

APRES LA FLEXIBILITE DU MARCHE, LA FLEXIBILITE DES SALAIRES

Pour motiver leurs salariés et les pousser à la performance, les dirigeants des grandes entreprises et des PME-PMI réfléchissent à de nouveaux modes de rémunération plus individualisés, défiscalisés et permettant de maîtriser la masse salariale de l'entreprise.

A côté du salaire de base, fixé par le droit du travail ou par les conventions collectives, les entreprises rivalisent d'effort pour capter et fidéliser leurs salariés en développant un panel de rémunérations périphériques : part variable sur objectif individuel et/ou collectif, primes, avantages en nature, CESU pré financé, participation, intéressement, PEE, PERCO, compte épargne temps monétarisé, stock-options ...

Depuis La loi sur la participation du 30 décembre 2006, l'éventail des rémunérations dites « périphériques » s'est encore élargi avec le dispositif d'attribution d'action gratuites sur un PEE.

Contrairement au système des stock-options qui consiste à accorder, aux cadres de haut niveau, un tarif préférentiel pour un achat différé d'actions et ne dégage de valeur qu'en cas de hausse des cours de la Bourse, les actions gratuites concernent l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Elles sont distribuées selon un mode de répartition uniforme, proportionnellement à la durée de présence dans l'entreprise et/ou au salaire.

Cette mesure permet aux salariés de bénéficier, au bout de 5 ans, d'exonération d'impôt sur le revenu sur la valeur des actions ainsi que sur la plus value réalisée lors de la cession.

Dans ce système, les gains pour les salariés sont assurés en cas d'évolution défavorable de la Bourse puisqu'ils n'ont rien eu à payer pour acquérir ces actions.

Du côté entreprise, ce dispositif permet d'augmenter les rémunérations à moindre coût et de déduire de l'assiette d'imposition la valeur des actions distribuées.

Ces opérations ont également des vertus managériales. Elles permettent de récompenser les collaborateurs, de les motiver, de les intéresser à la bonne marche et aux résultats de l'entreprise, de développer le sentiment d'appartenance. Elles constituent enfin un outil de dialogue social.

Mais comme souvent en économie, les inégalités de traitement entre les pratiques des grands groupes et des petites entreprises persistent.

La mise en place de rémunérations périphériques et notamment de l'épargne salariale reste encore marginale au sein des PME-PMI.

Sans les conseils de juristes, financiers, fiscalistes, les petites et moyennes entreprises éprouvent encore des difficultés à faire face à la complexité due à la superposition des lois, décrets et accords collectifs.

Finalement, ce n'est pas tant l'existence d'outils diversifiés de rémunération qui constitue un enjeu, mais bien la possibilité d'y accéder.

Car en fin de compte, les salariés iront là où la rémunération directe et indirecte est la plus attrayante.

Quelques articles choisis

La Tribune Economie - Des augmentations au mérite, plutôt que général 18 septembre 2007

L'Expansion - L'Epargne salariale fait carrière 1er septembre 2007

Le Parisien Economie - Les trois atouts maîtres des PME 4 juin 2007

Les Echos Salariés - Le boum des plans d'actions gratuites 1er juin 2007

Les Echos - Les distributions d'actions gratuites décollent 1er juin 2007