

## 2. Accompagner mon salarié

### 2-2. Rémunérer mon salarié



# LA RÉMUNÉRATION ET LES CHARGES SOCIALES

### ► COMMENT EST FIXÉ LE SALAIRE DE BASE ?

Le salaire de base est fixé librement entre l'employeur et le salarié. Dans tous les cas, doivent être respectés :

- Les règles relatives au SMIC ;
- Les salaires minimaux et les éléments de rémunération prévus par les conventions ou accords collectifs applicables, ou l'usage éventuellement en vigueur dans l'entreprise ;
- Le principe d'égalité de rémunération entre femmes et hommes ;
- La non-discrimination (notamment syndicale).

### ► QUELLES RETENUES SONT POSSIBLES ?

Le salaire mensuel de base est diminué proportionnellement au travail non accompli en cas de suspension du contrat de travail (maladie, grève, absences diverses...), sauf convention ou accord collectif plus favorable. Des règles particulières s'appliquent à certaines retenues opérées sur le salaire net (avances, fournitures diverses, trop perçu, saisies, cessions). [Les sanctions pécuniaires sont interdites.](#)

### ► PAIEMENT DU SALAIRE

Une fois par mois à date fixe avec possibilité d'un acompte à quinzaine. Le salaire est versé un jour ouvrable, sauf en cas de paiement réalisé par virement.

Le salaire doit obligatoirement être payé par chèque ou virement bancaire ou postal lorsque son montant excède 1 500 € net par mois. Si la somme due est inférieure ou égale à ce montant, le salarié peut demander à être payé en espèces.

### ► CHARGES SOCIALES

Prélevées sur le salaire brut, les cotisations et contributions sociales sont dues à la fois par l'employeur et par le salarié. Mais les cotisations dues par le salarié étant retenues lors de chaque paie par l'employeur, c'est ce dernier qui doit déclarer et verser l'ensemble des cotisations et contributions patronales et salariales aux organismes de recouvrement. Le salarié perçoit le salaire net, c'est-à-dire les rémunérations brutes déduction faite de la part salariale des cotisations.

Les [dates de déclaration et de paiement](#) (selon une périodicité mensuelle ou trimestrielle) diffèrent selon l'effectif de l'entreprise.

### ► PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE

Avec le prélèvement à la source, l'employeur est chargé de collecter et de reverser à la DGFIP la retenue à la source sur les salaires versés à ses salariés. C'est via la DSN que l'administration fiscale communique le taux de prélèvement à appliquer à chacun d'entre-eux. L'employeur doit alors appliquer les taux transmis et reverser les sommes dues à la DGFIP, en principe le mois suivant celui du paiement du salaire.

## 2. Accompagner mon salarié

### 2-2. Rémunérer mon salarié



# LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

### ► QU'EST-CE QU'UNE HEURE SUPPLÉMENTAIRE ?

Toute heure de travail accomplie, à la demande de l'employeur, au-delà de la durée légale de 35 heures constitue une heure supplémentaire.

### ► QUI EST À L'INITIATIVE DE LA DEMANDE ?

Les heures supplémentaires sont effectuées à la demande (écrite ou orale) de l'employeur. Le salarié est tenu de les accomplir. Par exemple, le salarié ne peut pas être sanctionné s'il refuse exceptionnellement d'effectuer les heures supplémentaires demandées par l'employeur, parce qu'il n'avait pas été prévenu suffisamment tôt.

### ► EXISTE-T-IL UNE LIMITE ?

Les heures supplémentaires sont accomplies dans la limite d'un nombre d'heures limité (appelé « *contingent annuel* »). Attention, au-delà de ce contingent, toutes heures supplémentaires effectuées entraînent une contrepartie en repos.

Le nombre d'heures prévues dans ce contingent est fixé par convention ou accord. À défaut, il est fixé à 220 heures par salarié et par an.

Des heures supplémentaires peuvent aussi être accomplies au-delà de cette limite uniquement si une convention ou un accord le prévoit. L'accord, fixe alors les conditions d'accomplissement de ces heures supplémentaires.

### ► LA RÉMUNÉRATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Les heures supplémentaires effectuées par le salarié sont rémunérées dès lors :

- Qu'elles sont effectuées à la demande de l'employeur,
- Ou qu'elles sont effectuées directement par le salarié, sans que l'employeur ne s'y oppose (accord implicite).

