

# Rémunération variable : pensez à fixer les objectifs à atteindre !



© 2023 Les Echos Publishing

En complément de son salaire de base, un salarié peut se voir allouer une rémunération variable dont le montant dépend de la réalisation d'objectifs préalablement définis. Des objectifs qui peuvent être fixés unilatéralement par l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction. Mais que se passe-t-il lorsque l'employeur ne fixe pas ces objectifs ? Quel est le montant de la rémunération variable qui doit alors être versée au salarié ?

Dans une affaire récente, un salarié, engagé en tant que commercial itinérant, bénéficiait d'une rémunération variable en fonction d'objectifs fixés unilatéralement par son employeur. Il pouvait ainsi prétendre à une prime annuelle de 21 000 €, sous réserve d'atteindre 100 % de ses objectifs. Après avoir été licencié, il avait saisi la justice en vue d'obtenir des rappels de salaire au titre de sa rémunération variable. En effet, durant 3 années (2014, 2015 et 2017), ce dernier n'avait pas perçu l'intégralité de sa prime, alors même qu'aucun objectif n'avait été fixé par son employeur.

Saisie du litige, la cour d'appel n'avait pas fait droit à sa demande. Les juges avaient, en effet, estimé qu'en l'absence d'objectifs définis par l'employeur, il leur appartenait de fixer le montant de la rémunération variable du salarié compte

tenu des objectifs fixés l'année précédente et de ses résultats. Et ils en avaient déduit que le salarié n'était pas fondé à réclamer des sommes plus importantes que celles qu'il avait déjà perçues.

Mais la Cour de cassation n'a pas suivi ce raisonnement. Pour elle, l'employeur qui définit unilatéralement les objectifs à atteindre par le salarié pour bénéficier de sa rémunération variable doit, s'il omet de fixer ces objectifs, lui verser l'intégralité de cette rémunération.

[Cassation sociale, 7 juin 2023, n° 21-23232](#)

© 2023 Les Echos Publishing