

Juridique

Partie variable :

Quelques petits rappels

Premier rappel plus politique que juridique, les rémunérations variables sont des facteurs d'ajustement de la masse salariale aux aléas économiques auxquels l'entreprise est soumise. Ce risque économique, que supporte les salarié.e.s sur leurs rémunérations, s'ajoute à celui sur leur emploi, car en cas de graves difficultés, ou même moins graves, celles-ci/ceux-ci se voient licencier pour raison économique. C'est pour cela que la CGT se bat traditionnellement contre la mise en place de rémunération variable.

Pour autant, celles-ci existent. Elles nécessitent que nous en contrôlions la régularité afin que les salarié.e.s ne soient pas laissé.e.s seul.e.s face à l'arbitraire de leur employeur.

La mise en place, le mode de calcul et le paiement d'une rémunération variable doivent répondre à des exigences précises.

1. La mise en place d'une rémunération variable individuelle doit faire l'objet d'une stipulation spécifique écrite dans le contrat de travail, soit dans un avenant au contrat de travail (Cass. Soc. 1^{er} juillet 2008, n°07-40799).

2. Tou.te.s les salarié.e.s peuvent être assujetti.e.s à une rémunération variable. La seule limitation est la garantie pour la/le salarié.e de percevoir, quelques soient les résultats atteints a minima le SMIC, ou la rémunération minimale conventionnelle si celle-ci est supérieure à ce dernier (Cass. Soc. 11 février 1998, n°95-44118)

3. Les objectifs peuvent être fixés de façon unilatéralement par l'employeur (Cass. Soc. 22 mai 2001, n°99-41838), sauf si le contrat de travail prévoit que cela soit fait de concert avec la/le salarié.e.

4. Les objectifs doivent être spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes et temporellement définis (Cass. Soc. 2 juillet 2002 n°00-13111 ; Cass. Soc. 20 avril 2005 n°03-43696). L'employeur doit notamment indiquer explicitement les objectifs à atteindre, qu'ils soient qualitatifs, quantitatifs ou mixtes. De plus, il doit indiquer la méthode de calcul avec laquelle les objectifs fixés seront évalués et pondérés ainsi que la grille exacte des montants de primes allouées pour chaque objectif atteint, les différents plafonds et montants. Enfin, la définition de la rémunération variable doit mentionner la durée de

la clause d'évolution des objectifs mais aussi leur mode de fixation.

5. Le calcul de la partie variable d'un salaire ne peut pas dépendre de la seule volonté de l'employeur (Cass. Soc. 9 mai 2019, n°17-27448). Par exemple, elle ne peut être calculée sur des honoraires par la direction au cas par cas sans aval de la/du salarié.e.

Conséquences en cas d'absence de fixation d'objectifs

Il faut noter que le défaut de fixation des objectifs constitue un manquement justifiant la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur.

Mais cela n'est ni automatique ni obligatoire si la/le salarié.e ne saisit pas le Conseil des Prud'hommes de cette demande.

La Chambre sociale de la Cour de cassation a offert la possibilité d'une alternative moins brutale. En effet, elle considère que l'employeur est redevable dans ce cas du paiement de l'intégralité de la prime convenue (Cass. Soc. 10 juillet 2013 n° 12-17921).

Il est à noter qu'en cas de contestation devant le Conseil des Prud'hommes, l'employeur ne peut pas se contenter d'accorder au salarié concerné une somme à titre de dommages-intérêts pour perte de chance d'améliorer sa rémunération.

Elle en déduit, en l'espèce, que dans un tel cas, le juge ne peut pas se limiter à condamner l'employeur à verser au salarié concerné une certaine somme à titre de dommages-intérêts pour l'avoir privé d'une chance d'améliorer sa rémunération.

La Cour de cassation rappelle dans l'arrêt du 15 mai 2019 que lorsque le contrat de travail prévoit une rémunération variable, il incombe au juge, en l'absence de fixation des objectifs, d'en déterminer le montant en fonction des critères visés au contrat et des accords conclus les années précédentes, et, à défaut, des données de la cause (Cass. Soc. 22 mai 1995 n°91-41584 ; Cass. Soc. 13 janvier 2009 n°06-46208 ; Cass. Soc. 27 septembre 2017 n°16-13522).