# La rémunération variable des salariés

Jean-Baptiste Courteault

# INTRODUCTION

La maîtrise de la rémunération variable des salariés constitue un élément majeur de la réussite d'une entreprise dans le cadre d'une politique de rémunération des salariés,

- Motivation des salariés et plus particulièrement des opérationnels et des commerciaux
- Fidélisation des salariés
- Analyse des coûts pour une entreprise
  - » assujettissement à cotisations,
  - » caractère ou non récurrent de la rémunération variable.

# Les principes fondamentaux applicables

- Immutabilité des conventions
- égalité des salariés à travail égal salaire égal
- absence de discrimination (hommes/femmes, origine, …)

# Les sources de la rémunération variable

- les accords collectifs
- le contrat de travail
- l'engagement unilatéral de l'employeur
- l'usage,
  - » critères de l'usage
  - » constance, généralité et fixité
- la gratification bénévole non contractuelle et non récurrente

# Conséquence du choix de l'employeur (1)

- caractère immuable des dispositions contractuelles ou conventionnelles
  - » nécessité d'un accord du salarié sur une modification du contrat de travail,
- dénonciation de l'accord collectif et négociation d'un nouvel accord
- dénonciation par l'employeur d'un engagement unilatéral

# Conséquences du choix de l'employeur (2)

- possibilité et modalité de dénonciation d'un usage,
  - » préavis,
  - » lettre adressée à chaque salarié concerné…

- nécessité de définir précisément les conditions et les modalités d'attribution d'une rémunération variable :
  - » source de contentieux,
  - » possibilité pour le juge de suppléer la carence des parties en recherchant leur commune intention,
  - » possibilité pour le juge de vérifier le respect de la règle d'égalité des salariés et de la non discrimination,

# Conséquences du choix de l'employeur (3)

- méfiance du juge à l'égard des gratifications bénévoles pour lesquelles le salarié ne peut pas prétendre à un droit acquis et récurrent.

# Différents types de rémunération variable (1)

- intéressement ou prime à l'acte

- pourcentage sur le chiffre d'affaires, sur le chiffre d'affaires net, sur le bénéfice réalisé

  - » nécessité de définitions précises
  - » nécessité de définir les conditions d'exigibilité

(à la date du paiement de la facture ou de la passation de la commande, …)

  - » nécessité de définir des objectifs clairs et réalisables
  - » problème de l'objectif réalisable
  - » définir le mode de calcul précis

# Différents types de rémunération variable (2)

- prime ou bonus accordé à une catégorie de salariés de façon récurrente sans que le mode de calcul ne soit précisé
- prime aléatoire sans fixation d'un mode de calcul précis

# La rémunération variable du salarié

242, rue de Rivoli

75001 Paris

Tél : 01 53 92 03 03

Fax : 01 45 24 29 77

courteault-avocat@wanadoo.fr

Jean-Baptiste Courteault