

PAIE

Dominique
GRANDGUILLOT

en poche
12^e édition 2022

À jour de toutes les
nouveau­tés « Paie »
applicables en 2022

- Une étude détaillée de la « mécanique » de chaque opération relative à la Paie
- Intègre un modèle de bulletin de paie expliqué

PAIE

Dominique
GRANDGUILLLOT

en poche
12^e édition 2022

À jour de toutes les
nouvelautés « Paie »
applicables en 2022

Du même auteur, dans la même collection :

- Social, 2022 (édition annuelle).
- Paie, 2022 (édition annuelle).

Dominique Grandguillot a plusieurs années d'expérience dans la formation supérieure. Il est auteur de nombreux ouvrages dans le domaine juridique.

Suivez-nous sur



www.gualino.fr

Contactez-nous gualino@lextenso.fr



© 2022, Gualino, Lextenso
1, Parvis de La Défense
92044 Paris La Défense Cedex
978-2-297-17291-2
ISSN 1962-6428

Sommaire

1	Le salaire	5
2	Les modes de rémunération	8
3	Les composants du salaire	9
4	La rémunération du temps de travail	15
5	Le paiement du salaire	21
6	Le bulletin de paie	23
7	La nature des cotisations sociales et des contributions fiscales	28
8	Le calcul des cotisations sociales et des contributions fiscales	30
9	Le taux des cotisations sociales et des contributions fiscales	33
10	La régularisation des cotisations patronales et des contributions fiscales	34
11	La réduction générale des cotisations patronales et les exonérations de charges sociales	35
12	La déclaration et le paiement des cotisations sociales et des contributions fiscales	37
13	Les retenues pour absence	39
14	L'indemnisation de la maladie	40
15	L'indemnisation des congés payés	42
16	Le reçu pour solde de tout compte	43
17	La protection des salaires	45
18	La participation, l'intéressement et l'épargne salariale	47

Liste des abréviations utilisées

AGIRC	: Association générale des institutions de retraite des cadres
AGS	: Association pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés
AOT	: Autorité organisatrice de transport
ARRCO	: Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés
AT	: Accident du travail
CARSAT	: Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail
CET	: Compte épargne-temps
CNIL	: Commission nationale informatique et libertés
CPAM	: Caisse primaire d'assurance maladie
CRDS	: Contribution au remboursement de la dette sociale
CSA	: Contribution solidarité autonomie
CSG	: Contribution sociale généralisée
DSN	: Déclaration sociale nominative
FNAL	: Fonds national d'aide au logement
HC	: Heure complémentaire
HS	: Heure supplémentaire
HT	: Hors taxes
IJSS	: Indemnité journalière de Sécurité sociale
INSEE	: Institut national de la statistique et des études économiques
MG	: Minimum garanti
MP	: Maladie professionnelle
NAF	: Nomenclature des activités françaises
NTIC	: Nouvelles technologies de l'information et de la communication
PASS	: Plafond annuel de la Sécurité sociale
PEE	: Plan d'épargne d'entreprise
PEI	: Plan d'épargne interentreprises
PERE	: Plan d'épargne retraite d'entreprise
PMSS	: Plafond mensuel de la Sécurité sociale
PSS	: Plafond de la Sécurité sociale
RSA	: Revenu de solidarité active
RTT	: Réduction du temps de travail
SICAV	: Société d'investissement à capital variable
SIRET	: Système d'identification du répertoire des établissements
SMC	: Salaire minimum conventionnel
SMIC	: Salaire minimum interprofessionnel de croissance
TESE	: Titre emploi-service entreprise
TTC	: Toutes taxes comprises
URSSAF	: Union de recouvrement des cotisations de Sécurité sociale et d'allocations familiales
VRP	: Voyageurs-représentants-placiers
VT	: Versement transport

DÉFINITION DU SALAIRE

Le salaire est la contrepartie de la prestation de travail qu'effectue le salarié pour l'employeur dans le cadre d'un contrat de travail.

La définition du salaire relève à la fois du droit du travail et du droit de la Sécurité sociale.

