

ScoreCard 2025

Doit-on accepter sans rien dire ?

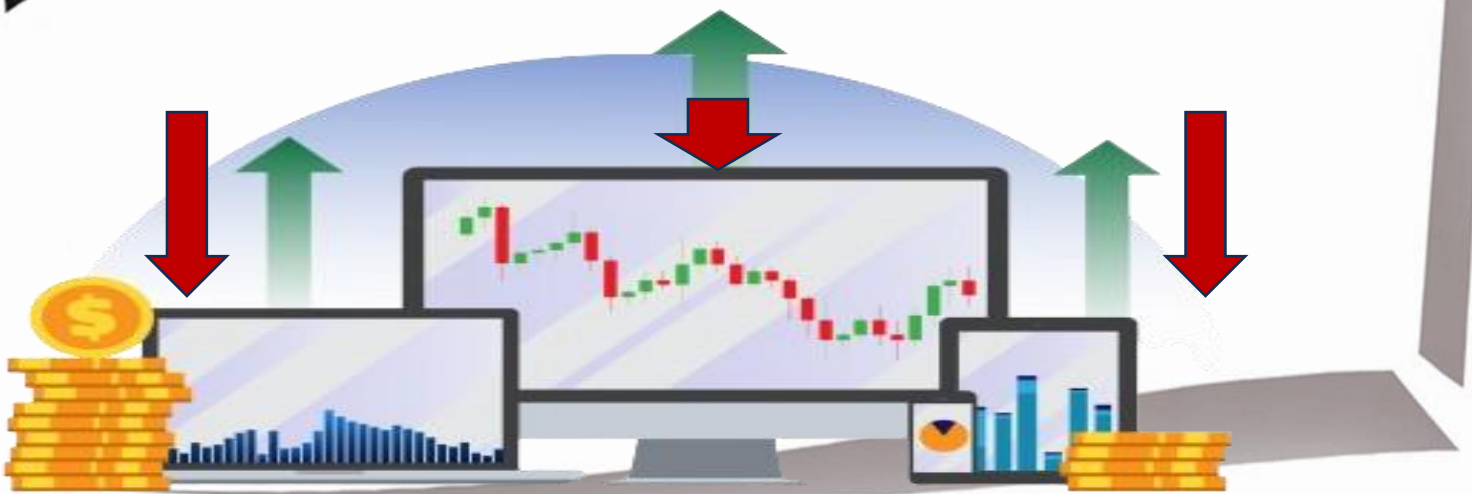
Rémunération variable et objectifs collectifs

Ce que dit la jurisprudence :

Lorsque la rémunération variable fait partie intégrante du contrat de travail, c'est-à-dire que les objectifs et modalités sont contractualisés, les critères qui déterminent cette rémunération ne peuvent être modifiés sans l'accord exprès du salarié. Dans ce contexte, remplacer un système d'objectifs individuels maîtrisés par le salarié par des objectifs collectifs constitue une modification substantielle du contrat, nécessitant l'accord préalable du salarié.

C'est notamment le cas lorsque la prime repose sur des objectifs individuels maîtrisables par le salarié, et que l'employeur décide unilatéralement de substituer à ces objectifs des critères collectifs (comme les résultats d'une équipe, d'un service ou d'une région). Même si le montant de la part variable reste inchangé, une telle modification est substantielle : elle modifie l'équilibre contractuel, en retirant au salarié toute maîtrise sur sa rémunération. Cela nécessite donc son accord préalable.

La Cour de cassation, dans un arrêt du 2 mars 2011 (n° 08-44.977), a précisé qu'un employeur « ne peut subordonner le versement d'une rémunération variable à la réalisation d'objectifs inaccessibles ou échappant à la maîtrise du salarié. » Dans cette affaire, les objectifs fixés dépendaient d'autres services de l'entreprise et étaient jugés trop aléatoires. La Cour a considéré que cette pratique privait le salarié d'une possibilité réelle d'atteindre ses objectifs, ce qui rendait la clause inopposable.



FO fait le point juridique de la situation !

