

LES MODES de REMUNERATION

Dernière mise à jour : 15-11-2009

Qu'est ce que le Salaire ?

Définition : Ensemble des rémunérations en espèces et en nature que les employeurs versent à leurs salariés en paiement du travail accompli par ces derniers.

Les modes de rémunérations sont nombreux et tous ne participent pas à l'élan de solidarité (salaire mutualisé) car exonérés de cotisations sociale ou non imposables !

Quelles sont les différentes formes de rémunération ?

Le salaire de base,

Le salaire direct

Le salaire mutualisé

La rémunération indirecte

La rémunération de remplacement

La rémunération différée

Le périmètre de la rémunération est donc une question complexe (et qui le devient de plus en plus !).

En effet, elle ne peut, malheureusement, se résumer au seul salaire de base ou à la rémunération directe. Les entreprises prennent en compte de nombreux éléments pour les intégrer dans leur politique de rémunération, souvent car ils sont exonérés de « charges sociales/salaire mutualisé » ou présentent un intérêt fiscal (intéressement, titres restaurants, couverture sociale, …).

LE SALAIRE DE BASE : entièrement soumis à cotisation sociale

Le salaire de base est fixé entre l'employeur et le salarié, soit par le contrat de travail, soit par décision de l'employeur (usages, directives, barème d'entreprise, notes d'information) sous réserve du respect de certaines règles légales et conventionnelles.

Plusieurs modes de fixation sont possibles :

au temps, en fonction de la durée de travail effectif (c'est le mode le plus courant) ;

au rendement, en fonction de normes connues et définies préalablement (guelte, travail aux pièces, prime) ;

au forfait. Une convention de forfait entre le salarié (le plus souvent cadre) et l'employeur est alors obligatoirement conclue par écrit. Elle doit par ailleurs être précise et quantifiée.

Dans tous les cas, doivent être respectés :

les règles relatives au SMIC ;

les salaires minimaux et les éléments de rémunération prévus par les conventions ou accords collectifs applicables, ou usage éventuellement en vigueur dans l'entreprise ;

le principe d'égalité de rémunération entre femmes et hommes ;

la non-discrimination (notamment syndicale).

LE SALAIRE DIRECT : entièrement soumis à cotisation sociale

Le salaire de base agrémenté de divers éléments mensuels ou annuels (Prime d'ancienneté, treizième mois, prime de vacances, …) aboutit au salaire direct.

LE SALAIRE MUTUALISE :

Appelé « charges sociales » par les uns (MEDEF, patronat, hommes politiques libéraux, …) ou salaire mutualisé par les autres (Syndicats, représentants du personnel, partis de gauche, …), force est de constater que, plus le salaire des employés est constitué d'éléments échappant à ce principe, plus les salariés doivent cotiser, de manière individuelle, à des caisses de retraites complémentaires, mutuelles santé, …

Regardez vos feuilles de paie : ce qu'il y a, c'est un « salaire brut » en haut et un « salaire net » en bas.

Expliquez-le autour de vous : dans les deux cas, c'est du « salaire ».

Un « salaire net » qu'on touche et qu'on consomme tout de suite.

Un « salaire brut » constitué d'une partie de « cotisations sociales » : c'est une part de salaire socialisé, mutualisé, mise dans un pot commun, et redistribuée à chacun selon ses besoins. C'est-à-dire que chacun cotise pour celui qui est dans le besoin lorsqu'il est malade, en accident du travail ou maladie professionnelle, au chômage, en charge de famille nombreuse, en difficulté de logement, ou encore en retraite.

Les libéraux haïssent cela. Cette part de salaire mutualisée, c'est pourtant ce qu'il y a de plus beau en France, de plus solidaire, de plus fraternel, de plus protecteur, ce n'est pas une « charge sociale » c'est du bonheur social !

Les organisations patronale appellent cela une « charge » pour rendre confuse, et discréditer la perception de ce bonheur. Ils disent « allégeons les charges sociales » mais c'est une manipulation pour dire « allégeons les salaires bruts ».

Les salariés ne doivent pas se laisser prendre au miroir aux alouettes !

Les modes de rémunération cités ci dessous échappent peu ou prou au système de rémunération mutualisé. Bien qu'étant devenus des éléments incontournables du système de rémunération moderne, ils sont un frein à l'élaboration d'un système social basé sur la solidarité et le partage des richesses !

LA REMUNERATION INDIRECTE :

Indemnité de transport : Depuis le 1er janvier 2009, l'employeur a l'obligation de rembourser une partie des frais d'abonnement dans les transports collectifs (50% minimum) ou a la possibilité de prendre en charge une partie des frais liés à l'utilisation par le salarié de son véhicule personnel.

Employeur : non soumis à cotisation

Employé : non soumis à cotisation

Participation au frais de repas cantine ou Chèques restaurants : L'employeur peut, s'il le désire, participer aux frais de repas de ses employés.

Employeur : non soumis à cotisation

Employé : non soumis à cotisation

Véhicule de fonction :

Employeur : achat et entretien du véhicule (frais de fonctionnement).

Employé : soumis à impôt sur le revenu (avantage en nature).

CESU :

Employeur : L'entreprise qui cofinance le CESU bénéficie d'un crédit d'impôt sur les bénéfices de 25% des aides versées. La part du chèque financée par l'entreprise n'est pas soumise aux cotisations sociales dans la limite d'un plafond annuel de 1830€; par salarié

Employé : Réduction d'impôt sur le revenu de 50% des sommes engagées au titre des services à la personne mais soumis à cotisations URSAFF.

