

L'inflation a modifié le rôle et les objectifs de la rémunération variable des salariés

La conjoncture a incité les employeurs à repenser la structure des revenus

L'objectif principal de la rémunération variable est de motiver les salariés à atteindre des objectifs de performance. Cependant, l'inflation a modifié le rôle et les objectifs de la rémunération variable des salariés. Les employeurs doivent maintenant tenir compte de l'impact de l'inflation sur le pouvoir d'achat des salariés et ajuster leurs objectifs de performance en conséquence. Cela implique de revoir les critères de mesure de la performance et de mettre en place des mécanismes de compensation qui tiennent compte de l'inflation. Les entreprises doivent également communiquer clairement les objectifs de performance et les modalités de la rémunération variable à leurs salariés, afin qu'ils puissent mieux comprendre les attentes et les enjeux. Enfin, il est important de noter que la rémunération variable ne doit pas être utilisée comme un simple outil de contrôle, mais plutôt comme un levier de motivation et de développement des compétences des salariés.

La rémunération variable est un élément clé de la politique de rémunération d'une entreprise. Elle permet de motiver les salariés à atteindre des objectifs de performance et à contribuer à la réussite de l'entreprise. Cependant, l'inflation a modifié le rôle et les objectifs de la rémunération variable des salariés. Les employeurs doivent maintenant tenir compte de l'impact de l'inflation sur le pouvoir d'achat des salariés et ajuster leurs objectifs de performance en conséquence. Cela implique de revoir les critères de mesure de la performance et de mettre en place des mécanismes de compensation qui tiennent compte de l'inflation. Les entreprises doivent également communiquer clairement les objectifs de performance et les modalités de la rémunération variable à leurs salariés, afin qu'ils puissent mieux comprendre les attentes et les enjeux. Enfin, il est important de noter que la rémunération variable ne doit pas être utilisée comme un simple outil de contrôle, mais plutôt comme un levier de motivation et de développement des compétences des salariés.

A l'heure de l'été, les entreprises doivent repenser la structure des revenus de leurs salariés.

La rémunération variable est un élément clé de la politique de rémunération d'une entreprise. Elle permet de motiver les salariés à atteindre des objectifs de performance et à contribuer à la réussite de l'entreprise. Cependant, l'inflation a modifié le rôle et les objectifs de la rémunération variable des salariés. Les employeurs doivent maintenant tenir compte de l'impact de l'inflation sur le pouvoir d'achat des salariés et ajuster leurs objectifs de performance en conséquence. Cela implique de revoir les critères de mesure de la performance et de mettre en place des mécanismes de compensation qui tiennent compte de l'inflation. Les entreprises doivent également communiquer clairement les objectifs de performance et les modalités de la rémunération variable à leurs salariés, afin qu'ils puissent mieux comprendre les attentes et les enjeux. Enfin, il est important de noter que la rémunération variable ne doit pas être utilisée comme un simple outil de contrôle, mais plutôt comme un levier de motivation et de développement des compétences des salariés.

Enfin, ce mode de rémunération comporte des risques juridiques. « La jurisprudence vient régulièrement rappeler le cadre contraint du versement des rémunérations variables, comme au début de cet été notamment, rappelle l'avocate parisienne Anne Leleu-Été. Les objectifs doivent être fixés chaque année, communiqués suffisamment tôt, compris par le salarié. En cas de faute de l'employeur, le bonus doit être versé à 100 % ».

LES CHIFFRES

54 %
Des entreprises ont augmenté la part de la rémunération variable dans le salaire total de leurs salariés en 2023.

44 %
Des entreprises ont diminué la part de la rémunération variable dans le salaire total de leurs salariés en 2023.