Ecrit par Echo du Mardi le 11 avril 2022

Entreprise : tout savoir sur les primes



Une entreprise peut individualiser la rémunération de ses salariés en instaurant une part variable qui peut prendre la forme de primes versées en contrepartie de leur activité. Elles s'acquièrent alors proportionnellement à leur temps de présence explique Amélie Gianino des Editions Tissot.

L'employeur est tenu de rémunérer ses salariés pour le travail fourni. La rémunération versée peut être fixe, auquel cas elle est due dès lors que les collaborateurs effectuent un travail, peu importe sa qualité. Mais l'entreprise peut substituer, ou adjoindre, une part variable. La rémunération versée dépend alors du niveau de performance réalisé, individuellement ou collectivement.

Quels sont les dispositifs ?
Il est possible d'opter pour différents dispositifs de rémunération variable : commissions, bonus, prime sur objectif (qualitatif ou quantitatif), etc. Ils doivent dans tous les cas reposer sur des critères objectifs, réalisables et indépendants de la volonté du dirigeant.

Ecrit par Echo du Mardi le 11 avril 2022

Lorsque la variation de salaire est liée à des objectifs, il est recommandé de ne pas les faire figurer dans le contrat des salariés. Il faudrait sinon obtenir individuellement leur accord pour pouvoir les modifier.
En cas de fixation unilatérale par l'employeur, il faut porter les objectifs à la connaissance des salariés en début d'exercice. À défaut, l'entreprise pourrait, en cas de contentieux, être condamnée à payer l'intégralité de la part variable même si les buts n'ont pas été réalisés !

Comment s'acquiert la partie variable du salaire liée à l'activité des salariés ?
La réponse est plus ou moins évidente en fonction du dispositif mis en place.

- les dispositifs qui valorisent la réalisation d'une action particulière : la partie variable s'acquiert à chaque fois que l'action valorisée est effectuée (par ex. les commissions sont dues pour chaque vente ou commande réalisée par les salariés).
- les dispositifs qui reposent sur la réalisation d'objectifs dans un certain délai (trimestre, année, etc.) : la partie variable s'acquiert au regard de la réalisation des objectifs par les salariés à l'issue du délai qui leur est imparti pour les atteindre.

Comment calculer la rémunération due à des salariés qui quittent l'entreprise avant l'expiration de la période accordée pour atteindre les objectifs ?
La Cour de cassation a été amenée récemment à répondre à cette question. Dans l'affaire qui lui était soumise, une société avait embauché une salariée en cours d'année. Son contrat de travail instaurait une prime sur objectif annuelle. Il précisait que la prime était 'proratisée' au titre de son année d'embauche. Mais il n'évoquait pas de prorata en cas de départ en cours d'année
Or, la salariée a été licenciée au cours de l'année suivante. Après avoir dépassé les objectifs qui lui avaient été fixés au titre de celle-ci. Elle n'avait cependant pas perçu l'intégralité de la prime sur objectif. Mais seulement une partie, calculée au prorata de sa durée de présence. Elle a donc saisi le tribunal pour solliciter le solde. La Cour de cassation a considéré que la prime n'était due qu'en proportion du temps de présence de la salariée au cours de l'exercice. Elle indique à cet égard que « lorsqu'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 ».
Peu importe donc que la proratisation de la prime en cas d'embauche ou de départ en cours d'exercice ne soit pas mentionnée dans le contrat de travail. Ou que le salarié ait atteint la totalité des objectifs fixés lors de son départ. Dans tous les cas, la prime liée à son activité ne lui est due qu'au prorata de son temps de présence dans l'entreprise au cours de la période fixée pour atteindre les objectifs.

Cour de cassation, chambre sociale, 9 février 2022, n° 20-12.611 (lorsqu'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).

Par Amélie Gianino – Juriste en droit social et rédactrice au sein des Éditions Tissot