LA REMUNERATION DE REMPLACEMENT :

Mutuelle d'entreprise obligatoire : Une assurance santé complémentaire assure la prise en charge des dépenses de santé en complément du remboursement par les organismes de Sécurité Sociale obligatoires.

La souscription d'une assurance santé complémentaire est une sécurité quasi indispensable, quels que soient votre statut professionnel et votre situation familiale.

En effet, en cas de maladie, d'hospitalisation ou de dépendance, la complémentaire vous évitera de déboursier des sommes parfois très importantes.

Outre l'indemnisation des dépenses courantes de santé comme les médicaments, la complémentaire s'avère indispensable pour couvrir des frais de santé exceptionnels comme l'hospitalisation ou l'aide à domicile, qui peuvent être extrêmement onéreuses.

En outre, certains frais de santé sont relativement peu remboursés par la Sécurité sociale, en particulier les soins dentaires et les frais d'optique.

La couverture par une mutuelle est donc très utile pour les assurés ayant des dépenses courantes de ce type.

Employeur : non soumis à cotisation

Employé : non soumis à cotisation

Prévoyance maladie : Ce régime de prévoyance est destiné à offrir aux salariés une couverture sociale complémentaire venant à ajouter à celle des régimes obligatoires de Sécurité Sociale en cas de décès, d'incapacité ou d'invalidité.

Employeur Exonération de cotisations sociales dans des limites fixées par rapport au plafond de sécurité sociale

Employé Elles sont soumises à la CSG et à la CRDS, celles-ci étant à la charge du salarié.

Retraite complémentaire Le régime de retraite complémentaire comprend une cotisation salariale ainsi qu'une cotisation patronale. Il permet de cumuler, au cours de sa carrière, un certain nombre de points. Le cumul de ces points sera multiplié par la valeur unitaire du point pour calculer l'indemnité annuelle.

Tous les membres du personnel, titulaires ou en C.D.D., bénéficient des régimes de retraite complémentaire ajoutant au régime obligatoire de la Sécurité Sociale.

Employeur ...

Employé ...

Retraite sur complémentaire (article 83) :

Employeur : Les cotisations versées pour le compte du salarié sont exonérées de taxe sur les salaires et de charges sociales (dans les limites fixées par la réglementation). Les cotisations sont déductibles du résultat imposable de

l'entreprise et assimilables à des charges d'exploitation.

Employé : Les cotisations versées par l'employeur sont exonérées de charges sociales (dans les limites fixées par la réglementation) mais soumises à CSG-CRDS. Les cotisations du salarié sont soumises aux charges sociales (traitement des salaires) et à CSG-CRDS. Les cotisations ne sont pas imposables mais la rente viagère est soumise à l'impôt sur le revenu et aux prélèvements sociaux.

LA REMUNERATION DIFFEREE :

Intéressement : Aléatoire, facultatif et ouvert à toutes les entreprises, le dispositif d'intéressement permet d'associer les salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise.

Employeur : Les sommes versées au titre de l'Intéressement sont déductibles du résultat imposable et exonérées des charges sociales et de taxe sur les salaires. Sauf forfait social.

Employé : les sommes non reversées au PEE sont exonérées de charges sociales mais soumises à la CSG, CRDS et à l'impôt sur le revenu

Employé : Les sommes versées au PEE sont exonérées de charges sociales et d'IR mais soumises à la CSG et à la CRDS.

Plan Epargne Entreprise : Le PEE est un système d'épargne collective et facultative proposé au salarié par l'entreprise et avec l'aide de celle-ci (abondement).

Employeur : Abondement versé exonéré de charges sociales et déductible du résultat imposable.

Employé : Abondement exonéré d'impôt sur le revenu, Plus-values, réalisées lors de la sortie du PEE, exonérées d'impôt sur le revenu mais soumises aux prélèvements sociaux (CSG, CRDS, CNAF, CNAVTS), Abondement exonéré de charges sociales mais soumis à CSG-CRDS

Participation : La participation est un dispositif légal permettant la redistribution au profit des salariés d'une partie des bénéfices qu'ils ont contribué, par leur travail, à réaliser dans leur entreprise. Dispositif obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés, la mise en œuvre effective de la participation est toutefois subordonnée à la réalisation d'un bénéfice fiscal suffisant

Employeur : Exonérations sociales et fiscales sauf forfait social

Employé : Exonérations sociales et fiscales

PERCO : Le plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) permet au salarié de se constituer une épargne, accessible au moment de la retraite sous forme de rente ou, si l'accord collectif le prévoit, sous forme de capital.

Employeur : Abondement versé exonéré de charges sociales, Taxe de 8,2% au profit du fonds de réserve des retraites due pour la fraction d'abondement supérieure à 2 300 €. Abondement déductible du résultat imposable, Provision pour investissement en franchise d'impôt égale à :

-25% de l'abondement versé en général

-35% de l'abondement versé sur des FCPE solidaires

Employé : Abondement exonéré de charges sociales mais soumis à CSG-CRDS (8% de 97% de son montant), Rente viagère ou capital: soumis à CSG-CRDS et prélèvements sociaux (11%), Abondement exonéré d'impôt sur le revenu, Capital à la sortie: exonéré d'impôt sur le revenu, Rente viagère soumise à l'impôt sur le revenu sur une fraction :

-40% si rente liquidée entre 60 et 69 ans

-30% si rente liquidée après 69 ans régime social.