

Les augmentations individuelles doivent se fonder sur des critères objectifs

L'augmentation de salaire est un instrument du manager pour inciter ses collaborateurs à la performance. Chaque année, il doit ainsi répartir entre ses équipes l'enveloppe d'augmentations individuelles dont il dispose. Mais attention, cette répartition ne peut pas s'effectuer de manière arbitraire.

La Cour de cassation vient de rappeler qu'il est nécessaire que l'employeur établisse l'existence d'éléments objectifs justifiant la différence de rémunération notamment en cas d'augmentation individuelle.

Dans cette affaire, l'employeur avait refusé de faire bénéficier l'un de ses cadres de l'augmentation individuelle prévue par l'accord de négociation annuelle des salaires en fonction des performances individuelles, compte tenu des performances jugées «décevantes» du service auquel il appartenait (R&D).

Bien qu'aucun salarié du service R&D n'ait bénéficié d'une augmentation, la Cour de cassation impose à l'employeur d'établir l'existence d'éléments objectifs pouvant justifier la différence de rémunérations entre tous les cadres salariés de l'entreprise, sans considération du service auquel ils se rattachent.

[\(Cass. Chambre sociale 6 mai 2015 n° 13-25821\)](#)

Article écrit par :

Suzana JOAQUIM-MAUDSLAY

Avocate

Tel: +33.1.58.44.92.92

sjoaquim-maudslay@courtois-lebel.com