

# VOS DROITS

SALAIRES :

# montant et paiement des salaires



# VOS DROITS

**SALARIÉES DES TRÈS PETITES ENTREPRISES (- DE 11 SALARIÉES)**

## SALAIRES

# Montant et paiement des salaires

Les salaires du secteur privé sont fixés librement dans chaque entreprise. L'employeur-se est toutefois tenu-e de respecter, notamment, le Smic, les salaires minima professionnels et les classifications fixées par la convention collective (ou par l'accord d'entreprise, s'il existe), l'égalité des salaires pour un même travail et les majorations applicables aux heures supplémentaires.

### Périodicité du paiement

Pour les salarié-es mensualisé-es, la rémunération est indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois. Le paiement neutralise les conséquences de la répartition inégale des jours entre les douze mois de l'année. La rémunération mensuelle due au ou à la salarié-e se calcule en multipliant la rémunération hebdomadaire par 52/12 (soit cinquante-deux semaines réparties sur douze mois). Le délai entre deux payes ne peut jamais être supérieur à un mois, sauf pour les VRP, qui doivent être payé-es au moins tous les trois mois.

### Paiement par chèque

Les salaires dépassant 1500 euros par mois doivent être payés par chèque barré ou par virement. Les salarié-es qui gagnent moins de 1500 euros par mois peuvent exiger le versement de leur salaire en espèces.

### Retenues sur le salaire

Un acompte d'un montant égal, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle, est versé aux salarié-es qui en font la demande. L'acompte est retenu intégralement sur la paye. Quant aux prêts consentis par l'employeur-se, ils peuvent être remboursés par une retenue sur salaire qui ne peut excéder un dixième du salaire net.

### Non-paiement du salaire

La ou le salarié-e qui se tient à la disposition de son employeur-se a droit au paiement de son salaire, peu importe que ce-tte dernier-e ne lui fournisse pas de travail.

Des difficultés financières ne peuvent justifier un non-paiement du salaire. Si elle ou il ne peut plus rémunérer les salarié-es en raison de ces difficultés, il appartient à l'employeur-se soit de les licencier pour motif économique, soit de se déclarer en état de cessation des paiements.

En cas de non-paiement du salaire, la ou le salarié-e peut d'abord réclamer par écrit à son employeur-se de lui verser normalement sa rémunération. Elle ou il peut aussi saisir les prud'hommes (le délai de prescription est de trois ans). En cas de retard dans le paiement, la ou le salarié-e peut demander le versement de dommages-intérêts pour compenser le préjudice subi.