

LES COMPOSANTES DE LA REMUNERATION

Pour la plupart d'entre nous, rémunération et salaire sont sensiblement la même chose. Dans les deux cas, c'est ce que nous percevons à la fin du mois. Mais savez-vous que salaire et rémunération sont deux choses différentes et que précisément votre rémunération se compose d'éléments divers ? Cette newsletter vous explique quels sont les composants de votre rémunération à AUP.

LA NOTION DE REMUNERATION

La rémunération est la contrepartie, en argent et/ou en nature, d'un travail effectué ou d'un service rendu. En échange de cette rémunération, l'employeur attend du salarié que celui-ci crée de la valeur ajoutée par la mise en œuvre de ses compétences, ses performances personnelles et par sa participation à une performance collective.

LA NOTION DE SALAIRE

Un salaire est une somme d'argent versée à un employé ou à un salarié en contrepartie d'un travail fourni. Le montant du salaire versé dépend du contrat de travail, du Code du travail et des augmentations de salaire. Le salaire se compose de l'ensemble des sommes versées en argent et des avantages en nature que perçoit le salarié.

LES COMPOSANTS DE LA REMUNERATION

La rémunération globale comprend le salaire de base, les compléments de salaire, les suppléments de salaire.

Le salaire de base

C'est l'élément essentiel de la rémunération. Il sert de référence pour le calcul des autres prestations. Il est fixé d'avance, dans sa nature et dans son mode de calcul (contrat de travail). Il peut être majoré par le paiement des heures supplémentaires.

Les compléments de salaires

Ils peuvent être d'origine interne ou externe et donner lieu à un versement monétaire ou non. Ce versement peut être immédiat ou différé. Les compléments de salaire internes peuvent prendre plusieurs formes :

Prime : il s'agit d'une somme d'argent versée au salarié pour récompenser son travail, sa fidélité, le motiver ou le dédommager de certaines conditions de travail. La prime est imposable et soumise aux cotisations de Sécurité sociale.

Indemnité : c'est une somme d'argent versée par l'employeur pour rembourser le salarié de frais engendrés par le travail (indemnité de transport par exemple). Elle n'est alors ni imposable, ni soumise à cotisations. En revanche, l'indemnité de congés payés versée à la fin d'un contrat de travail est soumise à cotisations.

Les indemnités journalières de Sécurité sociale sont pour leur part, considérées comme des revenus de remplacement, destinés à compenser la perte de rémunération pendant une période d'inactivité partielle ou totale. A AUP, le salaire est maintenu pendant 90 jours. Les indemnités journalières de Sécurité sociale sont versées à partir du 91^e jour (pour voir notre newsletter « Votre revenu pendant un arrêt de travail », cliquer [ici](#)). Les indemnités de remplacement sont soumises aux cotisations CSG et CRDS.

Tous les composants de rémunération soumis à cotisations sociales rentrent dans le calcul de la retraite.

Avantages en nature : ils sont octroyés à titre individuel ou collectif. Partie intégrante du salaire, ils sont soumis à l'impôt et aux cotisations sociales.

Ils peuvent avoir plusieurs origines :

- légale (congés payés, congés familiaux (pour voir notre newsletter sur les différents congés à AUP, cliquer [ici](#)), indemnisation de la maladie pour un temps et sous certaines conditions),
- conventionnel en espèces (les jours de congés supplémentaires appelés *congés mobiles conventionnels* à AUP par exemple),
- conventionnels en nature (voiture et logement de fonction, téléphone et ordinateur utilisables en dehors des heures normales de travail).

Les suppléments de salaire à AUP

Ils sont constitués des éléments en espèce suivants :

- Les Tickets restaurant par lesquels le salarié dispose d'un complément de salaire non-imposé lui permettant de financer ses repas grâce à une participation de son employeur.
- La Mutuelle (complémentaire santé), rendue désormais obligatoire au sein des entreprises. A AUP, 60% des frais sont pris en charge par l'entreprise.

Pour les salariés, les avantages des contrats complémentaires négociés par l'entreprise sont multiples. Ils profitent tout d'abord d'une assurance qui leur revient moins cher qu'un contrat souscrit individuellement dans la mesure où une partie des cotisations est prise en charge par l'entreprise. Ensuite, ils sont pratiquement certains d'être assurés malgré leurs antécédents médicaux, et ce pour deux raisons. D'une part, la sélection des adhérents est moins rigoureuse dans l'assurance collective car l'existence d'un groupe mutualise les risques. D'autre part, la loi du 31 décembre 1989 qui régit ces contrats pose un principe de non-discrimination qui interdit à l'assureur de refuser sa garantie à un salarié du groupe. Soit il accepte l'ensemble du personnel concerné, soit il le rejette en bloc. Par ailleurs, la part salariale des cotisations versées à l'assureur est déductible, dans une certaine mesure, de son revenu imposable.

L'assurance Prévoyance, pour laquelle les primes sont réglées en totalité par AUP accorde le maintien du salaire en cas de maladie ou d'invalidité ainsi qu'un capital qui est versé à la personne désigné dans le cas du décès du salarié.

- Enfin, bien que distribués par le Comité d'Entreprise, les chèques cadeaux, les chèques vacances ou les billets de cinéma à prix réduit constituent des avantages financièrement appréciables pour les salariés. Ces derniers sont financés via le budget du CE qui est alloué en totalité par AUP.

Vous avez encore des questions ? N'hésitez pas à contacter les Ressources Humaines