



Partie variable du salaire société allemande

Par Visiteur

Bonjour,

Je travail pour une société Allemande, j'ai signé un contrat de travail en juin 2007 avec la succursale Française, statut SAS et depuis août devenue Cost +.

Sur mon contrat de travail il est précisé la rémunération mensuelle forfaitaire ainsi qu'une partie variable de 25%.

Il est précisé que les objectifs commerciaux à atteindre seront définis par mes supérieurs hiérarchiques Allemands.

Ors je n'ai jamais signé d'avenant stipulant des objectifs quantifiés, les quelques objectifs reçues le furent par Email, de surcroît ils changèrent de façons aléatoires à plusieurs reprises en cours d'année.

Fin 2007 j'ai reçu 100% de ma partie variable, Fin 2008 j'ai reçu 75 %
et en 2009 il est prévu 0%.

Ma question :

- de part le fait que je n'ai jamais signé d'avenant au contrat de travail relatif à une partie variable, puis-je demander le paiement des 25% restant de 2008 et 100% de 2009 ?.
- est-ce que le fait de ne pas signer d'avenant sur plusieurs années, me permette d'obtenir que la partie variable soit intégrée dans mon salaire fixe de façon définitive ?.
- Que puis-je faire si je demande par recommandé le paiement de ma partie variable 2009 et que mon entreprise refuse de payé ?.
- L'entreprise a prévue pour 2009, approximativement 25% de baisse de chiffre d'affaire comparé à 2008, les commandes pour le troisième trimestre sont bonnes et toutes les tendances font présager une année 2010 en croissance, est-ce que la société peut utiliser cette mauvaise année 2009 comme excuse pour ne pas me payé mon variable, et ce même si nous n'avons pas signé d'avenant au contrat de travail ?

Merci par avance

Par Visiteur

Cher monsieur,

- de part le fait que je n'ai jamais signé d'avenant au contrat de travail relatif à une partie variable, puis-je demander le paiement des 25% restant de 2008 et 100% de 2009 ?.
- est-ce que le fait de ne pas signer d'avenant sur plusieurs années, me permette d'obtenir que la partie variable soit intégrée dans mon salaire fixe de façon définitive ?.

La Cour de cassation a eu l'occasion de confirmer la décision d'une cour d'appel qui, ayant fait ressortir que l'employeur, auquel l'avenant au contrat de travail faisait obligation d'engager chaque année des négociations avec le salarié en vue de fixer d'un commun accord avec lui les objectifs dont dépendait l'ouverture du droit à des primes, n'établissait pas avoir satisfait à cette obligation, en avait exactement déduit, sans inverser la charge de la preuve, que l'employeur était débiteur des primes d'objectifs non versées pendant plusieurs années et dont, à défaut d'accord entre les parties, elle a fixé le montant (Soc. 4 juill. 2007, no 05-42.616). À l'occasion d'autres affaires, la Cour de cassation a eu l'occasion de confirmer le rôle du juge dans la fixation de la part variable du salaire. Ainsi, dans une espèce relative à un contrat stipulant que les parties étaient convenues d'une rémunération variable dont le montant devait résulter de la réalisation par le salarié d'un objectif fixé d'un commun accord, et à propos duquel le salarié soutenait qu'aucun accord n'était intervenu, la Cour régulatrice considère que « lorsque le droit à une rémunération variable résulte du contrat de travail qui renvoie à un accord entre l'employeur et le salarié sur le montant de cette rémunération, il incombe au juge de la déterminer en fonction des critères visés au contrat et, à défaut, des éléments de la cause » (Soc. 22 févr. 2000, no

Voici pour exemple le célèbre arrêt de la Cour de cassation qui vous donne raison:

Cour de cassation Chambre sociale Rejet 4 juillet 2007 N° 05-42.616
République française
Au nom du peuple français
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Lyon, 2 mars 2005), que M. X... a été engagé le 1er décembre 1988 par la société Cipe France, aux droits de laquelle se trouve la société ADT télésurveillance et où il exerçait en dernier lieu les fonctions de directeur commercial ; qu'un avenant à son contrat de travail, conclu le 1er février 1997, a prévu que sa rémunération comporterait une partie variable dont le versement était subordonné à la réalisation d'objectifs fixés annuellement d'un commun accord ; que M. X... a bénéficié de l'attribution d'options d'achat d'actions le 21 octobre 1998 ; qu'il a été licencié pour faute grave le 9 septembre 1999 ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la société ADT télésurveillance fait grief à l'arrêt de l'avoir condamnée à payer à M. X... des primes d'objectifs ainsi que des indemnités de préavis, de licenciement et de licenciement sans cause réelle et sérieuse assises sur un salaire incluant les primes d'objectifs, alors, selon le moyen :

1 / que celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver ; qu'il appartenait ainsi à M. X... de produire les éléments permettant d'établir que les objectifs sur lesquels étaient assis le paiement des primes qu'il réclamait avaient été atteints, au besoin en demandant au juge d'enjoindre à l'employeur de produire ces éléments ; qu'en retenant, pour condamner l'employeur à payer les primes, qu'il n'établissait pas ne pas les devoir, la cour d'appel a violé l'article 1315 du code civil, ensemble l'article 11 du nouveau code de procédure civile ;

