Image not found or type unknown

Rémunération variable et fixation des objectifs contractualisées

publié le **21/01/2015**, vu **4131 fois**, Auteur : thomas chevalier

A défaut d'accord entre le salarié et l'employeur sur le montant de la rémunération variable et les objectifs de résultats contractualisés, c'est au juge qu'il appartiendra de trancher.

Le régime juridique de la rémunération variable varie selon que celle-ci est établie par le contrat de travail ou par un engagement unilatéral ou un usage de l'employeur.

Dans le même esprit, la fixation des objectifs, qui relève normalement du pouvoir de direction de l'employeur, intervient de manière unilatérale, sauf à ce que les objectifs de résultats, dont dépend la rémunération variable, aient fait l'objet d'un accord entre l'employeur et le salarié, auquel cas, le régime juridique de leur fixation est radicalement modifié.

A défaut d'accord entre le salarié et l'employeur sur le montant de la rémunération variable et les objectifs de résultats contractualisés, c'est au juge qu'il appartiendra de trancher.

1. Les sanctions du défaut d'accord sur la rémunération variable contractualisée

Lorsque la rémunération variable a été contractualisée, la Cour de cassation décide qu'à défaut d'accord entre l'employeur et le salarié sur le montant de la rémunération variable, il incombe au juge de le déterminer en fonction « *des critères visés au contrat et des accords conclus les années précédentes et, à défaut, des données de la cause* » (Cass. soc., 13 janvier 2009, n°06-46.208 ; Cass. soc., 15 décembre 2009 n°08-44.563).

Dans l'hypothèse où l'employeur ne saisit pas le juge et tente d'imposer un nouveau plan de rémunération qui n'aurait pas été accepté par le salarié, il s'expose aux conséquences d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse au motif d'une modification unilatérale prohibée du contrat de travail (Cass. soc., 5 juin 2008, n°07-41.186 ; Cass. soc., 20 octobre 1998, n°96-40.908).

2. Les sanctions du défaut d'accord sur les objectifs de résultats contractualisés

Lorsque les objectifs de résultats dont le contrat de travail fait dépendre la rémunération variable n'ont pas été déterminés, il appartient au juge de les fixer par référence aux années antérieures (Cass. soc., 13 juillet 2004, n°02-14.140).

La Cour de cassation a déjà jugé que le défaut de fixation des objectifs était constitutif d'un manquement suffisamment grave pour justifier une prise d'acte de la rupture aux torts de l'employeur (Cass. soc., 29 juin 2011, n°09-65.710), mais a cependant écarté la résiliation judiciaire lorsque la baisse unilatérale de la rémunération variable faisait suite au refus du salarié d'accepter la proposition d'avenant et représentait une faible partie de sa rémunération (Cass. soc., 12 juin 2014, n°12-29.063).

A défaut d’engagement des négociations sur les objectifs, l’employeur s’expose en tout état de cause au paiement de ces primes d’objectifs dont le montant serait fixé par le juge à défaut d’accord entre les parties (Cass. soc., 4 juillet 2007 n°05-42.616).

3. La possible référence à un résultat fondé sur le chiffre d’affaire de la société

La Cour de cassation a déjà eu l’occasion de juger que la rémunération variable proportionnelle au chiffre d'affaires de la société était fondée sur des éléments objectifs indépendants de la volonté de l'employeur (Cass. soc., 5 mars 2014 n°12-25.035 ; Cass. soc., 2 juillet 2002, n°00-13.111).

Toutefois, il est opportun de préciser la pondération des objectifs, en indiquant clairement par écrit si la réalisation des objectifs collectifs est une condition ou non au versement de la prime indépendamment de la réalisation des objectifs individuels.

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés