



S O C I A L
N E W S

FCC
Comptez sur nous !

LA REMUNERATION VARIABLE

SOMMAIRE

01

LES SOURCES

02

LES MODALITES
D'ATTRIBUTION

La rémunération peut se composer d'une partie fixe et d'une partie variable. On va oublier le mode de fixation des minima par la loi (le SMIC), la convention collective de branche et /ou la négociation annuelle obligatoire avec les délégués syndicaux lorsqu'il en existe dans l'entreprise.

Ces minima doivent être respectés au niveau de leur montant brut quelle que soit la composition de la rémunération.

D'autres préoccupations doivent être prises en considération:

- **La source de la rémunération variable;**
- **Les modalités d'attribution.**

01 LES SOURCES

La rémunération relevant du contrat de travail est contractuelle, c'est une évidence : le contrat de travail mentionne la rémunération de base (mensuelle ou annuelle) et peut définir le principe et les modalités de calcul de cette rémunération variable.

Pour autant la rémunération variable peut aussi avoir d'autres sources, tout dépend de l'objectif :

- **Si on vise une rémunération collective elle peut s'appeler participation aux résultats ou intéressement. C'est un accord collectif avec les organisations syndicales représentatives ou avec le comité social économique ou encore par référendum. Le contenu de ces accords relève d'une réglementation spécifique;**
- **Cela peut être aussi une prime définie par la convention collective de branche qui peut varier par exemple selon les absences;**
- **La prime peut aussi résulter d'une décision interne avec pour fondement soit une note de service soit un compte rendu de réunion avec le personnel et ses représentants soit une pratique constante, fixe et générale.**

01 LES SOURCES

LA PARTICIPATION AUX RESULTATS

Elle est obligatoire à partir de 50 salariés avec en outre possibilité de la cumuler avec un accord d'intéressement et / ou un plan d'épargne d'entreprise.

En-deçà de 50 salariés, l'épargne salariale est facultative aussi bien pour l'intéressement que pour la participation aux résultats ; si un accord de ce type est mis en place il faut le compléter par un plan d'épargne entreprise afin de gérer les fonds résultant de l'accord conclu.

L'accord est collectif quelle que soit sa forme de conclusion ; l'avantage résultant de cet accord n'a pas la nature contractuelle, ce qui signifie que le montant en résultant peut évoluer à la baisse ou à la hausse ou être égal à zéro.

Ce n'est pas un salaire au sens de l'URSSAF : pas de cotisations patronales et comme contributions salariées uniquement la CSG et la CRDS.

Cela implique également que le montant versé ne fait pas partie de la rémunération prise en considération pour le respect des salaires minima ; il ne fait pas davantage partie de la rémunération annuelle pour une prime elle-même fonction du salaire versé.

Le montant ne fait pas non plus partie de la rémunération servant au calcul du 10e au titre des congés payés ou encore pour le calcul de l'indemnité de licenciement sur les trois ou douze derniers mois.

01 LES SOURCES

L'INTERESSEMENT

Il est facultatif quel que soit l'effectif de l'entreprise ;

Il n'est pas contractuel et ceci avec les mêmes conséquences que pour la participation aux résultats.

Contrairement à la participation il n'y a pas un calcul minimal défini par la loi ; la base de calcul peut consister à associer le personnel à la réalisation de tel ou tel objectif ou ratio.

La base de calcul peut être révisée à chaque période, annuelle ou semestrielle par exemple à condition que la modification soit conclue au cours de la première moitié de la période retenue pour le calcul (en pratique avant le 30 juin si le calcul est annuel avec un exercice social correspondant à l'année civile).

Il est soumis à l'impôt sur le revenu des personnes physiques sauf si le salarié décide de l'affecter à un plan d'épargne entreprise mis en place par son employeur.

01 LES SOURCES

LA REMUNERATION VARIABLE LIEE A LA CONVENTION COLLECTIVE

La convention collective de branche n'a pas pour mission de fixer le montant des rémunérations réelles c'est-à-dire celles pratiquées dans les entreprises ; la convention collective doit se limiter à définir des salaires minima.

Elle peut aussi prévoir des primes s'ajoutant au salaire de base dont elle définit alors les modalités pratiques par exemple en fonction des jours et des heures effectivement travaillées.

Ces primes sont des salaires soumis à toutes les cotisations sociales.

On peut aussi déroger aux primes de la convention collective par accord collectif d'entreprise conclu, selon l'effectif de l'entreprise, avec des représentants syndicaux ou des élus du Comité Economique et Social (CSE) ou en leur absence dans une entreprise de moins de 20 salariés par référendum.

