-1) et les associations < 9 (L. 1272-1)</p> <p>Depuis la loi du 12/5/2009, art. L. 3243-2, la remise peut se faire par voie électronique avec l'accord du salarié</p> <p>Peut être réclamé sous astreinte.</p> <p>↳ Forme encadrée</p> <p>Depuis janv. 2002 les bulletins de paie sont obligatoirement libellés en euros.</p> <p>Doit être conforme à la réalité sinon dissimulation d'emploi</p> <p>1^{er} janv 2019, nouveau bulletin dans le cadre du choc de simplification et pour intégrer le prélèvement à la source</p> <p>↳ Obligation de conservation</p> <p>dans chaque établissement, un double des bulletins de paie pendant 5 ans pour les présenter aux agents de contrôle.</p> <p>↳ son acceptation ne vaut pas preuve</p> <p>↳ Défaut de paiement</p> <p>➤ C'est un délit R 3246-1 Amende 450 €</p> <p>➤ Actions possibles sur le plan civil</p> <p>Arrêter le travail en invoquant l'exception d'inexécution</p> <p>Demander la rupture du contrat</p> <p>Demander en référé l'octroi de D et i – intérêts de retard</p> <p>Demander un rappel de salaire dans le délai de prescription de 3 ans</p> <p>↳ Preuve paiement salaire/congés</p> <p>↳ texte Art L 3243-2 C TRAV</p> <p>↳ La JP refuse que l'employeur fasse jouer à son profit une présomption résultant des mentions apposées Soc 19/10/2016</p> <p>Le salarié peut invoquer le bulletin de paie mais les mentions ne lui sont pas opposables</p> <p>=> L'employeur conserve la charge de la preuve</p> <p>↳ Extension renversement charge preuve Soc., 21 sept. 2017 n° 16-18898</p> | <p>↳ Protection contre les créanciers de l'employeur</p> <p>➤ Bénéficiaire de privilèges</p> <p>Le versement est protégé par 2 privilèges</p> <p>↳ Privilège général sur les biens de l'entreprise leur permettant d'être payés avant certains autres créanciers</p> <p>↳ Superprivilège qui prime sur toutes les autres garanties pour les 90 derniers jours L. 3253-2 ET 3</p> <p>➤ Garanti par un mécanisme d'assurance</p> <p>L. 3253-6 et s.</p> <p>AGS financée par des cotisations patronales</p> <p>AGS garantit paiement rémunérations impayées si employeur en procédure collective et n'a pas de fonds disponibles</p> <p>Sont garanties : rémunérations de toutes natures dues au salarié, au moment de l'ouverture d'une procédure de redressement ou liquidation judiciaire et créances liées à la rupture</p> <p>Montant : plafonné selon les PASS selon ancienneté</p> <p>↳ Protection contre les créanciers des salariés</p> <p>➤ Solutions lorsqu'un salarié a des dettes</p> <p>pension alimentaire non versée, impôt dû au fisc, loyers impayés... le salarié peut :</p> <p>s'en acquitter volontairement en cédant une partie de sa rémunération à son créancier = c'est la cession du salaire</p> <p>être saisi par la procédure de saisie sur salaire</p> <p>le créancier perçoit directement de l'employeur du salarié le remboursement de la créance que ce dernier lui doit.</p> <p>➤ Limite compte tenu du caractère alimentaire</p> <p>le salaire ne peut ni être cédé, ni être saisi dans sa totalité ; un minimum doit être laissé à la disposition du salarié.</p> <p>R. 3252-2 prévoit la proportion de la rémunération saisissable par tranches :</p> |