Modifications dans les systèmes de rémunération et de rétribution

Synthèse

Introduction

Le salaire, fondement même de la relation entre l'employeur et l'employé, influence la satisfaction au travail, la qualité du travail et le niveau de vie. En plus du salaire de base, les entreprises utilisent de plus en plus des systèmes de rétribution supplémentaire afin de récompenser les performances des employés et de les motiver. Ces systèmes comprennent notamment la rémunération liée aux performances, les salaires en nature, les avantages sociaux et les régimes de participation financière tels que la participation aux bénéfices.

Ce rapport étudie dans quelle mesure les États membres de l'UE et la Norvège utilisent ces systèmes. Il décrit leurs caractéristiques et leur évolution, la façon dont ils sont régis par la législation ou les conventions collectives, et évoque les avis des partenaires sociaux sur ces systèmes.

Contexte politique

L'Union européenne a très peu de compétences réglementaires dans le domaine salarial; son rôle se limite à lutter contre la discrimination et à promouvoir une rémunération égale pour un travail de valeur égale. Toutefois, en raison de son effet sur la croissance et l'emploi, l'évolution des salaires est une question d'intérêt commun pour les États membres et fait l'objet d'un suivi attentif dans le cadre du processus de coordination des politiques économiques et de l'emploi inscrit dans la Stratégie Europe 2020.

Selon l'examen annuel de la croissance 2016, «les mécanismes de fixation de salaires, y compris les conventions collectives, devraient offrir une certaine souplesse permettant des hausses salariales différenciées selon les secteurs et au sein de ceux-ci, de sorte que l'évolution des salaires réels puisse à terme être alignée correctement sur celle de la productivité Il est important, dans ce contexte, de garantir effectivement la représentation des travailleurs et de veiller à une coordination efficace des modalités de négociation collective entre les différents secteurs et au sein de ceux-ci.» Un certain nombre de recommandations par pays émises dans le cadre du semestre européen reflètent ces objectifs, en vue d'améliorer le fonctionnement du marché du travail et de promouvoir la création d'emplois de manière équitable et durable, tout en respectant l'autonomie des négociations collectives.

De surcroît, la stratégie européenne pour l'emploi et la stratégie Europe 2020 fixent des priorités visant à améliorer la qualité des emplois et à garantir de meilleures conditions de travail. Accroître la participation des salariés aux résultats financiers de l'entreprise et leur offrir de meilleures rétributions pourraient aider à réaliser ces objectifs.

La Communication de la Commission européenne du 12 décembre 2012 a défini un «Plan d'action: droit européen des sociétés et gouvernance d'entreprise» qui propose un cadre juridique pour une plus grande implication des actionnaires et une meilleure viabilité des entreprises.

Principaux constats

Selon les données de l'enquête européenne sur les entreprises de 2013, 62 % des établissements européens utilisent une certaine forme de rémunération variable. La forme la plus courante est la rémunération liée aux performances individuelles et évaluée selon l'appréciation de la direction (43 %), suivie de la rémunération au résultat (34 %), la participation aux bénéfices (30 %) et la rémunération liée aux performances collectives (25 %). Des plans d'actionnariat des salariés sont utilisés par 5 % des établissements.

Bien qu'elles soient incomplètes et variables selon les pays, les données nationales confirment l'utilisation fréquente de certaines formes de rémunération variable liée aux performances dans la plupart des pays, représentant entre 5 % et 10 % des niveaux de salaire globaux. Les salaires et traitements en nature sont également courants dans la plupart des États membres, tandis que les régimes de participation financière des salariés (à l'exception de l'intéressement aux bénéfices) sont moins courants.

L'utilisation de systèmes de rétribution supplémentaire varie largement selon les caractéristiques de l'entreprise. Ces systèmes sont plus répandus dans le secteur privé que dans le public (hormis quelques exceptions nationales) ainsi que dans certains secteurs d'activité, notamment

ceux des technologies de l'information et de la communication, de la finance et de l'assurance, et du conseil. Les grandes entreprises sont plus susceptibles d'utiliser ces systèmes que les petites et moyennes entreprises, et ils sont également plus répandus dans les entreprises multinationales ou étrangères et dans les entreprises implantées dans des régions centrales ou avancées sur le plan économique.

Les données varient également en fonction des caractéristiques des travailleurs. Ainsi, les hommes ont tendance à bénéficier davantage de ces systèmes que les femmes, et il en va de même des travailleurs d'âge moyen, par rapport aux plus jeunes et aux plus anciens. Les primes, les salaires en nature et les avantages sociaux concernent plus souvent les dirigeants, cadres, professionnels et techniciens que les travailleurs de catégories professionnelles inférieures.

