

Les rémunérations et autres avantages des collaborateurs respectent les recommandations de la convention collective à laquelle elle est rattachée.

Le point de vente a mis en place une grille de rémunération et de prime sur objectifs.

Le point de vente a mis en place des avantages complémentaires du type mutuelle, PEL etc...

Les budgets excèdent les obligations légales.



### Explication et contexte

L'article 23 de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme prévoit que « quiconque travaille a droit à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine et complétée, s'il y a lieu, par tous autres moyens de protection sociale ».

Tandis que l'écart entre les salariés les mieux rémunérés et les travailleurs pauvres ne cesse de se creuser, y compris dans les pays occidentaux tels que la France, la question de la juste rémunération et de ses conditions de mise en œuvre en entreprise constitue l'un des défis que devra relever à l'avenir toute entreprise socialement responsable.

**Ainsi, définir une rémunération équitable en fonction de la performance et du mérite du collaborateur est une excellente approche pour motiver et garder les talents.** Une identification et un positionnement adéquat des collaborateurs dans leur catégorie salariale, ainsi qu'une valorisation en fonction des performances sont les facteurs clés pour gérer un package salarial équitable pour les deux parties : salarié et employeur.

### Point réglementaire

Le salaire de base est fixé par l'employeur et le salarié selon leur bonne volonté. Mais la loi et certaines conventions viennent tout de même poser un encadrement à cette liberté.

Il faut notamment que tout salarié soit payé au minimum au SMIC (soit 10,25 euros brut par heure au 1<sup>er</sup> janvier 2021). Aucune discrimination ne peut être faite. De plus, les entreprises doivent respecter le principe d'égalité de rémunération femme-homme.

En effet, à travail égal, salaire égal.

Ce qui veut dire que :

- La rémunération du salarié en contrat à durée déterminée doit être égale au salarié en CDI. Le non-respect du principe d'égalité de rémunération est sanctionné pénalement.
- La rémunération de l'intérimaire est égale à celle d'un salarié de même qualification, au même poste, au sein de l'entreprise utilisatrice. A cela s'ajoute une indemnité de congés payés et une indemnité de fin de mission
- Le montant du salaire doit se mettre en conformité avec la convention ou les accords collectifs le cas échéant.
- L'égalité de rémunération femme-homme doit être respectée.
- Un salarié ne doit pas être discriminé, notamment pour ses engagements syndicaux.



### Que dois-je faire pour atteindre le niveau 1 ?

*Les rémunérations et autres avantages des collaborateurs respectent les recommandations de la convention collective à laquelle elle est rattachée. Vous avez connaissance de la convention collective dont vous dépendez et la rémunération minimale ainsi que les autres avantages prescrits sont respectés. Pour connaître votre convention collective vous pouvez vous rendre sur le site : <http://www.maconvention.fr/>*

### Que dois-je faire pour atteindre le niveau 2 ?

*Le point de vente a mis en place une grille de rémunération et de prime sur objectifs.*

Pour s'assurer de fournir une rémunération juste et équitable à l'ensemble de son personnel, la façon la plus simple est de mettre en place une grille de salaire qui s'applique à tous (femmes et hommes, jeunes et âgés, syndicalistes et représentants du personnel ...) et une prime sur objectif pour récompenser les meilleurs collaborateurs.

Pour établir cette grille vous pouvez vous appuyer sur les éléments suivants (attention votre grille doit au moins être équivalente à celle de votre convention collective) :

1. Créer ou mettre à jour les fiches de poste de l'entreprise : il convient avant tout de définir chacun des postes existants dans l'entreprise ainsi que les compétences qui leur sont associées. Bien penser, pour chacune des fiches de poste définie, à référencer les diplômes requis, l'expérience attendue ainsi que le niveau de responsabilité correspondant.

2. Procéder à la classification de vos emplois : l'objectif est de trier et organiser vos métiers en fonction de leur typologie. Chaque métier de votre structure doit pouvoir intégrer une classe préalablement définie. Exemple de classification : ouvriers, agents de maîtrise, techniciens, cadres.

3. Déterminer les coefficients et niveaux de salaires à attribuer pour chacun de vos métiers : il conviendra ensuite d'affecter un coefficient hiérarchique pour chaque poste défini. Il s'agit de l'indice permettant de définir les salaires de vos collaborateurs (le coefficient le plus bas est fixé à 100 et correspond généralement au SMIC). Les salaires déterminés par les coefficients doivent tenir compte et évoluer en fonction de l'ancienneté des salariés, des diplômes, de leurs performances et de leur niveau de responsabilité.

4. Construire la grille : organiser ces informations dans une grille facile à comprendre. Il est possible d'attribuer un salaire minimum et maximum, laissant une marge de manœuvre aux managers pour récompenser durablement la performance en dehors des systèmes de prime.

5. Déployer l'outil au sein de l'entreprise : la communication que vous ferez auprès de vos salariés à toute son importance dans cette démarche. La transparence de la politique de rémunération contribuera à les motiver et leur donner un sentiment d'appartenance.

6. Évaluer les retombées à posteriori : comme dans tous déploiement de projets, il est important d'analyser les retombées après la mise en place de votre référentiel salarial.

En plus de cette grille vous mettez en place une prime sur objectif afin de motiver vos collaborateurs et de vous assurer de leur juste rémunération en fonction de leur investissement dans l'entreprise.

### Que dois-je faire pour atteindre le niveau 3 ?

*Le point de vente a mis en place des avantages complémentaires du type mutuelle, PEL etc...*

Pour aller plus loin et fidéliser vos salariés, vous pouvez mettre en place des avantages complémentaires afin d'augmenter leur niveau de rémunération globale.

