



La rémunération



Jérôme conteste la retenue sur salaire pratiquée en raison de retards non justifiés. Il dit qu'il s'agit d'une sanction pécuniaire illicite ? a-t-il raison ?

- Oui
- Non

Non

- **Non**, dans une telle situation, vous pouvez effectuer une retenue de salaire. Mais attention, son montant doit correspondre à la durée de l'absence. Pour les juges, la retenue opérée sur le salaire en raison de l'absence du salarié et à proportion de la durée de l'absence n'est pas une sanction pécuniaire disciplinaire interdite.



Sébastien conteste le calcul de sa prime d'ancienneté. En effet, elle est calculée sur une base inférieure au SMIC et bien entendu inférieure à son salaire. Est-ce possible ?

- Oui
- Non

Oui

- Oui, c'est possible. La convention collective (ou un accord d'entreprise) peut définir la base de calcul de la prime d'ancienneté indépendamment du SMIC ou des minima conventionnels de salaire.



Mail manager : les salariés nous interrogent souvent sur la date à laquelle on doit payer le salaire et remettre le bulletin de paie ; on entend tout et n'empporte quoi.

- Le premier jour du mois
- Dans la dernière semaine du mois
- Dans la première semaine du mois
- Il n'y a pas de date impérative

La loi ne fixe pas de date impérative

- La loi ne fixe pas de date impérative.
- La décision de la date de paiement et de remise du bulletin de paie est du ressort de l'employeur.
- Mais, une fois la date choisie, celle-ci doit être respectées pour les échéances suivantes



SMS de Salomé : « Je ne souhaite pas recevoir mon bulletin de paie sous la forme électronique. Est possible ?

- Oui
- Non

Oui

- **Oui**, le bulletin de paie électronique est désigné comme la remise par défaut et l'employeur n'a pas à demander l'avis au salarié.
- Mais il est toujours possible de refuser par écrit, à la mise en œuvre du bulletin électronique ou à son embauche par exemple, et continuer de recevoir **un bulletin papier**.



Manager : « Je vous rapporte la demande de Sylvie qui souhaiterait la copie de ses bulletins de paie de 2001 ; ça me paraît bien lointain, nous avons une telle obligation de conservation ?

- Oui
- Non

Non

- Pour l'employeur la loi impose de conserver un double (papier numérique) pendant au moins **5 ans** (L3243-4 CT).
- Rien n'empêche de les conserver pour une durée supérieure
- Le salarié quant à lui doit les conserver jusqu'à liquidation de sa retraite (voir mention obligatoire de bas de bulletin de paie)



Manager : « Laure me demande pourquoi est-elle rémunérée sur 151.67 heures alors que cela ne correspond pas à ses heures travaillées du mois. Elle dit avoir travaillé 161 heures sans faire d’heures supplémentaires. Comment lui expliquer ?

- La mensualisation implique de payer sur un horaire mensuel moyen
- C’est une erreur
- Cela correspond à l’horaire collectif du service

Règle de la mensualisation

- **Oui**, la mensualisation implique de payer sur un horaire mensuel moyen qui se calcul ainsi pour un temps plein de 35 heures par semaines
- Horaire hebdomadaire (35 H) x Nombre de semaines annuel (52) / nombre de mois annuel (12) = base de mensualisation (151.67 heures)



SMS Manager : « Doit-on verser une indemnisation à un stagiaire qui vient pour 6 semaines lors de son cursus BTS ? »

- Oui
- Non

Non

- Non, une gratification de 15% du plafond horaire de la SS doit être versée pour tous les stages d'une durée supérieure à 309 heures (2 mois * 22 jours * 7 heures).
- Il faut décompter les heures réelles de chaque mois.
- La gratification peut être supérieure à ce calcul (également franchise de cotisations), mais ce dépassement sera soumis à charges sociales



SMS Salariée Noémie : « Je viens d’avoir 3 ans d’ancienneté ; je ne vois pas de prime d’ancienneté sur mon bulletin de paie, c’est pourtant légalement obligatoire ! »

- Oui
- Non

Non

- **Non**, la prime d'ancienneté n'est pas d'origine légale, ainsi elle n'est obligatoire que si un accord collectif de branche ou d'entreprise le prévoit.