

fiches de **Gestion de la paie**

6^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.
- Mais on s'aperçoit de nos jours (2024) que les ententes signées nuisent à la survie de certaines entreprises, en particulier celles ayant une activité agricole (jachère, quotas...), la situation géopolitique venant exacerber les risques encourus.
- 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.

Celui-ci est seul à être indexé sur l'inflation. Les taux horaires bruts du SMIC sont de janvier 2023 à janvier 2024 les suivants :

- Janvier 2023 : 11,27 €.
- Mai 2023 : 11,47 €.
- Janvier 2024 : 11,65 €.

- Et les rémunérations fixées par les conventions collectives pour chaque niveau de qualification (cas des entreprises publiques, comme par exemple l'Éducation nationale).

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 parfois 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 ?

On a observé que la crise sanitaire de 2020-2021-2022 et la situation géopolitique en 2022 (guerre en Ukraine) ont 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 ? ...

Les réponses à ces questionnements ont fait l'objet d'une modification complémentaire du droit du travail.

Vous avez donc pris conscience du degré d'individualisation de la rémunération.

Certes, 25 % des actifs « ayant goûté » à cette forme de télétravail, souhaitent la garder, mais nombre d'entre eux constatent que l'éloignement de leur lieu de travail les « coupe » d'une sociabilisation indispensable à leur évolution professionnelle.

Naturellement nous ne pouvons envisager les situations diverses et multiples qui se présenteraient.

Elles sont spécifiques à l'activité de l'entreprise, et aux souhaits du salarié.

C'est pourquoi nous nous appliquerons à vous présenter un bulletin de salaire au 1^{er} janvier 2024 (modifié au 1^{er} juillet 2023) établi de façon la plus commune, bien sûr en tenant compte des spécificités du salarié en CDD, CDI, apprenti...

La durée du travail

- I. La durée légale du travail
- II. Les durées maximales de travail
- III. Les horaires individualisés (libres et variables)
- IV. Les heures supplémentaires et les heures complémentaires
- V. Le contingent d'heures supplémentaires, le repos compensateur et le compte épargne temps (« CET ») et le compte épargne temps universel (« CETU »)
- VI. La modulation du temps de travail

DÉFINITION

La **durée du travail** est le nombre d'heures de travail effectué par le salarié en fonction de son contrat.

OBJECTIF

Cette durée peut être inférieure à la durée légale du travail ou supérieure à celle-ci, déclenchant alors le calcul d'heures supplémentaires ou complémentaires. Dans les deux cas, elle permet de rémunérer le salarié.

I La durée légale du travail

La durée légale du travail, c'est-à-dire la période pendant laquelle le salarié s'engage à exécuter un travail, est en principe un horaire collectif (Code du travail, art. L. 3121-10). Elle doit tenir compte de régimes spéciaux, de l'application de conventions collectives, de l'emploi occupé par le salarié et de la mise en place d'accords spécifiques de modulation.

La durée légale du travail est de 35 heures de travail effectif par semaine.

La durée du travail effectif est définie (selon le Code du travail, art. L. 3121-1) comme « le temps de travail pendant lequel le salarié est à la disposition de son employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer à ses occupations personnelles ».

Cette durée légale fait l'objet de débats récurrents : doit-on revenir sur ces 35 heures hebdomadaires ?

Les diminuer si l'on souhaite modifier le nombre de jours de travail (quatre au lieu de cinq) ou passer de 35 à 32 heures pour un meilleur confort de vie ?

Cette durée légale est pour l'instant maintenue mais jusqu'à quand ?

Certaines PME de moins de 50 salariés peuvent proposer, à leurs salariés, de passer au « **forfait jour** », entraînant donc une dérogation à la durée légale des 35 heures, et ce, **même sans accord collectif**.

Si la durée légale est maintenue, son calcul est le suivant :

$$\text{Durée légale de travail mensuelle moyenne} = 35 \text{ heures par semaine} \times \frac{52 \text{ semaines}}{12 \text{ mois}}$$

$$\text{Durée légale de travail mensuelle moyenne} = 151,67 \text{ heures}$$

On précise que :

Les temps de restauration et de déplacements entre le domicile et le lieu de travail sont exclus de la durée du travail effectif.

Lorsque le port d'une tenue de travail est exigé, le temps d'habillage et de déshabillage peut être assimilé à la durée du travail effectif.

La durée légale du travail ne s'applique pas à certaines professions comme par exemple les « VRP » (Voyageur, Représentant, Placier), les dirigeants de sociétés commerciales, les gérants non-salariés de maisons d'alimentation de détails, les concierges d'immeubles d'habitation, les employés de maison, les assistantes maternelles.

Une durée dite « d'équivalence » s'applique dans certains secteurs (commerce de détail alimentaire, transport routier, hôtellerie-restauration, etc.) où le temps de travail comporte des temps d'inaction. La durée de travail est alors supérieure à la durée légale de travail de 35 heures hebdomadaires.

