

Avenir sopra-steria

100% Salariés, Indépendants et Engagés

Non au Hold-Up sur les salaires variables !

Recevez notre newsletter par un simple CLIC ICI

La direction abuse de son pouvoir :

- par la fixation tardive des objectifs,
- par le conditionnement du paiement des salaires variables contractuels ou des primes sur objectifs à un seuil de résultat de l'entreprise,
- par l'absence de négociation sur les modalités de fixation des objectifs, sur le calcul contrôlé des salaires variables et sur les critères objectifs et mesurables d'appréciation de l'atteinte des objectifs et des augmentations de salaire ...

Sans négociation et sans bienveillance, la situation va s'envenimer entre les salariés concernés et la direction. Il y aura démultiplication des litiges et des procédures.

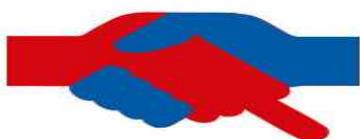
En effet, la direction doit légalement négocier avec les syndicats lors des négociations annuelles obligatoires tout ce qui concerne les salaires variables et les primes sur objectifs. Ensuite le CSE (représentants élus par les salariés) doit être informé et consulté concernant ce sujet fondamental ainsi que sur les critères objectifs et mesurables appliqués aux salariés.

La direction agit comme si elle avait un pouvoir souverain sur les salaires variables et les traite comme des incentives ou des primes exceptionnelles alors qu'ils ont une nature contractuelle. Ainsi la direction se permet de fixer les objectifs en juillet au lieu de janvier, de les baser sur des critères inadaptés pour certains salariés mais aussi de les conditionner à un seuil de rentabilité de l'entreprise alors que ceci n'est pas prévu contractuellement.

Contrairement au discours hautain de la direction, ce fonctionnement est illégal et a déjà donné lieu à de multiples condamnations et à des jurisprudences fermes :

1/ l'employeur ne peut modifier les objectifs d'un salarié qu'à deux conditions cumulées, rappelées dans un arrêt du 28 septembre 2022 (n°20-22.885) :

- Les objectifs fixés doivent être réalisables ;
- Les objectifs sont fixés en début d'exercice.



Exécution déloyale du contrat

Mauvaise foi de l'employeur

Droits et devoirs

Obligation de sécurité

Pour Y Voir Vraiment + Clair !

Non au Hold-Up sur les salaires variables !

Recevez notre newsletter par un simple CLIC ICI

2/ L'employeur doit apporter des éléments permettant de calculer le montant de la rémunération variable due.

Dans deux arrêts des 16 février 2022 (n°20-17.863) et 29 juin 2022 (n°20-19.711), la Cour de cassation a rappelé qu'en cas de litige sur la rémunération variable d'un salarié, il appartient à l'employeur de :

- « *communiquer les éléments nécessaires au calcul de la part de rémunération variable d'un salarié* »
- et de « *justifier des éléments permettant de déterminer la base de calcul et la rémunération variable pour les périodes en litige* ».

L'employeur qui prétend effectuer le paiement régulier de la rémunération variable du salarié doit rapporter la preuve que son obligation est éteinte (achevée, honorée). L'employeur doit impérativement mettre le salarié en capacité de vérifier le calcul de sa prime sur objectifs et ce, dès le début de l'exercice (Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 27 septembre 2023, 22-13.083).

3/ Le salarié a droit au paiement de sa rémunération variable, au prorata temporis de son temps de présence, en cas de départ en cours d'année.

Pour la Cour de cassation :

« une prime constitue la partie variable de la rémunération versée au salarié en contrepartie de son activité, elle s'acquiert au prorata du temps de présence du salarié dans l'entreprise au cours de l'exercice » (Cass.soc., 9 février 2022, n°20-12.611.).



4/ Les conséquences d'objectifs irréalistes ou de l'absence de fixation des objectifs :

Pour la Cour de Cassation, si les objectifs définis sont irréalistes et privent le salarié de rémunération variable, ou s'ils ne sont même pas fixés, l'employeur commet une faute pouvant justifier une prise d'acte de la rupture du contrat de travail (Cass. Soc. 15 décembre 2021, n°19-20978).

Selon l'arrêt du 7 juin 2023 (n° 21-23232), la Cour de cassation rappelle que, lorsque la rémunération variable dépend d'objectifs définis unilatéralement par l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction, à défaut de fixation des dits objectifs, la rémunération variable doit être payée intégralement.

Avenir sopra-steria

100% Salariés, Indépendants et Engagés

Non au Hold-Up sur les salaires variables !

Recevez notre newsletter par un simple CLIC ICI

5/ Quelles conséquences en cas de détermination tardive des objectifs à SOPRA STERIA ?

La jurisprudence est très stricte. Dans son arrêt du 25 novembre 2020 (Cass. soc. 25 nov. 2020, n° 19-17.246), la Cour de Cassation confirme que les objectifs sont inopposables au salarié dans ce cas. Il ne pourra donc pas lui être reproché de ne pas les avoir atteints.

