

RECTO-VERSO...

N° 2011-7 – Notre actualité

PLEIN FEU : REMUNERATION VARIABLE : VERS LA MODIFICATION UNILATERALE !!

La détermination de la rémunération variable du salarié en fonction de l'atteinte d'objectifs individuels est une pratique largement répandue.

Si les objectifs pouvaient être fixés unilatéralement par l'employeur en vertu de son pouvoir de direction (voir notamment Cass. Soc. 22 mai 2001, n° 99-41.838), il en allait différemment lorsque la rémunération variable était associée à ces objectifs.

En effet, aux termes d'une jurisprudence constante de la Cour de cassation, toute révision de la rémunération variable était considérée comme une modification du contrat de travail nécessitant l'approbation préalable du salarié.

Cette position jurisprudentielle nécessitait :

- Soit de faire signer à chaque modification des objectifs un avenant au contrat de travail en vue de permettre la révision de la rémunération variable ;
- Soit de sortir la rémunération variable du champ contractuel en l'intégrant dans un plan global de rémunération variable par accord collectif ou par engagement unilatéral.

Dans sa décision du 2 mars 2011 (pourvoi n° 08-44.977), la Cour de cassation opère un revirement remarquable et affirme que la détermination des objectifs conditionnant la rémunération variable du salarié peut relever du pouvoir de direction de l'employeur, à la condition que le contrat de travail (ou un avenant) le prévoit clairement.

En l'espèce, un avenant au contrat de travail d'un ingénieur commercial prévoyait un salaire fixe mensuel auquel pouvait s'ajouter une rémunération spécifique en cas d'atteinte d'objectifs déterminés unilatéralement par l'employeur, dans le cadre de plans annuels de rémunération variable.

En modifiant ces objectifs, l'employeur avait diminué la part variable de rémunération du salarié sans son accord, entraînant de la part de ce dernier une demande en résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur.

Débouté par le Conseil de Prud'hommes, le salarié interjette appel. La Cour d'appel de Grenoble fait droit à la demande initiale du salarié, estimant que « *si la fixation des objectifs relève du pouvoir de direction de l'employeur, la modification de la base de calcul de la rémunération variable [...] aurait dû recueillir l'accord du salarié en ce qu'elle avait pour conséquence directe de réduire sa rémunération variable* ». Mais la Cour de cassation adopte, pour la première fois, une solution contraire.

La Haute juridiction procède en deux temps :

- L'avenant au contrat de travail stipulait que la détermination des objectifs conditionnant la rémunération variable du salarié relevait du pouvoir de direction de l'employeur ;
- Ces objectifs définis unilatéralement par l'employeur étaient réalisables et ont été portés à la connaissance du salarié en début d'exercice.

Dès lors, si ces garanties sont respectées, le contrat de travail peut laisser à l'employeur la liberté de fixer les objectifs dans le cadre de son pouvoir de direction, alors même que cette fixation risque d'impacter la rémunération du salarié.

Attention toutefois : cette solution n'est pas transposable lorsque le contrat de travail prévoit une fixation des objectifs d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Cass. Soc. 2 mars 2011, n° 08-44.977 FP-PB

Rupture conventionnelle et difficultés économiques : vigilance !

Dans un arrêt du 9 mars 2011 (pourvoi n° 10-11581), la Cour de cassation affirme que lorsqu'elles ont une cause économique et s'inscrivent dans un processus de réduction des effectifs dont elles constituent la ou l'une des modalités, les ruptures conventionnelles doivent être prises en compte pour déterminer d'une part la procédure d'information et de consultation des représentants du personnel applicable, et d'autre part les obligations en matière de Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE).

Cette solution, nouvelle en raison du jeune âge de la rupture conventionnelle mais néanmoins attendue, confirme que ce mode de rupture ne doit pas conduire à contourner les règles du licenciement collectif pour motif économique.

Cass. Soc. 9 mars 2011, n°10-11.581

Un intérimaire peut-il signer une lettre de licenciement ?

Par un arrêt du 2 mars 2011, la Cour de cassation reconnaît qu'un salarié intérimaire employé au sein d'un service RH pour assister et conseiller le DRH de l'entreprise utilisatrice dans la conduite d'un PSE a le pouvoir de signer les lettres de licenciement dès lors que les fonctions qu'il occupe le justifient

Cass.soc. 2 mars 2011, n°09-67.237 et 09-67.238

Délai de contestation des élections professionnelles

La Cour de cassation procède à un revirement de jurisprudence en jugeant que le recours visant à contester l'électorat ou la régularité des opérations électorales a pour date celle de l'envoi de la déclaration adressée au greffe du tribunal d'instance et non plus celle de sa réception par le tribunal.

Cass.soc. 6 janvier 2011, n°09-60.398

« Magellan Quality Label » 2011

CWA vient d'être nommé prestataire labellisé du Cercle Magellan dans le champ Fiscalité à l'International. Magellan regroupe aujourd'hui en son Cercle plus de 200 multinationales parmi les plus prestigieuses qui sont chaque jour confrontées aux problématiques de mobilité internationale. Le Cercle Magellan constitue un réseau de Directeurs des Ressources Humaines, de responsables Mobilité Internationale et de responsables des rémunérations et avantages sociaux, échangeant quotidiennement sur les pratiques et les stratégies en la matière.

A la demande de ses adhérents, le Cercle accrédite un nombre très restreint de prestataires considérés par ses membres comme « les valeurs sûres » en matière de mobilité internationale, sélectionnés pour la qualité de leurs services et le haut niveau de prestation offerts à ses clients.

CWA est aujourd'hui le seul cabinet indépendant à faire partie des quatre prestataires partenaires du Cercle Magellan en matière de Fiscalité à l'International.

CWA classé parmi les cabinets les plus réputés dans la gestion des PSE

Le magazine Option Finances/Option Droit & Affaires de mars 2011 a classé notre cabinet parmi les 5 cabinets d'avocats les plus réputés en matière de gestion des plans sociaux et des contentieux collectifs afférents.

Suppléments du n°1115 d'Option Finance du 7 Mars 2011 et du n°66 d'Option Droit et Affaires du 2 mars 2011



L'AGENDA

Mardi 24 mai 2011, de 14h15 à 18h15
Salons Hoche, Paris

« La population active senior » :

Une conférence organisée par le journal LE POINT en partenariat avec CWA

Elisabeth GRAUJEMAN interviendra lors de cette conférence aux côtés notamment de Raymond SOUBIE (ancien conseiller social du Président de la République), Jean-Denis COMBREXELLE (Directeur de la DGT), et de nombreux DRH (EADS, France Télécom Orange, AXA Group Solutions, ...)

*Pour participer à cette conférence :
01.43.12.85.55*

FORMATIONS

ERYS organise, CWA anime :

« Faire face aux risques psychosociaux » :

- *Lyon, les 24 et 25 mars 2011*

« Congés payés et réglementation de la paie » :

- *Paris, le 1^{er} avril 2011*

« La relation contractuelle à l'épreuve des changements » :

- *Paris, le 5 avril 2011*

- *Lyon, le 6 avril 2011*



CONTACT

Xavier de JERPHANION
xavier.dejerphanion@cwassocies.com
+33 (0)1 44 34 84 84