

## CHAPITRE 6 : LA REMUNERATION



Comprendre la formation de la rémunération directe.

Connaître les principaux périphériques.

Avoir une vision stratégique de la rémunération et des contraintes de la politique salariale.

- 1. Cadre général de la politique de rémunération**
- 2. Composantes de la rémunération**
- 3. Exemple : rémunération des salariés de Google et de Facebook**

# 1. Cadre général de la politique de rémunération

La définition de la politique de rémunération est centrale pour une entreprise. Fixer la rémunération ne se fait pas de façon arbitraire. Les salaires sont fixés librement depuis la loi du 11 février 1950. Cependant, la loi prévoit des limites à cette liberté. Règles internes et usages sont également des éléments qui s'ajoutent à la politique de rémunération.

La rémunération dans les entreprises est organisée et délimitée par un cadre légal, conventionnelles, économique et social.

## Le cadre légal

- Le droit du travail impose des limites à la liberté de fixation des salaires. La loi du 11 février 1950 instaure un salaire minimum : le SMIG (Salaire Minimum interprofessionnel Garanti) constitue le seuil en-dessous duquel un salarié ne peut être rémunéré.
- La loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 oblige l'employeur à faire bénéficier tous ses salariés d'une couverture complémentaire santé obligatoire à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.
- Le bulletin de paie simplifié ou clarifié est obligatoire dans toutes les entreprises depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018. Un arrêté du 9 mai 2018 en impose un modèle. Il s'agit à la fois de l'adapter au prélèvement à la source et d'obliger les employeurs à faire apparaître distinctement les allègements de charges salariales sur le bulletin. Synthétiquement, le bulletin de paie permet d'identifier le salarié et son employeur, indique la quantité d'heures payées au taux normal et majoré ou au forfait, effectue un décompte des sommes perçues par le salarié et des charges versées par l'employeur

## Le cadre des obligations conventionnelles

- Les négociations collectives prévoient, dans chaque branche professionnelle (exemple BTP, Hôtellerie, métallurgie...), le Salaire minimum conventionnel. Il ne peut pas être en général inférieur au SMIC. Il constitue également, pour un niveau de qualification, le minimum en-dessous duquel le salaire de base ne peut être fixé.

## Le cadre économique

- La rémunération représente un coût : le versement des rémunérations représente souvent pour l'entreprise sa principale source de dépenses. Pour fixer le niveau des salaires, l'entreprise est confrontée au marché du travail. Le niveau des salaires peut être influencé par deux facteurs : la disponibilité de la main-d'œuvre et la concurrence.

- La disponibilité de la main-d'œuvre : l'abondance ou la rareté de main-d'œuvre dans certains secteurs d'activité ou certains emplois détermine la rémunération offerte.
- La concurrence : La rémunération proposée est fixée selon le niveau des salaires des entreprises concurrentes, afin d'attirer les candidats potentiels.

## Le cadre social

- La rémunération représente un facteur d'équilibre social : elle est un moyen d'attirer, de motiver et de conserver les salariés. L'attente principale des salariés est de s'assurer des revenus pérennes et aussi élevés que possible. Le niveau de la rémunération, son évolution, et l'équité de ce système constituent des facteurs majeurs du climat social. La politique de rémunération et le niveau des salaires peut être une source de motivation pour les salariés ou au contraire elle pourrait être à l'origine de tensions ou de conflits.

### L'e-bulletin

– L'article 26 de la loi du 12 mai 2009 de simplification et de clarification du droit et d'allégement des procédures avait pour la première fois prévu la possibilité pour les entreprises de délivrer à leurs salariés des bulletins de paie sous forme électronique sous réserve que le salarié concerné donne son accord individuel. Or il existe une véritable méfiance à l'égard de ce support, concernant les risques techniques liés à un défaut des serveurs informatiques (pannes, hacking...) gérant les e-coffre-forts.

L'on dénote en outre des réticences psychologiques, y compris dans la génération Y : les constats de la Fédération nationale des tiers de confiance le confirment. En pratique, la plupart des salariés continue d'imprimer ses bulletins de paie... dématérialisés.

– Aujourd'hui, c'est le Décret n°2016-1762 du 16 décembre 2016 relatif à la dématérialisation des bulletins de paie et à leur accessibilité dans le cadre du compte personnel d'activité qui fixe les modalités concrètes de conservation.

