



1 - Les éléments de la rémunération

Document 1 : Les éléments fixes et variables de la rémunération

La rémunération est l'ensemble des sommes versées au salarié. Des éléments variables peuvent venir compléter le salaire de base, améliorant ainsi la motivation des salariés.

Le salaire de base est la somme fixe versée au salarié en échange du travail effectué. Outil de gestion de l'entreprise, il varie notamment en fonction du poste occupé, des responsabilités et des moyens financiers de l'entreprise. Plus le salarié est capable d'apporter de la valeur à l'entreprise, plus le salaire augmente. Pour accroître sa compétitivité, l'entreprise peut chercher à réduire certains salaires ou attirer des compétences particulières par des montants attractifs.

Des compléments de salaire individuels et ou collectifs peuvent s'ajouter au salaire de base, venant accroître la motivation du salarié :

Compléments de salaires individuels	La prime ou gratification peut récompenser la fidélité du salarié (prime d'ancienneté) ; chercher à améliorer ses résultats obtenus (prime de rendement) ; ou tenir compte des conditions d'exécution de son travail (prime de pénibilité), ou pour récompenser le travail accompli ou à l'occasion d'événements familiaux (mariage, naissance). Les primes sont imposables et soumises au calcul des cotisations sociales.
	Les avantages en nature sont liés au logement, à la voiture de société, au téléphone. Ils font parties du salaire et sont soumis à l'impôt et aux cotisations sociales.
	L'indemnité est une somme versée au salarié pour tenir compte des frais qu'il a supporté au cours de son travail (frais de déplacement, frais de bouche, note de pressing). Elle n'est pas imposable, ni soumise à cotisations.
Compléments de salaires collectifs	L'intéressement récompense et incite à la performance afin de motiver les salariés à « faire plus » pour avoir plus. Il associe les salariés aux performances de l'entreprise, en leur offrant un complément de rémunération prenant la forme de primes collectives destinées à toute l'entreprise ou à un groupe déterminé de salariés dans l'entreprise.
	La participation est un système de redistribution aux salariés d'une partie des bénéfices nets de l'entreprise. L'employeur verse aux salariés, une somme d'argent bloquée 5 ans sur un compte. Cette rémunération (complémentaire du salaire individuel) est exonérée d'impôt sur le revenu si le salarié accepte de ne récupérer sa participation qu'à l'échéance des cinq ans.

Source : Les auteurs



BULLETIN DE PAIE**PAYE DU 01/10/2015 AU 31/10/2015**

Sarl LuminaSens
5 rue Valentin Roche
44000 Nantes
Siret : 43815616499782163
NAF : 47
URSSAF DE NANTES
Convention collective xxxxxxxx

Mme Florence ASSIAN
175 allée des Roses
44210 Pornic

EMPLOI : Commercial QUALIFICATION : Technicien
Coef : 190 Date d'entrée : 01/01/2005
Heures payées : 151,67

Payé le 30 octobre 2015

Congés		Date de congés	
Pris		Du	Au
Restant		Du	Au
Acquis		Du	Au

Rubriques	Nombre	Base	Part salariale			Part Patronale	
			Taux	Gain(+)	Retenue (-)	Taux	Retenue (-)
Salaire de base mensuel 35h				1 800,00			
Prime ancienneté				200,00			
Prime de naissance				500,00			
Total brut				2 500,00			
Maladie, maternité, invalidité, décès, solidarité		2 500,00	0,750%		18,75	18,350%	458,75
Veillesse		2 500,00	0,300%		7,50	1,800%	45,00
Allocations familiales		2 500,00				5,250%	131,25
Veillesse sur salaire plafonné		2 500,00	6,850%		171,25	8,500%	212,50
FNAL Fonds national d'aide au logement		2 500,00				0,100%	2,50
Accident du travail		2 500,00				1,500%	37,50
Contribution assurance chômage		2 500,00	2,400%		60,00	4,000%	100,00
Cotisations FNGS		2 500,00				0,300%	7,50
Retraite ARRCO sur T1		2 500,00	3,100%		77,50	4,650%	116,25
Retraite AGFF (ARRCO)		2 500,00	0,800%		20,00	1,200%	30,00
Mutuelle (taux particuliers à l'entreprise)					44,00		66,00
Prévoyance (taux particuliers à l'entreprise)		2 500,00	0,525%		13,13	0,575%	14,38
CSG non déductible + CRDS		2 535,22	2,900%		73,52		
CSG déductible		2 535,22	5,100%		129,30		
Forfait sociale		80,38				8,000%	6,43
Autres charges patronales		2 500,00				3,166%	79,15
Autres charges patronales (plafonnées)		2 500,00				0,100%	2,50
Total des cotisations					614,94		1 309,71
Remboursement frais déplacement				156,00			
Indemnité de transport abonnement LeTan		48,00	50%	24,00			
Période	Année		Salaire brut	Charges salariales	Charges Patronales	Net Imposable	NET A PAYER
Heures travaillées	151,67	1516,70	Période	2 500,00	614,94	1 309,71	1 958,58
Heures supplémentaires			Année	25 000,00	6 149,42	13 097,05	19 585,79
							2 065,06 €

Dans votre intérêt et afin de vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin de paie sans limitation de durée.



