

Les éléments de la rémunération dans le secteur privé

La rémunération comprend un salaire de base auquel s'ajoutent fréquemment des primes, gratifications et avantages divers. Le salaire de base doit respecter les minima légaux (le smic), conventionnels et le principe d'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination. Le **salaire de base** est la rémunération stable que l'employeur doit verser au salarié. La plupart des salariés sont soumis au principe de la mensualisation, c'est-à-dire qu'ils bénéficient d'un paiement mensuel de salaire. Le salaire dit « super brut » ou « chargé » correspond à ce que l'employeur paye chaque mois pour rémunérer le travail des salariés. En retranchant le montant des cotisations patronales, on obtient le salaire brut. Ces cotisations servent notamment à financer la Sécurité sociale, l'assurance chômage, le Fonds national d'aide au logement ou encore les régimes complémentaires de retraite. Pour obtenir le salaire net, c'est-à-dire la somme reçue effectivement chaque mois, on déduit du salaire brut le montant des cotisations salariales sociales payées par le salarié (généralement moins élevées que les cotisations patronales), des impôts et des taxes : la contribution sociale généralisée (CSG) et la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) qui contribuent au financement de la protection sociale. Enfin, pour obtenir le salaire net imposable, qui sert de base au calcul de l'impôt sur le

revenu, on rajoute au salaire net la partie non-déductible de la CSG et de la CRDS. Le salaire net imposable est plus élevé que le salaire net.

Les primes et gratifications

Il en existe une grande variété : treizième mois, quatorzième mois, prime de rendement, d'ancienneté, d'assiduité (pour les non-cadres), de pénibilité, de contrainte de poste, de détachement à l'étranger, de performance individuelle, de fin d'année, de bilan, de mariage, etc. Elles constituent des compléments de salaire et sont obligatoires lorsqu'elles sont prévues par la convention collective ou le contrat de travail ou sous certaines conditions lorsqu'elles résultent d'un usage (mais les primes d'usage sont réversibles). La plupart de ces primes sont fixes, à l'exception des gratifications exceptionnelles. En 2010, 87% des cadres percevaient au moins une prime et 51% une prime individuelle¹.

Les **avantages en nature** sont des compléments de salaire s'ils ne correspondent pas à des frais professionnels imposés au salarié par ses conditions d'emploi (les remboursements de frais ne sont pas un complément de salaire). Logement, véhicule, nourriture, chauffage, outils numériques... Ils sont évalués forfaitairement par le code du Travail

¹ Frédérique Nortier-Ribordy, OdC, 2014.

et de la Sécurité sociale et soumis à cotisations. Les avantages alloués par le comité d'entreprise rentrent dans ce cadre.

Les cadres ont droit aux heures supplémentaires comme les autres salariés. Elles sont intégrées au salaire s'ils sont au forfait jours ou rémunérées s'ils sont au forfait en heures. Enfin, les remboursements de frais de transport ne sont pas soumis aux cotisations sociales.

La participation aux bénéfices

Outre la rémunération de leur travail prévu dans le contrat, les salariés sont associés financièrement au développement de leur entreprise. Depuis une dizaine d'années, ces dispositifs se sont fortement diffusés et plus de la moitié des salariés est aujourd'hui concernée. En 2010, 63% des cadres du privé étaient couverts par un accord d'épargne salariale². Les sommes attribuées aux salariés au titre de la participation aux bénéfices de l'entreprise n'ont pas la nature de salaire et ne participent donc pas aux cotisations sociales (mais sont soumises à la CSG et à la CRDS). Les mécanismes de participation aux bénéfices doivent être mis en place par accord collectif³.

Toute entreprise de plus de cinquante salariés doit mettre en place un système de participation. Une part des bénéfices annuels réalisés est répartie, en principe, en proportion de leur salaire à tous les sala-

riés (l'accord de participation peut prévoir d'autres modalités de redistribution). Si le salarié demande le versement immédiat de ce qui lui est attribué, la somme est assimilée à un salaire sur le plan fiscal. Sinon, les sommes sont bloquées pendant cinq ans avec déblocage anticipé dans certaines situations.

L'intéressement est lui un système facultatif et associe les salariés non pas au bénéfice annuel mais au résultat et aux gains de productivité de l'entreprise. Il peut être réservé aux salariés d'une catégorie tant qu'il conserve un caractère collectif. La détermination et la répartition des sommes à affecter sont fixées par accord collectif. Les sommes sont disponibles immédiatement.

Les plans d'épargne sont également des dispositifs facultatifs. Ils permettent aux salariés mais également à d'autres bénéficiaires (leurs descendants, par exemple) de se constituer une épargne volontaire. Ce sont des éléments de retraite par capitalisation. Ces plans peuvent recevoir des versements provenant de la participation et de l'intéressement ainsi que des versements volontaires des salariés, complétés le cas échéant par un abondement de l'entreprise. Il s'agit par exemple du plan d'épargne entreprise (PEE), d'un plan d'épargne pour la retraite collective (Perco) ou d'un plan d'épargne interentreprises. L'épargne salariale est un vecteur de développement de l'actionnariat salarié et donc de participation des salariés à la gouvernance de l'entreprise.

2 Insee, 2013.

3 Cf. *Droits des salariés. Guide juridique de la CFDT*, août 2014.