

- Cotisations sociales sur les rémunérations

Pour le calcul des cotisations sociales, toutes les sommes suivantes versées au salarié font partie de la rémunération :

- Salaires ou gains
- Indemnités de congés payés
- Indemnités, primes, gratifications et tous autres avantages en argent
- Avantages en nature, les commissions et les pourboires

Textes de loi et références

Code du travail : articles L3221-1 à L3221-10
Principes généraux

Code du travail : articles R3231-4 à D3231-6
Prise en compte des avantages en nature et majorations de salaire (D3231-6)

Code du travail : articles L3231-2 à L3231-3
Interdiction de l'indexation des salaires (L3231-3)



**Syndicat National
des Cadres des
Industries chimiques
et parties similaires
(S.N.C.C.)**

Escalier A
2^e étage droite
94, rue LaFayette
75010 – PARIS

Téléphone : 01 53 24 66 99
Télécopie : 01 42 46 72 97

Email : secretariat@sncc-cfecgc.org
president@sncc-cfecgc.org
sg@sncc-cfecgc.org
sga@sncc-cfecgc.org

Web : www.sncc-cfecgc.org

Les Fiches Techniques

Salaire, Primes et Avantages en Nature

**Syndicat National des
Cadres des Industries
chimiques et parties
similaires
(S.N.C.C.)**



Parution janvier 2022

Vérfifié le 5 février 2022

Le montant du salaire est fixé librement au cours d'une négociation entre l'employeur et le salarié. Certaines dispositions légales et conventionnelles doivent toutefois être respectées. Le salaire se compose de l'ensemble des sommes versées en argent et des avantages en nature que perçoit le salarié.

Salaire

Le salaire est fixé librement par les parties. Sa modification est interdite sans l'accord du salarié.

Fixation

L'employeur et le salarié fixent ensemble le montant du salaire dans le respect des règles suivantes :

- Le montant du Smic doit être de 1 603,12 € garanti par convention collective ou accord collectif
- Le Smic doit être garanti par l'égalité salariale entre homme et femmes
- Le Smic doit être garanti par l'égalité salariale entre salariés pour un travail équivalent (principe à travail égal, salaire égal)
- Le Smic doit être garanti par le versement des heures supplémentaires et heures complémentaires éventuellement dues

Il est interdit de fixer le salaire par le biais d'enchères électroniques.

À noter : en pratique, les négociations sur le salaire sont souvent exprimées en salaire brut, c'est-à-dire le salaire avant déduction des cotisations sociales. Le salaire net est celui que le salarié perçoit après déduction de ces sommes.

Modification

En cours de contrat, le salaire ne peut pas être modifié sans l'accord du salarié.

Le refus du salarié ne peut pas constituer une faute.

Cependant, il peut entraîner son licenciement si la modification du salaire proposée est motivée par une cause réelle et sérieuse (difficultés économiques ou sanction

disciplinaire, par exemple)

Toute clause de révision automatique de salaire par une indexation sur l'évolution du Smic est interdite.

Attention : une retenue sur salaire peut être effectuée en l'absence de travail fourni par le salarié (en cas de grève, par exemple).

Cotisations sociales sur les rémunérations

Pour le calcul des cotisations sociales, toutes les sommes suivantes versées au salarié font partie de la rémunération :

- Salaires ou gains
- Indemnités de congés payés
- Indemnités, primes, gratifications et tous autres avantages en argent
- Avantages en nature, les commissions et les pourboires

Primes et gratifications

Définition

Les primes et les gratifications viennent en complément du salaire.

Leur versement est obligatoire s'il est prévu par l'un des dispositifs suivants :

- Contrat de travail
- Accord collectif
- Usage: Règles non écrites fixées par l'usage des lieux
- Engagement unilatéral de l'employeur

Ces sommes constituent un élément du salaire. Il s'agit par exemple des primes suivantes :

- Primes et gratifications annuelles (primes de fin d'année, de 13e mois, de vacances, de bilan, de participation, etc.)
- Primes relatives au rattrapage du coût de la vie (primes de vie chère, primes de productivité, etc.)
- Primes liées à la personne (prime d'assiduité, de ponctualité, d'ancienneté, etc.)

- Primes relatives à certaines conditions de travail (pénibilité, travaux dangereux et insalubres, astreinte, etc.)

Les primes et gratifications ne constituent pas un élément du salaire si elles ne sont pas obligatoires. C'est le cas, par exemple, d'une prime de résultats, d'un bonus variable décidé par l'employeur ou de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat.

Cotisations sociales sur les rémunérations

Pour le calcul des cotisations sociales, toutes les sommes suivantes versées au salarié font partie de la rémunération :

- Salaires ou gains
- Indemnités de congés payés
- Indemnités, primes, gratifications et tous autres avantages en argent
- Avantages en nature, les commissions et les pourboires

Avantages en nature

Définition

Les avantages en nature constituent un élément du salaire qui n'est pas payé en argent (c'est-à-dire en espèces, par chèque ou virement bancaire).

Il s'agit le plus souvent de la fourniture de nourriture ou de la mise à disposition d'un véhicule ou d'un logement de fonction.

Les avantages sont intégrés au salaire pour calculer les montants suivants :

- Contrôler le respect du Smic ou du salaire minimum conventionnel
- Déterminer l'indemnité à verser au salarié au cours de ses congés payés
- Déterminer l'indemnité compensatrice de préavis et l'indemnité de licenciement
- Déterminer le montant des cotisations sociales (cotisations de sécurité sociale, CSG et CRDS)
- Déterminer le montant des revenus à déclarer pour le calcul de l'impôt sur le revenu