

# L'acompte sur salaire expliqué en 4 points

*Des réparations à réaliser sur sa voiture, des soins de santé imprévus... Certaines fins de mois sont difficiles et font courir le risque d'un découvert à la banque. Pour éviter de payer des agios, il est possible de demander un acompte à son employeur.*

Temps de lecture : minute

---

27 décembre 2021

Acompte ou avance sur salaire ? Cette dernière revient à demander une partie de sa rémunération avant d'avoir effectué le travail. L'acompte, au contraire, revient à être payé avant l'échéance habituelle - la fin du mois - pour un travail déjà effectué. Inscrit à l'article L3242-1 du Code du travail, il est réglementé avec souplesse mais bel et bien obligatoire pour les employeurs si la demande répond aux conditions établies.

## Les salariés concernés

Tous les salariés de droit privé en CDI ou en CDD, payés mensuellement, peuvent réaliser une demande d'acompte sur salaire, quelque soit leur ancienneté et leur durée de travail - temps partiel ou temps complet. Sont donc exclus de ce dispositif les travailleurs à domicile, les intermittents, les travailleurs temporaires et les saisonniers.

# Quand et comment faire sa demande

Le Code du travail explique que : *"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"* .

*"Il faut comprendre ici que l'acompte peut être demandé à tout moment par le salarié. Ensuite, les demandes réalisées à partir du 15 du mois sont de droit, c'est-à-dire que l'employeur ne peut pas les refuser. Cela étant, la liberté est laissée aux entreprises pour fixer le formalisme quant à la demande et aux modalités de versement de l'acompte"* , décrypte Loyce Guillet, juriste en droit social chez ADP.

Le texte ne requiert aucune procédure particulière pour effectuer la demande. Celle-ci peut, par exemple, faire l'objet *"d'un mail envoyé au service RH ou d'un formulaire à remplir"* . Un écrit est toutefois préférable pour en conserver une trace. Quelque soit la forme choisie, la demande ne nécessite pas une justification particulière de la part du salarié.

## Le montant de la demande

Le montant maximum qui peut être demandé équivaut à la moitié du salaire mensuel mais là encore, la convention collective peut venir modifier cette somme. La demande peut également être inférieure à la moitié du salaire. Dans tous les cas, *"la somme versée est une somme nette, sans les cotisations ni le calcul de l'impôt"* qui seront prélevés en fin de mois, sur la somme restant à verser, précise Loyce Guillet.

L'acompte peut être versé en liquide s'il est inférieur à 1500 euros. Dans

le cas contraire, un chèque ou un virement bancaire sont nécessaires.

## La fiche de paie de fin de mois

*"Il y a un point d'attention à avoir concernant le traitement de la paie"* , souligne Loyce Guillet. L'acompte versé est une somme nette de laquelle n'ont pas été retirés les cotisations, les charges sociales ni même les impôts à payer. Il convient donc d'être rigoureux lors de la création de la fiche de paie à la fin du mois.

Celle-ci doit comporter la somme totale brute versée au salarié représentant le travail mensuel réalisé et les diverses charges et cotisations inhérentes. Une ligne précise également la somme versée lors de l'acompte. Et les charges et cotisations de l'ensemble du mois doivent être déduits.

Prenons l'exemple d'un employé qui toucherait 3897 euros brut par mois, ce qui équivaut à 3000 euros net. S'il demande un acompte de 1200 euros, il recevra cette somme exacte. Les cotisations, charges et impôts normalement prélevés sur celle-ci seront reportés à la fin du mois sur la somme restant à toucher. Au lieu des 1800 euros net qu'il devrait obtenir, le salarié touchera en réalité 1800 euros moins les charges, cotisations et imposition relatives à l'acompte.

Et... c'est tout ! Au contraire de l'avance sur salaire qui, elle, doit être remboursée progressivement à l'employeur, à hauteur de 10% du salaire chaque mois.

Loyce Guillet conclut avec l'exemple d'un collaborateur rémunéré 1800€ (brut) qui fait une demande d'avance sur salaire le 3 janvier de 600 euros.

*"Sur le bulletin des mois de janvier février et mars, nous aurons bien un*

*salaire brut 1800 euros et des cotisations calculées sur 1800 euros et en bas de bulletin une déduction de -180€ euros(10% du salaire). Ces 180 euros sont soumis à cotisations et impôts mais sont déduits du bulletin de janvier puisqu'ils ont déjà été versés au collaborateur lors de sa demande d'avance. Autrement dit, le salaire net versé correspond au salaire net habituel déduction faite de 180 euros pour compenser cette avance. Au mois d'avril, la retenue en bas de bulletin ne sera que de 60 euros puisque la compensation de l'avance de 600€ euros est épuisée" .*

---

Article écrit par Anne Taffin