

Les éléments du salaire

Dans le cadre d'un contrat d'emploi, la rémunération est l'ensemble des salaires ou des prestations fournies par un employeur à chacun de ses salariés en rétribution de leurs services.

Le salaire est librement fixé par accord direct entre les parties ou par convention collective de travail, sous réserve des dispositions légales relatives au salaire minimum légal.

Il est calculé :

- dans les activités non agricole, sur la base de la rémunération versée aux salariés pour 1 heure de travail : Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti
- dans les activités agricoles, sur la base de la rémunération versée pour une journée de travail : Salaire Minimum Agricole Garanti

Les éléments du salaire :

La somme d'argent que reçoit le salarié à la fin du mois est le salaire net qui est égale à la différence entre le salaire brut et les retenus sur salaire.

I: SALAIRE BRUT : IL EST CONSTITUÉ DE :

A : salaire de base :

Le salaire de base est le salaire pour lequel le salarié a été embauché et qu'il percevra hors mit les heures supplémentaires et les primes diverses. C'est ce dernier qui figure dans le contrat de travail.

B : les heures supplémentaires : ils sont comme suit :

v Majoration de 25% si les heures supplémentaires sont effectuées entre 5h du matin et 22h ;

v Majoration de 50% si les heures supplémentaires sont effectuées entre 22h et 5h matin ;

v Majoration de 50% si les heures supplémentaires sont effectuées entre 5H du matin et 22H pour un jour férié ou un jour de repos ;

v Majoration de 100% si les heures supplémentaires sont effectuées entre 22H et 5H du matin pour un jour férié ou un jour de repos.

C : Prime d'ancienneté :

A moins que le salaire ne soit basé sur l'ancienneté, en vertu d'une clause du contrat de travail, du règlement intérieur ou d'une convention collective de travail, tout salarié doit bénéficier d'une prime d'ancienneté dont le montant est fixé à :

- 5 % du salaire versé, après deux ans de service ;
- 10 % du salaire versé, après cinq ans de service ;
- 15 % du salaire versé, après douze ans de service ;
- 20% du salaire versé, après vingt ans de service ;
- 25% du salaire versé, après vingt-cinq ans de service.

D : les autres primes :

Prime d'insalubrité, prime d'assiduité, prime de rendement, prime de risques, prime au mérite, prime de responsabilité.....

E : indemnités :

Logement et transport.....

F : les avantages en nature :

Un salarié peut aussi avoir comme prime les avantages en nature qui peuvent être :

- v le logement gratuit ou à tarif réduit
- v la fourniture de repas gratuits ou à prix préférentiels
- v la fourniture de vêtements d'usage courant
- v l'attribution d'un véhicule
- v un cadeau lié à un évènement
- v la participation aux frais de transport..... etc.

II: LES RETENUES SUR SALAIRE :

A- La saisie-arrêt :

Permet à un [créancier](#) de faire pratiquer par un [huissier](#) de justice une saisie des comptes bancaires de son [débiteur](#) et d'obtenir le [paiement](#) des sommes qui lui sont dues.

B- Les avances sur salaire :

Somme versée par l'employeur au salarié en contrepartie d'un travail non encore effectué totalement et qui sera retenus à la fin du mois.

L'avance sur salaire n'est pas un droit pour le salarié : l'employeur peut refuser de lui verser le salaire avant l'exécution du travail.

C- Les amendes :

Les amendes sont des sanctions dues au non respect des règles d'hygiènes ainsi qu'a la sécurité des travailleurs.

Etant décider que la totalité des amendes ne doit pas dépasser le 1/4 du salaire journalier du salarié :

L'amende qui porte sur le manquement aux règles l'hygiène ne doit pas dépasser le 1/10 du salaire journalier tous comme l'amende sur manquement aux règles de la sécurité ne doit pas en même temps dépasser le 1/5 du salaire journalier.

Les manquements aux règles d'hygiène et de la sécurité du salarié peuvent se traduire sous forme de tableau suivant :

1ere infraction	2eme infraction	3eme infraction	4eme infraction
Amende = $\frac{1}{4}$ du salaire journalier	Mise à pied d'une journée	Mise à pied de 2 à 4 jours	Licenciement par faute grave