

Rémunération de vos salariés : tout ce que vous devez savoir en 6 questions

Par **Bercy Infos** < <https://economie.gouv.fr/entreprises/bercy-infos-qui-sommes-nous> >, le 24/10/2022 - **Ressources humaines**

Vous souhaitez embaucher un nouveau salarié mais ne savez pas exactement comment fixer sa rémunération ou comment vous devrez le payer ? Règles de fixation du salaire, modalités de paiement et de transmission de la fiche de paye, etc. On fait le point sur ce que vous devez savoir concernant la rémunération de vos salariés.

Quelles sont les règles à respecter pour fixer le montant du salaire ?

En règle générale, le salaire est fixé en fonction de la durée de travail, mais, sous certaines conditions, il peut aussi être fixé au rendement, ou au forfait.

Plusieurs règles doivent être respectées :

- ▶ Le montant du salaire proposé doit être égal ou supérieur au **salaire minimum de croissance (SMIC)** < <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1375188> > pour les personnes de plus de 18 ans, à savoir au 1^{er} août 2022 : **11,07 € brut par heure** soit **1 678,95 € mensuels** pour 35 heures de travail hebdomadaires.
- ▶ Le montant du salaire doit être en conformité avec la convention ou les accords collectifs le cas échéant.
- ▶ L'égalité de rémunération femme-homme doit être respectée.
- ▶ Un salarié ne doit pas être discriminé, notamment pour ses engagements syndicaux.

En savoir plus sur la fixation de la rémunération sur le site du ministère du Travail < <http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/remuneration-et-participation-financiere/remuneration/article/le-salaire-fixation-et-paiement> >

À savoir

L'employeur peut baisser le salaire d'un employé (ainsi que tous les autres éléments de rémunération figurant dans le contrat de travail), mais plusieurs choses sont à connaître :

- ▶ Toute modification unilatérale du salaire par l'employeur constitue une **modification du contrat de travail**.
- ▶ La rémunération du salarié ne peut être modifiée par l'employeur sans l'accord du salarié : sachez que **le salarié peut refuser cette baisse**, et que cela **ne constitue pas une faute**. En revanche, comme l'indique le ministère du Travail, cela peut motiver un licenciement si l'employeur maintient cette modification contre l'avis du salarié.
- ▶ Lorsque l'employeur envisage de diminuer les salaires à la suite de difficultés économiques, il doit en **informer chaque salarié concerné**, par lettre recommandée avec accusé de réception. Le salarié dispose d'un délai d'un mois (ou 15 jours si l'entreprise est placée en redressement ou en liquidation judiciaire) pour faire connaître son refus.

Comment se calcule le salaire brut ?

Le salaire brut se calcule ainsi :

Salaire brut = salaire net + cotisations salariales < <https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/calculer-les-cotisations/les-taux-de-cotisations.html>> + valeur des avantages éventuels.

Comment devez-vous payer vos salariés ?

Le salaire peut être payé par **chèque** ou par **virement bancaire** ou **postal**. Il peut être donné en **espèces** s'il n'excède pas 1 500 € nets par mois.

Dans certains cas, le salaire peut aussi être versé en chèque-emploi service universel < <http://www.cesu.urssaf.fr/cesweb/home.jsp>> ou chèque-emploi associatif < <https://www.ces.urssaf.fr/ceawebinfo/cms/index.html>> .

Quand devez-vous payer vos salariés ?

Vous devez payer vos salariés chaque mois, à date fixe.

À savoir

A savoir

Des dispositions spécifiques existent pour les salariés travaillant à domicile, les salariés saisonniers, les salariés intermittents et les salariés temporaires.

En savoir plus sur la mensualisation sur le site du ministère du Travail < <http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/remuneration-et-participation-financiere/remuneration/article/la-mensualisation>>

Comment le bulletin de paye doit-il être transmis au salarié ?

Sachez que le bulletin de paye doit obligatoirement être **transmis au salarié**, en main propre, par voie postale, ou sous forme électronique.

Sauf cas spécifique, il ne peut être exigé par l'employeur, aucune formalité de signature ou d'émargement par le salarié, en dehors - éventuellement - de celle établissant que la somme reçue correspond bien au montant net figurant sur ce bulletin.

L'employeur doit conserver un double de la fiche de paie (sous forme papier ou électronique) pendant une durée de cinq ans.

Que doit contenir le bulletin de paye ?

Les mentions qui figurent sur le bulletin ou la fiche de paye **sont fixées par la loi**.

Depuis le 1^{er} janvier 2018, le bulletin de paye a changé pour être plus lisible et pédagogique, avec notamment une structuration par poste de charges.

En savoir plus sur le bulletin de paye < <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/la-remuneration/article/le-bulletin-de-paie#Consultation-a-partir-du-site-dedie-au-CPA>>

Ces contenus peuvent aussi vous intéresser

Registre unique du personnel : un document obligatoire dans chaque entreprise

Entreprises, quelles sont les règles à respecter durant les congés de maternité ?

Le compte épargne-temps : comment le mettre en place dans votre entreprise ?

En savoir plus sur la rémunération des salariés

Salaire : fixation et paiement < <http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/remuneration-et-participation-financiere/remuneration/article/le-salaire-fixation-et-paiement>> *sur le site du ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion*

Éléments de rémunération, primes et gratifications < <https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/calculer-les-cotisations/les-elements-a-prendre-en-compte/elements-de-remuneration-primes.html>> *sur le site de l'Urssaf*

Thématiques : [Ressources humaines](#)

Ce sujet vous intéresse ? Chaque jeudi avec la lettre Bercy infos Entreprises, recevez les toutes les dernières actus fiscales, comptables RH et financières... utiles à la gestion de votre activité.

exemple : nom.prenom@domaine.com

Je m'abonne

☐

Je consens à ce que mon adresse email soit utilisée afin de recevoir les lettres de Bercy infos. [Consulter notre politique de confidentialité](#)

Partager la page   