Concrètement, l'employeur arrête les conditions dans lesquelles il garantit la disponibilité pour le salarié du bulletin de paie émis sous forme électronique :

- soit pendant une durée de cinquante ans ;
- soit jusqu'à ce que le salarié ait atteint l'âge de la retraite à taux plein augmenté de six ans.

En cas de fermeture du service de mise à disposition du bulletin de paie en raison de la cessation d'activité du prestataire assurant la conservation des bulletins de paie émis sous forme électronique pour le compte de l'employeur, ou de la cessation d'activité de l'employeur lorsque celui-ci assure lui-même cette conservation, les utilisateurs sont informés au moins trois mois avant la date de fermeture du service pour leur permettre de récupérer les bulletins de paie stockés.

Les utilisateurs sont mis en mesure de récupérer à tout moment l'intégralité de leurs bulletins de paie émis sous forme électronique, sans manipulation complexe ou répétitive, et dans un format électronique structuré et couramment utilisé.

## 2. Les composantes de la rémunération

Gérard DONNADIEU propose une pyramide des composantes de la rémunération » avec 4 catégories :

- Rémunération directe : éléments repris sur le bulletin de salaire avec les diverses retenues sociales
- Périphériques légaux : éléments issus de la loi ou d'une ordonnance
- Périphériques sélectifs : éléments variables liés à la personne
- Périphériques statutaires : éléments collectifs (= avantages acquis)



### La rémunération de base

Le salaire de base : c'est la rémunération stable versée par l'employeur au salarié en contrepartie de son travail.

En France, depuis la loi du 11 février 1950 qui a supprimé le système de réglementation autoritaire des salaires, ceux-ci sont fixés librement, sous réserve de respecter le salaire minimum.

Le salaire de base peut être calculé au temps (heure, journée, mois, année...), au rendement (pièce, tâche, prime, commission d'après le chiffre d'affaires réalisé...), de manière mixte (une partie fixe et une partie variable selon les résultats obtenus).

Cette rémunération se compose :

- du salaire de qualification soit le salaire de base et éventuellement un complément individuel exprimé en nombre de points ou en euros. Les augmentations individuelles de ce salaire dépendent de paramètres différents selon les entreprises (poste, capacité, ancienneté...).

- du salaire de performance ou bonus (part réversible). Ce bonus est obtenu à la suite d'une évaluation de performance. Ce bonus est souvent individuel mais peut aussi être donné à une équipe de travail.
- des primes diverses, fixes, variables, individuelles ou collectives, sont liées à la fonction, à l'organisation du travail, à la personne (exemple : primes de fin d'année, de 13e mois...).

Ce sont les éléments qui apparaissent sur le bulletin de salaire et sur lesquels sont retenues les charges sociales.

#### Exemple de primes ou « gratifications »

| Dénomination                   | Objet                            |
|--------------------------------|----------------------------------|
| Prime de rendement             | Performance                      |
| Prime au mérite                | Implication                      |
| Prime d'assiduité              | Présentéisme                     |
| Prime de ponctualité           | Respect des horaires             |
| Prime d'ancienneté             | Fidélisation                     |
| Prime de naissance, de mariage | Événements de la vie du salarié  |
| Prime de fin d'année           | Récompense de l'année écoulée    |
| Treizième mois                 | Doublement du salaire            |
| Prime de vacances              | Aide au financement des vacances |
| Prime de sujétion              | Conditions de travail difficiles |
| Prime de salissure             | Entretien des tenues de travail  |
| Prime de panier                | Frais de repas                   |
| Prime de risque                | Travail dangereux                |
| Prime de nuit                  | Horaires de nuit                 |
| Prime de bienvenue             | Arrivée dans l'entreprise        |
| Prime de licenciement          | Départ de l'entreprise           |

## Les périphériques légaux

Les périphériques de rémunération permettent aux DRH de compléter la rémunération d'une manière différente dans le but d'attirer les salariés.

Cette rémunération se compose :

**L'intéressement** : consiste à associer collectivement les salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise. C'est une rémunération collective présentant un caractère aléatoire et résultant d'une formule de calcul liée aux résultats et aux performances de l'entreprise.

**La participation** : La participation est un mécanisme de redistribution des bénéfices de l'entreprise aux salariés. Elle est obligatoire dans les entreprises dont l'effectif est de 50 salariés ou plus. Le salarié bénéficiaire reçoit une prime dont le montant est fixé par l'accord de participation. Il peut demander le versement immédiat des sommes ou leur placement en épargne. Dans ce cas, les sommes sont indisponibles pendant 5 ans. L'accord de participation précise comment les sommes sont placées.

