



## *La paie variable les plans de commission*

Avec la fin d'année 2002, un premier constat sur l'activité va être établi. la clôture du plan correspondant sera finalisée au 1er trimestre 2003.

En attendant, les commerciaux sont amers sur la manière dont leurs résultats sont appréciés, en effet, régulièrement, des fluctuations importantes et irritantes affectent leur condition de travail et leur rémunération variable par :

- Le manque de visibilité du fait du découpage territorial commercial sans outil de suivi adapté.
- Le délai lointain des publications (état des lieux trimestriel) fournit des résultats exempts de tout arbitrage.
- Le mélange de territoire /brand masque les résultats individuels par leur complexité et leur instabilité.
- Les objectifs (croissance de 15% à 20% l'an) en relation avec la réalité économique du marché, stable ou en décroissance, découragent les commerciaux les plus ambitieux.
- la hausse des objectifs de la Cie et la faiblesse du marché ne se traduit jamais par une révision à la baisse des quotas des commerciaux.

L'accès aux règles dites '*Sales Incentives Plan*', base de la rémunération des Commerciaux ainsi que leurs modalités d'application (entrée/sortie avec conséquences salariales fixe/variable) est impossible.

### CONSEQUENCES :

1/ De plus en plus le Commercial prend le risque de n'être payé que sur le fixe, son variable étant réduit à zéro.

La Direction aurait elle l'intention de diminuer le revenu de ses commerciaux, sans partage des risques ?

2/ La Direction cible une productivité dont les conséquences impactent le niveau d'effectif, les investissements productifs, les mutations, la masse salariale, les plans salaires et le niveau d'embauches.

### ATTENTION :

La démotivation du corps commercial, dont l'engagement est déterminant sur l'activité de l'Entreprise, s'amplifie.

Le taux de 'turn over' tel qu'il est orienté, accroît les licenciements, les départs de jeunes talents.

Cela profite à la concurrence et nuit à l'image de marque de la Compagnie.

La notion du RESPECT de la PERSONNE rentre dans le domaine de l'Histoire.

La Direction par ses choix politiques, en matière de **REMUNERATION VARIABLE**, génère des inéquités et paupérise d'abord ses commerciaux (salariés de l'entreprise) par des critères non mesurables ni vérifiables, surtout quand des limites arbitraires conditionnent son évolution.

L'orientation générale Compagnie de passer la rémunération de ses commerciaux sur un **variable à 50 / 50** se traduit par un transfert du risque sur le commercial.

Exemple : Plan 2002 => RTR \* de 100 000 avec OTE de 138% = 113 800

dont 70% fixe = 79 660 et 30% variable = 34 140

Plan 2003 => RTR \* de 100 000 avec OTE de 140% = 114 000

dont 50% fixe = 57 000 et 50% variable = 57 000

Pour (114 000 – 113 800) = 200 d'enjeu supplémentaire, l'IC remet en cause son fixe de 22 660

Faites votre calcul, l'enjeu sur plan 50/50 avec OTE de 140 vous est il profitable par rapport à un plan 70/30 avec OTE de 138% ? Pour IBM certainement.

Des jugements de cassation commencent à considérer la part variable du salaire comme élément substantiel du contrat de travail.

**Renseignez vous sur vos droits, nous pouvons vous aider :**

contact FO (voir bas p 4)

**« IBM est en situation de survie » Ce propos évoqué par ses dirigeants vaut, à nos yeux, plus pour les salariés que pour l'entreprise.**

**En effet, IBM achète encore des sociétés, ses salariés en profitent ils ?**

\* OTE = One target earnings (% de la RTR) RTR = Revenu théorique de référence (salaire base 100)



## Clause de variation de la rémunération

La rémunération d'un salarié peut varier pour tout ou partie sous réserve de respecter le SMIC et les minima conventionnels. La partie variable peut être constituée d'une prime annuelle (un « bonus »), de commissions mensuelles, de primes sur objectifs. Ainsi, la prime contractuelle allouée au salarié en fonction de la réalisation des objectifs définis par l'employeur constitue pour les mois où elle est versée un élément de salaire entrant dans le calcul du SMIC ou du minimum conventionnel (Cass. soc., 4 juin 2002, n° 00-41.140).

Aucune restriction n'est posée par la loi pour le choix du système de rémunération variable. Il peut être organisé par un accord collectif, un engagement unilatéral de l'employeur et, hypothèse la plus fréquente, par le contrat de travail.

La clause de variation de rémunération est valable sous réserve :

- d'être fondée sur des éléments objectifs indépendants de la volonté de l'employeur ; ils doivent être précis et vérifiables ;
  - de ne pas faire porter le risque d'entreprise sur le salarié ;
  - de ne pas avoir pour effet de réduire la rémunération en dessous des minima légaux et conventionnels
- (Cass. soc., 2 juill. 2002, n° 00-13.111). (SPR 373 p 6)

Attention !

La clause de rémunération variable doit être distinguée de la clause autorisant l'employeur à modifier unilatéralement la rémunération du salarié. Alors que la première est en principe valable (Cass. soc., 8 janv. 2002, n° 99-44.467), la seconde est illégale.

L'employeur doit toujours obtenir l'accord du salarié avant de modifier un élément essentiel du contrat de travail. La modification du salaire requiert donc son approbation, y compris lorsqu'elle ne porte que sur la partie variable de la rémunération (Cass. soc., 30 mai 2000, n° 97-45.068 ; Cass. soc., 7 nov. 2001, n° 99-43.450).



## Nos premières Actions le 15 mars 2003

Au nom de l'Organisation Syndicale FO IBM France je vous adresse ce courrier pour vous témoigner notre désaccord concernant la politique appliquée à la rémunération des commerciaux et vous signaler notre intention de veiller au respect du contexte légal autour de son caractère d'élément substantiel du contrat de travail.

Le processus engagé par la Direction d'IBM France appelle de notre Organisation plusieurs remarques et questions:

1. Le cadre juridique précise un changement lié à l'accord du salarié,
2. Aucun accord d'entreprise ou conventionnel ne garantit actuellement son évolution,
3. Les Informations des institutions: CE, CCE et Organisations Syndicales ne sont pas communiquées
4. La communication aux salariés reste limitée aux objectifs opérationnels attendus,
5. Aucune orientation conventionnelle n'est enclenchée dans l'instance CSP,
6. Il n'y a pas d'Avenant individuel au contrat de travail,
7. Les modalités (délais de prévenance, impact si refus, mode opératoire en anglais) rendent le contexte litigieux.

Le changement de structure de rémunération : fixe - variable, proposé aux salariés implique une modification substantielle du contrat de travail et par conséquent ses dispositions associées.

Devant les interrogations des salariés concernés, nous vous demandons donc, de clarifier toutes les dispositions relatives à la rémunération en mode variable.

Dans l'attente de votre réponse, nous vous signalons notre intention de poursuivre, si nécessaire, toutes actions de recours, afin de régulariser ce dossier.

*Avec une mission  
et des objectifs,  
le salaire devient superflu.*

