Fiche 6 A

LE SALAIRE

La rémunération :

Par rémunération il faut entendre le salaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier (article L.3221-3 du code du travail).

Le salaire d'embauche est librement fixé d'un commun accord entre les parties dans le contrat de travail, dans le respect :
- des dispositions légales, notamment le SMIC ;
- des dispositions prévues par les conventions ou accords collectifs, notamment les minima conventionnels;
- des principes d'égalité professionnelle et de non-discrimination.

Les salaires minima sont fixés par les conventions ou accords collectifs conclus entre les partenaires sociaux dans les branches conventionnelles. Le salaire conventionnel constitue, pour chaque salarié, le niveau en dessous duquel il ne peut être rémunéré, compte tenu de la position qu'il occupe dans la grille de classification des emplois prévue par la convention collective (consulter la fiche n° 3).

En l'absence de convention collective ou d'accord collectif, ou si le salaire minimum conventionnel est inférieur au SMIC, le salaire horaire doit être au moins égal au salaire minimum de croissance (SMIC) (article D. 3231-5 du code du travail).

En application du principe à travail égal salaire égal, vous devez respecter l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes (art. L. 3221-1 à L. 3221-10 du code du travail). De même, la rémunération d'un salarié embauché sous contrat à durée déterminée ne peut être inférieure à celle que percevrait un salarié sous contrat à durée indéterminée de qualification professionnelle équivalente et occupant les mêmes fonctions (art. L. 1242-15 du code du travail).

Les heures supplémentaires donnent obligatoirement lieu à une majoration de salaire (article L.3121-22 du code du travail). Les heures complémentaires effectuées par un salarié travaillant à temps partiel au-delà du 1/10ème de la durée de travail fixée au contrat sont majorées de 25% (article L. 3123-19 du code du travail).

Le Décret n° 2012-1074 du 21 septembre 2012 relatif à la réduction générale de cotisations patronales de sécurité sociale et à la déduction forfaitaire de cotisations patronales sur les heures supplémentaires :
- fixe à 1,50 € par heure supplémentaire le montant de la déduction forfaitaire des cotisations patronales sur les heures supplémentaires, applicable dans les entreprises de moins de 20 salariés (cette disposition s'applique aux rémunérations versées à compter du 1er septembre 2012) ;
- précise les modalités de calcul de la réduction générale de cotisations patronales (« réduction Fillon ») afin de tenir compte de l'abrogation de la loi, des dispositions (basculement des cotisations d'allocations familiales sur la TVA dite « sociale »).

Pour les salariés mensualisés, le salaire doit être payé au moins une fois par mois. Pour les autres, le salaire doit être payé au moins deux fois par mois, à seize jours au plus d'intervalle (articles L. 3242-1 et l. 3242-3 du code du travail). Lors du paiement de la rémunération, l'employeur remet un bulletin de paie (article L. 3243-2).

Dispositions spécifiques au secteur du spectacle

Pour les artistes, vous pouvez rémunérer les périodes d'emploi soit mensuellement, soit au cachet. Le cachet est la rémunération forfaitaire de leurs prestations, défini par la convention collective applicable. Le cachet a la nature juridique d'un salaire. A ce titre, il sert de base au calcul de l'ensemble des charges sociales assises sur les salaires, à celui de l'ensemble des prestations maladie, maternité, invalidité et vieillesse.

Il servira également de référence au calcul de différentes indemnités dues en cours de contrat (congés payés, éventuellement indemnisation de la maladie) ou à l'occasion de la rupture du contrat de travail.

Pôle emploi comptabilise les périodes de travail des artistes et réalisateurs rémunérés au forfait ou au cachet :
- à raison de 8 heures par jour pour les cachets "groupés", c'est-à-dire couvrant une période d'au moins 5 jours continus effectués pour le compte d'un même employeur ;
- à raison de 12 heures par jour dans les autres cas.

Pour un mois complet, le nombre de cachets pris en compte pour la recherche des 507 heures est limité à 28.

NB : le cachet est une rémunération forfaitaire. Sur le bulletin de paie l'équivalence horaire du cachet n'a pas à être mentionnée.

Les périodes de représentation ou de répétition doivent être payées. Elles sont prévues le cas échéant par les conventions collectives (cf fiche n° 3). Ces dernières fixent les salaires minima des différentes catégories de personnel, la rémunération des temps de déplacements, du travail de nuit etc.

Le bulletin de paie :

La non-délivrance intentionnelle du bulletin de paie suffit à caractériser le délit de travail dissimulé. En outre, la non-délivrance ou la délivrance d'un bulletin de paie irrégulier est passible de sanctions.

Le bulletin de paie comporte les mentions obligatoires prévues à l'article R.3243-1 du code du travail et peut être établi selon le modèle de la fiche n° 6 B.

Il doit mentionner en caractères apparents qu'il est de l'intérêt du salarié à le conserver sans limitation de durée.

- un exemplaire est remis au salarié
- un exemplaire est conservé par l'employeur pendant 5 ans

Pour plus de renseignements vous pouvez consulter les sites internet :
- **de l'URSSAF** www.urssaf.fr
- **du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social** www.travail-emploi.gouv.fr
- **de légifrance** www.legifrance.gouv.fr

Fiche 6 B

Modèle de bulletin de paie

MCC/DGCA/SDEF 15/11/2012 Fiche n° 6 B	MODELE DE BULLETIN DE PAIE (toutes les rubriques de ce modèle doivent être obligatoirement remplies)	

BULLETIN DE PAIE DU ..... AU.....

Nom : Prénom :
Adresse :
Numéro de sécurité sociale :
Numéro d'objet :
Convention collective applicable : (ou, à défaut, référence aux articles du code du travail relatifs à la durée des congés payés et aux délais de préavis en cas de cessation de la relation de travail)
Emploi : Coefficient :

Nombre de cachets pour les artistes :
Nombre d'heures (pour les salariés non rémunérés au cachet) :
taux horaire majoré :
Primes, avantages en nature, allocations forfaitaires et remboursements de frais :
salaire brut : €
Déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels (voir fiche n° 7B) : %

ORGANISMES COLLECTEURS	BASE	TAUX	COTIS. PATRO.	COTISATIONS COLLECTEES	TAUX	COTIS. SALAR.
URSSAF	98,25% du brut 98,25% du brut salaire brut après déduction (1) idem idem idem idem plafond SS plafond SS variable déduction forfaitaire		€ € € € € € € €	CSG déductible CSG+CRDS non déduc. Maladie, maternité vieillesse allocations familiales accidents du travail solidarité autonomie vieillesse FNAL versement transport		€ €
POLE EMPLOI pour les intermittents URSSAF pour les permanents	Salaire brut après déduction (1) idem		€ €	Chômage + ASF FNGS		€
AUDIENS	Idem plafond SS		€ €	Retraite complémentair Prév.		€
CAISSE CONGES SPECTACLES	Salaire brut		€	congés		
TOTAL COTISATIONS PATRONALES : €				**TOTAL RETENUES: €**		

NET : €
NET IMPOSABLE (net + CSG et CRDS non déductibles) : €
ACOMPTES et/ou AVANTAGES EN NATURE : €
NET A PAYER : €
PAYE LE **:**
NOM ET ADRESSE DE L'EMPLOYEUR :
N° SIRET : Code APE :
URSSAF où sont versées les cotisations : N° de compte employeur à l'URSSAF:
DUREE DES CONGES PAYES (article D 7121-31 du code du travail) :
DUREE DU PREAVIS (articles L 1234-1 à 8 du code du travail) :
Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée