

Fiche conseil | La rémunération pour faciliter le recrutement et la fidélisation du personnel

La rémunération est un outil de motivation et de reconnaissance professionnelle. Il est nécessaire que la rémunération perçue par les salariés soit explicite, de façon à attirer de nouveaux talents ainsi que pour fidéliser ses collaborateurs.

“L'explication du bulletin de paie est la base de toute bonne communication en matière de rémunération”

Éléments de paie	Base	Taux	A déduire	A payer	Charges patronales																																																																								
Salaires de base	151,67	14,0000		2 123,38																																																																									
Heures supplémentaires 10%	16,00	17,4269		278,83																																																																									
1 Heures supplémentaires 20%	14,00	19,0111		266,16																																																																									
Heures supplémentaires 50%	0,50	22,7436		11,88																																																																									
2 AeN nourriture (repas pris)	43,00	23,7639		181,46																																																																									
3 Indemnité d'habillement/déshabillage				5,82																																																																									
4 Heures de nuit : 100 heures																																																																													
5 Majoration férié	7,00	14,0000		98,00																																																																									
Repose compensateur (RCC) acquis ce mois	1,00																																																																												
6 Salaire brut				2 965,53																																																																									
Santé																																																																													
Sécurité Sociale - Mal. Mat. Inval. Décès					2 965,53	7,0000	207,59																																																																						
Complémentaire - Incap. Inval. Décès	2 965,53	0,8550	25,35		2 965,53	0,8550	25,35																																																																						
7 Complémentaire - Santé	3 925,00	0,5851	26,89		3 925,00	0,6851	26,89																																																																						
Complémentaire - Santé	207,00	50,0000	103,50		207,00	50,0000	103,50																																																																						
Accidents du travail & mal. professionnelles					2 965,53	1,8500	54,86																																																																						
Retraite																																																																													
Sécurité Sociale plafonnée	2 965,53	6,9000	204,62		2 965,53	8,5500	253,55																																																																						
Sécurité Sociale déplafonnée	2 965,53	0,4000	11,86		2 965,53	2,0200	59,90																																																																						
Complémentaire Tranche 1	2 965,53	4,0100	118,91		2 965,53	6,0100	178,23																																																																						
Famille					2 965,53	3,4500	102,31																																																																						
Assurance chômage					2 965,53	4,2500	126,03																																																																						
Cot. Statutaires ou prévues par la conv. coll.																																																																													
Développement du paritarisme					2 965,53	0,0500	1,48																																																																						
Autres contributions dues par l'employeur																																																																													
Autres contributions dues par l'employeur					2 965,53	2,6460	78,48																																																																						
CSG déduct. de l'impôt sur le revenu	3 056,77	6,8000	207,86																																																																										
CSG/CRDS non déduct. de l'impôt sur le revenu	3 056,77	2,9000	88,65																																																																										
Exonérations de cotisations employeur							-310,46																																																																						
Exonération sociale sur HC/HS	556,87	-11,3100	-62,98																																																																										
8 Total des cotisations et contributions			724,66				907,71																																																																						
AeN nourriture (repas pris)	-43,00	4,2200	181,46																																																																										
Réintégration fiscale	130,39																																																																												
Exonération sur HC/HS/RTT : montant net fiscal	519,67																																																																												
Exonération sur HC/HS/RTT : cumul net fiscal annuel	519,67																																																																												
9 Montant net social	2 240,87																																																																												
10 Net à payer avant impôt sur le revenu				2 059,41																																																																									
dont évolution de la rémunération liée à la suppression des cotisations chômage et maladie	41,44																																																																												
11 Impôt sur le revenu prélevé à la source - PAS	1 940,24	-2,9000	56,27																																																																										
Taux non personnalisé																																																																													
Impôt sur le revenu : cumul PAS annuel	56,27																																																																												
12 Net payé				2 003,14																																																																									
<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Heures</th> <th>Heures suppl.</th> <th>Brut</th> <th>Plafond S.S.</th> <th>13 Net imposable</th> <th>Ch. Patronales</th> <th>Coût Global</th> <th>14 Total versé</th> <th>Allègements</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Mensuel</td> <td>182,17</td> <td>30,50</td> <td>2 965,53</td> <td>3 925,00</td> <td>1 940,24</td> <td>907,71</td> <td>3 691,78</td> <td>3 873,24</td> <td>541,77</td> </tr> <tr> <td>Annuel</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>Congés N-1</td> <td>Congés N</td> <td>Repos C</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Acquis</td> <td></td> <td></td> <td>1,00</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Pris</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="10" style="text-align: right;">Net à payer : 2 003,14</td> </tr> </tbody> </table>									Heures	Heures suppl.	Brut	Plafond S.S.	13 Net imposable	Ch. Patronales	Coût Global	14 Total versé	Allègements	Mensuel	182,17	30,50	2 965,53	3 925,00	1 940,24	907,71	3 691,78	3 873,24	541,77	Annuel											Congés N-1	Congés N	Repos C							Acquis			1,00							Pris										Net à payer : 2 003,14									
	Heures	Heures suppl.	Brut	Plafond S.S.	13 Net imposable	Ch. Patronales	Coût Global	14 Total versé	Allègements																																																																				
Mensuel	182,17	30,50	2 965,53	3 925,00	1 940,24	907,71	3 691,78	3 873,24	541,77																																																																				
Annuel																																																																													
	Congés N-1	Congés N	Repos C																																																																										
Acquis			1,00																																																																										
Pris																																																																													
Net à payer : 2 003,14																																																																													

