

Particuliers

Publié le 19/11/2022 – Mis à jour le 06/03/2023

Salaire, primes et avantages

Le montant du salaire est fixé librement au cours d'une négociation entre l'employeur et le salarié. Certaines dispositions légales et conventionnelles doivent toutefois être respectées. Le salaire se compose de l'ensemble des sommes versées en argent et des avantages en nature que perçoit le salarié.

Salaire

Le salaire est fixé librement par les parties. Sa modification est interdite sans l'accord du salarié.

Fixation

L'employeur et le salarié fixent ensemble le montant du salaire dans le respect des règles suivantes :

Le montant du salaire ne peut pas être inférieur au Smic mensuel brut, soit 1 801,80 € depuis le 1^{er} novembre 2024

Le montant du salaire doit être le même entre les femmes et les hommes pour un travail équivalent (principe à travail égal, salaire égal)

Il est interdit de fixer le salaire par le biais d'enchères électroniques.

À noter

en pratique, les négociations sur le salaire sont souvent exprimées en salaire brut, c'est-à-dire le salaire avant déduction des cotisations sociales. Le salaire net est celui que perçoit le salarié après déduction de ces sommes.

Modification

En cours de contrat, le salaire ne peut pas être modifié sans l'accord du salarié.

Le refus du salarié ne peut pas constituer une faute.

Cependant, il peut entraîner son licenciement si la modification du salaire proposée est motivée par une cause réelle et sérieuse (difficultés économiques ou sanction disciplinaire, par exemple)

Toute clause de révision automatique de salaire par une indexation sur l'évolution du Smic est interdite.

Attention

une retenue sur salaire peut être effectuée en l'absence de travail fourni par le salarié (en cas de grève, par exemple).

Cotisations sociales sur les rémunérations

Pour le calcul des cotisations sociales, toutes les sommes suivantes versées au salarié font partie de la rémunération :

Salaires ou gains

Indemnités de congés payés

Indemnités, primes, gratifications et tous autres avantages en argent

Avantages en nature, les commissions et les pourboires

Primes et gratifications

Définition

Les primes et les gratifications viennent en complément du salaire.

Leur versement est obligatoire s'il est prévu par l'un des dispositifs suivants :

Contrat de travail

Accord collectif

Usage

Engagement unilatéral de l'employeur.

Un simulateur permet de connaître les primes prévues par certaines conventions collectives :

- Connaître les primes prévues par la convention collective

Ces sommes constituent un élément du salaire. Il s'agit par exemple des primes suivantes :

Primes et gratifications annuelles (primes de fin d'année, de 13^e mois, de vacances, de bilan, de participation, etc.)

Primes relatives au rattrapage du coût de la vie (primes de vie chère, primes de productivité, etc.)

Primes liées à la personne (prime d'assiduité, de ponctualité, d'ancienneté, etc.)

Primes relatives à certaines conditions de travail (pénibilité, travaux dangereux et insalubres, astreinte, etc.).

Les primes et gratifications ne constituent pas un élément du salaire si elles ne sont pas obligatoires. C'est le cas, par exemple, d'une prime de résultats, d'un bonus variable décidé par l'employeur ou de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat.

Cotisations sociales sur les rémunérations

Pour le calcul des cotisations sociales, toutes les sommes suivantes versées au salarié font partie de la rémunération :

Salaires ou gains

Indemnités de congés payés

Indemnités, primes, gratifications et tous autres avantages en argent

Avantages en nature, les commissions et les pourboires

Avantages en nature

Définition

Les avantages en nature constituent un élément du salaire qui n'est pas payé en argent (c'est-à-dire en espèces, par chèque ou virement bancaire).

Il s'agit le plus souvent de la fourniture de nourriture ou de la mise à disposition d'un véhicule ou d'un logement de fonction.

Les avantages sont intégrés au salaire pour calculer les montants suivants :

Contrôler le respect du Smic ou du salaire minimum conventionnel

Déterminer l'indemnité à verser au salarié au cours de ses congés payés

Déterminer l'indemnité compensatrice de préavis et l'indemnité de licenciement

Déterminer le montant des cotisations sociales (cotisations de sécurité sociale, CSG et CRDS)

Déterminer le montant des revenus à déclarer pour le calcul de l'impôt sur le revenu

Cotisations sociales sur les rémunérations

Pour le calcul des cotisations sociales, toutes les sommes suivantes versées au salarié font partie de la rémunération :

Salaires ou gains

Indemnités de congés payés

Indemnités, primes, gratifications et tous autres avantages en argent

Avantages en nature, les commissions et les pourboires

Rémunération dans le secteur privé

Questions – Réponses

- Avantages en nature et frais professionnels : quelles différences ?
- Salarié du secteur privé : la prime d'ancienneté est-elle obligatoire ?
- Qu'est-ce que la prime de partage de la valeur (PPV) anciennement appelée "prime Macron" ?
- Un ressortissant européen salarié en France a-t-il les mêmes droits qu'un salarié français ?

Toutes les questions réponses

Services en ligne

- Connaître les primes prévues par la convention collective
Simulateur

Textes de référence

- Code du travail : articles L3221-1 à L3221-10
Principes généraux
- Code du travail : articles R3231-4 à D3231-6
Prise en compte des avantages en nature et majorations de salaire (D3231-6)
- Code du travail : articles L3231-2 à L3231-3
Interdiction de l'indexation des salaires (L3231-3)



Luberon Monts de Vaucluse

Horaires : Lundi au vendredi de 8h30 à 12h00 et de 13h30 à 17h00

Adresse : 315 avenue Saint Baldou 84300 Cavaillon

Tél. : 04 90 78 82 30