



Rémunération variable : à défaut de fixation d'objectifs par l'employeur, la rémunération variable doit être payée intégralement au salarié

Dans un arrêt du 7 juin 2023, la Cour de cassation rappelle le principe selon lequel lorsque la rémunération variable d'un salarié dépend d'objectifs définis unilatéralement par l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction, en l'absence de fixation desdits objectifs, la rémunération variable doit lui être intégralement versée.

En l'espèce, un salarié a été engagé en qualité de commercial : sa rémunération était composée d'une part fixe et d'une part variable.

S'il parvenait à atteindre 100% de ses objectifs, sa rémunération variable annuelle brute pouvait s'élever jusqu'à la somme de 21.000 euros.

A la suite de la rupture de son contrat de travail, le salarié a saisi le Conseil de prud'hommes de nombreuses demandes, dont un rappel de paiement des commissions pour les années 2014 à 2017.

La Cour d'appel a débouté le salarié de ses demandes de rappel de commissions au titre que :

- les objectifs pour l'année 2013, en ce qu'il ne concernait que quelques jours ouvrés en 2013, devaient être reconduits pour l'année 2014 et 2015, de sorte que des objectifs avaient bien été fixés pour ces années,
- pour l'année 2016, une nouvelle modalité de calcul avait été adoptée : en l'absence de fixation de nouveaux objectifs pour 2017, les objectifs pour l'année 2016 devaient être reconduits.

La Cour de cassation casse la décision de la Cour d'appel en retenant que « *la partie variable de la rémunération contractuelle du salarié dépendait de la réalisation d'objectifs fixés unilatéralement par l'employeur, d'autre part, que celui-ci n'avait pas fixé les objectifs à réaliser pour les années 2014, 2015 et 2017* ». Ainsi, l'employeur aurait dû déterminer les objectifs au début de chaque année.

A défaut, en l'absence d'objectifs fixés, l'employeur est contraint de payer intégralement la rémunération variable au salarié, même s'il n'a pas atteint les résultats professionnels attendus.

Cass. soc. 7 juin 2023, n°21-23.232

[Télécharger ici](#)