

La rémunération variable, qui complète éventuellement le salaire de base, permet de faire varier le montant de la rémunération du salarié en fonction de résultats ou d'objectifs.

Fixation de la rémunération variable

La rémunération variable peut être calculée en fonction : d'objectifs individuels ; dépendant des résultats du seul salarié, ou d'objectifs collectifs dépendant des résultats, par exemple, de la société, d'une équipe...

Les objectifs sont fixés :

→ **Unilatéralement par l'employeur, sous réserve d'être réalisables et portés à la connaissance du salarié en début de période de référence.** À défaut de fixation des objectifs en début de période de référence, l'employeur encourt le risque d'une condamnation au paiement intégral de la rémunération variable.

→ **D'un commun accord entre l'employeur et le salarié** : dans le contrat de travail ou un avenant à ce dernier. À défaut d'accord, il appartient au juge de fixer la rémunération variable en fonction des critères visés au contrat et des accords conclus pour les périodes de références précédentes.

Les objectifs peuvent être :

→ **Quantitatifs** : tels que l'augmentation du nombre des ventes, l'augmentation du nombre des clients, la diminution des impayés, etc. ou

→ **Qualitatifs** : tels que le délai de traitement d'un dossier, l'implication du salarié dans la vie de l'entreprise, le respect des valeurs développées par l'entreprise, etc. ou

→ **Mixtes** (quantitatifs et qualitatifs).



Bon à savoir

Les modalités de versement de la rémunération variable sont librement définies, il peut s'agir de :

→ Une prime d'objectif versée que si 100% des objectifs sont atteints ;

→ Une rémunération variable dont le montant dépend du pourcentage de réalisation de l'objectif fixé avec application le cas échéant de coefficient de majoration en cas de dépassement des objectifs fixés ;

→ Un commissionnement dépendant d'objectif seuil : par exemple, commissionnement de 1 % pour un résultat entre 0 et 100, de 2 % pour un résultat entre 101 et 200, de 3 % au-delà.

Les conditions de validité d'une clause de rémunération variable

- Être fondée sur des éléments objectifs, indépendants de la volonté de l'employeur ;
- Ne doit pas faire peser le risque d'entreprise sur le salarié ;
- Ne doit pas permettre indirectement à l'employeur d'infliger une amende ou une sanction pécuniaire prohibée au salarié ;
- Ne doit pas avoir pour effet de réduire la rémunération perçue en dessous des minima légaux et conventionnels ;
- Ne doit pas autoriser par avance l'employeur à modifier la partie variable du salaire en fonction de l'évolution du marché et des produits de la marque, sans autre précision ;
- Ne doit pas pousser le salarié à un comportement dangereux pour la sécurité.

Montant de la rémunération variable

La répartition entre le salaire de base et la rémunération variable est librement fixée par l'employeur et le salarié.

Il est possible de prévoir une rémunération exclusivement variable. Il est toutefois déconseillé d'y recourir en raison de l'obligation de respecter le smic et le minimum conventionnel. En pratique, l'employeur devra faire des avances les mois où la rémunération variable est inférieure à ces minima et procéder ensuite à des régularisations.

Rémunération variable et maladie

La rémunération variable doit être incluse dans le calcul du maintien de salaire en cas d'arrêt maladie.

Rémunération variable et congés payés

La Cour de cassation juge que pour être incluses dans l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés, la rémunération variable doit revêtir un caractère de généralité et de constance et être calculée sur le résultat produit exclusivement par le travail individuel / personnel du salarié  *Cass. soc., 19 mars 2003, n° 01-42.140* . De plus, les éléments de rémunération ne doivent pas déjà rémunérer la période de congés, afin que le salarié ne soit pas rémunéré deux fois par l'employeur sur une même période.  *Cass. soc., 1er juill. 1998, n° 96-40.421*



Précisions

L'indemnité de congés payés peut être intégrée à la rémunération variable lorsque des conditions particulières le justifient, à condition qu'une clause contractuelle explicite le prévoit. Cette clause doit clairement distinguer la part de la rémunération liée au travail de celle correspondant aux congés.

En revanche, une clause se limitant à indiquer que la rémunération variable inclut les congés payés, sans préciser cette répartition, ne peut être opposée au salarié.

 *Cass. Soc., 13 octobre 2021, 19-19.407*

Une question ?

Nos équipes juridiques sont là pour vous répondre !

Notre offre d'accompagnement juridique vous permet de bénéficier quotidiennement et en illimité des conseils de nos équipes juridiques.

Pour en savoir plus :

contact@agrume.fr

Logiciel Agrume RH



agrume