

LA RÉMUNÉRATION

Une rémunération est le salaire que reçoit un employé de son employeur en contrepartie d'un travail exécuté.

La préparation de la paie

Le gestionnaire de la PME collecte les éléments nécessaires à l'élaboration du bulletin de paie. En effet, il participe à la gestion administrative du personnel. Il doit s'assurer de l'exécution des tâches nécessaires à sa préparation même si elle est en partie sous-traitée chez un autre prestataire. Elle doit être réalisée avec précision mensuellement à une date fixe.

Les modalités et critères de la rémunération

Les critères de la rémunération

- **La qualification** : un salarié qualifié est un employé capable d'occuper un poste à un niveau donné, selon la grille de classification de l'entreprise. Elle est essentielle pour déterminer son salaire de base avec un éventuel complément individuel exprimé en nombre de points ou en euros ;
- **La performance** : c'est une forme de personnalisation des salaires avec des bonus ou des primes à l'action sur les divers avantages matériels, annexes ou indirects qui agissent sur le pouvoir d'achat des salariés.

Les périphériques du salaire

- **L'intéressement** : est le fait d'associer les salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise selon un accord contenant le mode de calcul et les règles de sa répartition entre les salariés pour une durée minimale de 3 ans ;
- **La participation** : est obligatoire pour les entreprises contenant 50 salariés pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 derniers exercices. Le salarié reçoit une prime fixée selon l'accord de participation ;
- **Le plan d'épargne entreprise (PEE)** : c'est un système d'épargne collectif qui permet aux salariés de se constituer un capital qui reste indisponible pendant au moins 5 ans, sauf en cas d'exception ;

- **Le compte épargne-temps (CET) :** le salarié bénéficie des droits à congé rémunéré ou d'une rémunération immédiate ou différée contre ses congés non pris. Les conditions sont précisées par la convention qui arrange l'ouverture du CET.

Les composantes du salaire

On distingue 3 types de salaires :

- **Le salaire brut** = salaire de base + heures supplémentaires + primes + avantages en nature ;
- **Le salaire net** = salaire brut – cotisations sociales ;
- **Le salaire net à payer** = salaire net + frais de déplacement - avantages en nature.

<i>Salaire de base</i>	Il est fixé par un accord entre l'employeur et le salarié (contrat, décision,...). Cependant, il doit être à la mesure des règles relatives au SMIC et à la mensualisation.
<i>Heures supplémentaires</i>	Les heures supplémentaires sont les heures de travail faites au-delà des 35 heures hebdomadaires légales du travail. Elles sont effectuées à la demande de l'employeur ou avec son accord. Si elles sont délimitées par un accord alors le taux d'augmentation du salaire ne doit pas être inférieur à 10 %, sinon il est à 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires et 50 % au-delà.
<i>Primes</i>	Ce sont des compléments de salaires obligatoires ; qui sont prévus dès la convention, l'accord ou le contrat de travail ; pour différentes raisons (rendement, assiduité, fin d'année, ...).
<i>Avantages en nature</i>	L'employeur fournit à ses salariés un bien ou un service gratuitement ou avec une participation du salarié inférieur à sa valeur réelle. Il doit être mentionné sur le bulletin de paie au niveau du salaire brut pour être soumis à cotisations.
<i>Cotisations salariales</i>	Sécurité sociale (maladie, maternité, décès, assurance vieillesse...) ou contributions sociales, cotisations chômage, cotisations de retraite complémentaire.