

# Chapitre 8 La rémunération

## 1 Le cadre légal et réglementaire de la rémunération

- La rémunération englobe le salaire, qui est la contrepartie du travail réalisé par le salarié, mais aussi d'autres éléments versés par l'employeur.
- Les règles qui l'encadrent proviennent de différentes sources :
  - le **Code du travail** ;
  - les **conventions et accords collectifs négociés** par les partenaires sociaux issus de la négociation annuelle obligatoire (NAO) ;
  - le **contrat de travail individuel** conclu entre l'employeur et le salarié.

## 2 La rémunération individuelle

- L'individualisation des rémunérations signifie que la rémunération se compose :
  - d'une **partie fixe** liée à la qualification et à la classification des emplois de la convention collective ;
  - d'une **partie variable** liée aux performances du salarié et/ou d'une équipe.
- Le salaire est payé une fois par mois à date fixe. Cela donne lieu à l'établissement de deux documents :
  - le **bulletin de paie** délivré à chaque salarié ;
  - le **livre de paie** conservé par l'entreprise.
- Des primes individuelles et/ou collectives peuvent être attribuées :
  - une **prime individuelle** a pour objectif de récompenser le résultat du travail d'un salarié. Elle peut être fixe (l'objectif est atteint, la prime est versée) ou variable (la prime augmente proportionnellement au résultat) ;
  - une **prime collective** valorise les résultats de l'équipe dans son ensemble.
- Les salariés peuvent également bénéficier d'avantages particuliers : prime d'ancienneté ; 13<sup>e</sup> mois, supplément familial, etc.

## 3 La rémunération collective

- L'épargne salariale est un système d'épargne collectif mis en place dans certaines entreprises. Cela permet :
  - d'associer financièrement l'ensemble des collaborateurs à la performance de l'entreprise ;
  - de donner la possibilité aux salariés de mettre de l'argent de côté pour se constituer un patrimoine.
- L'entreprise peut verser à chaque salarié :
  - une **prime d'intéressement** qui est liée aux résultats ou aux performances de l'entreprise. Toutes les entreprises peuvent la mettre en place, par voie d'accord avec les salariés. Le montant et les conditions de versement de la prime sont fixés par un accord d'entreprise.
  - une **participation aux résultats** qui est un mécanisme de redistribution des bénéfices de l'entreprise aux salariés. Elle est obligatoire dans les entreprises de 50 salariés ou plus. Le salarié reçoit une prime dont le montant est fixé par l'accord de participation.
- Ces primes sont immédiatement disponibles, mais le salarié peut choisir de les placer sur un plan d'épargne salariale. Ces sommes sont alors indisponibles pendant au moins cinq ans, sauf cas exceptionnels prévus par la loi. Ces plans d'épargne peuvent être alimentés par des versements complémentaires de l'entreprise, appelés abondements, fiscalement avantageux pour elle.

En conclusion, pour influencer positivement sur la motivation des salariés, la rémunération doit être équitable et ressentie comme telle par les salariés en comparaison de la rémunération de leurs collègues ou des entreprises du même secteur.