Exercices

1. À partir de l'annexe 1, retrouvez les différents éléments composant la rémunération de Florence Assian.

Salaire de base	Primes reçues	Indemnités perçues	Avantages en nature accordés

2. Retrouvez les risques sociaux auxquels cotisent Florence Assian et son employeur.

3. Complétez le tableau suivant en retrouvant les montants des cotisations sociales à la charge du salarié et de l'employeur.

	Maladie	Assurance vieillesse	Retraite
Cotisations sociales à la charge du salarié			
Cotisations sociales à la charge de l'employeur			

4. Pour pouvoir se déplacer plus facilement lors de ses nombreux rendez vous professionnels, l'employeur de Florence Assian envisage de lui accorder un véhicule de société. Elle pourra l'utiliser à des fins personnelles. À quel type d'élément de la rémunération ce véhicule correspondra-t-il ?

5. Quel pourrait être l'impact positif de ce véhicule sur le travail de Florence Assian ?

6. À la fin de l'année, l'employeur de Florence Assian envisage de verser aux salariés de l'entreprise une somme d'argent pour les remercier des très bons résultats obtenus par l'entreprise. À quel complément de rémunération collective correspond la somme qui sera versée à tous les salariés ? Quelles sont les raisons poursuivies par l'employeur ?

2 - Le cadre juridique à respecter

Document 2 :

En vertu de son pouvoir de subordination, l'employeur fixe librement le niveau du salaire de base, dans le respect du salaire minimum et des accords collectifs à respecter.

Le salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) est le niveau de salaire en dessous duquel on ne peut être rémunéré.

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes : ce principe interdit toute discrimination de salaire fondée sur le sexe.

Parmi les éléments obligatoires du bulletin de paie, on trouve notamment :

- le nom, adresse de l'employeur [...];
- la référence de l'Urssaf auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale, numéro de Siret, le code NAF, la convention collective [...];
- nom et emploi et qualification du salarié, le nombre d'heures travaillées [...];
- la nature et montant des accessoires de salaire soumis aux cotisations salariales et patronales (primes, avantages en nature...);
- le montant de la rémunération brute du salarié;
- la nature et le montant de tous les ajouts et retenues réalisés sur la rémunération brute (CSG, CRDS, cotisations salariales...);
- le montant de la somme nette versée au salarié et date de paiement [...];
- mention de conservation illimitée du bulletin de paie.

Exercice

Surlignez sur l'annexe 1, les éléments obligatoires du bulletin de paie de Florence Assian.



Document 3 : Parité femmes/ hommes : où en est-on ?

À l'occasion de la journée mondiale des droits de la femme, l'INSEE a publié une série d'études sur la parité femmes/hommes qui fait état des avancées des vingt dernières années tout en soulignant les disparités qui persistent en faveur des hommes.

Les femmes rattrapent les hommes sur le marché du travail

Les femmes sont de plus en plus nombreuses à travailler. Leur taux d'activité, c'est-à-dire la part de la population qui travaille ou qui est au chômage dans la population totale, se rapproche de celui des hommes. 66 % des femmes sont sur le marché du travail, contre 75 % des hommes. En 20 ans, cet écart s'est réduit de moitié. [...]

[...] Les disparités de revenus femmes/hommes sont toujours très élevées, que cela soit pour l'emploi salarié ou l'emploi non-salarié. Les non salariés (indépendants et chefs d'entreprise) sont très largement des hommes qui touchent en moyenne 37 % de plus que les femmes indépendantes.

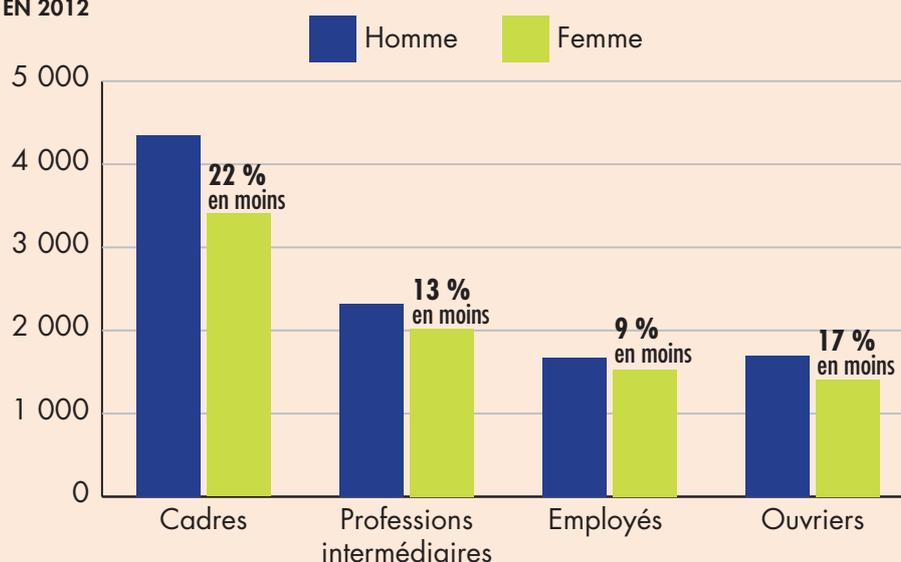
Quand l'emploi devient salarié, les inégalités ne se réduisent que très lentement. Si on considère le revenu salarial, correspondant à la somme de tous les salaires perçus sur une année, quelle que soit la durée du travail, le salaire féminin moyen est inférieur de 25 % à celui des hommes. [...] Une première cause réside dans le fait que les femmes font plus de temps partiel que les hommes.