2 / qu'en énonçant à la fois que l'employeur produisait des tableaux dont il résultait que les objectifs n'avaient pas été atteints pour les mois de janvier et mars 1989, et qu'il ne produisait aucun document "établissant l'existence, comme convenu à l'avenant au contrat de travail, d'une fixation conjointe en début des années des objectifs entre M. X... et le directoire du Groupe Cipe", la cour d'appel a entaché sa décision d'une contradiction de motifs et violé l'article 455 du nouveau code de procédure civile ;

Mais attendu que la cour d'appel, qui, sans se contredire, a fait ressortir que l'employeur auquel l'avenant au contrat de travail du 1er février 1997 faisait obligation d'engager chaque année des négociations avec le salarié en vue de fixer d'un commun accord avec lui les objectifs dont dépendait l'ouverture du droit à des primes, n'établissait pas avoir satisfait à cette obligation, en a exactement déduit, sans inverser la charge de la preuve, que l'employeur était débiteur, au titre des années 1997, 1998 et 1999, de primes d'objectifs dont, à défaut d'accord entre les parties, elle a fixé le montant ; que le moyen n'est pas fondé ;

Et sur le second moyen :

Attendu que la société ADT télésurveillance fait grief à l'arrêt d'avoir dit que M. X... avait droit à réparation du préjudice né de la perte du droit de lever les options d'achat d'actions qui lui avaient été attribuées, alors, selon le moyen, que les parties à un contrat de travail, qui stipulent que le salarié aura droit de lever une option d'achat d'actions à une date future sont en droit de prévoir les conséquences d'une rupture du contrat survenant avant cette date et d'exclure dans cette hypothèse que le salarié puisse lever l'option ; que l'application de cette clause librement consentie dans l'hypothèse pour laquelle elle est prévue ne saurait causer un préjudice au salarié ; que la cour d'appel, après avoir relevé qu'il avait été stipulé entre les parties qu'en cas de rupture pour toute autre cause qu'une faute, "l'option d'acquisition d'action détenue par le bénéficiaire de l'option ne pourra être levée que dans la mesure où elle peut l'être au moment de la résiliation", ne pouvait juger, sans violer l'article 1134 du code civil, que M. X... avait subi un préjudice indemnisable en étant privé du droit de lever les options ;

Mais attendu que la cour d'appel, qui a constaté que, le plan d'options de l'entreprise prévoyant que les options sur titres expireraient à la date du licenciement en cas de licenciement pour faute de leur bénéficiaire, M. X... n'avait pu, du fait de son licenciement sans cause réelle et sérieuse, lever les options dont il était titulaire, a exactement décidé qu'il en était nécessairement résulté un préjudice qui devait être réparé ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société ADT télésurveillance, venant aux droits de la société Cipe France, aux dépens ;

Vu l'article 700 du nouveau code de procédure civile, condamne la société ADT télésurveillance à verser à M. X... la somme 1 000 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du quatre juillet deux mille sept.

En synthèse, vous pouvez prétendre au paiement de vos clauses sur objectifs dans la mesure où ces dernières n'ont pas été fixées par votre employeur, mais le juge a un pouvoir régulation: C'est à dire qu'il va juger votre rendement par rapport à un rendement moyen pour déterminer la proportion dans laquelle cette clause doit vous être payée.

Que puis-je faire si je demande par recommandé le paiement de ma partie variable 2009 et que mon entreprise refuse de payé ?.

Vous pouvez saisir le conseil des prud'hommes, idéalement avec l'aide d'un avocat.

L'entreprise a prévue pour 2009, approximativement 25% de baisse de chiffre d'affaire comparé à 2008, les commandes pour le troisième trimestre sont bonnes et toutes les tendances font présager une année 2010 en croissance, est-ce que la société peut utiliser cette mauvaise année 2009 comme excuse pour ne pas me payé mon variable, et ce même si nous n'avons pas signé d'avenant au contrat de travail ?

Non. Les clauses sur objectifs ne sont pas fonction du CA de l'entreprise mais bien de votre rendement personnel.

Très cordialement.

Par Visiteur

Merci pour ces éléments.

Il s'avère que mon entreprise en plus de ne pas payer de partie variable va me proposer demain une baisse de salaire. Cette baisse de salaire de 10% va venir s'ajouter au 25% de variable non payé.

Suis-je en droit de refuser cette baisse en réfutant le fait que je participe déjà à l'effort commun fait par les autres employes (-2 à -17% de salaire) employes en ne recevant pas ou en partie les variables.

Merci de me répondre

Par Visiteur

Cher monsieur,

Suis-je en droit de refuser cette baisse en réfutant le fait que je participe déjà à l'effort commun fait par les autres employes (-2 à -17% de salaire) employes en ne recevant pas ou en partie les variables.

Un salarié peut toujours refuser une baisse de salaire, sans avoir à démontrer d'un quelconque argument. Le salaire est un élément substantiel du contrat de travail qui ne peut être modifié que par accord du salarié.

Suite à ce refus, l'entreprise peut vous licencier pour cause économique mais vous auriez alors toute la latitude pour démontrer en justice que ce licenciement est sans cause réelle et sérieuse faute d'un motif économique satisfaisant.

Bref, c'est quitte ou double. Il y a toujours un risque.

Vous êtes parfaitement en droit de refuser mais en refusant vous prenez le risque d'un licenciement s'il s'avère que les critères du licenciement économique sont bien remplis.

Très cordialement.