On dispose de peu d'information sur le lien entre les systèmes de rétribution supplémentaire et les conditions de travail. En général, la rémunération supplémentaire est plus courante dans les entreprises qui encouragent leurs salariés à la participation au processus décisionnel et à l'autonomie au travail, ainsi que dans les entreprises pratiquant des salaires relativement élevés. Dans certains cas, les employés ne considèrent pas les rétributions supplémentaires comme un avantage, notamment lorsque le salaire fixe est faible.

Le nombre d'entreprises utilisant des systèmes de rétribution supplémentaire et le nombre d'employés bénéficiant de ces systèmes ont tendance à augmenter ces dernières décennies. Pour les employeurs, ils représentent une source de flexibilité, un outil de motivation et une façon de lier la rémunération aux performances de l'entreprise. De nombreux pays proposent des mesures d'incitation - sous la forme de réductions d'impôt ou des cotisations sociales - pour encourager les entreprises à introduire ces systèmes. Mais la récente crise économique a eu une incidence négative sur le recours aux rétributions supplémentaires, car les entreprises ont tenté de réduire les coûts de main-d'œuvre et les gouvernements ont diminué les avantages fiscaux ou sociaux qu'elles impliquent.

Les systèmes de rétribution supplémentaire sont régis par le droit du travail, les dispositions fiscales et les conventions collectives. Les termes et conditions figurant dans le droit ou les codes du travail nationaux établissent des paramètres généraux sur les salaires, mais pas nécessairement sur les systèmes de rétribution supplémentaire. Le champ de la réglementation varie selon les pays. Certains pays définissent des réglementations pour les systèmes de rétribution dans le secteur public, tandis que d'autres fixent clairement des limites en ce qui concerne les paiements en nature; d'autres pays n'ont aucune réglementation spécifique relative aux rétributions supplémentaires. Il convient de noter les modifications récentes apportées à la législation nationale en vue de renforcer le contrôle sur le paiement de primes dans le secteur financier.

Orientations politiques

Les entreprises pourraient bien avoir de plus en plus recours aux systèmes de rétribution supplémentaire des employés à l'avenir, notamment dans le contexte de la reprise économique, et en particulier dans le secteur privé. Les employeurs considèrent en général que les systèmes de rémunération liée aux performances augmentent la motivation des employés et leur identification à l'entreprise, et encouragent le comportement entrepreneurial. Ces systèmes offrent également plus de souplesse dans la gestion des coûts de main-d'œuvre et peuvent être utilisés pour augmenter le capital social. Les avantages fiscaux et la limitation des cotisations de sécurité sociale constituent une incitation supplémentaire.

Les syndicats ont généralement un avis positif sur les systèmes de rétribution supplémentaire, mais émettent toutefois des réserves: s'ils ne sont pas bien conçus, ces systèmes peuvent conduire à des inégalités, ainsi qu'à l'instabilité des revenus. La rémunération variable est parfois perçue comme un moyen d'assurer un contrôle gestionnaire dans un contexte de salaires fixes relativement faibles et de chômage élevé. Selon les syndicats, on peut légitimement s'appuyer sur les performances pour différencier les salaires, à condition que les systèmes qui évaluent les performances soient fiables et transparents. Ils soulignent que certains avantages accessoires ne sont pas pris en compte ou bien le sont à un montant inférieur pour les cotisations de sécurité sociale, ce qui pourrait affecter les futurs droits aux prestations sociales en cas de maladie, chômage ou départ à la retraite.

Même si les syndicats sont ouverts à l'idée de lier les salaires à la productivité (comme dans certains pays de l'UE qui ont été particulièrement touchés par la crise), ils insistent sur la nécessité de garantir des salaires de base décents.

Tant l'équilibre des forces entre les partenaires sociaux (notamment le taux de syndicalisation et la couverture des négociations collectives) que l'utilisation d'incitations publiques (par exemple, des réductions fiscales) pourraient contribuer à rendre ces formes de paiement plus attractives à la fois pour les employeurs et les employés.

Les responsables publics qui élaborent les régimes de sécurité sociale, les impôts et les options de participation financière des employés doivent être au courant des cadres réglementaires en vigueur dans les différents pays, et des avantages et limites de leurs différentes pratiques, de façon à pouvoir opter pour les dispositifs qui conviennent le mieux à la situation nationale.

Informations complémentaires

Le rapport *Changes in remuneration and reward systems* est disponible à l'adresse: http://www.eurofound.europa.eu/publications.

Pour plus d'informations, veuillez contacter Stavroula Demetriades, responsable senior des programmes, à l'adresse suivante: std@eurofound.europa.eu