

REMUNERATION

• Principales règles légales :

1. Eléments du salaire :

A. Salaire de base :

C'est la rémunération stable que l'employeur doit verser au salarié **en contrepartie** du travail fourni.

Elle est fixée d'avance au moins dans sa nature et dans son mode de calcul.

Le salaire proprement dit est normalement constitué par une somme d'**argent** mais le paiement de tout ou partie du salaire sous forme d'avantages en nature n'est pas interdit.

Au salaire de base, s'ajoutent éventuellement des compléments ou accessoires.

Le salaire s'entend normalement des **salaires bruts** sauf dispositions expresses contraires.

B. Avantages en nature :

Les avantages en nature : Nourriture, logement, habillement, voiture, ... peuvent être stipulés par le **contrat de travail** et la **convention collective**.

Les avantages en nature constituent un **élément du salaire**.

En général, ils s'ajoutent à la rémunération en espèce.

Toutefois, le salaire peut être constitué intégralement par les avantages en nature à condition que la valeur de ces avantages assure au salarié une rémunération au moins égale au SMIC et au salaire minimum conventionnel.

C. Gratifications :

Mois double, 13^{ème} mois, prime de vacances, prime de fin d'année, ... ne sont que quelques unes des multiples formes que peuvent revêtir les gratifications.

Deux sortes de gratifications peuvent être distinguées :

- 1) Les gratifications dites « **bénévoles** » : Ce sont celles dont l'employeur peut décider en toute liberté de l'opportunité de leur versement ainsi que de leur montant. Elles constituent une libéralité.
- 2) Les gratifications « **contractuelles** » : Elles sont un élément de salaire obligatoire pour l'employeur. Tel est le cas de celles résultant d'un **usage** dans l'entreprise, c'est à dire lorsque la gratification versée par l'employeur est **constante, fixe et générale** (**Constance** : c'est à dire que la gratification est versée un certain nombre de fois pour créer un véritable usage, **Fixité** : c'est à dire que la gratification doit toujours être calculée suivant les mêmes modalités, **Généralité** : c'est à dire que la gratification doit être attribuée à l'ensemble du personnel ou tout au moins à une catégorie du personnel bien déterminée).

Constituent également des gratifications contractuelles celles prévues par convention ou accord collectif, contrat individuel de travail ou **engagement unilatéral de l'employeur**.

En ce qui concerne les **primes bénévoles**, l'employeur peut décider de façon unilatérale de leur **suppression** ou en modifier librement le montant et les conditions d'attribution.

En ce qui concerne les **gratifications contractuelles**, elles sont obligatoires au même titre que le salaire lui-même et ne peuvent être donc réduites ou supprimées par l'employeur qu'en respectant une procédure (procédure de dénonciation).

D. Remboursement de frais professionnels :

Les frais qu'un salarié justifie avoir exposés pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur doivent lui être remboursés sans pouvoir être imputés sur sa rémunération.

Il est néanmoins possible de convenir que le salarié conservera la charge de ses frais moyennant le versement d'une somme fixe à l'avance de manière forfaitaire sous réserve que la rémunération proprement dite du salarié reste au moins égale au SMIC ou s'il est plus favorable au salaire minimum conventionnel.

Frais de transport dans la région Ile de France :

L'employeur doit rembourser la moitié du prix des titres d'abonnement de transport en commun (tarif 2^{ème} classe) souscrit par les salariés pour leur déplacement domicile/lieu de travail.

Pour y avoir droit, les salariés doivent remplir simultanément les conditions suivantes :

- Utiliser les transports en commun pour aller de leur résidence habituelle à leur lieu de travail,
- Acheter, pour utiliser les transports en commun, les titres d'abonnement.

La prise en charge par l'employeur est subordonnée à la remise ou à défaut à la présentation du ou des titres sur lesquels auront été portés les nom et prénom du bénéficiaire.

2. Fixation du salaire :

A. Libre fixation du salaire :

La libre fixation du salaire qui est la règle comporte certaines limites :

- Respect du SMIC, des **salaires minima** fixés par les conventions et accords collectifs,
- Dispositions concernant les heures supplémentaires et les discriminations interdites,
- Interdiction des clauses d'indexation.

B. Limite à la liberté de fixation du salaire :

Minima fixés par les conventions et accords collectifs :

Les salaires font l'objet d'une négociation annuelle obligatoire au niveau de l'entreprise ou de l'établissement et de la branche ou de la profession.

Les conventions et accords collectifs de travail peuvent déterminer une classification des emplois fixée pour chaque emploi ou catégorie d'emploi une rémunération minimale.

