La rémunération (Activités pour l'élève)

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 :

a)

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

Sarl LuminaSens 5 rue Valentin Roche 44000 Nantes

Siret: 43815616499782163

NAF: 47

URSSAF DE NANTES

Convention collective XXXXXX

Payé le 30 juin 2019

PAYE DU 01/06/2019 AU 30/06/2019

Mme Florence ASSIAN 175 allée des Roses 44210 Pornic

EMPLOI : Commerciale QUALIFICATION: Technicien Coef: 190 Date d'entrée : 01/01/2008 Heures payées : 151,67 N° SS: 2 61 11 75 117 126 10

Congés			Date	e de congés
Pris			Du	Au
Restant	25,00		Du	Au
Acquis	2,08		Du	Au

				Part salaria	le	Part Employeur
Rubriques	Nombre	Base	Taux	Gain(+)	Retenue (-)	- Tart Employear
Salaire de base mensuel 35h			raan	2 200,00		
Prime ancienneté				200,00		
Prime de naissance				500,00		
Total brut				2 900,00		
SANTÉ						
Sécurité Sociale - Maladie Maternité invalidité Décès		2 900,00				203,00
Complémentaire incapacité invalidité Décès		2 900,00	0,822%		23,84	203,00 36,78
Complémentaire incapacité invalidité beces Complémentaire santé		146,92	33,330%		48,97	97,95
ACCIDENT DE TRAVAIL- MALADIES		140,92	33,330 %		40,97	97,95
PROFESSIONNELLES		2 900,00			_	37,70
RETRAITE		2 000,00				31,10
Sécurité Sociale plafonnée		2 900,00	6,900%		200,10	247,95
Sécurité Sociale déplafonnée		2 900,00	0,400%		11,60	55,10
Complémentaire Tranche 1		2 900,00	4,064%		117,86	176,78
Contribution d'équilibre Technique		2 900,00	0,860%		24,94	37,41
FAMILLE SÉCURITÉ SOCIALE		2 900,00			-	100,05
ASSURANCE CHOMAGE		2 900,00			-	121,80
AUTRES CONTRIBUTIONS DUES PAR						
L'EMPLOYEUR					-	60,50
CSG non imposable à l'impôt sur le revenu		2 983,98	6,800%		202,91	
CSG/CRDS imposable à l'impôt sur le revenu		2 983,98	2,900%		86,54	
Total des cotisations et contributions			,		716,75	1 175,02
Remboursement frais déplacement				156,00		
Indemnité de transport abonnement LeTan		68,00	50%	34,00		
NET A PAYER AVANT IMPOT SUR LE REVENU 2 373,25						
Dont évolution de la rémunération liée à la suppression des cotisations chômage et maladie 40,62						
IMPÔT SUR LE REVENU		base	Taux de prélève	ement à la source		Montant
Impôt sur le revenu prélevé à la source		2 367,74	7,	10%		168,11
Période Année		Salaire brut	Charges salariales	Charges Patronales	Net Imposable	Net à payer après PAS
Heures travaillées 151,67 910,00	Période	2 900,00	716,75	1 175,02	2 367,74	
Heures supplémentaires	Année	14 900,00	3 350,12	6 610,82	12 110,68	2 205,14 €
Allègement des cotisations employeur 226,20 Fotal versé par l'employeur 4 075,02						
Dans votre intérêt et afin de vous aide	er à faire	valoir vos dro	its, conserv	ez ce bulletir	n 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

- 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 et 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 etc

Source : les auteurs

Document 3 : Le prélèvement à la source

Le prélèvement à la source consiste à recouvrer l'impôt au moment où le contribuable reçoit les revenus (salaire, pension) sur lesquels porte l'impôt.

Le salarié ne donne aucune information à son employeur.

C'est l'administration fiscale qui reste l'interlocuteur du contribuable pour ses impôts:

- elle calcule le taux de prélèvement pour chaque contribuable et le communique au tiers versant les revenus (employeurs privés ou publics, caisses de retraites, etc.);
- elle traite les éventuelles demandes de modulation de taux de prélèvement exprimées par les contribuables, ou d'option (individualisation du taux, taux non personnalisé);

Comment est présenté le prélèvement à la source sur le bulletin de salaire? Sera-t-il identifié clairement?

Sur la fiche de paie sont clairement mentionnés : le salaire net avant impôt, le salaire net imposable ainsi que le salaire net d'impôt. Le taux appliqué est aussi indiqué. Vous savez exactement ce qui a été prélevé, de façon claire et transparente.

Source: impôts.gouv.fr



Exercice

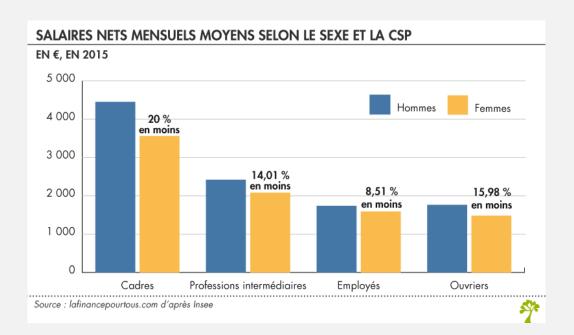
- 1. Quel est le taux d'imposition et le montant d'impôt sur le revenu payé par Mme Florence Assian ?
- 2. Florence Assian a reçu 2 205,14 € sur son compte bancaire grâce à son mois de travail. Mais combien l'employeur a-t-il payé au total ?

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

Les femmes rattrapent les hommes sur le marché du travail. Elles 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. En 2018, 68 % des femmes étaient sur le marché du travail, contre 76 % des hommes. En 20 ans, cet écart s'est réduit de moitié, et a été divisé par quatre depuis 1975. Les disparités de revenus femmes/hommes sont toujours très élevées, que cela soit pour l'emploi salarié ou l'emploi non-salarié.

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. 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.



Source : La finance pour tous d'après statistiques Insee

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. 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).

Exercice

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

Situation	Salaire	Dividendes	Avantage 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.			



La rémunération

Synthèse à compléter

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	:	Elle récompense la fidélité du salarié ; cherche à améliorer ses résultats obtenus ; on tient compte des conditions d'exécution de son travail.
salaires		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		Il récompense et incite à la performance en associant les salariés aux performances de l'entreprise.
salaires 		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 interprofession	onnel de croissance (Smic)				
La discrimination de salaire fondée sur le sexe est illégale.					
3 – La rémunération du dirigeant					
Un dirigeant peut obtenir diverses formes de revenus de son activité :					

