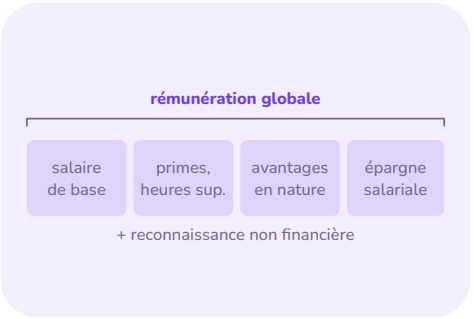
RESSOURCES HUMAINES ET COMMUNICATION · TERMINALE STMG

# La rémunération, levier de reconnaissance

6 notions, l'essentiel à retenir et les pièges à éviter.




## 1 Composantes de la rémunération

- Salaire de base : partie fixe prévue par le contrat.
- Compléments : primes, heures supplémentaires, commissions.
- Avantages en nature : véhicule, logement, repas ; avantages sociaux : complémentaire santé, titres-restaurant.
- Rémunération globale : tous ces éléments, épargne salariale comprise.

## 2 Du brut au net

**salaire net = salaire brut – cotisations salariales**

- Coût du travail = salaire brut + cotisations patronales.
- Les cotisations financent santé, retraite et chômage.

## 3 Cadre légal et conventionnel

- SMIC : salaire horaire minimum légal, revalorisé au moins une fois par an.
- Minima de branche : fixés par la convention collective ; le plus élevé des deux planchers s'applique.
- Égalité : à travail de valeur égale, salaire égal entre femmes et hommes.
- Index de l'égalité : au moins 50 salariés, note sur 100, mesures correctives sous 75 points.

## 4 Individualisation

- Primes individuelles : sur objectifs ou au mérite ; primes collectives : pour une équipe.
- Mesure : objectifs, indicateurs, entretien annuel d'évaluation.
- Risques : concurrence, sentiment d'injustice, tâches non mesurées oubliées.

## 5 Formes collectives

- Intéressement : facultatif, par accord, lié aux résultats ou aux performances.
- Participation : obligatoire dès 50 salariés, liée au bénéfice.
- PEE : épargne bloquée en principe plusieurs années ; abondement de l'entreprise.

## 6 Reconnaître et communiquer

- Leviers non financiers : remerciements, confiance, responsabilités, formation, évolution.
- Communication : bulletin lisible, livret d'épargne salariale, entretien, bilan social individuel.

### Pièges à éviter

- Confondre salaire brut et salaire net.
- Oublier le minimum de branche quand il dépasse le SMIC.
- Dire que l'intéressement est obligatoire : c'est la participation, dès 50 salariés.
- Confondre l'abondement de l'entreprise et les versements du salarié.
- Croire qu'une prime individuelle motive toujours, même avec des critères flous.