



**Rémunération variable et départ en cours d'année : un calcul prorata temporis**

Au regard des missions occupées par les salariés et dans un souci d'attractivité, la rémunération peut prendre la forme d'un « package » composé d'une rémunération fixe à laquelle est adossée une part variable pouvant être libellée de commission, bonus, prime sur objectif etc.

Ces dispositifs sont souvent source de questionnements et donnent lieu à de nombreux contentieux.

Dernièrement, la Cour de Cassation a eu à se prononcer sur la proratisation de la rémunération variable en cas de départ en cours d'année du salarié, et donc avant le terme de la période accordée pour atteindre les objectifs.

➤ **Une date d'acquisition fonction du dispositif retenu**

La date à laquelle s'acquiert la rémunération variable est fonction du dispositif retenu.

Ainsi:

- pour les dispositifs qui valorisent la réalisation d'une action particulière, la part variable s'acquiert à chaque fois que l'action valorisée est effectuée (exemple : prime sur vente),
- au contraire, pour les dispositifs qui reposent sur la réalisation d'objectifs dans un certain délai (trimestre, année, etc.), la partie variable s'acquiert en considération de la réalisation des objectifs au terme du délai imparti pour les atteindre.

Mais, dans cette hypothèse, comment calculer la part variable due aux salariés qui quittent l'entreprise avant l'expiration de la période accordée pour atteindre les objectifs ?

La Cour de Cassation vient d'apporter une réponse à cette question.

➤ **Une part variable acquise proportionnellement au temps de présence**

Au cas d'espèce, le versement de la rémunération variable était conditionnée à la réalisation par la salariée d'objectifs annuels.

Cette dernière a été licenciée pour faute grave le 25 novembre 2016.

A cette même date, elle avait atteint 100% de l'objectif annuel fixé.

L'employeur décide alors de lui verser une prime au prorata de son temps de présence dans l'entreprise au titre de l'année 2016.

Constatant que le contrat de travail n'avait pas prévu de proratisation, la salariée soutenait, raisonnement validé par les juges du fond, que la prime était due dans sa globalité.

Cependant, dans une décision du 9 février 2022, la chambre sociale de la Cour de cassation casse la décision des juges du fond au motif que « lorsqu'une prime constitue la partie variable de la rémunération versée au salarié en contrepartie de son activité, elle s'acquiert au prorata du temps de présence du salarié dans l'entreprise au cours de l'exercice ».

➤ **Ce, même en l'absence de toute précision au contrat de travail**

Peu importe donc que la proratisation de la prime en cas de départ en cours d'exercice ne soit pas mentionnée au contrat de travail.

Peu importe également que le salarié ait atteint la totalité des objectifs fixés lors de son départ.

Dans tous les cas, la prime liée à son activité ne lui est due qu'au prorata de son temps de présence dans l'entreprise au cours de la période fixée pour atteindre les objectifs.

Cass. Soc. 9 février 2022 pourvoi n°20-12.611

[https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000045197008?init=true&page=1&query=20-12.611%20&searchField=ALL&tab\\_selection=all](https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000045197008?init=true&page=1&query=20-12.611%20&searchField=ALL&tab_selection=all)