

Le cadre juridique de la paie

Module 1 — Les fondamentaux de la paie

À LA FIN DE CETTE FICHE, VOUS SAUREZ

- ✓ Citer les sources du droit qui s'appliquent à la paie.
- ✓ Distinguer loi, règlement, convention collective, usage et engagement unilatéral.
- ✓ Savoir quel texte l'emporte en cas de concurrence de règles.

1 Un empilement de règles

La paie n'obéit jamais à un seul texte. Elle applique un **empilement de règles** : la loi, les règlements, la convention collective, l'accord d'entreprise, le contrat de travail — et même de simples pratiques. Le réflexe du gestionnaire est de savoir, à chaque situation, **laquelle de ces règles l'emporte**.

2 La hiérarchie des normes

DU PLUS GÉNÉRAL AU PLUS PROCHE DU SALARIÉ

NIVEAU 1	Constitution & droit international / européen	socle supérieur
NIVEAU 2	La loi & les règlements	Code du travail, Code de la Sécurité sociale
NIVEAU 3	Convention & accords de branche	ex. HCR — IDCC 1979
NIVEAU 4	Accord d'entreprise ou d'établissement	négocié en interne
NIVEAU 5	Le contrat de travail	la situation individuelle
NIVEAU 6	Usages & engagements unilatéraux	pratiques de l'employeur

3 La loi & les règlements

La base du droit de la paie tient en deux étages. La **loi**, votée par le Parlement, pose les grands principes (durée légale du travail, congés payés, principe du SMIC). Le **règlement** émane du pouvoir exécutif pour appliquer la loi : ce sont les **décrets** et les **arrêtés**. Le tout est rassemblé dans des codes.

LA LOI

- › Votée par le **Parlement**
- › Pose les principes (durée légale, congés, SMIC)
- › Codifiée : Code du travail, Code de la Sécu

LE RÈGLEMENT

- › Pris par l'**exécutif** pour appliquer la loi
- › Décrets (Gouvernement) & arrêtés (ministres)
- › Ex. : montant du SMIC, plafond de la Sécu

À ne pas confondre — le **règlement intérieur** est un document propre à l'entreprise (obligatoire à partir de 50 salariés) qui encadre discipline, hygiène et sécurité. Il ne crée pas de droit à rémunération.

4 La convention collective

C'est un **accord négocié** entre les syndicats de salariés et les organisations d'employeurs d'une même branche d'activité. Elle adapte et complète le Code du travail pour tout un secteur — et c'est, en pratique, le texte que le gestionnaire consulte le plus souvent.

CE QU'ELLE FIXE

- › Salaires **minima** & classifications
- › Durée et organisation du travail
- › Primes, majorations, congés spécifiques
- › Prévoyance & complémentaire santé
- › Préavis & indemnités

COMMENT L'IDENTIFIER

- › Un numéro **IDCC** à 4 chiffres (ex. 1979 pour les HCR)
- › C'est l'**activité réelle** qui la détermine
- › Le code APE n'en est qu'un **indice**
- › Elle figure sur le **bulletin de paie**

Convention « étendue » — lorsqu'un arrêté ministériel l'étend, elle s'applique à toutes les entreprises du secteur, même celles non adhérentes à une organisation signataire.

5 L'usage & l'engagement unilatéral

Au-delà des textes, l'employeur peut créer des droits par sa **simple pratique** ou par une **décision**. Ces droits sont parfois invisibles dans les contrats... mais bien réels.

L'USAGE D'ENTREPRISE

- › Une pratique habituelle (prime annuelle, jour de congé en plus...)
- › Devient **obligatoire** si elle est **constante** (répétée)
- › ... **fixe** (montant ou règle déterminés)
- › ... et **générale** (tout le personnel ou une catégorie)

L'ENGAGEMENT UNILATÉRAL

- › Une **décision claire** de l'employeur
- › Note de service, courrier, accord verbal explicite
- › Il s'impose **tant qu'il n'est pas dénoncé**

Y mettre fin — la dénonciation — l'employeur doit informer le CSE, informer **individuellement** chaque salarié concerné, et respecter un délai de prévenance suffisant. À défaut, l'avantage subsiste.

6 Le principe de faveur... et ses exceptions

Historiquement, une norme inférieure ne pouvait que **améliorer** la situation du salarié : c'est le **principe de faveur**. Depuis les ordonnances de 2017, l'**accord d'entreprise prime sur l'accord de branche** dans la plupart des domaines — sauf ceux que la loi réserve à la branche.

RÉSERVÉ À LA BRANCHE

- › Salaires minima conventionnels
- › Classifications
- › Mutualisation des fonds (prévoyance...)
- › Égalité professionnelle, période d'essai...

OUVERT À L'ENTREPRISE

- › Aménagement du temps de travail
- › Primes & majorations (hors minima)
- › Congés spécifiques
- › À défaut d'accord, c'est la branche qui s'applique

7 Raisonner face à un conflit de règles

Quand deux textes semblent se contredire, le gestionnaire suit toujours la même méthode :

1 Cerner la situation

De quoi parle-t-on précisément ? Une prime, une majoration d'heures, un congé, une classification...

2 Lister les textes applicables

Loi & règlements, convention de branche, accord d'entreprise, contrat, usage ou engagement.

3 Appliquer la hiérarchie

Le niveau supérieur l'emporte — sauf dans les domaines que la loi ouvre à l'accord d'entreprise.

4 À niveau équivalent, le plus favorable

Entre deux règles de même rang, c'est celle qui avantage le salarié qui s'applique.

8 Où chercher l'information

LES TEXTES OFFICIELS

- › **Légifrance** — lois, codes, conventions étendues
- › Le **BOSS** — opposable depuis 2021
- › Le site de l'**URSSAF**

LES TEXTES PROPRES À L'ENTREPRISE

- › La **convention collective** (via son IDCC)
- › Les **accords d'entreprise**
- › Le **contrat de travail** du salarié

EXEMPLE — UN USAGE FACE À LA CONVENTION

Une **prime de fin d'année** est versée chaque année, à tout le personnel, selon une règle constante : c'est un **usage**. Même si la convention collective ne la prévoit pas, elle est **due**. L'employeur ne pourra la supprimer qu'en la **dénonçant** dans les règles — information du CSE, de chaque salarié, et délai de prévenance.

À RETENIR

La paie applique une **hiérarchie** : loi & règlements → convention de branche → accord d'entreprise → contrat → usages. La **convention collective** (repérée par son IDCC) est le texte central. Les **usages** et **engagements unilatéraux** créent de vrais droits dès lors qu'ils sont **constants, fixes et généraux** — et ne disparaissent qu'après une dénonciation en règle.

G

LE MOT DE GESTI'PAIE

Premier réflexe sur un nouveau dossier : identifier l'**IDCC** de l'entreprise. Toute la paie en découle — minima, heures, primes, avantages. Une erreur de convention, et c'est tout le bulletin qui est faux.