Thème de la séquence **: La rémunération du travail**

**MISE EN SITUATION**: Futur titulaire du baccalauréat vente, vous effectuez votre période de formation professionnelle au sein de la société Verisure, leader européen des systèmes d'alarme et de télésurveillance dont le portefeuille de clients est constitué à la fois par des particuliers et des professionnels. Elle compte 9000 salariés, à l’échelle internationale. L’entreprise commercialise des alarmes destinées aux résidences privées et aux entreprises dont la réputation s’est forgée grâce à des appareils de qualité, garantis à vie et une assistance technique opérationnelle de manière continue.

Vous êtes sous la responsabilté de M. Leisure, attaché commercial salarié d'une entreprise, avec le statut de VRP (vendeur représentant placier). Vous devez l’assister dans la commercialisation de l'ensemble des produits et des services ainsi vous êtes amené à prospecter sur un secteur géographique proche de Paris, à réaliser la négociation en argumentant sur les caractéristiques techniques des produits et en concédant des conditions de vente avantageuses. Il s’agit à la fois de conclure des ventes avec des prospects mais aussi de fidéliser la clientèle actuelle dans le respect des valeurs véhiculées par le groupe.

Destiné à entrer sur le marché du travail après l’obtention de votre diplôme, vous vous interrogez sur l’ensemble des éléments de la rémunération perçus par votre tuteur car vous pourrez prétendre au poste d’attaché commercial, dès lors que vous serez qualifié. Dans la cadre de votre formation, vous prenez connaissance du contenu de ces éléments, votre tuteur souhaite accentuer votre attention sur le bulletin de salaire et le principe de la redistribution en France.

1. Recenser l’ensemble des éléments de la rémunération du salarié
2. Nommer chaque élément qui compose la rémunération en caractérisant sa périodicité
3. Reliez chaque élément, à partir de sa définition, à la situation qui le caractérise dans l’entreprise :

Les combinaisons suivantes sont attendues : 1E- 2D - 3A - 4C - 5B - 6F

|  |
| --- |
| A. Chaque attaché commercial bénéficie, dans le cadre de son contrat, une fois la période d’essai exécutée avec succès, d’une voiture de fonction dont le coût annuel moyen est évalué à 12 000 euros pour l’entreprise et d’un téléphone portable. Le salarié, au-delà d’un usage professionnel, peut les utiliser librement en dehors de son temps de travail effectif. |
|  |
| B. L’accord collectif conclu entre les membres du syndicat et l’employeur, prévoit depuis 2004, une participation des salariés aux résultats de l’entreprise au titre de l’intéressement. Ceux-ci se voient accorder une fraction du bénéfice réalisé annuellement. |
| C. Au regard des distances parcourues quotidiennement pour démarcher la clientèle, l’entreprise accorde des indemnités kilométriques, dont le montant est fonction du nombre de kilomètres parcourus. |
| D. Le montant du salaire de chaque salarié croît positivement en fonction du nombre d’années passées dans l’entreprise. Par ailleurs, les salariés amenés à conclure des contrats avec des clients perçoivent un pourcentage du montant des ventes réalisées. |
| E. Chaque attaché commercial perçoit, lors de son entrée dans l’entreprise, 1762,67 euros brut. |
| F. Au regard des besoins de l’activité, l’employeur peut être amené à verser une majoration salariale en fonction du nombre d’heures effectuées au-delà de 35h. |

1. Le **salaire de base** est versé en fonction du poste occupé dans l’entreprise et de la qualification du salarié mais également du nombre d’heures effectuées (sauf heures supplémentaires).

2. Les **primes** sont des compléments de salaire versés aux salariés, mensuellement ou occasionnellement en raison :

* De l’efficacité du travail (au regard du chiffre d’affaires réalisé)
* De certaines conditions de travail, jugées difficiles
* Des qualités personnelles du salarié (assiduité, ancienneté)
* Des performances de l’entreprise (prime de 13ème mois)

3. Les **avantages en nature** sont la fourniture ou la mise à disposition par l’employeur d’un bien ou d’un service, permettant au salarié de faire l’économie de dépenses qu’il aurait dû normalement supporter. Ces avantages ne sont pas versés sous forme monétaire mais réelle.

