

Fixation des Objectifs et Primes ... allons à l'essentiel

La Loi et la jurisprudence :

Le Code civil indique :

- Art. 1103. - Les contrats légalement formés tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faits.
- Art. 1193. - Les contrats ne peuvent être modifiés ou révoqués que du consentement mutuel des parties, ou pour les causes que la loi autorise.
- Art. 1104. - Les contrats doivent être négociés, formés et exécutés de bonne foi. Cette disposition est d'ordre public.

Ainsi la fixation des objectifs et des salaires variables ou primes sur objectifs doivent respecter ces règles.

Ainsi, la Cour de cassation a précisé à plusieurs reprises que le défaut de fixation des objectifs constituait un manquement justifiant la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur.

Le principe d'une rémunération variable est, le plus souvent, prévu par le contrat de travail mais peut également être mis en place sur le fondement d'un accord collectif d'entreprise, d'un usage ou d'un engagement unilatéral de l'employeur. Récemment, la Cour de cassation a décidé qu'une clause contractuelle de variabilité de la rémunération ne peut être fondée que sur des éléments objectifs indépendants de la volonté de l'employeur. Cette appréciation doit être faite in concreto.

Si un employeur souhaite modifier la rémunération d'un salarié, fondée uniquement sur le versement d'un salaire fixe en y substituant ou y ajoutant une part de rémunération variable, il y a là modification du contrat de travail, laquelle suppose l'accord préalable et exprès du salarié et la signature corrélative d'un avenant au contrat de travail.

Lors de la détermination de la proportion de la part variable de la rémunération, l'employeur devra prendre en compte le nécessaire respect des minimas légaux et conventionnels.

La rémunération variable repose essentiellement sur l'atteinte d'objectifs définis de manière quantitative, qualitative ou mixte.

Ces objectifs peuvent être définis unilatéralement par l'employeur à condition de respecter les règles du Code Civil ci-dessus et de la jurisprudence abondante (objectifs fixés a priori c.à.d. en début d'année et non tardivement ou a posteriori, objectifs réalistes avec les moyens pour les atteindre et sans transposer le risque du marché au salarié) ou déterminés par accord avec le salarié :

- les objectifs doivent être réalistes et réalisables, fondés sur des éléments objectifs indépendants de la volonté de l'employeur. Dans le cadre de la détermination des objectifs, l'employeur doit prendre en compte la durée du travail du salarié, l'environnement économique dans lequel il évolue, etc.
- les éléments déterminant la rémunération variable doivent être vérifiables par les salariés.
- les objectifs devront être établis et communiqués au salarié en français au risque d'être déclarés inopposables au salarié, et ce même si celui-ci est totalement bilingue.

L'employeur se doit de déterminer les objectifs conditionnant le versement d'une part variable au début de la période de référence d'appréciation de l'atteinte des dits objectifs. A défaut, il ne pourra pas opposer au salarié la non-atteinte de ces objectifs, le salarié n'en ayant pas connaissance.

En l'absence de fixation ou en cas de fixation tardive des objectifs, un salarié peut saisir le juge afin de demander la fixation des objectifs. Ceux-ci seraient alors déterminés en fonction des éléments retenus les années précédentes.

En cas de négociation des objectifs, l'initiative de l'ouverture des négociations appartient à l'employeur,

lequel ne pourra invoquer l'absence de demande du salarié pour justifier de l'absence de fixation des objectifs.

A défaut pour l'employeur de fixer les objectifs, le salarié pourra néanmoins demander en justice le versement de la part variable de sa rémunération. A cet égard, les juges détermineront le montant de la part variable au regard du montant versé les années précédentes ou, à défaut de référence, au montant maximal prévu au titre de la rémunération variable.

Certains salariés pourront préférer se placer sur le terrain de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur que ce soit dans le cadre d'une prise d'acte ou d'une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail. A cet égard, la Cour de cassation a pu avoir une approche assez stricte de la question pour l'employeur et estimait que le seul fait que ce dernier n'ait pas fixé les objectifs justifiait la rupture du contrat de travail à ses torts exclusifs.

