

LEÇON 8 : LE SALAIRE

Le salaire ou rémunération est un élément constitutif du contrat de travail. A ce titre, il constitue un élément fondamental dans les relations de travail. C'est pourquoi toutes les revendications se cristallisent autour de lui. L'étude relative au salaire portera sur plusieurs points.

1) NOTION DE SALAIRE

Il existe deux conceptions du salaire :

- ✓ La conception civiliste
- ✓ La conception alimentaire

Selon la conception civiliste, le salaire est considéré comme la contrepartie de la prestation de travail. Cette conception établit un lien très étroit né du caractère synallagmatique du contrat de travail entre le travail fourni et le salaire versé.

Quant à la conception alimentaire, le salaire est considéré comme le seul revenu vital du travailleur, c'est pourquoi il est versé en l'absence de l'exécution de la prestation de travail dans certaines circonstances prévues par la loi. Il ressort de la combinaison de ces deux conceptions que le salaire apparait, en définitive comme toute somme ou tout avantage accordé au salarié à l'occasion du contrat de travail.

2) LES FORMES DU SALAIRE

Le salaire peut prendre deux formes :

- ✓ Le salaire en espèces
- ✓ Les avantages en nature

2.1 Le salaire en espèces

Le plus souvent le salaire est payé en monnaie ayant cours légal. Le paiement en espèces peut se faire directement ou par chèque. Ce paiement est valable à condition que le chèque soit effectivement encaissé par le travailleur.

2.2 Les avantages en nature

Certains travailleurs bénéficient, outre le salaire en espèces, d'avantage en nature. Sont considérés comme avantage en nature le logement, l'eau, l'électricité et la nourriture dans certains cas. Ne constituent des avantages en nature, les vêtements de travail, les outils de travail, la voiture de fonction.....

3) Les méthodes de calcul du salaire

Selon la convention collective, le salaire peut être calculé au temps ou au rendement.

3.1 Le salaire au temps

Le salaire au temps est celui qui est calculé à l'heure, à la journée, à la semaine, à la quinzaine ou au mois. Il correspond au temps de travail effectué en dehors de toute considération de production.

Ce mode de calcul présente l'avantage de la sécurité pour les travailleurs qui perçoivent un salaire fixe, et présente des inconvénients pour l'employeur car il n'incite pas les travailleurs à plus de rendement.

3.2 Le salaire au rendement

Selon la convention collective, le salaire au rendement peut être à la tâche ou aux pièces. Ici la rémunération est déterminée en fonction de la quantité de production réalisée par chaque travailleur dans un temps donné. Ce mode avantage l'employeur car il est de nature à augmenter le rendement des travailleurs.

4) La consistance du salaire

Le salaire est constitué d'un élément principal appelé salaire de base et d'éléments secondaires appelés accessoires du salaire.

4.1 Le salaire de base

Il correspond au travail réellement accompli au cours de la période de référence.

Il est fixé en fonction de la catégorie professionnelle à laquelle le travailleur appartient.

4.2 Les accessoires du salaire

On distingue deux catégories d'accessoires du salaire

- Les accessoires ayant la nature juridique du salaire
- Les accessoires n'ayant pas la nature juridique du salaire.

➤ Les accessoires ayant la nature juridique du salaire.

Ils sont au nombre de cinq (05) ce sont :

- Les heures supplémentaires
- Le sursalaire
- Les primes de rendement
- Les primes d'ancienneté
- Les gratifications

Ils sont pris en compte dans le calcul de l'allocation de congé payé. Les heures supplémentaires présentent un avantage pour le salarié car consistant en une augmentation de sa production. La prime de rendement est destinée à

récompenser la fidélité du travailleur à son entreprise. La gratification, sert, pour l'employeur, à marquer sa satisfaction à l'égard des travailleurs qui ont contribué à la prospérité de l'entreprise.

- Les accessoires n'ayant pas la nature juridique du salaire.
C'est tout ce que le salarié perçoit en remboursement de frais. Ce sont :
- Les indemnités de déplacement
 - Les primes d'outillage
 - Les primes de risque
 - Les primes de salissure
 - Les primes de panier

5) La fixation du montant du salaire

En matière de fixation du montant du salaire il existe un principe assorti de limites.

5.1 Le principe

Le salaire est librement fixé par les parties à a suite d'un accord.

5.2 Les limites au principe

On distingue deux limites textuelles a la fixation du salaire et une limite d'ordre pratique. Le législateur intervient pour fixer le SMIG et la convention collective pour fixer un salaire minimum par catégorie professionnelle, et enfin il existe la pratique des salaires imposés par les employeurs.