Mais cela n'explique pas tout, loin de là. Le salaire horaire moyen ou le salaire en équivalent temps plein des femmes est inférieur d'environ 20 % à celui des hommes. Pour les cadres, en équivalent temps plein, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes atteint 32 %.

Cette différence s'explique par le fait que les femmes occupent des postes moins qualifiés ou situés dans des secteurs moins rémunérateurs. Mais même à poste équivalent et ancienneté équivalente, les femmes gagnent moins que les hommes.

SALAIRES NETS MENSUELS MOYENS SELON LE SEXE ET LA CSP

EN 2012



Source : lafinancepourtous.com d'après Insee



Source : lafinancepourtous.com

Exercices

1. Peut-on parler de parité homme-femme en termes de rémunération dans les entreprises privées ?
2. Pour quelle catégorie socio-professionnelle, l'inégalité de rémunération est-elle la plus importante ?
3. Quelles raisons peuvent expliquer la différence de rémunération entre les hommes et les femmes ?



3 - La rémunération du dirigeant

Document 4 :

Grâce à son activité, le dirigeant d'entreprise peut tirer diverses formes de revenus qu'il peut panacher entre elles.

Le salaire	Les dividendes	Les avantages en nature
L'entrepreneur individuel peut librement choisir de se verser un salaire régulier ou non.	Les dividendes correspondent à une quote-part des bénéfices, versée au prorata de la participation du dirigeant dans le capital de la société, en sa qualité d'associé. L'attribution de dividendes suppose l'accord des associés réunis en assemblée générale pour approuver les comptes et procéder à l'affectation des résultats entre les actionnaires.	Le dirigeant de société bénéficie d'un avantage en nature quand son entreprise lui permet de réaliser une économie en prenant à sa charge certaines de ses dépenses personnelles : le dirigeant utilise gratuitement à des fins privées un bien de la société (ex. : véhicule de fonction, téléphone portable, ordinateur).

Source : Les auteurs

Exercice

Retrouvez à quel type de rémunération du dirigeant correspondent les situations suivantes.

Situation	Salaire	Dividendes	Avantages en nature
Serge, artisan dans le bâtiment se verse un revenu mensuel de 2 200 € net.			
Le conseil d'administration de la société anonyme OptiMax propose un revenu de 10 € par action, en raison de la forte progression des bénéfices annuels. Ce montant est en progression de 6 € par rapport à l'an dernier, ce qui devrait attirer de nouveaux investisseurs.			
Le PDG d'Air-Soleil dispose d'une voiture.			
À la tête de la Sarl La Tomate en boîte, Sofiane dispose d'un matériel numérique de pointe lui permettant de gérer son affaire à distance où qu'il se trouve. Tablette, Smartphone et PC portable lui sont fournis par la société. Il peut également les utiliser à des fins personnelles.			





Définition de la rémunération :

.....

1 - Les éléments de la rémunération

Rémunération = salaire de base + compléments individuels + compléments collectifs

...		Somme fixe versée au salarié en échange du travail effectué. Cette somme varie notamment en fonction du poste occupé, des responsabilités, des moyens financiers de l'entreprise et de la valeur apportée par le salarié.
Compléments de salaires	...	Elle récompense la fidélité du salarié ; cherche à améliorer ses résultats obtenus ; on tient compte des conditions d'exécution de son travail. elle peut aussi récompenser le travail accompli ou, exceptionnellement, des événements familiaux.
	...	Ils sont liés au logement, à la voiture de société, au téléphone, etc...
	...	Elle tient compte des frais supportés par le salarié au cours de son travail.
Compléments de salaires	...	Il récompense et incite à la performance en associant les salariés aux performances de l'entreprise.
	...	Système de redistribution aux salariés d'une partie des bénéfices nets de l'entreprise.

2 – Le cadre juridique de la rémunération

L'employeur fixe librement le niveau du salaire de base, dans le respect

Le salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic)

La discrimination de salaire fondée sur le sexe est illégale.

Le bulletin de salaire doit faire apparaître

Ex. nom et emploi du salarié ; la référence de l'Urssaf auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale ; la nature et montant des accessoires de salaire soumis aux cotisations salariales et patronales (primes, avantages en nature...),

3 – La rémunération du dirigeant

Un dirigeant d'entreprise peut obtenir diverses formes de revenus de son activité :

...

...

...