La rémunération des heures supplémentaires fait l'objet d'un taux horaire majoré. Toutefois, une convention ou un accord peut prévoir le remplacement de tout ou partie de la rémunération par un repos compensateur équivalent.

**Montant :** À défaut de convention ou accord, le taux horaire majoré est fixé à :

- 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires travaillées dans la même semaine (de la 36<sup>e</sup> à la 43<sup>e</sup> heure),
- 50 % pour les heures suivantes.

La majoration de salaire est soumise à charges sociales !

**Repos compensateur équivalent :** Une convention ou un accord peut prévoir le remplacement de tout ou partie de la rémunération par un repos compensateur équivalent.

Dans ce cas, la durée de ce repos est équivalente à la rémunération majorée. Par exemple, une heure supplémentaire payée en principe à un taux majoré de 50 % donne lieu à un repos compensateur équivalent (soit une heure et demie).

**Attention, le salarié ne doit pas dépasser la durée maximale hebdomadaire de travail autorisée, fixée à 48 heures.**

## 2. Accompagner mon salarié

### 2-2. Rémunérer mon salarié



## LES HEURES COMPLÉMENTAIRES

### ► QU'EST-CE QU'UNE HEURE COMPLÉMENTAIRE ?

Le salarié à temps partiel peut effectuer des heures au-delà de la durée de travail fixée dans son contrat, appelées heures complémentaires.

### ► QUI EST À L'INITIATIVE DE LA DEMANDE ?

Le salarié ne peut pas refuser d'effectuer les heures complémentaires s'il est informé au moins 3 jours avant et que les heures sont effectuées dans les limites prévues au contrat. Dans ce cas, le refus du salarié constitue une faute pouvant justifier une sanction disciplinaire (avertissement, mise à pied...) ou, en fonction des circonstances, un licenciement pour faute.

### ► EXISTE-T-IL UNE LIMITE ?

Les heures complémentaires sont limitées au cours d'une semaine, d'un mois ou de toute autre période sur laquelle s'effectue la répartition du temps de travail.

Les limites dans lesquelles des heures complémentaires peuvent être effectuées sont précisées dans le contrat de travail.

Le nombre d'heures complémentaires fixé au contrat ne peut pas dépasser 1/10<sup>e</sup> de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans le contrat. Toutefois, si une convention ou un accord le prévoit, elle peut être portée à 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle. **La durée légale ou conventionnelle de travail applicable dans l'entreprise ne doit pas être atteinte.**

### ► LA RÉMUNÉRATION DES HEURES COMPLÉMENTAIRES

Toute heure complémentaire travaillée dans la limite de 10 % de la durée fixée au contrat fait l'objet d'une majoration de salaire de 10 %.

Toute heure complémentaire travaillée au-delà de 10 % de la durée fixée au contrat, et dans la limite du tiers, est majorée de 25 %. Cependant, une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir un taux de majoration différent (plus faible ou plus élevé), d'au moins 10 %.

**Attention de ne pas dépasser les limites autorisées !**

## 2. Accompagner mon salarié

### 2-2. Rémunérer mon salarié



# LA TRANSMISSION DE MES ÉLÉMENTS DE PAIE

### ► JE DÉPOSE MES VARIABLES DE PAIE SUR LE PORTAIL PAIE :

[www.mcreuzot.com/extranet](http://www.mcreuzot.com/extranet)

- Les codes de connexion me sont transmis à la mise en place de la mission paie.
- Une fois connecté à l'Espace Client Michel Creuzot, je clique sur « Mon Espace Paie ».



	Saisie de l'activité
	Saisie de l'activité journalière
	Saisie des heures
	Saisie des éléments variables
	Saisie des acomptes

### ► JE VALIDE MES VARIABLES DE PAIE SUR LE PORTAIL PAIE :

	Validation des éléments variables
--	-----------------------------------

### ► JE SUIS INFORMÉ(E) PAR MAIL DE LA MISE À DISPOSITION DE MES BP ET ÉTATS POST PAIE 48 HEURES OUVRÉES À RÉCEPTION DES VARIABLES

- Les documents seront à ma disposition à cette même date sur le portail.

## À RETENIR !



- Je reçois mes codes de connexion à notre portail paie <https://www.mcreuzot.com/extranet> dès la mise en place de la mission paie ;
- Un guide pratique complet sur le dépôt des variables de paie et la navigation sur notre portail dédié est à ma disposition dans « Mes indispensables ».