

Directive sur le système salarial relative au Règlement du personnel – Chapitre 7

Actualisée le 27.10.2020
Valable à partir du 01.01.2021

1. Champ d'application

Cette directive règle la gestion du système salarial et se réfère directement au chapitre 7 «Salaire et assurances sociales » du Règlement du personnel de BMS Building Materials Suisse. La directive concerne tous les collaborateurs au bénéfice d'un contrat de durée indéterminée ou de durée déterminée de plus de 3 mois.

Le système de rémunération variable est réglementé dans une directive distincte sur la rémunération variable.

La directive sur le système salarial peut être modifiée par le Groupe sans qu'il soit nécessaire de modifier les contrats de travail individuels, à condition que le montant du salaire ne soit pas modifié.

2. Composants de salaire

2.1. Salaire de base

Le salaire de base désigne le salaire brut annuel garanti. Le montant du salaire de base est fixé dans le contrat de travail individuel.

2.2. Part variable

Il s'agit d'un élément de salaire payé en une fois pour l'année entière en fonction de l'atteinte des objectifs fixés. Cette part variable ne peut être considérée ni comme participation aux résultats (CO 332a) ni comme provision ou commission (CO 322b).

Le montant de la part variable est défini à l'engagement dans le contrat de travail individuel en ce sens qu'il représente la valeur de référence de la part variable si les objectifs sont atteints à 100 %. La rémunération variable effective qui en résulte n'est pas garantie et peut être comprise entre 0 % et 200 % de cette valeur de référence spécifiée dans le contrat de travail individuel.

2.3. Salaire cible

Le salaire cible correspond au salaire annuel budgété si les objectifs sont atteints à 100 %. Il est composé du salaire de base et de la part variable de 100 %. Le salaire cible est notamment utilisé comme salaire de référence pour l'établissement des budgets, la détermination du salaire de référence et comme salaire de référence pour la LPP.

Si l'employé ne dispose pas de part variable, le salaire cible correspond au salaire annuel brut.

2.4. Salaire maximum

Le salaire maximum est composé du salaire de base et de la part variable de 200 %. Si l'employé ne dispose pas de part variable, le salaire maximum correspond au salaire annuel brut.

2.5. Salaire assuré LPP

Le salaire de référence LPP correspond au salaire de base auquel s'ajoute 100 % de la part variable, respectivement au salaire cible. Le montant dépassant le salaire cible n'est pas assuré LPP. Un montant de coordination est déduit du salaire de référence LPP selon le Règlement de la caisse de pension.

2.6. Salaire effectif – Salaire AVS

Le salaire effectif correspond au salaire annuel réellement payé selon le certificat de salaire. Il comprend le salaire de base, la part variable et toutes les autres primes et rémunérations soumises à l'AVS.

Il est à noter que pour les bénéficiaires d'un véhicule de fonction, la quote-part financière "voiture de société" est ajoutée au salaire AVS. Toutefois, comme cette part n'est pas une composante du salaire, elle n'est pas prise en compte dans le calcul du salaire LPP.

3. Rémunération

3.1. Base de la rémunération

Des descriptions de fonctions standardisées sont établies pour toutes les fonctions du Groupe et ces fonctions sont évaluées de manière uniforme selon la méthode Korn Ferry Hay. Une égalité entre les différentes fonctions ayant la même influence sur le succès de l'entreprise et l'équité interne sont ainsi garanties et constituent la base de la rémunération.

Les fonctions sont classées dans une grille de fonction comprenant les catégories suivantes : (Annexe 1):

- Employee (Collaborateurs)
- Coordinator/Specialist (Coordinateur/spécialiste)
- Manager
- Director
- Vice President
- Senior Vice President

Les références salariales internes sont déterminées par les fonctions évaluées de manière égale selon Korn Ferry Hay, sur la base des données du marché et des conditions internes. Ces valeurs de référence sont périodiquement révisées.

3.2. Détermination de la rémunération

Le salaire de base et une éventuelle part variable sont définis en tenant compte des critères suivants :

- Positionnement de la fonction par rapport à la valeur de référence interne du salaire
- Performance
- Compétences/Expérience/Potentiel
- Conditions internes
- Région géographique
- Marché

3.3. Adaptation du salaire

Il n'y a pas de droit formel ou implicite à une adaptation annuelle des salaires.

Une adaptation des salaires peut concerner le salaire de base ou la part variable du salaire ou être répartie entre les deux composantes du salaire.