1 | Heures supplémentaires

Elles ouvrent droit à une compensation de temps appelée repos compensateur, ou à une majoration de salaire dépendant du nombre d'heures effectuées et incluant la rémunération des avantages en nature, jours fériés et dimanche.

2 | Repas : Avantage en nature

Il s'agit d'un avantage en nature nourriture (AN), indiqué en haut du bulletin de salaire pour le paiement des cotisations sociales, puis retiré en bas du bulletin.

3 | Indemnités d'habillement/déshabillage

En cas de port d'une tenue de travail imposée par l'entreprise et si l'habillement/déshabillage doit se faire sur le lieu de travail, ce temps d'habillement et de déshabillage fait l'objet d'une contrepartie financière ou bien sous forme de repos, en fonction des choix précisés dans le contrat de travail. A défaut de contreparties fixées, si l'ancienneté est sup à 1 an, 1 jour de repos/ an pour le salarié ; sinon 1 jour de repos calculé au prorata temporis.

4 | Heures de nuit

Aucune majoration des heures de nuit ou prime de nuit n'est prévue. Le repos compensateur est calculé comme suit : 1% de repos par heure travaillée entre 22 heures et 7 heures ou 2 jours de repos pour les salariés à temps plein et travaillant de nuit toute l'année.

5 | Jours fériés

Si 1 an d'ancienneté ou de 9 mois pour 1 saisonnier : le salarié est assuré de bénéficier de 6 jours fériés garantis qui peuvent être soit chômés et payés, soit compensés en temps ou indemnisés même si le salarié est en repos sur le J.F. Les 4 autres jours fériés non garantis sont soit chômés avec maintien de salaire, soit travaillés et compensés par 1 jr de repos ou s'il tombe sur 1 jr de repos aucune compensation.

6 | Le total BRUT

Il représente le montant de la rémunération brute avant déduction des différentes cotisations sociales (part salariale).

Il est égal à : salaire de base négocié + primes + indemnités soumises à cotisations (indemnité de repas par exemple) + heures supplémentaires éventuelles.

7 | Complémentaire santé

Bien préciser sur le poste santé, la part de la complémentaire santé (mutuelle) prise en charge par l'employeur et par le salarié selon les contrats mis en place.

8 | Total des cotisations et contributions

Ce sont les charges sociales et patronales. A présenter succinctement aux salariés, mais il est important de leur souligner le coût de l'entreprise et leur expliquer que les sommes prélevées chaque mois ne sont pas "perdues" mais qu'elles servent à l'acquisition de droits au versement de rémunérations futures (compléments de salaire en cas d'arrêt maladie, rente ou capital en cas d'invalidité ou de décès, pensions de retraite...).

9 | Net social

C'est la référence pour déterminer le droit à bénéficier de certaines prestations sociales comme la prime d'activité et le RSA.

10 | Net à payer avant impôt sur le revenu

C'est le montant du salaire net à payer avant le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu.

11 | Impôt sur le revenu prélevé à la source

Il est prélevé du salaire net, avant son versement. A savoir: s'il s'agit du 1er emploi, un taux « neutre » par défaut est automatiquement imposé. Il est possible de le modifier via son espace personnel sur impôts.gouv.fr – à créer préalablement.

12 | Net à payer (après PAS)

Il correspond à ce que l'employeur verse à son salarié à la fin du mois après prélèvement à la source du montant mensuel de l'impôt dû.

13 | Net imposable (ou fiscal)

C'est le revenu soumis à l'impôt sur le revenu.

14 | Total versé par l'employeur

Coût total du salarié payé par l'entreprise. **Il est égal à : total brut + charges patronales**

À quel moment parler rémunération ?

