Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

Savez-vous qu'un acompte et une avance sont des notions très différentes ?

Tout gestionnaire de paie se trouvera un jour confronté à ce dilemme : dois-je traiter la somme versée à un salarié en tant « qu'avance » ou comme un « acompte ». La présente actualité ...

Sommaire

- Les acomptes
- Les avances sur salaire

Tout gestionnaire de paie se trouvera un jour confronté à ce dilemme : dois-je traiter la somme versée à un salarié en tant « qu'avance » ou comme un « acompte ».

La présente actualité se propose de donner des éléments de réponses concrètes.

Les acomptes

Principe fondamental

L'acompte sur salaire consiste à payer un travail effectué dont la rémunération n'est pas encore exigible.

Base légale

C'est le code du travail, par son article L 3242-1 qui définit le régime des acomptes.

Le principe est de considérer que le salarié fait « crédit » à son employeur.

En effet, le salarié fournit un travail qui ne lui sera payé qu'à l'échéance de la paye.

L'acompte est donc la rémunération du travail déjà réalisé par le salarié avant que le bulletin de paie ne soit établi par l'entreprise.

Salariés mensualisés

Avant la rédaction du nouveau code du travail applicable depuis le 1er mai 2008, seuls les salariés ouvriers bénéficiaient obligatoirement d'un acompte.

Pour les autres catégories, cela restait à la discrétion de l'employeur.

La situation est plus claire depuis.

Les salariés mensualisés doivent percevoir un acompte (bien entendu s'ils en font la demande) correspondant pour une quinzaine à la moitié de la rémunération mensuelle doit être versé à ceux qui en font la demande.

> Article L3242-1
>
> La rémunération des salariés est mensuelle et indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois. Le paiement mensuel neutralise les conséquences de la répartition inégale

des jours entre les douze mois de l'année.

Pour un horaire équivalent à la durée légale hebdomadaire, la rémunération mensuelle due au salarié se calcule en multipliant la rémunération horaire par les 52/12 de la durée légale hebdomadaire.

Le paiement de la rémunération est effectué une fois par mois. Un acompte correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle, est versé au salarié qui en fait la demande.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires.

Salariés qui ne sont pas dans le champ de la loi de mensualisation

Dans le cas, les salariés doivent percevoir au moins 2 fois par mois, à 16 jours au plus d'intervalle.

> Article L3242-3
>
> Les salariés ne bénéficiant pas de la mensualisation sont payés au moins deux fois par mois, à seize jours au plus d'intervalle.

Rappel :

Les salariés « exclus » de la loi de mensualisation sont :

- Les travailleurs à domicile ;
- Les salariés saisonniers ;
- Les salariés intermittents ;
- Les salariés temporaires.

Salariés travaillant « aux pièces »

Dans ces cas précis, le salarié doit recevoir des acomptes chaque quinzaine, à la condition que l'exécution du travail dure plus d'une quinzaine.

> Article L3242-4
>
> Pour tout travail aux pièces dont l'exécution dure plus d'une quinzaine, les dates de paiement peuvent être fixées d'un commun accord. Toutefois, le salarié reçoit des acomptes chaque quinzaine et est intégralement payé dans la quinzaine qui suit la livraison de l'ouvrage.

Sous quelle forme ?

Les acomptes doivent obligatoirement être payés par chèque ou virement à un compte bancaire dès lors que le salaire net dépasse la limite de 1.500 €.

Compensation ?

Les acomptes sur salaire se compensent avec le salaire dans leur totalité.

L'employeur peut, lors de l'échéance normale de la paie, se rembourser intégralement.

Attention : l'acompte qui ne serait pas retenu sur la prochaine échéance de paye devient une avance sur salaire, des règles plus contraignantes pour l'employeur s'appliquent alors.

Régime social des acomptes

Lors du versement d'un acompte, aucune cotisation n'est à prélever ni de salaire à établir.

Conformément aux pratiques admises par l'administration, c'est à l'échéance normale du salaire que les cotisations dues sur l'ensemble de la rémunération sont calculées, selon les taux et les plafonds en vigueur à cette date.

- Nota :

Les juges de la Cour de cassation ont retenu une solution moins simple à 2 occasions en appliquant à un acompte les taux de CSG et de RDS correspondant à sa date de versement et non ceux en vigueur à l'échéance normale de la paie.

En toute logique, cette solution pourrait être transférable aux autres cotisations sociales.

Mais ces jugements ne sont pas rentrés « dans les mœurs » et le régime social des acomptes suit celui de la paye sur lequel il est déduit.

> Cour de cassation 18/02/1999 arrêt BC V n° 82
>
> Cour de cassation 24/11/1999 arrêt 4300 D

Les avances sur salaire

Définition

Le Code du travail définit le régime des avances comme suit :

> **Article L3251-3**
>
> En dehors des cas prévus au 3° de l'article L. 3251-2, l'employeur ne peut opérer de retenue de salaire pour les avances en espèces qu'il a faites, que s'il s'agit de retenues successives ne dépassant pas le dixième du montant des salaires exigibles.
>
> La retenue opérée à ce titre ne se confond pas avec la partie saisissable ou cessible.
>
> Les acomptes sur un travail en cours ne sont pas considérés comme des avances.

Par définition du code du travail, les avances sur salaire ont pour objectif de verser au salarié une somme pour un travail qui n'a pas encore été réalisé.

Elle est « à la discrétion » de l'employeur, qui est donc totalement libre de l'accorder ou non et d'en fixer le montant (qui n'est pas limité au salaire mensuel).

Dans ce cas, l'employeur ne pourra retenir sur le salaire qu'un dixième du salaire net, jusqu'à épuisement du montant de l'avance. Des mensualités moindres peuvent être convenues avec le salarié.

Compensation ?

Cela est impossible selon les termes du Code du travail sauf pour une liste de fournitures limitativement définies.

> **Article L3251-1**
>
> L'employeur ne peut opérer une retenue de salaire pour compenser des sommes qui lui seraient dues par un salarié pour fournitures diverses, quelle qu'en soit la nature.

Article L3251-2

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 3251-1, une compensation entre le montant des salaires et les sommes qui seraient dues à l'employeur peut être opérée dans les cas de fournitures suivants :

1° Outils et instruments nécessaires au travail ;

2° Matières ou matériaux dont le salarié a la charge et l'usage ;

3° Sommes avancées pour l'acquisition de ces mêmes objets.

1/10ème du salaire net

En pratique, l'employeur retient 1/10ème du salaire net, tous éléments de salaire compris (indemnités de congés payés, de préavis, primes,...), jusqu'à épuisement du montant de l'avance.

Des mensualités moindres (ou éventuellement supérieures) peuvent être convenues avec le salarié, il convient alors de conclure cette dérogation par voie écrite avec l'accord exprès du salarié.

L'employeur peut exceptionnellement se rembourser intégralement sur les sommes ayant la nature de dommages- intérêts (ex : indemnités de licenciement).

Article L3251-3

En dehors des cas prévus au 3° de l'article L. 3251-2, l'employeur ne peut opérer de retenue de salaire pour les avances en espèces qu'il a faites, que s'il s'agit de retenues successives ne dépassant pas le dixième du montant des salaires exigibles.

La retenue opérée à ce titre ne se confond pas avec la partie saisissable ou cessible.

Les acomptes sur un travail en cours ne sont pas considérés comme des avances.