



## Retenue sur salaire pour absence

### Ai-je le droit d'effectuer une retenue sur le salaire en raison d'une absence injustifiée ?

Un salarié a eu une absence injustifiée. Il ne récupère pas ces heures perdues.

Effectuer une retenue sur salaire correspondant à cette absence injustifiée ne constitue pas une sanction pécuniaire.

**Oui**, dans une telle situation, vous pouvez effectuer une retenue sur son salaire. Mais attention, son montant doit correspondre à la durée de l'absence.

La retenue opérée sur le salaire en raison de l'absence injustifiée du salarié et à proportion de la durée de l'absence n'est pas une sanction disciplinaire.

### Rappel

Les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites. Le seul cas où vous pouvez engager la responsabilité pécuniaire du salarié est lorsqu'il commet une faute lourde. La faute lourde est la faute la plus importante dans l'échelle des agissements fautifs. Elle est caractérisée par l'intention de nuire.

## Modifier les objectifs

### L'employeur peut-il modifier les objectifs d'un salarié en cours d'exercice ?

Les salariés peuvent percevoir une rémunération mensuelle fixe et une part variable dont le montant est fixé en fonction d'objectifs individuels, voire collectifs, à réaliser.

Ces objectifs sont, en général, définis pour l'année :

- ✓ soit d'un commun accord entre l'employeur et le salarié ;
- ✓ soit unilatéralement par l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction.

Si l'employeur fixe unilatéralement les objectifs de ses salariés, il faut savoir que les objectifs doivent être réalistes et réalisables. Ils doivent être cohérents avec le poste et le contexte économique. Ils reposent sur des critères à la fois objectifs, pertinents et suffisamment précis qui doivent être facilement vérifiables.

Lors du bilan, décider si les objectifs sont atteints ou pas ne doit pas dépendre de la seule volonté de l'employeur. Il lui revient de justifier que ces objectifs qualitatifs et quantitatifs n'ont pas été réalisés pour en refuser le paiement et communiquer les éléments nécessaires au calcul de la part de rémunération variable d'un salarié.

### Modifier les objectifs en cours d'exercice

Les objectifs doivent être portés à la connaissance du salarié en début d'exercice (période de référence pour leur évaluation).

Il est admis que l'employeur puisse modifier les objectifs qu'il a définis unilatéralement. Mais il doit agir rapidement. Les objectifs modifiés doivent être réalisables et portés à la connaissance du salarié au plus tard au début d'exercice.

Peut-il modifier les objectifs en cours d'exercice ?

**Non**, les objectifs ne peuvent pas être modifiés en cours d'exercice.

Par exemple, modifier des objectifs 30 jours après le début de l'exercice, c'est déjà trop tard.

#### NOTEZ-LE :

Des circonstances exceptionnelles peuvent justifier le retard et l'impossibilité pour l'entreprise de fixer des objectifs réalisables et pertinents en début d'exercice. Dans cette affaire jugée par la Cour de cassation, le retard de communication s'expliquait par le rachat de la société.