L'employeur ne peut payer les salaires inférieurs aux minima conventionnels.

Toutes les sommes perçues en contrepartie ou à l'occasion du travail doivent être prises en compte pour apprécier si les salariés perçoivent bien le minimum conventionnel, sauf disposition expresse contraire des conventions et accords collectifs ou usages contraires dans l'entreprise.

Il en est ainsi notamment des primes de 13^{ème} mois, d'une prime de bilan, des primes de rendement, à moins que celles-ci ne présentent le caractère de libéralité.

En revanche, sauf clause expresse contraire de la convention collective, les primes suivantes n'ont pas à entrer en compte pour le calcul du salaire minimum conventionnel :

- Prime d'ancienneté ou d'assiduité liée à la présence ou à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise,
- Prime de rythme liée au caractère contraignant du travail imposé,
- Indemnité de non concurrence.

Le salaire minimum conventionnel dépend de la qualification professionnelle de chaque salarié.

Il doit être calculé sur la base du coefficient hiérarchique correspondant aux fonctions réellement exercées.

<ul style="list-style-type: none">• Conventions collectives :
--

Seule la Convention collective des entreprises de transport de fonds et de valeurs prévoit quelles sont les primes à prendre en considération pour apprécier si les salariés perçoivent bien le minimum conventionnel

Aucun salarié ne peut, quelle que soit la structure de la rémunération en vigueur dans l'entreprise, percevoir une rémunération effective inférieure au salaire minimal professionnel garanti correspondant à son emploi, à son ancienneté dans l'entreprise et à la durée du travail effectif pendant la période considérée.

Pour l'application des dispositions ci-dessus, sont à prendre en considération pour comparer le montant mensuel de la rémunération effective au salaire minimal professionnel garanti tous les éléments de salaire assujettis aux cotisations sociales perçus par le salarié chaque mois, à l'exclusion :

- de la rémunération afférente aux heures supplémentaires,
- des éléments de rémunération ayant un caractère aléatoire du fait que leur versement n'est pas garanti par la convention collective, ou par un accord d'entreprise ou d'établissement ou par une clause du contrat de travail ou par un usage (ex. : gratification à caractère bénévole ou exceptionnel),
- des éléments de rémunération garantis dans leur versement mais ayant néanmoins un caractère aléatoire dans leur montant (ex. : prime de non accident, de qualité, d'astreinte, de rendement, de production ou de résultat,...),
- des éléments de rémunération à paiement différé au-delà du mois (ex. : 13e mois, prime de vacances,...),
- des indemnités différentielles versées au salarié en cas d'affectation temporaire dans un autre emploi,
- des indemnités versées au titre du travail des jours fériés et des dimanches, ou au titre du travail de nuit,
- des indemnités non imposables ou ayant le caractère d'un remboursement de frais.

• **Conventions collectives :**

PRIMES	Convention collective des entreprises de prévention et sécurité	Dispositions particulières aux emplois de la sûreté aérienne et aéroportuaire	Convention collective des entreprises de transport de fonds et de valeurs
Prime de Panier	<p>OUI</p> <p>Une indemnité de panier est accordée aux agents d'exploitation, employés administratifs et techniciens effectuant un service de façon continue ou en horaire décalé pour une durée minimale de 7 heures.</p> <p>Cette indemnité uniforme pour les services de jour et de nuit est égale à 50 p. 100 du tarif maximum déterminé par l'A.C.O.S.S. pour l'indemnité de jour.</p> <p>- au 1er juillet 2007 : 3 € (Accord du 1^{er} décembre 2006 BO conventions collectives 2007-6 étendu par arrêté du 23 avril 2007 JORF 4 mai 2007).</p> <p>Elle ne se cumulera pas avec toute autre indemnité ou avantage de même nature.</p>	<p>OUI</p> <p>Elle est de 2,90 Euros à partir de 6 heures continues de vacation.</p>	<p>NON</p>
Affectation provisoire	<p>OUI</p> <p>Tout agent d'exploitation, employé administratif ou</p>	<p>OUI</p> <p>Même dispositions que celles de la Convention collective des entreprises de prévention et sécurité.</p>	<p>OUI</p> <p>Tout salarié affecté temporairement à un emploi qui comporte un salaire garanti supérieur à celui de</p>