Quelques Jurisprudences :

1. En l'absence de fixation de la prime d'objectif, les Juges condamnent l'employeur à la prime d'objectif maximale (Cass. Soc. 26 avril 2017 n°15-26817)
2. En l'absence de fixation d'objectif au salarié, les Juges doivent fixer la prime due au salarié (Cass. Soc. 27 avril 2017 n°15-21992)
3. La prime d'objectif doit d'abord être fixée par les juges selon les clauses contractuelles (Cass. Soc. 31 mai 2017 n°15-27790)
4. L'employeur doit justifier au salarié des éléments lui permettant de vérifier le calcul de sa prime d'objectif (Cass. Soc. 31 mai 2017 n°16-12427)
5. Le versement de la prime d'objectif au salarié dispensé d'activité (Cass. Soc. 26 avril 2017 n°16-10254)

La situation à SOPRA STERIA :

Plusieurs centaines de salariés ont des salaires variables ou des primes sur objectifs avec des problèmes récurrents dans l'entreprise pour lesquelles le syndicat AVENIT a déjà sollicité la direction tant en réunion de CE, de DP et même de CHSCT en fonction des conséquences constatées sur les conditions de travail et le stress.

Les situations de divergence dans l'appréciation de l'application des règles de droit ont donné lieu à maintes reprises à une décision judiciaire en faveur des salariés de l'entreprise assistés par le syndicat AVENIR (plusieurs dizaines de jugements et d'arrêts).



Ce sujet des salaires variables et des primes sur objectifs fait de droit partie de la négociation annuelle et de l'information consultation obligatoire du CE dans le cadre de ses attributions.

A ce jour, la direction n'a pas respecté son obligation légale d'inclure les salaires variables et primes sur objectifs dans les négociations annuelles malgré les multiples sollicitations du syndicat AVENIR.

Enfin les règles, procédures et documents types concernant les salaires variables et primes sur objectifs doivent être consultables par les délégués du personnel mais la direction refuse fermement.

La direction fixe très tardivement les objectifs, parfois en mai, juin voir juillet ou même septembre alors que les objectifs ne peuvent être rétroactifs !

Le retard fautif de l'employeur à fixer les objectifs des salariés en début d'exercice pour beaucoup de nos collègues implique des droits aux primes aux objectifs maximales selon la jurisprudence ci-dessus. De même, l'absence d'information des délégués du personnel des règles, procédures et documents types pour leur permettre d'assister les salariés actuellement lésés démontre la volonté manifeste de léser les salariés en dehors de toute règle de droit.

Connaître vos droits et les Actions proposées pour les obtenir :

Le syndicat AVENIR agit depuis 2006 en justice pour obtenir la régularisation de vos droits sur le sujet.

Beaucoup de dossiers ont été traités à l'amiable et plusieurs dizaines par décision judiciaire.

La Cour de Cassation a condamné l'entreprise à payer 2500 Euros au salarié qui l'a saisi en soulignant que l'entreprise a l'obligation de fixer des objectifs réalistes (15 février 2012 N° de pourvoi: 09-72283). Cette jurisprudence permet aux salariés de STE RIA de demander réparation notamment concernant toute perte de salaire en rapport avec un objectif irréaliste.



La part variable du salaire n'est pas un intéressement au résultat, c'est un vrai salaire qui doit correspondre au travail personnel effectué. Comme tout salaire, il ne peut être, de façon arbitraire, ni ponctionné ni soumis à des retenues.

L'entreprise a été condamnée pour des objectifs jugés irréalistes. Les objectifs doivent être fixés a priori (en début d'année) et les règles négociées réellement lors des Négociations Annuelles Obligatoires ainsi que soumis au vote du Comité d'Entreprise par Information Consultation régulière.

