

Source :
La Tribune
décembre 2008

Rémunération pour adultes

LÉGISLATION DU TRAVAIL



HUBERT FLICHY
Avocat à la
Cour, spécialiste
du droit social
chez Flichy
& Associés.

Les salariés payés à la performance doivent-ils négocier leurs objectifs tous les ans ?

Un cadre, directeur commercial dans une société de télésurveillance, a été embauché en 1988 avec un salaire fixe. Neuf ans plus tard, il accepte qu'une partie de sa rémunération varie selon ses performances. Il signe alors un avenant à son contrat de travail prévoyant que ses objectifs seront déterminés annuellement d'un commun accord avec son employeur. Mais ce dernier n'engage aucune négociation, ni ne lui octroie le moindre bonus. Cette curieuse situation perdure jusqu'à ce que notre homme soit renvoyé pour faute en 1999. Il saisit alors les tribunaux pour obtenir réparation du préjudice causé par ce licenciement et réclame le paiement de ses primes non versées. Bien lui en prend. Les juges de la cour d'appel, puis ceux de la Cour de cassation, abondent dans son sens (1).

L'avis de l'avocat

Voilà un arrêt qui intéressera tous les salariés cadres ou non, et ils sont de plus en plus nombreux, dont une partie de la rémunération dépend de leurs performances. Cette pratique est admise par les tribunaux. Seulement toute la question est de savoir comment les objectifs de chacun doivent être établis. Dans ce domaine, les pratiques diffèrent selon les entreprises. Certaines les déterminent sans la moindre discussion avec les intéressés. Cette fixation unilatérale est tolérée, tant que les résultats à atteindre sont raisonnables (2). A défaut, lors d'un contentieux, les juges

pourraient accorder au salarié plaignant le paiement de sa rémunération variable, même s'il n'a pas pu réaliser ce qui lui était demandé. D'autres employeurs, heureusement, optent pour une méthode plus transparente et prévoient dans les contrats des personnes concernées que leurs objectifs et les montants de leurs primes fassent l'objet chaque année d'une négociation préalable. Si l'employeur oublie cette discussion, le salarié est-il purement et simplement privé de sa rémunération variable ? On pressent bien qu'une réponse négative s'impose. Mais aucune décision juridique n'avait été clairement apportée jusqu'à aujourd'hui. C'est chose faite avec cet arrêt : si les négociations imposées par le contrat de travail n'ont pas lieu, le salarié peut prétendre au versement de son bonus. Et ce même si le manager est de bonne foi et n'a pas fait de réunion faute de temps, par exemple. Quant au montant de la prime, il sera décidé par les tribunaux, qui se baseront sur les résultats obtenus par le salarié au cours des années précédentes ou sur les montants versés à ses collègues. A noter que celui-ci n'a pas besoin d'apporter de preuve sur ses performances pour espérer toucher quelque chose. Dans ce contexte, la prudence s'impose donc à tous : aux employés d'abord, qui vérifieront si leur contrat de travail prévoit bien une négociation annuelle sur leur rémunération et sinon la demanderont. Aux entreprises ensuite, qui n'oublieront pas d'organiser les entretiens comme convenu et conserveront aussi la preuve de leur tenue ! ♦

(1) Cass. soc., 4 juillet 2007, n° 05-42.616.
(2) Cass. soc., 22 mai 2001, n° 99-41.838.