4. Les **frais professionnels** correspondent au remboursement de dépenses engagées par le salarié pour effectuer une mission professionnelle, pour le compte de l’entreprise.

5. **L’épargne salariale** regroupe un ensemble de dispositifs dont le but est d’associer les salariés aux résultats de l’entreprise et de favoriser l’épargne collective

6. **Les heures supplémentaires** effectuées au-delà de 35 heures de travail par semaine donnent lieu à une majoration, 25% ou 50 % dans la limite de 48 heures.

1. Enumérez l’ensemble des éléments qui composent la rémunération de M. Leisure en étant le plus précis possible .

M. Leisure perçoit un salaire de base, des avantages en nature ( un véhicule de fonction et un téléphone portable), une prime liée au chiffre d’affaires réalisé, une prime d’ancienneté, des indemnités kilométriques et bénéficie d’une épargne salariale.

Remarque : Aucune indication n’est donnée quant au fait qu’il réalise des heures supplémentaires par conséquent la majoration salariale qui les concerne n’est pas à relever.

M. Leisure vous informe que le système juridique français est régi par des règles strictes concernant la fixation du salaire de base. Prenez-en connaissance :

**Document 1 :** La réglementation concernant la fixation du salaire de base

Le salaire de base est fixé librement entre l’employeur et le salarié, en fonction de la durée du travail prévue dans le contrat et du poste occupé. Toutefois, le montant du salaire est soumis au respect de certaines règles légales et conventionnelles :

* Aucun salarié ne peut être payé en-dessous du **SMIC**, quelque soit l’activité de l’entreprise et son effectif. Le SMIC (salaire minimum interprofessionnel de croissance) est revalorisé au moins une fois par an, au 1er juillet, en fonction de l’évolution des prix à la consommation. Le nouveau montant horaire brut est porté à 9,67 € au 1er janvier 2016.
* L’employeur est tenu de respecter les **salaires minimaux** fixés par la convention collective en fonction du poste occupé et de la qualification professionnelle du salarié. Ceux-ci évoluent à chaque relèvement du SMIC.
* L’employeur ne peut discriminer les salariés et la différence relevée dans le montant de la rémunération entre deux salariés ne peut reposer que sur des critères objectifs et non subjectifs, y compris l’appartenance syndicale d’un salarié.

1. Enoncez des cas précis où l’employeur pratiquerait une discrimination salariale entre deux salariés.

L’employeur pratiquerait de la discrimination dans le cas où une différence de rémunération serait perceptible entre deux salariés ayant la même qualification, la même ancienneté et occupant le même poste mais ayant des convictions religieuses ou politiques différentes ou étant de sexe différent.

1. Peut-on parler de liberté contractuelle de l’employeur dans la fixation du salaire ?

Il ne s’agit que d’une liberté apparente car le contrat de travail est soumis aux règles légales et conventionnelles, en vertu du principe de la hiérarchie des normes. Ainsi le salaire contractuel doit respecter le SMIC et les minimas conventionnels.

1. Pourquoi les salaires minimaux conventionnels peuvent-ils faire l’objet d’une renégociation lors du relèvement du SMIC.

Ils peuvent faire l’objet d’une renégociation si le montant du SMIC, indexé sur la hausse des prix, devient supérieur à un salaire conventionnel. La loi prime sur les dispositions conventionnelles.

Vous devez à présent à caractériser la périodicité de chaque élément qui compose la rémunération. Prenez connaissance du document 2 afin de compléter votre analyse :

**Document 2** : L’évolution de la rémunération des salariés

Le salaire est la contrepartie du travail fourni auquel s’ajoutent des éléments périphériques individuels, récompensant le mérite personnel tels que l’ancienneté, l’assiduité, l’efficacité, le travail dans des conditions difficiles ou intégrant les attributs particuliers du poste ( lorsqu’un salarié est d’astreinte il peut obtenir un logement de fonction ou un véhicule de fonction dans le cas d’un salarié itinérant) et des éléments périphériques collectifs liés au bénéfice réalisé par l’entreprise tels que l’épargne salariale ou des primes. Aujourd’hui le salarié est donc confronté à un ensemble d’éléments, la partie variable progressant considérablement. Elle gagne tous les secteurs d’activité et ne concerne plus exclusivement les commerçiaux.