21/09/2011

Modifications par décision unilatérale des critères d'attribution de la part variable (prime sur objectifs) versée aux cadres.

Nature contractuelle de la rémunération variable :

Selon une jurisprudence constante, dès lors que la rémunération variable et les modalités de fixation des objectifs sont prévues dans le contrat de travail, ou si elles ont été mises en œuvre de manière constante selon un usage, elles font partie intégrante de la rémunération contractuelle. Ainsi, la modification des objectifs affecte un élément essentiel de la rémunération, ce qui constitue une modification du contrat de travail, qui ne peut être imposée sans l'accord exprès du salarié (avenant au contrat de travail). L'employeur ne peut donc pas modifier unilatéralement le montant de la rémunération variable des cadres chez Engie.

Cass. soc., 2 juillet 2002, n° 00-14.205 : « La modification des conditions d'attribution d'une rémunération variable prévue au contrat de travail constitue une modification de celui-ci, qui ne peut être imposée au salarié. »

Cass. soc., 3 juin 2009, n° 07-44.092 : « Lorsque les objectifs servant de base à la rémunération variable sont contractuels, leur modification ne peut être imposée au salarié. »

Que se passe-t-il si le salarié refuse de donner son accord ou de signer l'avenant ?

Cass. soc., 2 juillet 2008, n° 07-40.702 : Aucun accord tacite ne saurait être déduit de l'absence de réaction de la part du salarié : ainsi même le silence d'un salarié pendant 16 ans n'a pas été considéré comme une acceptation de la modification de sa rémunération.

Cass. soc., 2 juillet 2002, n° 00-14.205 : La modification des conditions d'attribution d'une rémunération variable contractuelle constitue une modification du contrat de travail qui ne peut être imposée unilatéralement. Le salarié peut donc refuser la modification et exiger le maintien des conditions initiales.

Cass. soc., 3 juin 2009, n° 07-44.092 : Lorsque les objectifs servant de base à la rémunération variable sont contractuels, leur modification nécessite l'accord exprès du salarié. Le salarié est en droit de refuser la modification et de maintenir l'ancien régime.

Cass. soc., 26 janvier 2011, n° 08-43.243 : En cas de refus du salarié de signer l'avenant modifiant la rémunération variable, il peut saisir le conseil de prud'hommes pour obtenir le paiement de la part variable calculée selon les anciens critères.



FO fait le point juridique de la situation !

Conséquences juridiques pour l'employeur en cas de mise en œuvre unilatérale et sans accord du salarié :

Dans le cas où ENGIE met en œuvre cette nouvelle répartition sans recueillir l'accord individuel des cadres concernés (avenant), plusieurs voies de recours sont ouvertes aux salariés :

Refus de la modification, avec maintien du contrat initial ;

Action prud'homale en contestation de la perte de rémunération variable ou en demande de rappel de salaire.

Cass. soc., 26 janvier 2011, n° 08-43.243 : « Le salarié est fondé à réclamer le paiement de la part variable sur la base des critères précédents, si ceux-ci n'ont pas été modifiés avec son accord. »

En cas de diminution significative de la rémunération ou d'objectifs inatteignables, le salarié pourrait aller jusqu'à solliciter une résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur, voire invoquer une rupture abusive du contrat.

En conclusion :

Le CSEC a été consulté par la direction sans que soit abordé le cadre légal de la procédure, cette instance n'a pas le pouvoir de modifier les contrats de travail des salariés.

Il n'est pas possible de prendre la main sur 50 % des critères qui déterminent la rémunération du cadre sans son consentement, car si son contrat stipule des objectifs individuels, il perd tout pouvoir d'action réel sur les nouveaux critères imposés par la ScoreCard.

Une idée de plus pour servir un management d'austérité !

L'entreprise cherche par tous moyens à faire des économies sur la masse salariale afin de financer ses restructurations et accroître sa performance financière. Les cadres ne sont pas épargnés, ils doivent accepter de travailler plus pour potentiellement gagner moins, limiter leurs frais et rouler en Dacia !