

VOTRE CLAUSE DE RÉMUNÉRATION VARIABLE EST-ELLE VALABLE ?

Ces vingt dernières années, l'évolution de l'économie contemporaine a engendré un véritable phénomène d'individualisation des relations de travail, bouleversant inexorablement les habitudes salariales. Ainsi, à côté de la rémunération fixe du salarié se sont multipliées les clauses dites de variabilité de la rémunération. Reste à connaître leurs limites...

Le contrat de travail peut prévoir une structure de la rémunération qui se compose de deux parties, à savoir une partie dite « fixe » (salaire de base) et une partie dite « variable » (mode privilégié de rémunération des commerciaux). C'est la clause du contrat de travail qui prévoit la variabilité de la rémunération du salarié.

Conditions de validité des clauses contractuelles de variation de salaire

La jurisprudence, Cass. Soc., 2 juillet 2002, n°01-43.090, a précisé que pour être valable, la clause de variation du salaire doit respecter trois conditions :

- Elle doit être fondée sur des éléments objectifs indépendants de la volonté de l'employeur. Raison pour laquelle la clause est illicite quand elle réserve le droit de modifier à tout moment le taux et les modalités des commissions dues au salarié ou encore quand elle permet à un employeur de modifier la partie variable du

salaire en fonction de l'évolution du marché, sans autres précisions (Cass. soc., 8 mars 2012, n°10-18.004). L'exigence d'objectivité s'oppose à la fixation de critères trop généraux et qui repose sur des éléments difficilement vérifiables.

- Elle ne doit pas faire peser le risque d'entreprise sur le salarié. Par exemple, il est impossible de prévoir contractuellement que le montant du salaire sera amputé de certains coûts incombant normalement à l'employeur.

- Elle n'a pas pour effet de réduire la rémunération au-dessous des minima légaux et conventionnels. De plus, elle ne doit pas permettre de manière indirecte à l'employeur d'infliger une amende ou une sanction pécuniaire prohibée au

salarié et ne doit pas non plus pousser le salarié à un comportement dangereux pour sa sécurité.

Quelle que soit la forme de rémunération variable, l'employeur est tenu à une obligation de transparence qui le contraint à communiquer au salarié les éléments servant de base au calcul de son salaire. Celui-ci ne peut se retrancher derrière le caractère confidentiel de certaines données. Pour information, si l'employeur ne précise pas les objectifs à réaliser par le salarié, ce dernier pourra obtenir en cas de contentieux, le versement intégral de la part variable de la rémunération concernée.

Commissions, salaire variable en fonction du chiffre d'affaires, bonus, primes d'objectifs...

Sous la forme de commissions, la clause de rémunération variable représente un pourcentage des commandes fermes passées par le salarié et est assimilée à un salaire.

Quand la rémunération variable est alignée sur le chiffre d'affaires, cette forme de rémunération est calculée en pourcentage du chiffre d'affaires et peut être appliquée, soit pour la totalité d'un salaire, soit en complément d'un fixe.

Dans le cadre du bonus-primes d'objectifs, il s'agit de rémunérations variables fondées sur une performance, par rapport à un objectif défini à l'avance. (ex. : augmentation du nombre des ventes, augmentation du nombre des clients.

Cependant, il faut savoir que cette forme de rémunération présente des difficultés, car si en théorie, les objectifs fixés doivent correspondre à des normes sérieuses et raisonnables, en pratique nombreux sont les employeurs qui fixent des objectifs irréalistes et déraisonnables.

JE MAINTIENS, TU VARIES, IL VARIE, NOUS MAINTENONS, VOUS VARIEZ, ILS VARIENT, C'EST FACILE NON ?



Jr Casas