	<p>technicien assurant l'intérim d'un poste de classification supérieure pendant une période continue de plus de deux mois, recevra, à partir du troisième mois, une indemnité mensuelle qui ne peut être inférieure à la différence entre son salaire et le salaire minimal conventionnel de la catégorie du poste dont il assure l'intérim.</p>		<p>son emploi contractuel perçoit, pendant la durée de son affectation, une indemnité différentielle s'ajoutant à son salaire normal et lui garantissant au moins le salaire garanti de l'emploi temporaire.</p> <p>Par ailleurs, lorsqu'une affectation temporaire a pour conséquence un allongement du trajet domicile/travail supérieur à cinquante kilomètres, les frais générés par cet allongement sont remboursés par l'employeur.</p>
<p>Prime de polyvalence</p>	<p>NON</p>	<p>NON</p>	<p>OUI</p> <p>Lorsqu'un salarié (sauf salarié appartenant à la filière " Exploitation " dont les emplois sont par nature polyvalents) occupe en permanence un emploi dont les contenus ressortissent à deux ou plusieurs emplois d'un même niveau de qualification et affectés d'un même coefficient, le coefficient attribué à ce salarié bénéficie d'une majoration de cinq points. <i>Cette disposition ne s'applique pas aux salariés de la filière « Exploitation » de la classification, qui sont par définition polyvalents.</i></p>
<p>Prime d'ancienneté</p>	<p>OUI</p> <p>Une prime d'ancienneté est accordée aux agents d'exploitation, employés, techniciens et agents de maîtrise (pas les cadres). Cette prime s'ajoute au salaire réel de l'intéressé, elle est calculée sur le salaire minimal conventionnel de la qualification de l'intéressé</p>	<p>OUI</p> <p>Même dispositions que celles de la Convention collective des entreprises de prévention et sécurité.</p>	<p>OUI</p> <p>L'ancienneté acquise dans l'entreprise donne lieu à partir de la date de formation du contrat de travail aux majorations suivantes des salaires minimaux professionnels garantis de :</p> <p>Pour les convoyeurs de fonds</p> <p>2% après un an d'ancienneté</p>

<p>Prime de temps d'habillement et de déshabillage</p>	<p>aux taux suivants :</p> <p>2% après quatre ans d'ancienneté dans l'entreprise, 5% après sept ans d'ancienneté dans l'entreprise, 8% après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise, 10% après douze ans d'ancienneté dans l'entreprise, 12% après quinze ans d'ancienneté dans l'entreprise.</p> <p>OUI</p> <p>Prime pour le personnel obligé de porter un uniforme.</p> <p>Le montant de la prime est fixé forfaitairement à 130 F (19,82 €) par mois sur la base d'un horaire mensuel de 151 h 67.</p> <p>Cette prime est proratisée en fonction du nombre d'heures travaillées par le salarié : 0,86 F (0.13 €) par heure de prestation effectivement réalisée, quelque soit le salaire et/ou le coefficient du salarié.</p> <p>La date d'entrée en vigueur de cette mesure avait été fixée au 1er janvier 2001.</p> <p>NON</p>	<p>OUI</p> <p>Prime versée mensuellement dont le montant calculé sur la base d'un temps forfaitaire de 10 minutes par jour travaillé et du salaire correspondant au minima conventionnel du coefficient 140.</p> <p>NON</p>	<p>dans l'entreprise, 4% après cinq années d'ancienneté dans l'entreprise, 6% après dix années d'ancienneté dans l'entreprise 8% après quinze années d'ancienneté dans l'entreprise.</p> <p>Pour les autres catégories de personnel</p> <p>3% après 3 années d'ancienneté dans l'entreprise, 6% après 6 années d'ancienneté dans l'entreprise, 9% après 9 années d'ancienneté dans l'entreprise, 12% après 12 années d'ancienneté dans l'entreprise, 15% après 15 années d'ancienneté dans l'entreprise.</p> <p>NON</p> <p>OUI</p> <p>Pour les personnels ayant au moins un an d'ancienneté</p>
---	--	---	---

<p>Primes de risques</p>	<p>NON</p>	<p>NON</p>	<p>dans l'entreprise.</p> <p>Le 13e mois est calculé sur le salaire de base du mois de décembre au prorata du nombre de jours de présence effective au cours de la période annuelle de référence retenue dans l'entreprise</p> <p>Il est versé en décembre.</p> <p>En cas de départ en cours d'année, le calcul est également effectué au prorata temporis.</p> <p>Certaines périodes sont assimilées à des jours de présence effective (congrés payés, périodes de congrés exceptionnels payés, congé de maternité ...)</p> <p>OUI</p> <p>Prime annuelle de "risques" versée mensuellement par douzième au prorata du temps de présence.</p> <p>Cette prime est versée aux convoyeurs de fonds (véhicules blindés ou banalisés) et au personnel chargé de l'alimentation des distributeurs de billets (coefficient 125) sans condition d'ancienneté.</p> <p>Les autres personnels non cadres qui compte tenu de la polyvalence de leur activité, sont amenés à occuper l'un des emplois visés ci-dessus, bénéficient prorata temporis de la prime.</p> <p>Elle se cumule avec tout autre élément de rémunération, déjà versé dans les entreprises, ayant une périodicité annuelle.</p> <p>Montants de la prime :</p>
---------------------------------	------------	------------	--

