



Pour motiver les salariés, prendre en compte leurs résultats, l'employeur a la possibilité de faire varier la rémunération. Dans ce cas, le salaire effectivement perçu par le salarié varie en fonction de critères qui sont définis par l'employeur. De tels systèmes sont indifféremment baptisés rémunération variable, bonus ou encore intéressement et sont notamment adaptés aux populations commerciales.

Attention à ne pas confondre de tels systèmes -basés sur la performance individuelle- avec la mise en place d'un contrat d'intéressement lié à la performance collective (voir fiche épargne salariale) qui obéit à des règles sociales et fiscales spécifiques.

L'objectif du bonus :

En fonction de critères de performance prédéfinis, le salarié reçoit un complément de salaire dont l'intérêt principal -pour l'employeur- est d'être réversible. En effet, contrairement au salaire de base (obligatoirement versé) le bonus sera plus ou moins important ou pourra disparaître si les objectifs fixés ne sont pas atteints.

L'avantage évident est de motiver le salarié dont la rémunération dépend étroitement de l'atteinte de ses objectifs. La rémunération pourra ainsi varier d'un mois sur l'autre; elle peut baisser en toute légalité en cas de diminution importante d'activité, sous réserve notamment de respecter le SMIC et le minimum conventionnel.

Les règles de fonctionnement d'un bonus :

Une rémunération variable doit être fixée par le contrat de travail ou par un avenant au contrat de travail. L'employeur est libre de définir les critères sur lesquels le bonus sera calculé mais il est important que les paramètres de calcul soient les plus objectifs possibles pour ne pas tomber dans une rémunération variable « à la tête du client ». De plus, le choix de ces paramètres ne doit pas aboutir à la prise en charge par le salarié des cotisations sociales patronales.