

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 privilégier des indicateurs plus qualitatifs et à long terme, plutôt que des indicateurs purement quantitatifs et à court terme. L'objectif est de maintenir la motivation des salariés tout en tenant compte de leur bien-être financier dans un contexte d'inflation élevée.

La rémunération variable est devenue un élément clé de la politique salariale des entreprises. Elle permet de lier le revenu du salarié à sa performance individuelle ou collective. Cependant, l'inflation a remis en question l'efficacité de ce mécanisme. Les objectifs de performance doivent être révisés pour refléter les nouvelles conditions économiques. Les entreprises doivent également évaluer l'impact de l'inflation sur le coût de la rémunération variable et ajuster leurs budgets en conséquence. Une approche plus équilibrée, combinant des objectifs à court et à long terme, est recommandée pour maintenir la motivation des salariés tout en assurant la pérennité de l'entreprise.

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

La conjoncture économique a incité les employeurs à repenser la structure des revenus de leurs salariés. L'inflation a modifié le rôle et les objectifs de la rémunération variable. Les entreprises 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 privilégier des indicateurs plus qualitatifs et à long terme, plutôt que des indicateurs purement quantitatifs et à court terme. L'objectif est de maintenir la motivation des salariés tout en tenant compte de leur bien-être financier dans un contexte d'inflation élevée.

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.