



Salaire variable : date légale de remise de la lettre d'objectifs

Par **Birdynumnum**, le **13/10/2015** à **11:24**

Bonjour,

Dans une ESN (convention Syntec), mon salaire comporte une partie de variable annuel, passée depuis cette année sous forme d'objectifs semestriels.

Ces objectifs sont notamment sur le nombre de recrutements et sur la marge nette du CA réalisé sur le semestre.

Les faits :

- 1) On m'a remis ma lettre de variable pour S1 courant avril : est ce légalement acceptable ?
- 2) Nous sommes le 13 octobre, je n'ai toujours pas ma lettre d'objectifs pour S2 : est ce légalement acceptable ?

Le contexte : à fin juin, l'effectif était de 20 "productifs", pour un CA (pour l'exemple) de 200K€ mensuel pour une marge nette de 60K€. Les perspectives connues alors pour S2 était une activité linéaire (même effectif, même CA mensuel).

Or, courant août, un très gros contrat a été signé, portant l'effectif jusqu'à fin d'année à 30 "productifs" le CA mensuel à 300K€ et une marge nette à 120€ (de par le type de vente très bien margée).

Dans la mesure où ces éléments n'étaient pas connus au 30/06, mon employeur doit-il partir de la situation réelle au 30/06 en faisant abstraction de ce nouveau contrat maintenant connu, ou peut-il de par sa connaissance l'intégrer aux objectifs et ainsi "éviter" de me verser les "sur bonus" définis dans ma lettre de variable (S1 car je n'ai pas la S2^^) car bien sûr, si le réalisé est > à l'objectif, le bonus devient exponentiel (pas de plafond indiqué dans ma définition S1).

J'espère avoir été clair... S'il vous manque des précisions n'hésitez pas !
merci à tous !

Birdy.

Par **P.M.**, le **13/10/2015** à **12:53**

Bonjour,

Effectivement l'employeur a trop tardé pour vous fixer les objectifs pour l'un et l'autre semestre mais il faudrait savoir en plus de quelle manière a été modifiée la partie variable du

salaire et si vous avez donné votre accord...

Par **Birdynumnum**, le **13/10/2015** à **13:10**

merci pour votre réponse. Vous parlez entre 2014 et 2015 je pense, pour la modification du variable ? Le montant global annuel est le même mais les objectifs sont différents (mode de calcul, objectifs nouveaux comme "ouverture de compte" et "prime au recrutement", et "marge nette" : auparavant tout était basé sur le résultat net) et les objectifs de CA ont été définis unilatéralement par la direction, au travers d'un tableau de bord prévisionnel semestriel pour S1, intégré en copie dans ma lettre d'objectif, que j'ai signé au mois d'avril pour S1. Il est à noter que les années précédentes, je soumettais une proposition de prévisionnel, un échange avait lieu et donnait lieu à une validation des objectifs au préalable de l'établissement de la lettre d'objectif. Cette année j'ai proposé mon prévisionnel comme d'habitude, mais il n'a ni été discuté, ni repris dans la lettre d'objectif, mais remplacé par celui décidé par l'employeur sans me le soumettre (il en a le droit je crois). A la signature de l'avenant S1, j'avoue ne pas avoir remarqué que le tableau de bord attaché (copie d'un bout de tableau excel en fin de document) n'était pas celui que j'avais proposé ./ mais bon, je l'ai signé ainsi.

Par **P.M.**, le **13/10/2015** à **13:42**

Si vous avez signé un avenant, vous avez donc donné votre accord...

Par **Birdynumnum**, le **13/10/2015** à **13:55**

oui, pour S1, mais mes questions portent sur S2 ;)

Par **P.M.**, le **13/10/2015** à **13:58**

Il me semble vous avoir répondu que l'employeur avait trop tardé pour vous fixer les objectifs pour l'un et l'autre semestre...

Par **Birdynumnum**, le **13/10/2015** à **14:03**

merci pour toutes vos précisions et j'avais en effet noté ce retour mais, que "peut il" se passer alors :

- si je constate que mes objectifs se basent non pas sur la situation connue au 30/06 mais à celle connue à présent, c'est à dire avec une hausse conséquente mais imprévisible au 30/06 du CA (et donc "par conséquent" "minimisant le bonus qui aurait été attribué si l'avenant avait

été signé au 30/06 car le prévisionnel n'en tenait pas compte), quel recours ai je légalement ?

merci pour tout une nouvelle fois mais je tiens bien sur à bien cerner le "légal" si je dois défendre ma position et entamer si nécessaire une procédure si la conciliation ne suffit pas.

bien à vous.