**Le plan d'épargne entreprise (PEE) :** permet aux salariés de participer à la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières. Les salariés et les entreprises peuvent effectuer des versements sur le PEE. Les sommes sont indisponibles pendant au moins 5 ans, sauf cas de débloquages exceptionnels.

**Le plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco) :** c'est un produit d'épargne d'entreprise. De nouveaux plans d'épargne retraite (PER) sont disponibles depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2019, et votre Perco peut être transformé en PER d'entreprise collectif. À compter du 1<sup>er</sup> octobre 2020, le Perco ne pourra plus être mis en place dans les entreprises. Si vous avez déjà d'un Perco, vous pourrez néanmoins continuer à y effectuer des versements ou transférer son épargne vers un nouveau PER.

**Le PER est un nouveau produit d'épargne retraite.** Il est disponible depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2019 et remplacera progressivement les autres plans d'épargne retraite. Le PER se décline sous 3 formes : un PER individuel, et deux PER d'entreprise. Le PER individuel succède au Perp et au contrat Madelin. Le PER d'entreprise collectif succède au Perco. Le PER d'entreprise obligatoire succède au contrat article 83. Vous pouvez transférer l'épargne des anciens plans déjà ouverts sur votre nouveau PER.

### **Les périphériques sélectifs**

Il s'agit des prestations (biens ou services) fournies gratuitement par l'employeur ou moyennant une participation du salarié inférieure à leur valeur réelle. Ce sont des avantages souvent en nature, variables et réversibles fréquemment utilisés comme gratification.

Exemples d'avantages en nature : la fourniture d'un logement, du chauffage, de nourriture, d'un véhicule, d'un ordinateur ou d'un téléphone portable.

- Les avantages en nature sont des éléments de salaire et font partie de la rémunération brute. Ainsi, ils doivent apparaître sur le bulletin de paie.
- L'Urssaf définit les règles d'évaluation des avantages en nature : l'évaluation peut se faire soit sur la base d'un forfait, soit sur la base des dépenses réellement engagées. Cette rémunération est soumise à toutes les cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu.

### **Les périphériques statutaires**

Il s'agit des avantages sociaux, des œuvres sociales du Comité d'Entreprise, des prêts à taux préférentiels, de la retraite et prévoyance, de la mutuelle, etc.

- La retraite supplémentaire : permet aux salariés de gonfler, le moment venu, leurs pensions versées par les régimes de retraite obligatoire et complémentaire. Ce dispositif vous offre la possibilité d'épargner tout au long de votre carrière professionnelle afin de disposer d'un complément de retraite

- La protection sociale complémentaire : Les salariés sont couverts par l'Assurance Maladie (Sécurité Sociale) mais celle-ci ne rembourse pas complètement les dépenses de santé : une partie des dépenses reste à la charge des salariés ou de leurs ayants-droit. La complémentaire santé d'entreprise vient compléter, en totalité ou en partie, les remboursements de la Sécurité sociale. Depuis le 1er janvier 2016, l'employeur doit faire bénéficier tous ses salariés d'une couverture complémentaire santé, quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise.

#### QUELLES PERSONNES ONT ACCÈS AUX DOUBLES DES BULLETINS DE PAIE ?

L'inspecteur du travail suivant l'article L.8113-4 du Code du travail. Vous devez lui faciliter l'accès à vos locaux, mais si l'inspecteur veut consulter des bulletins en grand nombre, il aura à se déplacer.

Les agents des Urssaf ont naturellement vocation à contrôler le contenu des bulletins de paie (art. L 243-12 du CSS), ainsi que ceux du fisc.

Les délégués du personnel, qui se voient confier par la loi le soin de présenter aux employeurs les réclamations individuelles ou collectives relatives à de nombreux points dont le salaire, ont également accès aux bulletins de paie. Très logiquement, le tout nouveau Comité social et économique (CSE) récupère ces attributions des délégués du personnel en voie de disparition.

#### Exemple

##### La rémunération des salariés de Google et de Facebook

<https://www.europe1.fr/emissions/axel-de-tarle-vous-parle-economie/des-salaires-totalement-demesures-chez-facebook-et-google-3641168>