**Cours numéro 07**

**Le salaire**

**الأجر، الراتب**

 Pour le salarié, le salaire représente un revenu, un niveau de vie qu’il cherche à améliorer. Pour l’entreprise, c’est une charge qui accroit son cout de production et dont l’augmentation peut mettre en péril sa compétitivité. Le législateur est donc intervenu pour essayer de concilier ces intérêts contradictoires.

**1- les éléments du salaire : salaire de base, compléments et retenues sur salaire**

**عناصر الأجر: الأجر الأساسي، الإضافات والاقتطاعات من الأجر**

La gestion de la distribution du salaire est soumise à diverses règles comptables et juridiques de respect de l’obligation d’acquittement de certaines cotisations. Il s’agit des cotisations sociales et patronales issues de cette rémunération.

La gestion de la paie est matérialisé par une fiche de paie (ou bulletin de salaire) remise périodiquement au travailleur.

Quelles sont les cotisations devant être prises en compte par le gestionnaire de paie pour déterminer le salaire à verser

**- prise en compte dans la gestion de paie des cotisations sociales**

**مراعاة في تسيير الراتب الاشتراكات الاجتماعية**

 Il faut prendre en compte, dans la gestion de paie, tant les cotisations salariales que patronales.

Un régime unique d’assurances sociales est instituer en Algérie, couvrant les risques suivants : maladies, maternité, invalidité, décès, destiné à tous les travailleurs (salariés ou assimilés à des salariés).

Les affiliées au régime de sécurité sociale (CNAS) sont donc :

* Les travailleurs salariés
* Les apprentis
* Les étudiants
* Les handicapés
* Les bénéficiaires de l’allocation forfaitaire de solidarité ainsi que leur ayants droit (conjoint, les enfants mineurs, les inactifs, les filles non mariées)

**2- la fixation du salaire**

**تحديد الأجر**

 En principe, le montant du salaire est librement discuté entre les parties, dans le cadre du contrat individuel de travail. Mais la loi et les conventions collectives apportent des restrictions à cette règle.

**a- le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG)**

**الحد الأدنى للأجر**

 le salaire national minimum garanti (SNMG) est de 20.000 DZD (au 21 avril 2022, 1 Dinar algérien vaut 0,0064 euro) par mois pour 40 h de travail hebdomadaire (taux horaire de 115,38 DZD) depuis le décret présidentiel numéro 21-137 du 7 avril 2021, avec effet à compter du 1 juin 2020.

**b- le rôle des conventions collectives dans la fixation des salaires**

**دور الاتفاقيات الجماعية في تحديد الأجور**

La convention collective est un accord conclu entre, d’une part, un employeur ou un groupement d’employeurs et d’autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés possédant un caractère représentatif, en vue de déterminer l’ensemble des conditions d’emploi et de travail des salariés et de leurs garanties sociales.

Les conventions collectives traitent principalement des conditions d’emploi et de travail. Les conditions peuvent faire références par exemples aux normes de travail (horaires, répartition), au salaire minimum de base, aux indemnités d’ancienneté, au remboursement des frais engagés dans le cadre de l’exercice de sa fonction, aux primes de productivité, aux périodes d’essai et préavis de grève, au procédures de conciliation en cas de conflit collectif de travail, à l’exercice du droit syndical et même à la durée de la convention et ses modalités de reconduction, révision ou dénonciation.

**3- la protection du salaire**

**حماية الأجر**

 Pour diverses raisons, un salarié, qui a effectué correctement son travail, risque de ne pas être payé. La loi a donc prévu des moyens de protection du salaire.

**- la protection du salarié contre les créanciers de l’employeur**

**حماية العامل من دائني صاحب العمل**

 En cas de cessation de paiement de leur entreprise, les salariés se trouvent en concurrences avec les autres créanciers de leurs employeurs. La loi les protège donc lors du redressement ou de la liquidation judiciaire de leur entreprise. Les salariés bénéficient d’un super privilège ils sont payés avant tous les autres créanciers.