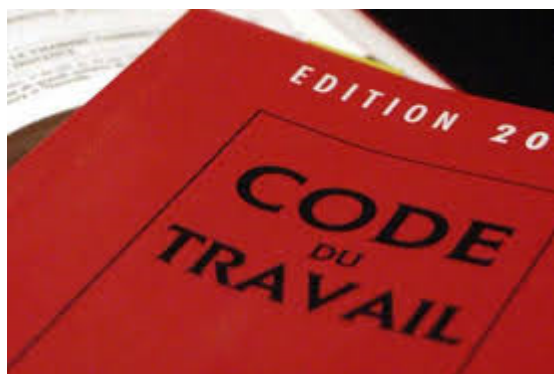


La variation de salaire selon les objectifs: foire aux questions.



De nombreux salariés (dont vous faites peut-être partie) ont signé un contrat de travail prévoyant une rémunération fixe et une rémunération variable en fonction des résultats obtenus au sein de l'entreprise ou de leur service.

Très souvent, nous rencontrons au sein de nos cabinets, des salariés très déstabilisés par ces clauses de rémunération variables: ils sont déstabilisés car rien n'est clair, leur employeur ne leur donne pas des objectifs ou les fixe unilatéralement... Aussi, quelle est la réglementation qui s'applique, qu'est-ce que l'employeur doit faire ou ne pas faire, que peut réclamer le salarié.

Petite foire aux questions les plus fréquemment posées.

Mon employeur a-t-il le droit de mettre sur mon contrat de travail que mon salaire sera composé d'un fixe et d'un variable déterminé selon des objectifs à réaliser ?

Oui, il est possible de « panacher » ainsi la rémunération mais attention, votre employeur devra impérativement vous payer conformément au minimum conventionnel. Le non-respect de la rémunération conventionnelle peut-être sanctionnée par le Conseil de Prud'hommes mais c'est aussi une infraction

sanctionnée pénalement.

Mon employeur peut-il définir unilatéralement les objectifs à atteindre sans me consulter?

Oui et non, votre employeur peut fixer unilatéralement les objectifs à atteindre mais attention la rémunération variable fondée sur les objectifs doit être fondée sur des éléments objectifs indépendants de la volonté de l'employeur, l'employeur ne doit pas faire peser le risque d'entreprise sur le salarié et cette rémunération variable ne doit pas avoir pour effet de réduire les salaires minimums légaux et conventionnels.

En outre, lorsque la part variable de votre salaire dépend de la réalisation d'objectifs fixés unilatéralement par l'employeur, cette part doit vous être intégralement versée si votre employeur n'a ni précisé les objectifs à réaliser, ni fixé les conditions de calculs vérifiables de cette rémunération et si votre contrat de travail ne mentionne aucune période de référence.

Si mon employeur peut fixer unilatéralement mes objectifs au départ, peut-il les modifier sans mon accord par la suite ?

Encore une fois oui et non: votre employeur pourra dans le cadre de son pouvoir de direction modifier vos objectifs. Cependant, il faudra que vos nouveaux objectifs soient réalisables et l'employeur devra les avoir porter à votre connaissance.

J'ai une rémunération variable mais mon employeur ne m'a jamais fixé d'objectifs et je ne sais pas de quelle manière elle est fixée, que faire, puis-je demander le paiement de rappels de salaires sur des objectifs alors que ces derniers n'ont pas été fixés ?

Votre problème est délicat. En effet, votre employeur vous règle une part variable de votre salaire sans pour autant vous

expliquer comment cette part variable est calculée et sans vous avoir informé de la fixation d'objectifs, il apparaît que ce comportement est déloyal. En outre, il sera compliqué de solliciter de votre employeur des rappels de salaires sur des objectifs que votre employeur n'a pas fixé unilatéralement ou des objectifs dont il ne vous a pas informé. A mon sens, il serait possible pour vous de solliciter de votre employeur le paiement de dommages et intérêts pour le préjudice subi du fait du comportement déloyal de votre employeur mais aussi du fait de la perte de rémunération pour défaut de fixation d'objectifs... Dans un premier temps, je vous conseille de demander des explications oralement à votre employeur sur l'absence de fixation d'objectifs sur une rémunération variable !

Mon employeur peut-il prévoir dans mon contrat de travail que dans l'hypothèse où je n'atteint pas mes objectifs, je suis licencié ?

Non, les clauses couperets sont interdites !

Mon employeur peut-il me licencier car je n'ai pas atteint mes objectifs ?

Oui, il a le droit, ce sera un licenciement pour insuffisance de résultat, votre employeur devra démontrer que vous n'avez pas atteint vos objectifs et ce sera au Conseil de Prud'hommes (si vous engagez une procédure) de déterminer si ce licenciement est fondé sur une cause réelle et sérieuse. Si vous êtes licencié alors que vous étiez proche de l'objectif à réaliser, le Conseil de Prud'hommes pourra considérer que votre licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse et vous indemniser en vous accordant des dommages et intérêts.

Que me conseillez-vous pour « prévenir » un licenciement ou pour mieux me défendre, en bref pour me constituer des preuves ?

Si vous sentez que le vent tourne pour vous et que votre

employeur envisage des réductions de personnel... Ce dernier souhaitera peut-être se séparer de certains cadres en arguant du fait que les objectifs n'ont pas été atteints. L'employeur mettra en place des résultats peu atteignables, il faudra alors lui écrire, contester les objectifs fixés pour pouvoir produire la preuve de cette contestation en justice si nécessaire, cela pèsera dans votre dossier d'avoir émis une ou plusieurs réclamations sur les objectifs qui vous ont été demandés et qui ne pouvaient pas être atteints. Le mieux si les relations se dégradent, c'est d'écrire par lettre recommandée avec avis de réception, vous pouvez aussi utiliser le mail mais la preuve de la réception est plus contestable.