Prenez un temps avec votre salarié pour lui remettre sa première feuille de salaire de façon à lui **présenter les éléments de la fiche de paie** et profiter de cet échange en tête à tête pour **faire le point sur le premier mois écoulé.**

N'oubliez pas de mettre à jour la fiche de poste : c'est un outil-clé de communication pour échanger avec vos salariés sur la politique de rémunération.

Motiver ses salariés : rompre avec la monotonie de la rémunération

Il est nécessaire de mobiliser des avantages sociaux pour fidéliser ses collaborateurs. Il existe pour cela différents leviers :

Les rémunérations périphériques nettes de charges

Chèques cadeaux, bons d'achats à remettre aux salariés à différentes occasions



Les événements sont listés par le code du travail : la naissance, le mariage, la retraite, la fête des mères et des pères, la Sainte-Catherine et Saint Nicolas, Noël pour les salariés et enfants jusqu'à 16 ans, la rentrée scolaire.

- L'utilisation du bon doit être en lien avec l'évènement pour lequel il est attribué
- L'attribution doit se faire par le CSE ou par l'employeur en l'absence de comité
- Exonérés de cotisations sociales, si leur montant n'excède pas 5% du plafond mensuel de la sécurité sociale (soit 200 € en 2026) par an et par événement au maximum

Chèques livre, disque et culture, ils ne sont pas limités en argent, et ne doivent pas relever d'un événement, ni d'un âge.



Par exemple : Des places de spectacle, des places de cinéma, des entrées dans des musées...

Ces avantages ne sont pas soumis à cotisations sociales, patronales ou salariales, ni à l'impôt sur le revenu pour le salarié (tolérance URSSAF).

Ce type de rémunération permet une reconnaissance pour le salarié : forme de gratitude. Il est conseillé de les remettre en main propre lors d'un échange individuel avec son salarié ou bien lors d'un moment convivial rassemblant les personnes concernées.

Offrir du pouvoir d'achat

Chèques vacances : titre de paiement pour financer des vacances et des activités culturelles et de loisirs

Cofinancés par le salarié et l'employeur (ou le CSE). La participation de l'employeur dépend de la rémunération moyenne des 3 derniers mois du salarié :

- 80 % maximum si rémunération < 4 005 € brut/mois → le salarié participe à 20 % minimum
- 50 % maximum si rémunération > 4 005 € brut/mois → le salarié participe à 50 % minimum

Majoration possible (+5 % par enfant à charge / +10 % par enfant handicapé) mais limitée à 15 % au total.

- < 50 salariés, sans CSE : Exonération de charges sociales (hors CSG, CRDS, mobilité) sur les chèques-vacances jusqu'à 30 % du SMIC brut/an/salarié (soit 546,91 € en 2026).
- Avec CSE (sans participation employeur) : exonération totale des cotisations.
- La part de l'entreprise pour les Chèques-Vacances est exonérée d'impôt pour le salarié, dans la limite d'un SMIC mensuel brut/an (1 823,03 € au 01/01/26)
- Dirigeants et indépendants de structures de moins de 50 salariés peuvent bénéficier des chèques-vacances.
- Plus d'info : www.service-public.fr

Exemple : Entreprises < 50 salariés sans CSE pour des salariés avec revenus < 4005€ brut/mois en 2026 :

- Pourcentage participation employeur : 80 %
- Nombre de bénéficiaires : 1
- Montant CV par bénéficiaire : 670 €

- Participation employeur par bénéficiaire : 536 €
- Participation de chaque bénéficiaire : 134 €

Synthèse des avantages pour l'entreprise :

- Montant total exonéré de charges : 536 €
- Coût total (hors CSG, CRDS, versement mobilité) : 536€
- Montant total soumis à charges : 0 €

CESU (Chèque emploi service universel) Préfinancé : titre de paiement pour financer des prestations de services à la personne

Toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, peuvent proposer des CESU préfinancés à leurs salariés en CDI ou CDD. Les avantages pour les salariés sont :

- Réduction du coût des services à domicile (ex. : garde d'enfants, ménage).
- Crédit d'impôt de 50 % sur les sommes réellement payées (hors abondement par le financeur), dans la limite de 12 000 € de dépenses / an.
- Aide exonérée d'impôt sur le revenu, jusqu'à 2 591 € / an (plafond 20265).