1. Comment se traduit l’évolution des pratiques de rémunération dans les entreprises françaises ?

Les éléments variables qui s’ajoutent au salaire de base progressent considérablement au détriment de la part fixe de la rémunération, rémunérant les performances réalisées, d’un point de vue collectif ou individuel.

1. Classez l’ensemble des éléments de la rémunération que vous connaissez dans le tableau, en distinguant la partie fixe et la partie variable.

|  |  |
| --- | --- |
| Part fixe de la rémunération | Part variable de la rémunération |
| * Salaire de base * Prime d’ancienneté * Prime liée aux conditions de travail jugées difficiles * Avantages en nature | * Bv fficacité dans le travail * Prime collective liée aux résultats de l’entreprise * Epargne salariale * Remboursement des frais professionnels * Majoration salariale pour les heures supplémentaires effectuées |

1. Définir l’épargne salariale

**Document 3**: L’épargne salariale : définition du concept

L’épargne salariale regroupe un ensemble de dispositifs dont l’objectif est d’associer les salariés aux résultats de leur entreprise. Distincte du salaire, modalité de reconnaissance du travail fourni et élément de motivation, l’épargne salariale fait le plus souvent partie de la politique de rémunération globale de l’entreprise. Les deux dispositifs les plus importants sont :

* La participation : Dispositif obligatoire dans les entreprises d’au moins 50 salariés, elle consiste à attribuer, aux salariés, selon des règles légales précises, une fraction du bénéfice réalisé par l’entreprise. Les sommes en question étaient jadis bloquées pendant 5 ans sur un compte ( avant la loi du 3 décembre 2008). Le salarié peut aujourd’hui demander le versement immédiat total ou partiel des sommes relatives à la participation sans subir le délai de blocage mais les sommes seront assujetties à l’impôt sur le revenu.
* L’intéressement : Dispositif facultatif, à l’initiative de l’entreprise, qui permet aux salariés de bénéficier des résultats de l’entreprise. Disponibles immédiatement et sans délai de blocage, les sommes issues de l’intéressement sont calculées selon une formule définie par l’accord collectif

1. Quels sont les objectifs économiques et managériaux de ces différents dispositifs ?

Les objectifs managériaux sont le renforcement de la motivation des salariés pour améliorer, à terme, leur productivité. Quant aux objectifs économiques, l’entreprise crée un complément de revenu pour les salariés qui n’allourdit pas leurs charges car les sommes sont exonérées de cotisations sociales et déductibles du montant du bénéfice imposable.

1. Comparez l’intéressement et la participation et évoquez leurs différences en complétant le tableau :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Dispositif | Est-il obligatoire ? | Détermination du montant |
| INTERESSEMENT | C’est un dispositif facultatif | Le montant est fixé en fonction des règles conventionnelles, il est donc négocié dans un accord collectif. |
| PARTICIPATION | C’est un dispositif obligatoire dès lors que le nombre de salariés dans l’entreprise est égal ou supérieur à 50. | Le montant est fixé selon des règles légales en fonction du montant du bénéfice réalisé. |

1. Quels sont les dispositifs d’épargne salariale dont bénéficient les salariés de Verisure à partir des informations relevées au début de la séquence?

Au regard de la taille de l’entreprise qui agit à l’échelle internationale et qui possède plusieurs milliers de salariés, le dispositif de participation est obligatoire car elle compte plus de 50 salariés. En outre, la société a mis en place depuis 2004 ( I.A.1) le dispositif de l’intéressement.

