

Définition des éléments de rémunération individuelle

- Salaire de base : salaire brut versé tous les mois en fonction du temps de travail. Le montant est prévu par le contrat de travail.
- Heures supplémentaires : paiement des heures faites au-delà de la durée légale du travail.
- Heures complémentaires : paiement des heures faites au-delà de la durée contractuelle des salariés à temps partiel.
- Commissions : rémunération fixée en fonction des affaires réalisées par le salarié
- Primes et gratifications : elles peuvent être soit contractuelles soit bénévoles. Si elles ont contractuelles, elles ont un caractère obligatoire. Si elles sont bénévoles, l'employeur peut décider de l'opportunité de les verser et de leur montant (ex : prime exceptionnelle...). Attention tout de même à ce qu'elles ne deviennent pas un usage qui les rendrait alors obligatoires.
A noter : la CCN ne prévoit plus aucune prime.
- Frais professionnels : sommes couvrant les dépenses engagées par le salarié dans le cadre de l'exécution de sa mission
- Avantages en nature : sommes représentant des prestations (biens ou services : nourriture, logement, téléphone, voiture) fournies gratuitement par l'employeur ou moyennant une participation du salarié inférieur à sa valeur réelle et dont le salarié fait un usage privé.

Pour chaque salarié, en fin d'année civile, vous devez vérifier que la somme du salaire brut annuel de base, des commissions perçues sur l'année, des primes et gratifications contractuelles versées sur l'année, et des avantages en nature annuels est au moins égale au salaire minimum prévu par la CCN pour la classification du salarié.