**Code
du travail**
art. L. 3221-3

« 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 ».

**Code
de la
Sécurité sociale**
art. L. 242-1

« ...sont considérées comme rémunérations toutes les sommes versées aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail, notamment les salaires ou gains, les indemnités de congés payés, le montant des retenues pour cotisations ouvrières, les indemnités, primes, gratifications et tous autres avantages en argent, les avantages en nature, ainsi que les sommes perçues directement ou par l'entremise d'un tiers à titre de pourboire... ».

LIBERTÉ DE FIXER LE SALAIRE

Le salaire est, en principe, librement **fixé lors de l'embauche sous réserve de respecter les dispositions légales ou conventionnelles**.

Interdiction de toute discrimination

Aucun salarié ne peut faire l'objet d'une discrimination en matière de salaire en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

À travail égal, salaire égal

L'employeur est tenu de **respecter le principe « à travail égal, salaire égal »** dès lors que les salariés occupent un poste de travail équivalent avec des fonctions, une qualification, des objectifs quantitatifs et qualitatifs, une charge de travail, des responsabilités et une ancienneté identiques. Ce principe n'interdit pas des différences entre salariés effectuant un même travail à condition qu'elles soient fondées sur des éléments objectifs.

■ Égalité de rémunération entre femmes et hommes

Les disparités de rémunération au sein d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, être fondées sur l'appartenance des salariés de l'entreprise à l'un ou l'autre sexe.

Pour déterminer une éventuelle disparité de salaire, 2 éléments sont à prendre en considération :

- **la rémunération** : les éléments qui la composent sont établis selon des normes identiques pour les femmes et les hommes ;
- **le travail** : sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

■ Salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC)

Tout salarié dont la durée de travail est au moins égale à la durée légale hebdomadaire, perçoit une rémunération au moins égale au SMIC.

Le SMIC assure aux salariés dont les revenus sont les plus faibles :

une garantie de leur pouvoir d'achat

Elle est assurée par l'indexation du SMIC sur l'inflation mesurée pour les 20 % des ménages ayant les revenus les plus faibles.

et

Lorsque l'indice des prix à la consommation enregistre une hausse d'au moins 2 % par rapport à l'indice constaté lors de l'établissement du SMIC immédiatement antérieur, le SMIC est relevé dans la même proportion à compter du 1^{er} jour du mois qui suit la publication de l'indice entraînant ce relèvement.

une participation au développement économique

Elle est assurée par la revalorisation du SMIC au 1^{er} janvier de chaque année sur la base de la moitié du gain de pouvoir d'achat du salaire horaire moyen des ouvriers et des employés.

SMIC horaire : 10,57 € au 1/1/2022 soit 1 603,12 €/mois, base 35 h

L'appréciation pour vérifier si le salaire atteint le niveau du SMIC se fait mois par mois en prenant en compte toutes les sommes que le salarié perçoit en contrepartie du travail, à l'exclusion des remboursements de frais, des majorations pour heures supplémentaires, des libéralités et des primes qui ne rémunèrent pas directement le travail effectué mais d'autres éléments (l'ancienneté, l'assiduité, la pénibilité...).

Cas particuliers

**Salarié
moins de 18 ans**

Le salaire, qui ne peut être inférieur au SMIC, subit cependant un abattement en fonction de l'âge :

- de 20 % avant 17 ans ;
- de 10 % entre 17 et 18 ans.

Cet abattement est supprimé dès que le jeune salarié a 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont il relève.

Apprenti

Le salaire est déterminé en pourcentage du SMIC en fonction de l'âge de l'apprenti et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet du contrat d'apprentissage.

■ Respect du salaire minimum conventionnel (SMC)

L'employeur, qui est soumis à une convention collective, doit respecter les dispositions concernant la détermination des classifications professionnelles et des niveaux de qualification ainsi que les minima conventionnels. Il doit donc appliquer au salarié le salaire minimum conventionnel correspondant à sa position dans la classification.