Les avantages pour les entreprises sont :

- Aucune charge sociale sur la part financée dans la limite de 2 591 €/an/salarié.
- Crédit d'impôt de 25 % sur les aides versées (dans la limite de 500 000 €/an).
- Dépense de l'entreprise déductible de l'impôt sur les sociétés.
- Les chefs d'entreprise et mandataires sociaux peuvent en bénéficier sous certaines conditions.
- Plus d'info : www.servicessalapersonne.gouv.fr

Octroi de primes collectives

Épargne Salariale : Associer ses salariés aux performances et aux résultats financiers de leur entreprise

L'épargne salariale revêt différentes formes. Il y a deux dispositifs principaux pour constituer une épargne :

- La participation, qui représente le principal mécanisme d'épargne salariale, **obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés**.
- L'intéressement, permet d'associer financièrement les salariés aux performances et/ou aux résultats de l'entreprise.

Les sommes issues de la participation et de l'intéressement peuvent être affectées sur des plans d'épargne salariale :

- Plan d'Épargne Entreprise (PEE)
- Plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERE-CO)
- Plan d'Épargne Retraite (PER)

🔗 **En savoir + :** <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/epargne-salariale>

Prime de participation/intéressement

Charges et impôts :

- Charges salariales : assujettissement CSG/CRDS
- Impôt sur le revenu : non imposable si versement dans un plan d'épargne salariale
- Le forfait social est supprimé sur la participation pour les entreprises de moins de 50 salariés et est supprimé sur l'intéressement dans les entreprises de moins de 250 salariés.

🔗 **En savoir + :**

- <https://travail-emploi.gouv.fr/la-participation>
- <https://travail-emploi.gouv.fr/linterressement>

L'abondement

Aide financière facultative, versée par l'entreprise, en complément du versement des primes ou versements volontaires sur les plans d'épargne salariales.

Exonéré de charges patronales, déductible du bénéfice imposable, et suppression du forfait social pour les entreprises de -50 salariés.

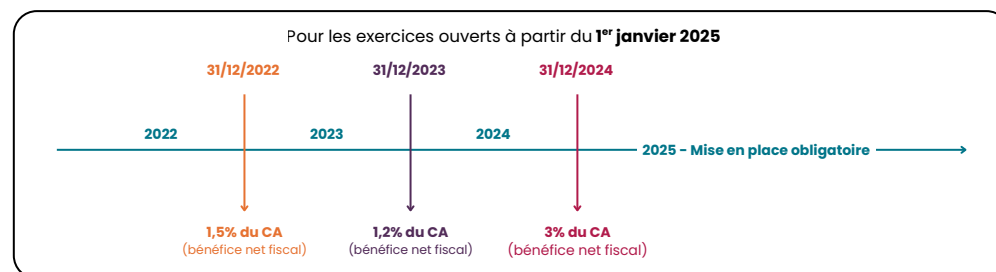
Exonéré de charges salariales (hors CSG CRDS) et d'impôt sur le revenu.



Les entreprises de **11 à 49 salariés** ont l'obligation de mettre un dispositif de partage de la valeur (PPVE loi du 29 novembre 2023). Sont concernées les entreprises sous forme de **sociétés** (SA, SAS, SARL, SNC, etc) ayant réalisé un **bénéfice net fiscal ≥ 1 % du CA pendant 3 années consécutives** (2022 à 2024).

Dispositif à mettre en place au choix parmi :

- **Participation**
- **Intéressement**
- **PPV**
- **Abondement à un plan d'épargne salariale (PEE, PERECO)**



Prime de partage de la valeur

C'est une prime défiscalisée et exonérée de cotisations sociales. Contrairement à une prime "classique" brute, ce mécanisme a de nombreux avantages :

- Exonérée de cotisations et contributions sociales **dans la limite de 3 000 € par an et par bénéficiaire**.
- Si un dispositif d'intéressement ou de participation volontaire est mis en place, la prime **peut être exonérée dans la limite de 6 000 €**.

🔗 **En savoir + :** <https://boss.gouv.fr/portail/accueil/mesures-exceptionnelles/protection-pouvoir-dachat.html#>

Tableau comparatif des primes collectives

	Prime classique sur le salaire	Intéressement (entreprise effectifs < 250 salariés)	PPV
Montant brut versé	1 000 €	1 000 €	1 000 €
Charges payées par l'employeur	420 €	0 €	0 €
Charges salariales	250 €	97€ (csg/crds)	0 €
Net pour le salarié	750 €	903 €	1 000 €
Impôt sur le revenu salarié	Imposable	Non imposable si placement PEE	Non imposable
Coût entreprise	1 420 €	1 000€ (à ajouter frais de gestion d'un PEE)	1 000 €
Limite du montant versé au salarié	Aucune	35 325€ par salarié et 20% du total des salaires brut versés aux salariés	3 000€ (6 000€ sous certaines conditions)