1. Analyser le principe de la redistribution et de la protection sociale en France à travers un bulletin de salaire

Vous connaissez à présent l’ensemble des éléments de la rémunération d’un salarié, plus particulièrement celui de votre tuteur, attaché commercial avec le statut de VRP. Il souhaite à présent que vous analysiez un bulletin de salaire mais vous explique au préalable le principe social de la redistribution qui facilitera son étude.

1. Définir le concept de la redistribution

**Document 4**: La protection sociale et la redistribution : définition et financement

La protection sociale désigne tous les mécanismes de prévoyance collective qui permettent aux individus de faire face aux conséquences financières des « **risques sociaux**» grâce à l’attribution de **prestation sociales**. Quels sont ces risques ?

* Le risque vieillesse (il représente environ 45% des prestations sociales en raison du poids des retraites)
* Le risque santé : il inclut la maladie, l’invalidité, les accidents du travail et les maladies professionnelles (environ 35 % des prestations)
* Le risque maternité (environ 9% des prestations)
* Le risque emploi : il concerne l’indeminisation du chômage, les aides à la réinsertion professionnelle (environ 7 % des prestations)
* Le risque pauvreté-exclusion pris en charge par le RSA (environ 2% des prestations)

L’Etat prélève de l’argent sous diverses formes (cotisations sociales, impôts et taxes) pour le **redistribuer** en prestations sociales et ceci en vue de préserver la sécurité économique des ménages dès lors qu’un risque apparaît. La protection sociale des individus peut fonctionner selon différentes logiques :

* **La logique de l’assurance :** fournir aux personnes ayant cotisé des ressources lorsqu’un risque se déclare. Des prestations sociales telles que les indemnités journalières ( versées en cas de maladie - accident de travail)- allocations maternité – allocations chômage et les pensions de retraite ne seront fournies qu’aux personnes ayant cotisé, comme dans le cas d’une assurance privée.
* **La logique de l’assistance**: fournir aux personnes dans le besoin des ressources financières indispensables pour vivre, voire survivre. L’objectif est d’instaurer une solidarité entre les individus pour lutter contre les formes de pauvreté. Les prestations sont versées au regard du peu de ressources dont bénéficie l’individu mais non en raison de cotisations préalablement versées.

Exemples de prestations  : RSA – minimum vieillesse ( faible pension de retraite pour les personnes n’ayant pas cotisé pour la retraite) – bourse scolaire – CMU

Remarque : les allocations familliales sont les seules prestations qui obéissent à la logique de protection universelle, versées sans condition de cotisations préalables ni de ressources.

1. Définissez le principe de la redistribution.

La redistribution signifie que l’Etat prélève de l’argent sur les salaires sous forme de cotisations pour les redistribuer en prestations sociales en fonction du risque social subi par l’assuré, que celui-ci ait cotisé au préalable ou non.

1. Citez l’intérêt des cotisations sociales prélevées sur le bulletin de salaire.

Les cotisations vont permettre à l’individu de recevoir des prestations sociales telles que la pension de retraite, des allocations chômage ou des indemnités journalières en fonction du risque subi.

1. Décrypter un bulletin de salaire

Votre tuteur souhaite vous présenter le bulletin de salaire d’un nouveau recru, un attaché commercial ayant le statut de VRP, poste que vous serez susceptible d’exerçer lors de votre entrée sur le marché du travail. Ce salarié bénéficiera d’un véhicule de fonction et d’un téléphone portable lorsque sa période d’essai de trois mois sera exécutée avec succès. Il utilise actuellement son véhicule personnel.

Prenez connaissance de son bulletin de salaire ( document 5) puis répondez aux questions.