Les règles relatives à la durée légale du travail ne s'appliquent pas à un certain nombre de salariés (cadres ou non cadres) qui ont signé une convention de **forfait**. En effet, les salariés qui ont la capacité d'organiser leur travail sont rémunérés selon un forfait incluant un salaire de base et un certain nombre d'heures supplémentaires.

II Les durées maximales de travail

L'article 2 de la «Loi travail» de 2016 (ayant fait polémique, car elle facilite la flexi-sécurité) a cependant été voté. Il permet aussi une inversion de la hiérarchie des normes disant qu'un accord négocié au sein de l'entreprise prévaudra l'accord négocié au sein de la branche.

Sauf dérogation, des durées maximales de travail doivent être respectées et sont de :

- 10 heures par jour, jusqu'à 12 heures par accord collectif si l'activité de l'entreprise augmente.
- 48 heures sur une semaine, jusqu'à 60 heures avec accord de l'inspection du travail et ponctuelles selon des circonstances exceptionnelles.
- 44 heures par semaine ou plus si les deux conditions énoncées ci-dessus sont remplies, et ce, sur 12 semaines consécutives.

Des périodes de repos sont obligatoires et correspondent à :

- 11 heures consécutives par jour.
- 24 heures consécutives par semaine.

L'employeur est aussi tenu d'accorder une pause d'au moins 20 minutes lorsque le temps de travail quotidien atteint 6 heures.

III Les horaires libres et variables

L'horaire de travail est en principe collectif. Deux attitudes s'offrent à l'entreprise du fait de la situation économique actuelle :

- Si elle rencontre des difficultés d'activité, elle peut signer un « accord de maintien dans l'emploi » faisant état d'une modification du salaire, du temps de travail... cela s'appelle un « **accord défensif** ».
- Si elle conquiert des marchés nouveaux, elle développera l'emploi en modifiant le temps de travail, la rémunération, pour deux ans maximum et ce en fonction des besoins. Cela s'appelle un « **accord offensif** ».

Mais un salarié peut refuser, l'une ou l'autre de ces propositions.

Il fera alors l'objet d'un licenciement économique, et non pour motif personnel. Il pourra suivre une formation financée en partie par l'employeur.

Tout en sachant que l'horaire de travail est collectif, l'entreprise peut déroger à cette règle en mettant en place des horaires **individualisés** appelés « horaires **à la carte** », « horaires **flexibles** », « horaires **libres** » ou encore « horaires **variables** » (Code du travail, art. L.3122-23).

Pour instituer ces horaires individualisés, il faut que le personnel en ait fait la demande, que le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel ne s'y soient pas opposés et que l'inspection du travail ait été préalablement informée.

L'entreprise qui pratique un système d'horaire variable met en place un temps de présence obligatoire dans le cadre de « plages **fixes** » et des « plages **mobiles** » pendant lesquelles les salariés choisissent leurs horaires. Les horaires individualisés peuvent entraîner des reports d'heures (dans la limite d'un nombre fixé par décret) d'une semaine à une autre, sans que ces heures reportées aient un effet sur le nombre et le paiement des heures supplémentaires.

Exemple d'une journée de travail en règle générale

9 h-10 h	10 h-12 h	12 h-14 h	14 h-16 h	16 h-17 h
Plage mobile	Plage fixe	Plage repas	Plage fixe	Plage mobile

IV Les heures supplémentaires

Selon le Code du travail, art. L. 3121-11 et suivants « **constituent des heures supplémentaires les heures effectuées par le salarié à la demande de l'entreprise au-delà de la durée légale hebdomadaire du travail** » à l'exception d'un aménagement du temps de travail, des heures d'équivalence et des heures de récupération. Elles sont possibles uniquement dans le cadre d'un **contrat de travail à temps complet**.

Les heures supplémentaires se décomptent toujours dans le cadre de la semaine civile (sauf dans les cas d'horaires cycliques, modulés ou individualisés). Elle commence le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures.

Pour calculer le nombre d'heures supplémentaires effectué par semaine, on assimile aux **jours de travail effectif** les repos compensateurs et congés pour événements familiaux (7 heures par jour). Les congés payés, les congés maladie et jours fériés¹ (à l'exception du 1^{er} mai) sont exclus du calcul. Il existe cependant un contingent annuel d'heures supplémentaires (conférer paragraphe V de cette même fiche).

Les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire. La « Loi travail » de 2016 prévoit une majoration de ces heures de 10 % minimum (ou plus) si un accord collectif le décide.

Cette décision prime sur l'accord de branche même si celui-ci est plus favorable aux salariés (article 2 de la « Loi travail » 2016).

1. Les jours fériés sont au nombre de 11 : 1^{er} janvier, lundi de Pâques, 1^{er} mai, 8 mai, jeudi de l'Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1^{er} novembre ou Toussaint, 11 novembre, 25 décembre ou Noël.

Seul le 1^{er} mai est un jour férié et chômé (c'est-à-dire non travaillé), pour lequel la loi prévoit une majoration de salaire de 100 % pour le travail effectué ce jour.

Les autres jours fériés peuvent être chômés si un accord collectif ou si un usage le prévoit et sont rémunérés normalement à condition que le salarié justifie de trois mois d'ancienneté, sauf convention collective plus favorable.