



EXPOSE SUR LES ELEMENTS CONSTITUTIFS DU SALAIRE

PAR MONSIEUR DAME FALL
INSPECTEUR DU TRAVAIL
DAKAR , LE 16 AOUT 2007

Au sens général du terme, le salaire est la rémunération servie par l'employeur en contrepartie du travail fourni par le travailleur à son profit ; Mais techniquement et juridiquement, le salaire est composé d'un certain nombre d'éléments dont chacun a sa cause juridique précise.

On distingue le salaire principal ou salaire de base d'une part et d'autre part, les accessoires de salaire.

I / LE SALAIRE DE BASE

Le salaire de base ou salaire principal rémunère une quantité de travail l'unité quantitative pouvant être le temps de travail ou le rendement. Le salaire de base correspond généralement au salaire fixé par la convention collective ou par les règlements tenant lieu qui constituent l'échelle indiciaire des salaires minima hiérarchisés. Il faut cependant retenir, la possibilité pour le contrat de travail de fixer le salaire de base ou principal sur une base plus favorable que la convention collective. Il faut retenir que les catégories professionnelles doivent être définies selon une hiérarchie à chaque catégorie professionnelle correspond une rémunération de base et que chaque salaire catégoriel est relié indirectement au SMIG ou au SMAG.

II / LES ACCESSOIRES DE SALAIRE

La notion d'accessoire est vaste et imprécise ; elle englobe des éléments très nombreux qu'on peut regrouper selon qu'ils constituent des compléments de salaire ou non ; dans ce dernier cas, on les appelle des indemnités.

1.LES COMPLEMENTS DE SALAIRE

Sous cette qualification, il faut entendre tous les éléments de rémunération qui viennent s'ajouter au salaire de base pour l'améliorer en rétribuant le travail du salarié ou sa fidélité à l'entreprise.

1.1 LES COMPLEMENTS DE SALAIRE EN ESPECES

LE SURSALAIRE

Il est généralement défini comme étant la différence entre le salaire minimum prévu pour la catégorie du travailleur et le salaire réel qui lui est accordé et qui est supérieur, qu'il soit inclus ou non dans le salaire de base.

Le sursalaire peut avoir plusieurs motifs :

- reconnaître les mérites particuliers d'un travailleur lorsque ces mérites ne justifient pas un changement de catégorie,
- constituer un attrait d'embauche,
- traduire une situation florissante de l'entreprise répartie sur les travailleurs

LA

GRATIFICATION

C'est une prestation en argent versée par l'employeur à certaines époques généralement en fin d'année ; exemples : le 13^{ème} mois, la prime de bilan... En principe, elle est un acte bénévole, facultatif et représente une faveur que l'employeur consent au travailleur. Bien entendu, le geste n'est pas toujours sans cause et n'est pas un acte désintéressé. Son taux et ses conditions d'attribution demeurent à la discrétion de l'employeur sauf accord écrit (contrat de travail, conventions collectives, règlement intérieur ou tout autre accord).

En cas de contestation, la jurisprudence recherche l'existence d'un usage constant qui présente trois caractères : constance, fixité et généralité.

LA PRIME D'ANCIENNETE

Par ancienneté, il faut entendre ,le temps pendant lequel le travailleur a été occupé de façon continue pour le compte de l'entreprise. Cette définition correspond au but même de la prime qui vise à fidéliser le travailleur à son entreprise. La prime d'ancienneté est calculée en pourcentage du salaire minimum de la catégorie de classement du travailleur, le montant étant déterminé en fonction de l'horaire effectué par le travailleur ; autrement dit, la prime d'ancienneté s'applique à toutes les heures de travail effectuées, heures normales comme heures supplémentaires.

LA PRIME DE RENDEMENT ET DE TECHNICITE

Alors que la prime de rendement varie en fonction de la production individuelle ou collective, la prime de technicité inhérente à l'emploi est en principe fixe tant que le travailleur remplit les conditions requises pour son attribution.

PARTICIPATION AUX BÉNÉFICES

C'est une forme de rémunération destinée à stimuler les travailleurs et dont les modalités sont généralement fixées dans le contrat de travail ; le plus souvent cette participation aux bénéfices est liquidée en fin d'exercice sous forme de pourcentage sur le chiffre d'affaire.

LE POURBOIRE

Il est une somme versée non pas par l'employeur mais par un tiers (client) avec lequel le travailleur est entré en contact à l'occasion de son travail. Il est soit volontaire et facultatif soit obligatoire auquel cas, il est généralement perçu sous forme de majoration à la facture. Il est versé soit directement au travailleur soit à l'employeur qui le reverse au salarié.

1.2 LES COMPLEMENTS DE SALAIRE EN NATURE

LE LOGEMENT

- Pour bénéficier de cette prestation en nature, le travailleur doit ne pas être originaire du lieu d'emploi et ne pas y avoir sa résidence habituelle en application des dispositions de l'article L106 du code du travail.