Par exemple, vous pouvez mettre en place (il existe souvent des avantages fiscaux pour ces solutions) :

- Des avantages liés à la mobilité (complémentaire avec l'engagement 21) comme le forfait mobilité durable, une flotte de vélos/trottinettes électriques, des bornes de recharge électrique, le remboursement à 100% de l'abonnement de transport en commun ...
- Un plan d'épargne salariale ou d'épargne retraite avec un abondement de l'entreprise
- La création d'un compte épargne temps
- Une mutuelle prise en charge au-delà des 50% de la réglementation
- Cotiser au 1% logement même si vous n'êtes concerné
- Une participation plus importante aux frais de repas

### Les ressources

<https://www.welcometothejungle.com/fr/articles/grille-de-salaires-les-points-cles-pour-structurer-votre-grille>

<https://www.hrone.lu/actualites/comment-remunerer-de-facon-juste-et-equitable>

<https://www.capital.fr/votre-carriere/grille-de-salaire-1335203>

<https://www.welcometothejungle.com/fr/articles/grille-de-salaires-les-points-cles-pour-structurer-votre-grille>

<https://www.gereso.com/actualites/2018/06/04/remunerations-avantages-sociaux-communication-professionnels-rh/#:~:text=Enfin%20l'outil%20de%20communication,ou%20encore%20Bulletin%20Social%20Individuel.>

- Des chèques vacances ou culture
- Des jours de congés supplémentaires

### Que dois-je faire pour atteindre le niveau 4 ?

*Les budgets excèdent les obligations légales.*

Votre grille de rémunération et les avantages complémentaire que vous avez mis en place vont au-delà de la réglementation et surtout de votre convention collective. Cette action permet d'attirer plus facilement de nouveaux talents et de fidéliser vos collaborateurs.

### Ce qu'il faut retenir

- Mettre en place une grille de rémunération au moins équivalente à celle de votre convention collective.
- Proposer des primes sur objectifs pour récompenser vos meilleurs éléments.
- Développer des avantages complémentaires à la rémunération afin de fidéliser vos collaborateurs. Dans la mesure du possible pensez à des avantages adaptés à votre secteur et vous différenciant de vos concurrents.
- Communiquer en interne et en externe sur votre politique de rémunération
- Mesurer les avantages que vous en retirez soit pour ajuster votre démarche soit pour conforter cette dernière.



### DÉCATHLON

L'entreprise a mis en place une grille de rémunération pour assurer une égalité de traitement entre ses coéquipiers. La rémunération chez Décathlon va au-delà de la réglementation avec des 3 niveaux de rémunération :

1. Le salaire et les primes mensuelles en fonction des objectifs atteints
2. L'intéressement et la participation aux résultats de l'entreprise
3. Les avantages complémentaires qui sont :
  - a. La Carte Ambassadeur pour favoriser les pratiques sportives avec l'utilisation des équipements Décathlon
  - b. Mutuelle et la Prévoyance pour être protégé cas d'accident ou de maladie.
  - c. La retraite avec différentes possibilités de financement : VIF art 83, Assurance Vie, Versement Volontaire PEE)
  - d. La formation avec la « Decathlon Academy »

Ces éléments participent au classement de l'entreprise Decathlon parmi les premières de Great Place To Work (entreprises où il fait bon vivre et travailler en France) avec 89% de salariés satisfaits.

Ma check-list pour préparer l'audit :

✓ NIVEAU 1 :

- Convention collective du commerce.

✓ NIVEAU 2 :

- Politique de rémunération (grille de salaire et prime sur objectif).

✓ NIVEAU 3 :

- Document attestant la création/ mise en place d'actions complémentaires à la rémunération.

✓ NIVEAU 4 :

- Tableau de suivi de la grille de salaire montrant qu'elle dépasse celle de la convention collective.

1



2

Part	Famille Métier	Grade	Management	Poste	Minimum	Médiane	Maximum
France	Commerces	A	non	Assistant commercial	27 000	41 000	49 000
		B	non	Prospecteur téléphonique	34 000	37 000	39 000
		C	non	Développement commercial Junior	38 000	42 000	48 000
		D	non	Développement commercial Senior	38 000	41 000	48 000
		E	non	Relocation commercial Senior	44 000	55 000	61 000
		F	oui	Responsable de compte commercial	44 000	53 000	60 000
		G	non	Manager équipe commerciale	53 000	64 000	71 000
		H	non	Support technique	39 000	37 000	40 000
		I	non	Assistant développement	38 000	39 000	37 000
		J	non	Développement informatique Junior	38 000	39 000	37 000
		K	non	Développeur informatique senior	47 000	55 000	60 000
		L	non	Architecte	49 000	55 000	59 000
		M	non	Manager équipe développement informatique	46 000	54 000	60 000
		N	oui	Manager équipe développement informatique	55 000	64 000	71 000

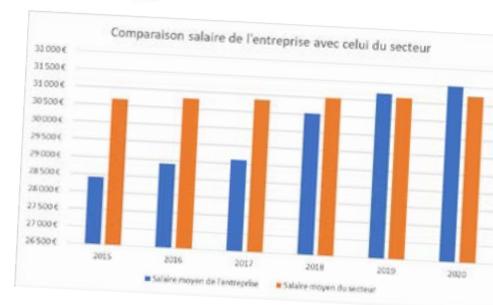
3



4



5



Les exemples à fournir :

1. Convention collective commerces de détail non alimentaires
2. Grille de rémunération
3. Accord entreprise forfait mobilité durable
4. Accord compte épargne temps
5. Comparaison salaire et salaire de la convention collective