<p>Primes de monitorat</p>	<p>NON</p>	<p>NON</p>	<p>Pour 2006, pour les convoyeurs de fonds : 2.593 € bruts annuel, pour le pour le personnel chargé de l'alimentation des distributeurs de billets : 844 € bruts annuel.</p> <p>OUI</p> <p>Prime versée mensuellement aux personnels « messenger moniteur » et « agent de maintenance moniteur ».</p> <p>La prime de monitorat se cumule avec tout autre élément de rémunération réelle déjà versé dans les entreprises.</p> <p>Le montant mensuel brut de la prime de monitorat, fixé à 76,23 euro (500 F), est calculé au prorata du temps de présence dans le mois.</p>
<p>Prime en cas de changement de résidence</p>	<p>OUI</p> <p>Pour les cadres, il sera alloué au cadre déplacé sur l'initiative de l'employeur une indemnité de frais de réinstallation égale au dernier salaire mensuel net perçu.</p>	<p>OUI</p> <p>Même dispositions que celles de la Convention collective des entreprises de prévention et sécurité.</p>	<p>OUI</p> <p>En cas de mutation sur initiative de l'employeur nécessitant un changement de résidence entraînant un allongement du trajet domicile-travail, supérieur à cinquante kilomètres, il est attribué au salarié, sur justificatif(s), au titre des frais de réinstallation, une indemnité d'un montant égal à un mois de salaire net sans pouvoir être inférieure à un montant égal à 10 000 F nets et, sous réserve de la présentation de trois devis, le salarié bénéficie du remboursement de ses frais de déménagement après acceptation de l'un de ces devis.</p>
<p>Primes</p>		<p>OUI</p>	<p>NON</p>

<p>spécifiques au personnel de sûreté aérienne et aéroportuaire</p>	<p>NON</p>	<p><u>Rappel</u> : Ces dispositions s'appliquent aux personnels qui exercent effectivement toutes activités de contrôle de sûreté des personnes, des bagages, du fret, des colis postaux, des aéronefs et des véhicules, effectuées sur les aéroports français. Elles ne s'appliquent pas à l'activité de sécurité qui, bien qu'exercée en milieu aéroportuaire ne sont néanmoins pas directement liées à la sûreté des vols (telles que, à titre d'exemple, la surveillance de parkings, les activités de prévention et de lutte contre l'incendie).</p>	
<p>Prime annuelle de sûreté aéroportuaire</p>	<p>NON</p>	<p>OUI</p> <p>Prime annuelle de sûreté aéroportuaire égale à un mois du dernier salaire brut de base non cumulable dans l'avenir avec toute autre prime éventuelle versée annuellement.</p> <p>Le versement de cette prime en une seule fois, en Novembre, est subordonné à la double condition d'une année d'ancienneté. et d'une présence au 31 Octobre de chaque année.</p> <p>Cette prime n'est donc pas proratisable en cas d'entrée ou de départ en cours d'année en dehors des cas de transfert au titre de l'Accord conventionnel de reprise du personnel. Dans ce dernier cas, l'entreprise sortante réglera au salarié transféré ayant déjà acquis plus d'un an d'ancienneté, au moment de son départ, le montant proratisé de cette prime pour la nouvelle période annuelle en cours. Le solde sera réglé par</p>	<p>NON</p>

<p>Prime de performance</p>	<p>NON</p>	<p>l'entreprise entrante à l'échéance normale du versement de la prime.</p> <p>OUI</p> <p>Prime représentant en moyenne un demi-mois de salaire brut de base par an pour un salarié de performance satisfaisante et présent une année complète. Son attribution est effectuée selon des critères obligatoirement définis par chaque entreprise avant le début de chaque année (par exemple : assiduité, ponctualité, résultats aux tests internes à l'entreprise...).</p> <p>Dans les cas soit de transfert de marché, soit d'affectation à un autre site dans la même entreprise, le montant de la prime sera dû au prorata de la période courue en appréciant les critères de performance sur la même période.</p> <p>Les modalités et conditions plus précises d'attribution de cette prime devront être fixées pour chaque site aéroportuaire (suivant un barème basé sur des indicateurs, paramètres mesurables, démontrables...).</p> <p>Ces règles et conditions d'attribution devront faire l'objet d'une information aux Délégués du Personnel du site ou de l'agence de rattachement ou du Comité d'établissement au début de chaque année.</p>	<p>NON</p>
------------------------------------	------------	--	------------

