
Définition des conditions de calcul de la rémunération variable

La rémunération peut parfois contenir une partie variable évoluant en fonction d'objectifs à atteindre. Lorsque les objectifs sont définis unilatéralement par l'employeur, celui-ci peut les modifier dès lors qu'ils sont réalisables, mais aussi qu'ils ont été portés à la connaissance du salarié en début d'exercice. Sinon, gare au rappel de salaire sur la base des données antérieures.

Dans une affaire du 9 mai 2019, un employeur avait été condamné à verser à une ancienne salariée des sommes au titre de la **rémunération variable**, qui était en partie déterminée en fonction d'objectifs.

En substance, la cour d'appel avait estimé que les **objectifs**, fixés unilatéralement par l'employeur, **avaient été communiqués tardivement à la salariée**.

Pour mémoire, lorsque la partie variable de la rémunération dépend de la réalisation d'objectifs, l'employeur doit les faire connaître au salarié afin que celui-ci puisse vérifier s'ils ont été atteints (cass. soc. 24 septembre 2008, n° 07-40709 D).

Or dans cette affaire, la salariée avait bien signé le plan de bonus pour les premier et deuxième trimestres 2008, mais l'employeur n'avait ensuite fourni aucune information sur la date de communication à la salariée des plans de bonus pour les années 2009 à 2012.

L'employeur estimait, entre autres arguments, que les objectifs définis dans le cadre de son pouvoir de direction pouvaient être valablement communiqués au salarié en début de période de référence, et non avant le début celle-ci.

Peine perdue pour l'employeur, qui a vu son pourvoi rejeté.

La Cour de cassation lui rappelle en effet que lorsque les **objectifs sont définis unilatéralement par l'employeur** dans le cadre de son pouvoir de direction, celui-ci **peut les modifier** dès lors qu'ils sont réalisables et qu'ils ont été **portés à la connaissance du salarié en début d'exercice**, ce qui n'avait pas été le cas en l'espèce.

Ce faisant la Cour reprend une jurisprudence établie (cass. soc. 2 mars 2011, n° [08-44977](#), BC V n° 55). Seules des circonstances particulières (ex. : réorganisation de l'entreprise, rachat) peuvent excuser un retard (cass. soc. 21 septembre 2017, n° 16-20426 PB ; cass. soc. 3 mai 2018, n° 16-13736 D).

Dans l'affaire jugée le 9 mai 2019, la Cour a confirmé la condamnation de l'employeur à régler un **rappel de rémunération variable** calculé sur la base d'un pourcentage de 15 %, qui avait été appliqué antérieurement à la salariée.

Cass. soc. 9 mai 2019, n° 17-20767 D

[Source : RF Paye 22 mai 2019](#)