

MP2Les compléments de salaire

Les compléments de salaire s'ajoutent au salaire de base ; ce sont :

1) *Les heures supplémentaires* → Les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale du travail fixée à 35 heures hebdomadaires donnent droit à une majoration de salaire fixée à un taux de 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires et à un taux de 50 % au-delà.

2) *primes et gratification* → Elles sont nombreuses et variées car elles peuvent être liées à la fonction, à l'ancienneté ou à l'exécution du travail, aux conditions de travail ou à la situation de l'entreprise, à la situation personnelle du salarié,...

Leur versement est obligatoire dès lors qu'il est prévu dans le contrat de travail ou par un accord collectif, un usage ou un engagement unilatéral de l'employeur. Les primes et gratifications que l'employeur se donne le droit de verser ou pas et dont il fixe librement le montant ne constituent pas des éléments du salaire : elles ne sont donc pas soumises aux cotisations sociales.

*Exemples : primes de fin d'année, de 13e mois, de vacances, d'ancienneté, de pénibilité, d'astreinte,...*

3) *remboursement des frais professionnels* → Les frais professionnels concernent les dépenses engagées par un salarié pour l'accomplissement de sa mission. Ils sont donc directement liés à l'exercice de sa fonction. Il s'agit essentiellement de frais de transport, de repas et d'hébergement.

Ces frais peuvent être remboursés par l'employeur sur présentation de justificatifs.

Leur remboursement peut également prendre la forme d'une indemnité forfaitaire versée sur la base des montants fixés par l'URSSAF. Si les montants versés sont inférieurs ou égaux aux seuils fixés par l'URSSAF, ils sont exonérés de cotisations sociales.

4) *les avantages en nature* → Les avantages en nature sont des biens ou des services que l'employeur fournit gratuitement ou moyennant une faible participation à ses salariés. Leurs montants doivent s'ajouter au salaire pour le calcul des cotisations sociales et de l'impôt sur le revenu.

5) *l'épargne salariale* → Les sommes issues des dispositifs d'épargne salariale ne sont pas considérées comme des éléments de rémunération au sens du Code de la sécurité sociale (entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de Sécurité sociale).