01 LES SOURCES

UN VARIABLE INTERNE A L'ENTREPRISE

Ce variable peut résulter d'un usage ou reposer sur un écrit interne à l'entreprise : il est collectif s'il provient d'un usage et il peut être individuel ou collectif quand il est prévu par écrit.

Il y a un usage dans le versement d'une prime si celle-ci est constante c'est-à-dire versée de façon répétée, si elle est fixe c'est-à-dire versée sur une base de calcul identique et enfin si elle est accordée à la collectivité tout entière de l'entreprise ou à toute une catégorie de salariés.

Si la pratique de l'entreprise répond aux conditions de constance, de fixité et de généralité indiquées ci-dessus, la prime devient un élément permanent de la rémunération qui va devoir être versé tant que l'employeur ne l'a pas révisé ou supprimé.

Le montant peut varier mais le minimum constaté sur plusieurs versements est garanti si l'usage n'est pas remis en cause.

En effet l'usage ne fait pas partie de la rémunération contractuelle ce qui signifie qu'il peut être révisé unilatéralement ou dénoncé unilatéralement sans que soit requis l'accord individuel des salariés puisque l'usage n'a pas valeur contractuelle.

Pour réviser ou supprimer le variable interne à l'entreprise, il faut le notifier par écrit à chaque salarié pris individuellement en respectant un délai de prévenance minimum de trois mois. **Le respect de cette procédure est indispensable si on veut rendre la modification ou la suppression opposable à chaque salarié.**

Si autre hypothèse, la rémunération variable est définie par écrit, par exemple par une note de service ou tout autre document unilatéral, elle peut être révisée ou dénoncée sans accord de chaque salarié. Ce principe est possible à condition que la dite prime n'ait pas acquis une valeur contractuelle. **En pratique cela implique que cet écrit n'ait pas été soumis à l'accord du salarié.**

En effet, si le salarié a accepté par sa signature les conditions d'attribution de la prime, celle-ci a alors acquis une valeur contractuelle et sa modification ou sa suppression impliquera nécessairement la signature d'un avenant.

A défaut d'accord du salarié sur la modification ou la suppression de cet élément de rémunération ayant acquis valeur contractuelle, l'employeur ne peut procéder unilatéralement à cette révision ou dénonciation.

Si les conditions économiques ne permettent plus le maintien en l'état de ladite prime, le refus du salarié d'accepter ce changement contractuel constitue alors une cause de licenciement pour motif économique mais cela suppose que les difficultés économiques les mutations technologiques ou la sauvegarde de la compétitivité à l'origine du changement soient établies.

02

LES MODALITES D'ATTRIBUTION

Dans tous les cas il faut se poser quelques questions :

- La durée du versement : une fois ? Un an ? Plus ? Moins ? Indéfinie ? L'avantage d'une durée déterminée c'est de ne pas avoir besoin de dénoncer l'avantage si un terme a été fixé de façon précise : il cesse de produire effet à l'échéance prévue.
- Les bénéficiaires : tous sans condition d'ancienneté ? une seule catégorie identifiée par application des qualifications existant dans l'entreprise ?
- Les modalités de calcul, en cas d'absence par exemple y compris pour raison médicale.
- Que devient la prime en cas de départ en cours d'année quelle qu'en soit la raison ? Veut-on prévoir un versement au prorata du temps effectué sur la période ?
- Les modalités de sa révision : prévoir par exemple l'augmentation des objectifs à atteindre si c'est une base de calcul.

Plus globalement, on a bien compris qu'il fallait s'interroger sur ce qu'on écrit sur le contrat de travail : le principe d'un variable et ses modalités de calcul ? Uniquement le principe ? Rien du tout ?

Le questionnement vaut aussi bien lors de son institution que pour les salariés recrutés après sa mise en place : quelle utilité à rappeler ce qui existe et qui s'appliquera en l'absence de clause quand l'avantage est collectif ?



03 CONCLUSION

Il est possible d'instituer des rémunérations variables sans que celles-ci soient pérennes : encore faut-il conserver la maîtrise de ladite prime en fonction des indications ci-dessus.

L'instauration de rémunérations différenciées suppose également de prendre en compte l'égalité professionnelle entre des personnes de même sexe ou non afin d'éviter toute disparité de traitement qui ne serait pas justifiée par des considérations objectives et pertinentes.

**Mieux vous informer,
nous rapprocher de vous
et encore mieux vous conseiller.
Notre spécialiste social
reste à votre écoute**

FCC
Comptez sur nous ! ▽

AUDECIA
EXPERTS COMPTABLES
COMMISSAIRES AUX COMPTES