

**LEXYMORE #122023**



Elissaveta PETKOVA, avocate

# **QUESTIONS DE DROIT**

## **La rémunération variable du salarié : Quid ?**



LEXYMORE



# La rémunération variable du salarié

## QUID ?



LEXYMORE

La rémunération peut se composer  
**de deux parties**

**une partie dite « fixe »**

(le salaire de base)

**et une partie variable.**

**La rémunération variable est liée  
à la notion de performance**

(performance individuelle d'un salarié  
ou performance collective  
d'une équipe ou de l'entreprise).

Prévoir une rémunération  
additionnelle variable  
**permet donc de motiver  
les collaborateurs  
et d'individualiser  
leur salaire de manière objective.**

C'est aussi un moyen  
**pour les entreprises  
en développement  
d'être attractives**  
**sans alourdir de manière pérenne  
leur masse salariale**  
si les résultats n'étaient pas  
au rendez-vous.

La rémunération  
variable doit-elle être  
**contractualisée ?**

Il est recommandé de prévoir  
**le principe de la rémunération  
variable dans le contrat de travail,**  
**mais pas les objectifs**  
qui peuvent être déterminés  
de manière unilatérale  
par l'employeur.

Quels sont les points  
de vigilance  
concernant  
**la fixation des objectifs ?**

**Les objectifs doivent être  
communiqués au salarié  
en temps utile en début d'exercice.**

En l'absence d'information  
sur les nouveaux objectifs  
ou si celle-ci est tardive,  
**le salarié pourra prétendre à  
l'intégralité de la rémunération  
variable cible,**  
même s'il n'a pas atteint les objectifs.

Inopposabilité  
des objectifs  
**rédigés**  
**en langue étrangère**

**Le salarié peut obtenir  
un rappel de rémunération variable  
si les documents fixant les objectifs  
ne sont pas rédigés en français,**  
sauf s'il est démontré qu'ils ont été reçus  
de l'étranger ou destinés à des étrangers.

Les objectifs  
peuvent être  
**quantitatifs ou qualitatifs**

**Ils doivent rester raisonnables  
et ne pas dépendre  
de la volonté de l'employeur.  
Leur caractère précis permettra  
d'éviter les difficultés  
d'interprétation**

(CA facturé ou encaissé, HT ou TTC,  
quelle est la marge visée, etc.).

**Le salarié doit pouvoir vérifier que  
le calcul de sa rémunération  
a été effectué conformément  
aux modalités prévues  
par le contrat de travail  
ou le document d'information.**

# Attention

En cas d'absence  
ou lors de la rupture du contrat de  
travail, des litiges peuvent  
survenir concernant

**l'exigibilité de la rémunération  
variable en fonction de la durée  
de présence du salarié au cours  
de l'année et des critères de  
versement déterminés.**



LEXYMORE

# DROIT SOCIAL

Avocats et bien **PLUS**