Est concerné par cette prestation, le travailleur ayant sa résidence habituelle au Sénégal et déplacé par son employeur pour exécuter son contrat hors de ce lieu de résidence habituelle ; il en est de même pour le travailleur ayant conclu le contrat au lieu de résidence habituelle, est obligé dans le cadre de l'exécution de ce contrat, de se déplacer d'une distance supérieure à 10 kms des limites de la ville ou de l'agglomération dans laquelle a été conclu ledit contrat.

L'article 62 de la CCNI précise toutefois que lorsque le travailleur dispose sur son nouveau lieu d'emploi d'un logement personnel ou peut assurer lui-même son logement, l'employeur est dispensé de l'obligation de le loger.

LA NOURRITURE – LES TERRAINS DE CULTURE

La fourniture de nourriture par l'employeur résulte des dispositions des articles L106 et L107 du code du travail . L'article L106 dispose en effet que dans le cas où le travailleur ne peut, par ses propres moyens obtenir pour lui et sa famille un ravitaillement régulier en denrées de première nécessité , l'employeur est tenu de les lui assurer dans les conditions prévues à l'article L107.

2 . LES INDEMNITES

Sont à regrouper sous ce vocable, les sommes qui n'ont pas pour cause le travail mais soit le remboursement de frais professionnels exposés par le travailleur soit la compensation de certaines servitudes ou sujétions qu'il est obligé de supporter.

2.1 LES INDEMNITES AYANT LE CARACTERE DE REMBOURSEMENT DE FRAIS

Dans le cadre de son travail , le travailleur est amené à exposer des frais qui lui sont imposés par la nature et le rythme de travail de son emploi (transport, déplacement, repas ...). Ces frais sont déclarés remboursables soit par la convention collective ou le contrat de travail . Pour les plus répandus, il y a la prime de transport, l'indemnité de transport et la prime de panier.

LA PRIME DE TRANSPORT (article 46 de la CCNI)

Cette prime est généralisée par une décision de la commission mixte paritaire , elle-même étendue . La CCNI l'a reprise en son article 46 alinéa 1 en l'appelant exactement indemnité mensuelle de transport et en renvoyant la fixation de son montant ainsi que ses conditions d'attribution à la commission mixte paritaire. Seuls en bénéficient les travailleurs permanents et les saisonniers. Elle n'est pas due en cas d'absence ou durant les congés ; elle n'est pas aussi due lorsque l'employeur assure gratuitement le transport du personnel par les moyens propres de l'entreprise ou avec l'accord de l'ensemble du personnel. Elle ne se cumule pas avec les frais de déplacement lorsque ceux-ci correspondent aux frais de couchage ou lorsque l'hébergement est assuré par l'employeur à moins de 3 kms du lieu de travail. Enfin , elle n'est pas attribuée qu'au seul personnel domicilié à plus de 3 kms du lieu d'emploi.

L'INDEMNTE DE DEPLACEMENT

Il arrive à la demande de l'employeur que le travailleur soit appelé à se déplacer de son lieu de travail habituel pour aller exécuter des travaux ailleurs, ces déplacements pouvant entraîner des frais pour les travailleurs, le code du travail et les conventions collectives notamment la CCNI en son article 61 prévoient l'allocation d'une indemnité destinée à compenser ses frais. Selon l'article L61 précité, le travailleur, pour bénéficier de cette indemnité de déplacement doit être appelé occasionnellement et temporairement à exercer son travail hors de son lieu d'emploi, d'autre part, le travailleur ne peut prétendre à cette indemnité que lorsque le déplacement lui a engendré des frais supplémentaires. Concernant la durée du déplacement, celle-ci doit être égale ou inférieure à 6 mois, au-delà la CCNI prévoit que le déplacement n'a plus le caractère occasionnel et temporaire et constitue une mutation.

LA PRIME DE PANIER (article 44 CCNI)

Elle trouve sa cause dans le fait que les horaires de travail de certaines entreprises oblige le travailleur à se restaurer ou à emporter avec lui un panier contenant son repas. L'indemnité est donc destinée à compenser cette servitude et à défrayer le travailleur.

III / LES INDEMNITES DE SUJETION

Les sujétions énumérées sont les suivantes :

- Travaux dangereux ou insalubres comportant des risques de maladie ou d'usure particulière de l'organisme,
- Travaux entraînant une détérioration anormale des vêtements lorsque les tenues ne sont pas fournies par l'employeur,
- Travaux accomplis par le salarié utilisant son propre matériel,
- Travaux exceptionnellement salissants.

IV / LES INDEMNITES COMPENSATRICES

Cette expression recouvre toutes les sommes allouées pour compenser la non jouissance effective d'un avantage à la charge de l'employeur. Ainsi en est-il des indemnités compensatrices de préavis, de congés payés ou de repos hebdomadaire. On peut aussi considérer comme indemnités compensatrices les sommes allouées au travailleur qui n'a pas bénéficié en nature des prestations de logement, de nourriture...

Enfin, on peut ranger dans cette rubrique, les indemnités de rupture (licenciement, départ à la retraite, services rendus...) destinées à compenser le préjudice subi par le travailleur du fait de la perte de son emploi.