**Document 5 :** Bulletin de salaire

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| SOCIETE VERISURE FRANCE  9 Bd de Picpus  75012 PARIS  Siret :30986893300032  Urssaf :965320187933001011 |  | BULLETIN DE | SALAIRE |  |  |
|  |  | Periode :  Paiement le : | Mai 2016  29/05/16 |  |  |
| Emploi : Assistant commercial  Entrée le : 25/04/2016  Qualification : Non cadre  N° S.S : 1 9404 33360 75690 |  | GRANDY José  2 rue Paix  75002 PARIS |  |  |  |
| LIBELLE | Nbre/base | Taux salarial | Montant salarial | Tx  Patronal | Montant  patronal |
| Salaire de base | 151,67 | 11,6217 | 1762,67 |  |  |
| H supp majorées à 25 % | 17,33 | 14,5272 | 251,76 |  |  |
| H supp majorées à 50% |  | 17,43 |  |  |  |
| Prime ancienneté |  |  |  |  |  |
| Prime résultat (CA) | 8014,43 | 2,5 % | 200,35 |  |  |
|  |  | **SALAIRE BRUT** | 2214,78 |  |  |
| Maladie-Maternité-Décès-Vieil  CSG déductible  Assurance vieillesse  Viellesse déplafonnée  Allocations familliales  Accident du travail  Aide au logement  Solidarité aux personnes âgées  Assurance chômage  FNGS  Retraite non cadre  AFGG non cadre  Taxe d’apprentissage  Contrib sup taxe apprent.  Financement formation  Mutuelle | 2214,78  2281,22  2214,78  2214,78  2214,78  2214,78  2214,78  2214,78  2214,78  2214,78  2214,78  2214,78  2214,78  2214,78  2214,78  2214,78 | 0,850  5,100  6,650  2,400  3,0000  0,8000  0,980 | - 18,82  -116,34  -147,28  -53,15  -66,44  -17,71  -21,70 | 12,800  8,300  1,600  5,400  1,000  0,100  0,300  4,000  0,150  4,500  1,200  0,500  0,180  1,600  1,880 | -283,49  -183,82  -35,43  -119,59  -22,14  -2,21  -6,63  -88,59  -3,32  -99,66  -26,57  -11,07  -3,98  -35,43  -41,63 |
| TOTAL COTISATIONS |  |  | -441,44 |  | -963,56 |
| **SALAIRE NET IMPOSABLE**  CSG+CRDS non déductibles | 2281,22 | 2,900 | 1776,34  - 66,15 |  |  |
| Indemnités de repas  Indemnités kilométriques | 550 | 0,491 | 178  270,05 |  |  |
| **NET A PAYER** |  |  |  | 2158,24 |  |

1. Citez l’ensemble des éléments de la rémunération perçus par le salarié ( en vous appuyant sur le concepts vus dans la consigne I.A).

Le salarié perçoit un salaire de base, une prime de résultat relative au chiffre d’affaires qu’il a réalisé, une majoration salariale pour les heures supplémentaires effectuées et le remboursement de frais professionnels tels que les indemnités de repas et les indemnités kilométriques, celui-ci étant amené à effectuer des déplacements en tant que commercial itinérant.

Remarque : la prime d’ancienneté n’est pas perçue car il s’agit d’un commercial qui vient d’arriver dans l’entreprise, la période d’essai n’étant pas encore exécutée.

1. Définissez le taux horaire et citez son montant.

Le taux horaire est le montant de la rémunération perçue par heure de travail, il est de 11,6217 euros brut par heure de travail. Ce taux est majoré de 25 % ou de 50 % lorsque le salarié effctue des heures supplémentaires.

1. Quelle différence opérez-vous entre le salaire brut et le salaire net à payer? Vous pouvez établir à cet égard une formule mathématique.

SALAIRE NET A PAYER = SALAIRE BRUT – cotisations salariales – CSG CRDS non déductibles + remboursement des frais professionnels

1. Citez trois prestations sociales dont pourra bénéficier ce salarié en cas de risque en justifiant.

Le salarié peut bénéficier d’une pension de retraite (cotisations prélevées au titre de l’assurance vieillesse), des allocations chômage ( cotisations prélevées au titre de l’assurance chômage) et d’indemnités journalières ( cotisations prélevées au titre de la maladie et des accidents de travail)

1. Evaluez le côut salarial total de ce salarié pour l’entreprise.

Pour connaître le coût salarial global, il convient d’effectuer l’opération suivante : SALAIRE BRUT + COTISATIONS PATRONALES soit 2214,78 + 963,56 = 3178,34