



Le salaire est la contrepartie du travail fourni par le salarié et correspond à un niveau de poste ou une qualification déterminée. Le salaire est librement fixé lors de l'embauche sous réserve du respect de certaines règles légales ou conventionnelles qui peuvent fixer des minima (SMIC...).

Toutefois, les éléments qui composent le salaire brut n'ont pas tous la même nature, ni le même statut.

Le salaire de base :

C'est le pilier de la rémunération du salarié, qui lui est versée chaque mois en fonction de la durée de travail prévue dans son contrat. A cette somme qui a un caractère « intangible » peuvent s'ajouter des compléments de salaire.

Les primes et gratifications :

Elles s'ajoutent au salaire de base et peuvent être très diverses : primes d'ancienneté, exceptionnelles, de bilan, de rendement, d'insalubrité, d'assiduité, de 13ème mois...

La différence essentielle tient dans le caractère obligatoire ou non du versement de la prime :

Si le versement de la prime est issu du contrat de travail ou d'un accord collectif il s'agit alors d'un véritable complément de salaire que l'employeur ne peut se dispenser de verser. Si le versement résulte d'un usage (pratique régulière, constante et fixe) , l'employeur est tenu de verser la prime tant que l'usage n'est pas dénoncé. Peuvent être concernées des primes d'assiduité, de 13ème mois, etc.

- Si l'employeur verse une prime ponctuellement à un salarié, de façon discrétionnaire, avec un montant variable, il s'agit alors d'une libéralité. Dans ce cas, l'employeur garde toute sa liberté dans le versement de ces primes dont il pourra modifier à sa guise le montant et les modalités de versement, dans le respect toutefois du principe « à travail égal, salaire égal ». Peuvent être dans ce cas des gratifications ou primes dites exceptionnelles, à condition qu'elles ne se répètent pas, sinon elles pourraient devenir un usage.