L'entreprise a été condamnée à payer des congés payés afférents aux primes sur objectif et la Cour de Cassation l'a confirmé lorsque le salaire variable du commercial est assis sur les résultats produits par le travail de l'intéressé (Cass Soc. 25 janvier 2011 N° de pourvoi : 09-41072)

[Contactez AVENIR](http://avenir-soprasteria.com) pour tout complément d'information.

De : RAAD Joseph

Envoyé : mardi 16 avril 2019 12:39

À : TARLIER Jean-Charles <jean-charles.tarlier@soprasteria.com>; GRIGNON BOULON Helene <helene.grignon@soprasteria.com>; TULARD Pierre Henri (pierre.tulard@soprasteria.com) <pierre.tulard@soprasteria.com>

Cc : XX; 'OUNISSI Farid (UT092) <farid.ounissi@direccte.gouv.fr> (farid.ounissi@direccte.gouv.fr)' <farid.ounissi@direccte.gouv.fr>; POMMIER Michel (UD075 <michel.pommier@direccte.gouv.fr>

Objet : RE: Mise en demeure suite à rétention de salaire variable

Importance : Haute

Madame la DRH, Monsieur le Directeur Juridique, Monsieur le Directeur,

M. XX a sollicité la direction à juste titre.

Plusieurs centaines de salariés ont des salaires variables ou des primes sur objectifs avec des problèmes récurrents dans l'entreprise pour lesquelles j'ai déjà sollicité la direction. Les situations de divergence dans l'appréciation de l'application des règles de droit ont donné lieu à maintes reprises à une décision judiciaire en faveur des salariés.

Ce sujet des salaires variables et des primes sur objectifs fait partie de la négociation annuelle et de l'information consultation obligatoire du CE dans le cadre de ses attributions. A ce jour, la direction n'a pas respecté son obligation légale d'inclure les salaires variables et primes sur objectifs dans les négociations annuelles malgré les multiples sollicitations.

Enfin les règles, procédures et documents types concernant les salaires variables et primes sur objectifs doivent être consultables par les délégués du personnel.

Par la présente, j'attire votre attention sur le retard fautif de l'employeur à fixer les objectifs des salariés en début d'exercice pour beaucoup de nos collègues mais aussi l'absence d'information des délégués du personnel des règles, procédures et documents types pour nous permettre d'assister les salariés actuellement lésés.

Vous voudrez bien nous indiquer comment consulter ces règles, procédures et documents types dans les prochains jours SVP.

Salutations distinguées,

Joseph RAAD

Délégué du Personnel

De : XX

Envoyé : lundi 25 mars 2019 09:58

À : TARLIER Jean-Charles <jean-charles.tarlier@soprasteria.com>

Cc : RAAD Joseph <joseph.raad@soprasteria.com>

Objet : Mise en demeure suite à rétention de salaire variable

Monsieur le Directeur,

Je vous informe que le 23/03/2019 je vous ai envoyé par courrier recommandé avec A/R la lettre de mise en demeure ci-jointe relative à la part variable de mon salaire.

Cordialement,

XX
Consultant XX
Conseil Ile de France XXX

sopra  steria

Sopra Steria Infrastructure & Security Services
11 avenue du Maréchal Juin
92366 Meudon-La-Forêt Cedex - France
XX
www.soprasteria.com

Le contenu de cet e-mail est susceptible d'être confidentiel, soumis au secret professionnel ou protégé par la loi. L'utilisation, la copie et la divulgation non autorisées d'une partie ou de l'intégralité de ce message sont susceptibles d'être illégales. Si vous avez reçu ce message par erreur, supprimez-le après avoir averti l'expéditeur. Les pièces jointes du présent e-mail ont fait l'objet d'un contrôle antivirus. Néanmoins, nous déclinons toute responsabilité concernant les dommages causés par d'éventuels virus.
Pensez à l'environnement avant d'imprimer.