FRAIS	Convention collective des entreprises de prévention et sécurité	Dispositions particulières aux emplois de la sûreté aérienne et aéroportuaire	Convention collective des entreprises de transport de fonds et de valeurs
<p>Frais occasionnés par les chiens de garde conduits par les agents d'exploitation</p>	<p>OUI</p> <p>Les agents d'exploitation conducteurs de chien de garde et de défense propriétaires de leur chien, âgé de dix-huit mois, tatoué et inscrit au registre de la société centrale canine bénéficient d'un remboursement forfaitaire correspondant à l'amortissement et aux dépenses d'entretien.</p> <p>Le remboursement forfaitaire est égal à 0,61 € par heure de travail de l'équipe conducteur chien.</p> <p>Le remboursement est porté à 0,80 € lorsque le chien qui remplit les conditions précédentes fait l'objet d'un certificat de dressage délivré par un dresseur patenté ou un organisme officiel.</p> <p>Ce remboursement est porté à 1,06 € si le chien qui remplit l'ensemble des conditions précédentes est de plus inscrit au livre des origines françaises et entraîné régulièrement dans un club canin.</p>	<p>OUI</p> <p>Même dispositions que celles de la Convention collective des entreprises de prévention et sécurité.</p>	<p>NON</p>

Frais de déplacement	OUI	OUI	NON
	<p>Pour les cadres, les frais de déplacement (voyages et séjours) sont à la charge de l'employeur.</p> <p>Les déplacements par chemin de fer sont assurés en première classe le jour et en couchette première classe de nuit.</p> <p>Déplacements en métropole, plus de deux mois et moins d'un an.</p> <p>Le cadre dont la fonction ne nécessite pas de déplacements habituels d'une certaine durée et qui serait muté temporairement à l'intérieur du territoire métropolitain pour une durée continue de plus de deux mois et de moins d'un an bénéficiera, si le lieu de son séjour est distant de moins de 100 kilomètres de son lieu habituel de travail, d'une prise en charge par l'employeur des frais de transport occasionnés par un voyage hebdomadaire pour lui permettre de retourner à son foyer.</p> <p>Si le lieu de son séjour est distant de plus de 100 kilomètres de son lieu habituel de travail, il bénéficiera d'une prise en charge par l'employeur des frais de transport occasionnés par un voyage toutes les deux semaines pour lui permettre de retourner à son foyer.</p> <p>Dans ces deux cas, le cadre sera remboursé des frais engagés, sur présentation des justificatifs.</p> <p>Déplacements hors métropole.</p> <p>Les déplacements temporaires de moins d'un an hors métropole feront, pour la fixation des conditions de séjour, l'objet d'une entente préalable entre le cadre et sa direction.</p>	<p>Même dispositions que celles de la Convention collective des entreprises de prévention et sécurité.</p>	

<p>Indemnité pour frais de transport</p>	<p>NON</p>	<p>OUI</p> <p>Indemnité versée pour les jours où l'Agent s'est effectivement rendu à son travail, et fixée en fonction de l'éloignement du domicile, et sur justification de l'utilisation du véhicule personnel.</p> <p>Elle est exclusive de toute participation au paiement d'un titre de transport en commun pour le trajet domicile-travail</p> <p>Le barème d'indemnisation est basé sur une référence de kilométrage pour un aller simple.</p> <p>Les valeurs correspondantes en euros sont applicables à 1 aller-retour :</p> <p>0 à 15 km : 1,50 € pour 1 aller-retour 16 à 30 km : 2,00 € pour 1 aller-retour 31 à 50 km : 2,30 € pour 1 aller-retour > 50 km : 2,60 € pour 1 aller-retour</p> <p>Ce barème sera indexé, sur l'évolution du barème administratif annuel d'indemnisation applicable pour un véhicule de 6 chevaux fiscaux et ce, à compter du 1er jour du mois suivant l'entrée en vigueur du nouveau barème.</p>	<p>NON</p>
<p>Prime de nettoyage de tenue</p>	<p>NON</p> <p>●* Oui jurisprudence n°06-44044 du 21 mai 2008 arrêt chambre sociale les frais pour les besoins de l'activité professionnelle doivent être pris en charge par l'employeur (ex : quand le port de l'uniforme est obligatoire)</p>	<p>OUI</p> <p>Elle est de 12,20 Euros/mois, réglée 11 mois par an, sur fourniture d'un justificatif.</p>	<p>NON</p>