

fiches de **Gestion de la paie**

5^e édition

Rappels de cours et exercices corrigés

Christophe Goupil
Maguy Perrin



Le contrat de travail et sa rémunération

- I. Les contraintes juridiques
- II. La fixation du salaire

DÉFINITION

Le **contrat de travail** est une « convention par laquelle une personne s'engage à exécuter, au profit d'une autre et sous la subordination de laquelle elle se place, un travail moyennant une rémunération ».

OBJECTIF

Le contrat de travail a pour but de satisfaire la loi en matière d'activités, de rémunération...

I. Les contraintes juridiques

La rémunération peut prendre des appellations différentes : le salaire, la paye, les appointements ou honoraires, le traitement. Son montant est en principe « librement » négocié entre salarié et employeur. Cependant cette liberté est encadrée par des contraintes juridiques internationales et nationales.

A. Les contraintes juridiques internationales

Le travail (et par conséquent sa rémunération) tient compte au niveau international des différentes sources légales :

- Les normes internationales (conventions et recommandations) qui émanent de l'Organisation Internationale du Travail (« OIT »).
- Les normes européennes (règlements et directives).

B. Les contraintes juridiques nationales

Le travail (et par conséquent sa rémunération) tient compte au niveau national des différentes sources légales :

- La constitution française (ou principes fondamentaux de l'État nation).
- La loi, qui émane du Parlement français.
- Les règlements et décrets, qui précisent la Loi.

Mais il tient compte d'autres sources, dites négociées :

- Les conventions et accords collectifs, qui traitent de l'ensemble des conditions de travail, d'emploi et garanties sociales. Ces textes sont issus de la négociation entre les partenaires sociaux (organisations patronales et syndicats de salariés), bien souvent mis à mal par des mouvements sociaux depuis 2018-2019, ou « endormis » du fait de la crise sanitaire survenue en 2020.
- Les usages, c'est-à-dire les avantages au profit du personnel qui sont devenus un droit car répétés depuis des années.
- Le règlement intérieur de l'entreprise, qui contient les règles concernant l'hygiène, la sécurité, les sanctions disciplinaires, l'interdiction de toute pratique de harcèlement moral ou sexuel, etc. Il est obligatoire dans les entreprises de 20 salariés et plus.
- Le contrat de travail, qui tend à être modifié, toujours du fait de la crise sanitaire, avec des formes nouvelles du travail tel que le télétravail et ses garanties.

II. La fixation du salaire

Outre les contraintes juridiques internationales et européennes qu'il doit respecter, le salaire dépend au niveau national du droit social et du droit de la protection sociale.

Il doit notamment respecter :

- Le salaire minimum légal, dit « SMIC » (Salaire minimum interprofessionnel de croissance) augmente une fois par an au minimum.

Sachant qu'il est le seul salaire indexé sur l'inflation, celle-ci ayant atteint en mars 2022, sur un an, un taux de 4,50 %, le SMIC se voit revalorisé de 2,65 %, à compter du 1^{er} mai 2022.

Au total, les salariés payés au SMIC ont eu une augmentation de leur salaire de 5,75 %, répartie de la façon suivante :

- Octobre 2021 : +2,20 %.
 - Janvier 2022 : + 0,90 %.
 - Mai 2022 : + 2,65 %.
- Et les rémunérations fixées par les conventions collectives pour chaque niveau de qualification.

Les modes de fixation des salaires sont extrêmement variés mais peuvent être regroupés en deux grandes catégories :

- Le salaire lié à la quantité de travail (salaire au rendement, salaire en fonction des ventes, etc.).
- Le salaire lié au temps de travail (salaire horaire, mensuel).

La plupart des salaires sont mensualisés, ce qui signifie que le salarié percevra une rémunération identique chaque mois, quel que soit le temps de travail **effectif**.

Du fait des concurrences inter-entreprises, les systèmes de rémunération doivent évoluer pour susciter la « motivation » du salarié. À partir de la Seconde Guerre mondiale, les critères de rémunération changent :

- De 1950 à 1965, la rémunération est fondée sur l'**ancienneté**.
- De 1965 à 1990, la rémunération est fondée sur la **compétence**.
- Depuis 1990, la rémunération est fondée sur la **performance**.

Le Japon propose même une rémunération à **risques** (comme par exemple celle d'un « trader »).

De nos jours, la rémunération semble être de plus en plus **individualisée**.

L'individualisation des salaires (ou « salaire au mérite ») se répand peu à peu dans les entreprises privées ou publiques et s'oppose au système de fixation collective des rémunérations. Ainsi, la progression du salaire se voit soumise à des conditions de performance individuelle qui nécessite la mise en place d'un système d'évaluation des salariés.

N'est-il pas question, par exemple, de rémunérer les enseignants en fonction de la réussite de leurs étudiants ? (Certains programmes de candidats à l'élection présidentielle de 2022, le proposent).

On a observé que la crise sanitaire de 2020-2021-2022 et ?... a fait apparaître une nouvelle forme de travail, induisant une rémunération du salarié, encore plus individualisée. Il s'agit du télétravail avec ses questions :

- Votre activité permet-elle cette forme de travail ?
- Souhaitez-vous l'effectuer ainsi ?
- Et si oui ? combien de fois par semaine ?
- Et si oui ? de quelles aides avez-vous besoin ?
 - Ordinateur portable ?
 - Une connexion particulière ?
 - Le coût de cette connexion et de son électricité consommée est-il pris en charge par l'entreprise ?...
- Qui est responsable de vous, salarié ?
 - Le patron en cas d'accident chez soi ?
- Quelle sera la nouvelle division du travail ?
- Quel gain de productivité et d'effort exigé ?...

Vous avez compris au travers de ces questionnements non exhaustifs le degré d'individualisation de la rémunération.

Certes, à l'heure actuelle 25 % des actifs « ayant goûté » à cette forme de travail, souhaitent la garder, malgré un semblant de reprise normale de la vie.

Ils oublient cependant qu'elle peut entraîner une forme de désociabilisation, une perte d'échanges entre collègues permettant des enrichissements personnels...

Naturellement nous ne pouvons envisager les situations diverses et multiples qui se présenteraient, car les discussions et mises en place de cette forme de travail entraîneraient, certainement à terme, une modification du Code de travail, le généralisant.

Ce qui est aujourd'hui en pourparlers mais non défini.

Nous nous appliquerons donc à vous présenter le bulletin de salaire (sa forme au 1^{er} janvier 2022) établi de façon la plus commune, bien sûr en tenant compte des spécificités du salarié en CDD, CDI, apprenti...