La qualification du salarié qui figure sur son bulletin de salaire permet, en principe, de déterminer sa position dans la classification de la convention collective.

À défaut de dispositions conventionnelles permettant de déterminer les éléments à prendre en considération pour vérifier si la rémunération du salarié respecte le salaire minimum conventionnel (SMC), les règles applicables sont celles en vigueur pour le SMIC.

Si le SMC est inférieur au SMIC, l'employeur doit verser un complément de rémunération pour porter le salaire au niveau du SMIC.

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs qui sont liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels, se réunissent, au moins une fois tous les 5 ans, pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

■ Augmentation des salaires

Les augmentations de salaires peuvent intervenir en application :

- ▶ **d'une obligation légale** : le relèvement du SMIC entraîne obligatoirement l'augmentation des salaires devenus inférieurs ;
- ▶ **d'une obligation conventionnelle** : un relèvement des minima conventionnels et/ou une augmentation générale des salaires qui s'applique aux salaires du personnel de chaque entreprise soumise à ces dispositions conventionnelles :
 - **au niveau de la branche** : les organisations de salariés et d'employeurs qui sont liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels, se réunissent, au moins une fois par an, pour négocier sur les salaires. Cette négociation peut aboutir à un relèvement des minima conventionnels et/ou une augmentation générale des salaires s'appliquant aux salariés de chaque entreprise soumise à ces dispositions conventionnelles,
 - **au niveau de l'entreprise** : dans toute entreprise où existe une ou plusieurs sections syndicales avec nomination de délégués syndicaux, l'employeur est tenu d'engager chaque année une négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise. Cette négociation porte notamment sur les salaires effectifs. L'obligation de négocier est une obligation de moyens, elle n'impose pas aux parties de parvenir à un accord.

À défaut d'obligations légales ou conventionnelles, l'employeur est libre de fixer le taux de l'augmentation générale des salaires dans l'entreprise. Il peut aussi procéder à des augmentations individuelles, liées ou non à une promotion.

Le salaire est calculé selon différentes modalités qui peuvent éventuellement se combiner. Dans ce cas, le salaire comprend une partie fixe et une partie variable.

Rémunération au temps

Le salarié est rémunéré en fonction de sa durée de travail effectif, période pendant laquelle il se tient à la disposition de l'employeur. C'est le mode de rémunération le plus courant.

On distingue :

- **le salaire horaire** : il correspond à la durée réelle du temps de travail effectif. Il s'applique aux salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires ;
- **le salaire mensuel** : il est indépendant, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois. Il neutralise les conséquences de la répartition inégale des jours entre les 12 mois de l'année (cf. fiche 5).

et/ou

Rémunération au rendement

Le salarié est rémunéré en fonction de la quantité produite ou de l'économie de temps réalisée pour l'exécution d'une tâche par rapport à une norme établie.

Il existe différentes techniques pour calculer le rendement :

- la quantité produite (le salaire aux pièces ou à la tâche) ;
- l'économie de temps réalisée ou les efforts déployés par le salarié.

et/ou

Rémunération en fonction d'objectifs fixés

Le salarié est rémunéré en fonction de la réalisation d'objectifs réalistes et réalisables ; par exemple, salaire calculé en fonction du chiffre d'affaires réalisé.

Ce mode de rémunération qui concerne essentiellement les voyageurs, représentants ou placiers du commerce (VRP), peut représenter :

- la totalité de la rémunération du salarié ;
- un complément de la rémunération – **la commission** – qui s'ajoute à un salaire fixe.

et/ou

Rémunération au pourboire

Dans certaines professions où le salarié est en contact direct avec la clientèle, ce dernier est rémunéré, en partie ou en totalité, par les pourboires versés par la clientèle et centralisés par l'employeur (**le service porté**). Ils ne doivent pas être confondus avec le salaire fixe ni lui être substitués, sauf dans le cas où un salaire minimum a été garanti par l'employeur.

Quel que soit le mode de rémunération adopté, ce dernier doit respecter les minima légaux et conventionnels. Il ne peut être modifié par l'employeur sans l'accord du salarié.