LA RÉMUNÉRATION DE L'ÉQUIPE COMMERCIALE

La rémunération

Les composantes de la rémunération

➢ La rémunération globale

La rémunération globale est composée d'une partie fixe (salaire de base) et d'une partie variable, à savoir :

- Commissions (pourcentage du CA réalisé versé pour compenser un objectif atteint) ;
- Primes (sommes versées ponctuellement pour récompenser l'atteinte d'objectifs) ;
- Indemnités (sommes versées pour rembourser des frais supportés par le salarié) ;
- Gratifications (sommes versées pour récompenser un travail ou à l'occasion d'événements familiaux) ;
- Avantages en nature (ils sont octroyés pour un individu ou tout le groupe comme la voiture de fonction, les tickets restaurant…).

➢ L'épargne salariale

La participation fait bénéficier le salarié d'une partie des bénéfices de l'entreprise. Elle est obligatoire dans les sociétés de plus de 50 employés.

L'intéressement est facultatif et dépend des performances de l'entreprise. Son mode de calcul est défini dans un accord.

Le Plan d'épargne entreprise est facultatif et permet aux salariés d'augmenter leurs revenus en constituant un portefeuille de valeurs mobilières.

➢ Les avantages sociaux

Des compléments prévus dans la convention collective ou à l'initiative de l'employeur peuvent être octroyés aux salariés comme le complément de retraite, mutuelle, assurance automobile…

Le calcul de la rémunération

➢ Le calcul de la rémunération globale (salaire brut)

Le temps de travail est communiqué par le manager ou le système de pointage. Les commissions et les primes sont calculées à partir des ventes en caisse. La paie comprend :

- Part fixe = nombre d'heures de travail * taux horaire
- Part variable = commissions + primes
- La rémunération globale = part fixe + part variable

➢ Le calcul des cotisations sociales

Les cotisations sociales sont perçues sur toutes les rémunérations. Elles peuvent être à la charge de l'employeur (charges patronales) et/ou l'employé (charges salariales).

- Charges sociales = assiette * taux (l'assiette est la base de calcul, souvent le salaire brut).

➢ Le calcul du salaire net

- Salaire net = salaire brut – charges salariales.

Le salaire, un coût pour l'entreprise

Pour l'entreprise, le coût global du salarié = salaire brut + charges patronales.
Le coût du salaire horaire fixe est un coût fixe et le coût des commissions est un coût variable.

Le bulletin de paie

L'employeur doit établir un bulletin de paie pour le salarié comportant toutes les informations.

Les différentes méthodes de simulation financière

La sécurité du salaire fixe

L'insécurité liée au salaire est un facteur démotivant. Assurer une rémunération fixe évite la compétition exagérée. Le salaire fixe est déterminée en dessous du SMIC.

La simulation par la partie variable

➢ La commission sur les ventes

La commission est calculée d'après le pourcentage de la marge ou du CA. Elle se déclenche dès le premier euro encaissé et souvent calculée à partir de tranches pour orienter les vendeurs.

➢ La prime

La prime est fondée sur des objectifs quantitatifs (montant du CA) ou qualitatifs (taux de satisfaction).