



LA RÉMUNÉRATION

EN BREF



Le **salaire** est la **contrepartie** du **travail** fourni.



Il comprend le **salaire de base**, les **avantages en nature**, les **primes**, les **majorations** prévues par la loi ou les accords collectifs ainsi que les **droits d'auteur** pour les journalistes.



Le salarié peut, sous conditions, demander son **versement anticipé**.



L'employeur contrevenant aux dispositions en matière de **salaire** et de bulletin de paie **peut être sanctionné** tant **pénalement** que **civilement**.

LE SALAIRE BRUT ANNUEL

- ➔ À France Médias Monde, le **salaire annuel brut** est versé en **13 mensualités**.
- ➔ Le **13^{ème} mois** est égal au salaire brut (**salaire de base + prime d'ancienneté**) de **décembre** (à temps plein et pour une année complète d'activité). Un **acompte en juin** et un **solde en décembre**.
 - Le **salarié reçoit chaque mois son salaire**. Il ne **varie pas en fonction du nombre de jours dans le mois**. La répartition se fait de manière égale entre chaque mois (Art. [L3242-1](#) c. trav.).
 - Le salaire annuel brut ne peut être inférieur aux **minima garantis** à l'**annexe 6-A** de l'**Accord FMM**.
 - Lorsque la **rémunération** est fixée au contrat, **elle ne peut être modifiée qu'avec l'accord du salarié**.

LES ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION



Le **salaire brut mensuel** est composé de deux éléments :

- Le **salaire de base** (= salaire annuel / 13)
- La **prime d'ancienneté**

N.B. Salaire horaire = salaire mensuel / 151,67
Salaire journalier = salaire mensuel / 30,42



Modalités de calcul de la prime d'ancienneté :

- ⦿ **Journalistes** : la prime d'ancienneté est calculée à raison de **5 % pour 5 années d'ancienneté professionnelle** en qualité de journaliste **dans la limite de 35 ans**. Ces dispositions viennent en substitution des dispositions prévues par l'article 23 de la C.C.N.T.J. Elle est calculée sur la base du **1^{er} groupe de classification** de chaque emploi (**Annexe 6-B - Accord FMM**).
- ⦿ **PTA** : la prime d'ancienneté, calculée en fonction de l'**ancienneté dans l'entreprise**, est de **1 % par année** de présence **dans la limite de 35 ans**. Elle est calculée sur la base du **1^{er} groupe de classification** de chaque emploi (**Annexe 6-B - Accord FMM**).

N.B. Lorsque vous devez bénéficier d'une **augmentation de votre prime d'ancienneté** au cours de l'année N, la revalorisation de la prime est **effective dès la paie du mois de janvier de l'année N**.



Les autres éléments de la rémunération :

- Les éléments variables de paie comme les primes de nuit, de remplacement, d'astreinte, etc.
- Les primes catégorielles,
- Les droits d'auteur pour les journalistes : 2 % du salaire mensuel brut de base payé sur 12 mois (Art. III - [Accord droits d'auteur](#))
- La prime sur objectifs : Cette prime est associée à l'atteinte d'objectifs par le salarié. Elle ne peut dépasser 20 % de sa rémunération annuelle brute (Art. II/1.3.4 - [Accord FMM](#)).
- Le remboursement des frais de mission.
- Les avantages en nature, comme la prime de panier,
- Le remboursement des frais de transports domicile-lieu de travail :
 - ✓ Prise en charge de 55 % des frais d'abonnement aux transports collectifs.
 - ✓ Indemnités kilométriques pour l'utilisation d'un véhicule personnel.
 - ✓ Frais de [taxi de nuit](#)

N.B. La Direction de FMM refuse de régulariser les sommes non perçues au-delà du 1^{er} janvier de l'année civile en cours mais la prescription légale en matière de salaires est de 3 ans. Vous pouvez donc saisir le conseil de prud'hommes afin de faire valoir vos droits.

ACOMPTES ET AVANCES



Vous pouvez avoir ponctuellement besoin de recevoir une partie de votre salaire avant la date prévue. Si vous êtes mensualisé (CDI, CDD), vous avez la possibilité de demander à votre gestionnaire de paie soit un acompte, soit une avance.



- **L'acompte** : c'est une somme d'argent versée au salarié en contrepartie d'un travail effectué, mais dont le paiement est demandé en avance. Le salarié percevant son salaire de manière mensuelle est en droit d'exiger un acompte équivalent à 15 jours. L'employeur déduit alors l'acompte de la paie.
- **L'avance** : c'est une somme d'argent versée avant même que le travail dont elle est la contrepartie ne soit réalisé. Contrairement à l'acompte, elle ne s'assimile pas au salaire : c'est un prêt. L'employeur peut refuser. S'il accepte, il ne pourra retenir sur le salaire mensuel que 1/10^{ème} du salaire net, jusqu'à épuisement du montant de l'avance.

Textes applicables : articles [L3242-1](#) et [L3251-1](#) et [L3251-3](#) du Code du travail



À SAVOIR

- La rémunération contractuelle d'un salarié constitue un élément du contrat de travail qui ne peut être modifié ni dans son montant ni dans sa structure sans son accord, peu important que le nouveau mode de rémunération soit supérieur au salaire antérieur (Cass. soc. 26/01/2017, n° [15-21352](#)).
- Le paiement d'une prime est obligatoire pour l'employeur lorsque son versement résulte d'un usage répétant à des caractères de généralité, de constance et de fixité (Cass. soc. 28/02/1996, n° [93-40883](#)).
- Un « trop versé » sur salaires est assimilable à une avance sur salaires et ne peut donner lieu à une retenue excédant le dixième du salaire exigible (Cass. soc. 3/11/2001, n° [10-16660](#)).