



DOSSIERS PRATIQUES DU GMI

MODIFICATION DE LA RÉMUNÉRATION DU SALARIÉ

1) Puis-je réduire, à titre disciplinaire, la rémunération d'un salarié ?

Vous ne pouvez pas effectuer de retenues sur salaires pour sanctionner un comportement fautif, car il s'agit d'une sanction pécuniaire prohibée par le code du travail.

Vous ne pouvez pas non plus réduire ou supprimer des primes en fonction de considérations disciplinaires.

Enfin, la suppression d'un avantage en nature équivaut à la suppression d'un avantage pécuniaire et peut donc elle aussi être considérée comme une sanction illicite.

Par exemple, une clause prévoyant que la fourniture du véhicule de fonction est subordonnée à la réalisation d'un minimum de chiffre d'affaires et que l'employeur se réservait le droit de le retirer en cas de non-réalisation de cet objectif n'est pas valable.

Toutefois, vous pouvez opérer une diminution de salaire dans le cadre d'une rétrogradation disciplinaire effectuée conformément à la procédure légale.

En effet, dès lors que la rétrogradation se traduit par une affectation à une fonction ou à un poste différents et de niveau inférieur, la diminution de salaire correspondante ne constitue pas une sanction pécuniaire prohibée.

De même, la mise à pied disciplinaire entraînant une retenue de salaire ne rentre pas dans la catégorie des sanctions pécuniaires interdites. En effet, le salarié mis à pied ne peut prétendre à un salaire puisqu'il n'a pas effectué de travail à la suite de la suspension du contrat.

2) Puis-je prévoir une clause de variation de salaire ?

Une clause du contrat du travail peut prévoir une variation de la rémunération du salarié dès lors :

- ✚ qu'elle ne fait pas porter le risque d'entreprise sur le salarié ;
- ✚ qu'elle n'a pas pour effet de réduire la rémunération au-dessous des minima légaux et conventionnels ;
- ✚ et qu'elle est fondée sur des éléments objectifs indépendants de la volonté de l'employeur.

Tel est par exemple le cas d'une clause qui prévoit que la partie variable de la rémunération du salarié est constituée d'un pourcentage sur le chiffre d'affaires de la société.

Vous ne pouvez donc pas fixer de critères trop généraux, reposant sur des éléments difficilement vérifiables. Est en effet illicite la clause :

- ✚ permettant à un employeur de modifier la partie variable du salaire, en fonction de l'évolution du marché et de la marque, sans autres précisions ;
- ✚ réservant le droit de modifier à tout moment le taux et les modalités des commissions dues au salarié.