6) Le paiement du salaire

Le paiement obéit à trois (03) exigences :

- Le lieu de paiement
- La date
- La périodicité

6.1 Le lieu du paiement

Le salaire est payé en monnaie ayant cours légal, le paiement est fait, sauf cas de force majeure, sur le lieu du travail ou au bureau de l'employeur, lorsqu'il est voisin du lieu du travail. En aucun cas il ne peut être fait dans un débit de boisson ou dans un magasin de vente sauf pour les travailleurs qui y sont normalement occupés, ni le jour où le travailleur a droit au repos.

6.2 La date du paiement

Le paiement du salaire doit se faire pendant les heures de travail et pendant les jours ouvrables. Le temps passé à la paye est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel. Les paiements mensuels doivent être effectués au plus tard 8 jours après la fin du mois de travail qui donne droit au salaire. Pour tout travail à la pièce ou

au rendement dont l'exécution doit durer plus d'une quinzaine la date de paiement peut être fixée de gré à gré.

6.3 La périodicité du paiement

Le salaire doit être versé à intervalles réguliers en raison de son caractère alimentaire. Pour les travailleurs engagés à la journée ou à la semaine ; le salaire doit être payé à intervalle réguliers ne pouvant excéder 15 jours.

Pour les travailleurs engagés à la quinzaine ou au mois, le salaire doit être payé à intervalle réguliers ne pouvant excéder un mois.

7) La preuve du paiement du salaire

En vue de permettre aux travailleurs de faire la preuve du paiement du salaire, la loi déclare que : « les employeurs sont tenus de délivrer au moment du paiement un bulletin individuel de paie ». celui-ci est délivré chaque mois et est obligatoire..

En outre, le salaire peut être constaté par deux(02) documents à savoir :

- La fiche individuelle de paie
- Le livre de paie

Ces documents sont conservés par l'employeur pour attester le paiement devant les agents de fisc et de l'inspecteur du travail et des lois sociales.

8) La protection du salaire

Le salaire est si important qu'il est protégé contre trois (03) catégories de personnes :

- L'employeur
- Les créanciers de l'employeur

8.1. La protection contre l'employeur

L'employeur est autorisé à effectuer des prélèvements sur le salaire du travailleur mais dans les limites strictes prévues par la loi :

- Les prélèvements obligatoires sur le salaire
- Les compensations entre les salaires et les sommes dues par le travailleur.

a- Les prélèvements obligatoires

Il s'agit des impôts et des cotisations sociales.

• Les impôts

L'IS (impôt sur salaire), son taux est de 1.5% du revenu net imposable après un abattement de 20%

La CN (contribution nationale) elle est proportionnelle par tranche de revenu net imposable après un abattement de 20%

La CNS (contribution nationale de solidarité) c'est un impôt constitué pour l'aide au chômage. Son taux est de 1 % du revenu brut.

• Les cotisations sociales

Il s'agit des cotisations de retraite prélevé par l'employeur et reversées à la CNPS.

b - les prélèvements conventionnels

Ils concernent les avances et acomptes consentis par l'employeur au travailleur.

Les avances se distinguent des acomptes sur salaire.

- **Les avances**

Les avances sont des prêts consentis par l'employeur au travailleur dont le remboursement est garanti par son salaire.

- **Les acomptes**

Les acomptes sont des versements, avant échéances, d'une partie des salaires acquis.

En vue du remboursement des avances consentis par l'employeur ou du paiement de condamnations prononcées contre le travailleur en faveur de l'employeur, les retenues sont opérées en fonction de la quotité saisissable ou cessible fixée par la loi.

8.2-La protection contre les créanciers de l'employeur

Cette situation est présente lorsque l'employeur devient insolvable.

Dans ce cas, le salarié est protégé par trois privilèges :

- Le privilège général
- Les privilèges spéciaux
- Les supers privilèges.

a- Le privilège général

Au titre de ce privilège, le salarié vient au 4^{ème} rang après les frais de justice, des pompes funèbres et les frais de dernières maladies.

b- Les privilèges spéciaux

En sont bénéficiaires :

- Les ouvriers effectuant des travaux ayant le caractère de travaux publics.

L'état les prend directement en charge si l'employeur est défaillant.

- Les ouvriers qui ont participé à une récolte, ils sont payés par préférence sur le prix de la vente

c – Les supers privilèges

Il protège la fraction insaisissable du salaire qui est versé quels que soient les créanciers en présence.

8.3 La protection contre les créanciers du salarié lui-même

Les créanciers peuvent parfaitement procéder à la saisie arrêt de son salaire. Compte tenu du caractère alimentaire du salaire, le législateur a prévu double protection du salaire du travailleur. La première protection consiste à limiter la portion saisissable du salaire (1/3) ; ensuite il a prévu une procédure pour la saisie arrêt du salaire qui ne peut être effectuée, même si le créancier a un titre exécutoire, qu'après tentative de conciliation devant le tribunal du travail du lieu de résidence du travailleur.