

METTRE EN PLACE UN PLAN DE REMUNERATION VARIABLE : FLEXIBILITE - SECURITE

Ou comment augmenter - préserver sa marge de manœuvre pour faire évoluer les objectifs et les règles de commissionnement de la force de vente dans l'entreprise ?

Dans la majorité des cas, les commerciaux sont rémunérés pour partie au fixe et pour partie à la commission, les règles du commissionnement, ainsi que les objectifs étant bien souvent prévus par le contrat de travail.

Peut-on ensuite facilement modifier ces règles et les objectifs de vente ?

Non, sauf à obtenir un accord express du salarié.

La jurisprudence en la matière est abondante et établie : la rémunération ou son mode de calcul ne peuvent être modifiés sans l'accord du salarié, même si le nouveau mode de rémunération serait plus favorable au salarié, ou si la modification ne porte que sur la partie variable du salaire.

Quelle attitude adopter face à un salarié qui refuse les nouveaux objectifs ou les nouvelles règles du commissionnement ?

Plusieurs options sont envisageables :

- le renoncement à la modification,
- la rupture du contrat de travail du salarié,

mais aucune n'est envisageable et sans conséquence pour l'entreprise !

Une autre voie est elle possible ?

Oui, la mise en place d'un plan de rémunération variable (PRV) au niveau de l'entreprise :

Les objectifs et les atouts de la mise en place d'un tel plan sont multiples :

- Le plan est déterminé par le chef d'entreprise : objectifs à atteindre, les modalités du commissionnement, les modalités et conditions de sa modification, etc.

Le chef d'entreprise est décideur. Le plan peut être modifié chaque année, en fonction de la stratégie de l'entreprise, de sa politique commerciale, de ses objectifs.

- Le principe du PRV est acté dans le contrat de travail, de même que les modalités selon lesquelles les salariés sont informés de son contenu.

Des mentions spécifiques précisent que le PRV est déterminé unilatéralement par la direction, lequel fixe les objectifs, les montants des primes versées, etc.

Les règles du commissionnement ne sont plus « contractualisées » et peuvent être modifiées par le chef d'entreprise sans que l'accord du salarié ne soit nécessaire.

Bien entendu, il ne s'agit pas d'exclure totalement les salariés de la démarche, le système mis en place devant correspondre aux attentes de chacun, force de vente et employeur, pour que la réussite de l'entreprise soit au rendez vous, et que les forces commerciales soient récompensées justement des efforts fournis par chacun.

L'objectif premier est plutôt d'apporter de la flexibilité et de la sécurité au chef d'entreprise de pouvoir adapter sa politique de rémunération à sa politique commerciale et inversement.

Dans tous les cas, il est indispensable d'être bien accompagné dans la démarche de mise en place d'un tel plan.

Votre expert-comptable est votre interlocuteur privilégié en pareille matière pour :

- déterminer avec vous vos objectifs commerciaux,
- modéliser un plan de rémunération variable,
- effectuer toute simulation,
- rédiger vos contrats de travail.

Alors n'hésitez pas à nous solliciter et à parler de nous autour de vous !

Parce que pour nous, c'est l'Avenir de nos clients qui compte.



COMPTABILITÉ
EXPERTISE
AUDIT