Par **P.M.**, le **13/10/2015** à **17:23**

Il faudrait savoir si le contrat de travail prévoyait que la fixation des objectifs étaient fixés d'un commun accord, si c'est le cas l'employeur qui les a fixé unilatéralement ne l'a pas respecté et on peut se référer à l'[Arrêt 05-42616 de la Cour de Cassation](#) :

[citation]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[/citation]

Par ailleurs, pour le deuxième trimestre, vous n'avez même pas besoin d'évoquer le changement de situation mais que les objectifs sont considérés comme atteints puisque fixés tardivement comme pour le premier en vous référant à l'[Arrêt 08-44977](#) :

[citation]Lorsque les objectifs sont définis unilatéralement par l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction, celui-ci peut les modifier dès lors qu'ils sont réalisables et qu'**ils ont été portés à la connaissance du salarié en début d'exercice.**[/citation]

Mais si les documents signés étaient antidatés, vous aurez du mal à soutenir cette position...

Par **Birdynumnum**, le **13/10/2015** à **18:48**

Merci pour ces compléments très précis.

Pour répondre à votre première question sur l'accord commun, j'ai dans l'annexe de mon contrat de travail (je ne parle pas de la lettre annuelle d'objectifs mais bien au contrat initial), il est indiqué que :

- une partie variable de XXX € bruts à objectifs atteints, calculée en fonction d'objectifs quantitatifs qui seront fixés chaque année en accord avec vous.

Donc, "en accord avec moi" => pas cette année.

Pour S2, j'avais également cette information du "considéré comme atteint". Mais : cette partie variable pour S2 est égale, à objectifs atteints, à la partie variable annuelle / 2. Or, sur S2, le résultat, dû au contrat "inattendu" dont je parlais, et de part la formule employée sur S1, devrait être supérieure à ce montant, car le réalisé devrait être supérieur aux objectifs qui auraient dû m'être fixés au 30/06 sans connaissance de ce nouveau contrat. Dans ce cas, comment évaluer :

- ce "sur bonus" actuellement dans la mesure où les objectifs ne sont pas fixés,
- et quand ils me seront proposés "unilatéralement" par mon employeur prochainement, si mon employeur tient compte du CA additionnel de ce nouveau contrat, non prévu au 30/06,

tout le "CA imprévisible" au 30/06 et qui devrait gonfler mon bonus sera alors considéré comme "objectif" et fait que j'obtiendrai certes le montant contractuel semestriel, mais pas tout le sur bonus qui aurait dû être pris en compte.

D'ailleurs, si de la même façon je fais jouer l'arrêt 08-44977, on me proposerait alors le montant contractuel de S2, mais pas, sauf erreur, de prendre en compte le sur bonus évoqué, sauf à prendre pour base de la définition du S2 une "projection réaliste" à fin juin, qui ne prendrait pas en compte dans les objectifs le nouveau contrat évoqué dans les objectifs (d'ailleurs qui pourrait la calculer dans le cadre d'une conciliation à part moi mais quelle valeur a t elle ?)

J'en demande peut être trop, vos réponses sont déjà d'une grande aide, je vous en remercie à nouveau.

Cdt.

Par **P.M.**, le **13/10/2015 à 19:18**

Puisque les objectifs auraient dû être fixés en début de période ce sont donc ceux-ci qui sont considérés comme atteints avec le variable qui va avec sans modification, d'autre part, par la suite, il n'ont même pas apparemment été fixés d'un commun accord comme prévu contractuellement...

Par **Birdynumnum**, le **13/10/2015 à 19:51**

merci à nouveau. Mais comme la prime d'objectif sur CA dépend justement de l'objectif fixé (100% du bonus pour 100% d'objectif réalisé, mais exponentiel ensuite, sans plafond), cela signifie t il que le sur bonus (au delà du bonus à 100%) est perdu dans ce cas :/ ?

Par **P.M.**, le **13/10/2015 à 20:48**

J'ai du mal à aller dans le détail car si vous le connaissez bien, c'est difficile de l'appréhender hors contexte mais si cela ne pouvait pas être tranché, ce serait au Juge de le faire même si vous pourriez prétendre au maximum possible...

Par **Birdynumnum**, le **13/10/2015 à 20:50**

oui bien sûr, et vos réponses sont déjà très instructives.

Je vous en remercie une nouvelle fois.

Bien cdt