Elle confirme également que le salarié peut prétendre au versement de sa rémunération variable. En effet, il était admis que, dans l'hypothèse où la clause d'objectif était inopposable au salarié, il appartenait aux juges de déterminer le montant de la rémunération qui revenait au salarié en fonction des critères visés au contrat et, à défaut, des données de la cause (Cass. soc. 27 avril 2017, 15-21.992). Dans l'affaire qui a donné lieu à l'arrêt rendu le 25 novembre 2020, la Cour de Cassation considère, qu'en pareille circonstance, le salarié peut prétendre à la part variable de sa rémunération à hauteur du bonus cible maximum.

En l'espèce, le bonus cible maximum correspondait à un taux d'atteinte des objectifs de 200%. La Haute Juridiction considère donc que le salarié ne peut pas uniquement prétendre à la rémunération correspondant à l'atteinte de 100% de ses objectifs mais bien à celle fixée en cas de dépassement de l'objectif cible. C'est donc la totalité du potentiel de cette rémunération variable qui est due, en application du taux maximum d'atteinte des objectifs.

Contactez nous pour vos droits

info@avenir-soprasteria.com

06.06.40.48.82



Ainsi la direction commet une double faute lorsqu'elle répond, après avis du service juridique de l'entreprise, à une réclamation d'un RP AVENIR concernant la remise tardive des objectifs :

Réponse de la direction au RP : Lors de la remise des lettres d'objectifs, généralement le collaborateur ne découvre pas ses objectifs ; en effet, les objectifs sont connus au travers des V3 et Kick off notamment. Par ailleurs, des objectifs ont pu être fixés avant la lettre d'objectifs dans le cadre des entretiens avec le manager.

Pour toutes questions relatives à ses objectifs le collaborateur doit se rapprocher de son manager.

Avenir sopra-steria

100% Salariés, Indépendants et Engagés

Non au Hold-Up sur les salaires variables !

Recevez notre newsletter par un simple CLIC ICI

6/ Les négociations annuelles obligatoires concernent les salaires variables également. La négociation doit aussi porter sur la rémunération variable des commerciaux (Cass. soc., 28 nov. 2000, n° 98-19.594, n° 4830 FS - P + B) et des autres salariés ayant un salaire variable.

Il est d'ordre public que la négociation sur la rémunération porte, notamment, sur les salaires effectifs. Cette négociation peut (et dans certains cas, doit) s'accompagner d'un volet relatif aux écarts de rémunération et de différence de carrière entre les femmes et les hommes (v. n° 24). C. trav., art. L. 2242-1, L. 2242-11 et L. 2242-15

Selon l'administration, les salaires effectifs correspondent aux salaires bruts, par catégorie professionnelle, incluant les primes et les avantages en nature lorsque ceux-ci résultent de l'application d'une convention ou d'un accord, par opposition aux décisions individuelles en matière de rémunération.

Il s'agit donc des salaires catégoriels et non des salaires individuels.

La négociation sur les salaires effectifs doit concerner la situation de l'ensemble des salariés. Un employeur ne peut pas refuser d'y inclure les modifications qu'il souhaite apporter au calcul du salaire d'une catégorie du personnel. Cass. crim., 28 mars 1995, n° 92-80.694

La direction a refusé de fournir les données sur les salaires variables et primes sur objectifs lors des NAO ainsi que toute négociation sur le sujet. Chaque salarié peut faire valoir ses droits en conséquence de cette infraction.

7/ Subordonner le paiement du salaire variable à une condition non-contractuelle est illicite et n'est pas possible. Ainsi, la direction ne peut subordonner le paiement du salaire variable (Voir l'extrait ci-après d'une lettre d'objectifs) à l'atteinte d'un seuil lui permettant de fixer d'une manière discrétionnaire votre salaire variable.



Conditions de distribution

- Si le Résultat Opérationnel du Groupe (RO, incluant les charges exceptionnelles) est inférieur à 6,5%, il n'y a plus d'application automatique du système. Dans ce cas, la Direction Générale du Groupe fixe une enveloppe globale de parts Variables par filiale et pays.
- De même, si le Résultat d'exploitation (REX) France Conseil et Intégration est inférieur à 8,3 %, il n'y a plus d'application automatique du système. Dans ce cas, la Direction Générale du Groupe fixe une enveloppe pour ce périmètre.

L'attribution de la part variable demeure soumise à une appréciation hiérarchique du comportement personnel. En effet, l'application mécanique des règles d'attribution peut produire un résultat positif alors que peuvent exister des raisons lourdes de contester cette attribution. C'est le cas notamment si l'on constate une absence totale d'engagement, un non-respect établi des règles, voire de l'éthique, des conflits internes lourds, etc... et, plus généralement, toutes raisons de nature à remettre en cause la relation professionnelle. Dans ce cas, la part variable peut être lourdement réduite, voire supprimée. Cette mesure est supposée d'exception.

Que faire ? Oui, Il y a une régression sociale ressentie à SOPRA STERIA avec des problématiques qui s'accumulent et une direction qui refuse l'échange et les solutions pragmatiques mais il ne faut pas se laisser faire. Celui qui ne demande rien, n'a rien. Solliciter AVENIR et nous saurons faire entendre raison à la direction ... ou vous obtenir vos droits par intervention de l'inspection du travail ou par jugement.

**AVENIR est un Syndicat qui s'engage pour vous et qui assume ...
AVENIR agit depuis sa création en 2006 100% en faveur des salariés.**

Recevez notre newsletter par un simple CLIC ICI