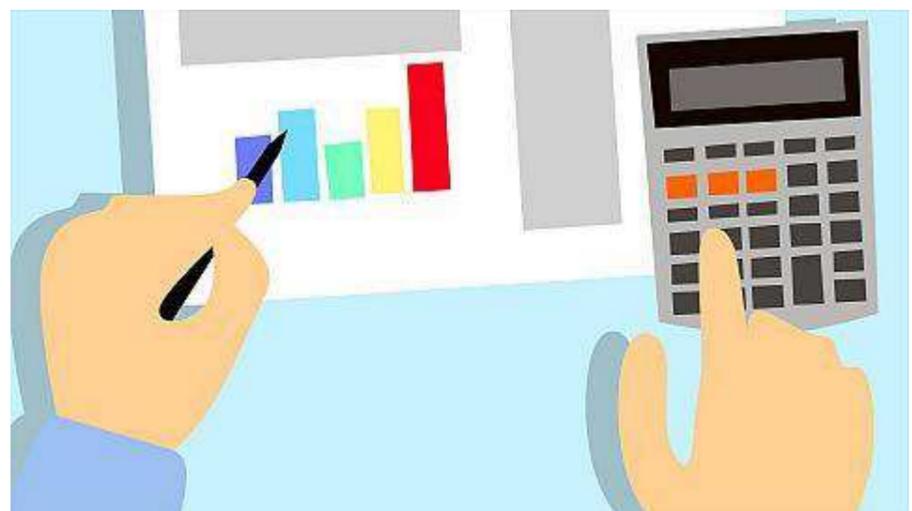


Objectifs non atteints et paiement de la rémunération variable

SALAIRE Publié samedi 6 juillet 2024 par [Patricia Drevon](#), [Secteur des Affaires juridiques](#)

L'échec du salarié à atteindre les objectifs fixés par l'employeur par la faute de ce dernier, oblige celui-ci à payer le montant maximum prévu pour la part variable.



Un salarié est engagé comme consultant. Une partie de sa rémunération est variable et dépend d'une part d'objectifs fixés par l'employeur et, d'autre part, de la performance collective de l'entreprise.

La cour d'appel limite le montant de la condamnation de l'employeur au paiement de complément de primes variables, au motif que la notification tardive des objectifs au salarié n'avait affecté que la part variable de la rémunération pour les seules performances individuelles du salarié.

Cette notification tardive n'affectait pas la part variable liée à la performance de l'entreprise. De sorte que la part variable liée à la performance collective ne devait pas être versée au salarié.

Elle tient le même raisonnement lorsque le salarié invoque le caractère inatteignable des objectifs individuels fixés. Elle estime que cette circonstance ne permet pas de condamner l'employeur au paiement de la part variable liée à la performance collective.

La Cour de cassation, dans un arrêt du 12 juin 2024 (n°22-17063), casse l'arrêt d'appel. Elle affirme : « *Lorsque les objectifs sont définis unilatéralement par l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction, ceux-ci doivent être réalisables et portés à la connaissance du salarié en début d'exercice. À défaut, le montant maximum prévu pour la part variable doit être payé intégralement, comme s'il avait réalisé ses objectifs.* »

Elle énonce ensuite que la cour d'appel, qui « *avait constaté, d'une part, 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 la fixation des objectifs pour les années 2013 et 2014 était intervenue tardivement et que les*

objectifs individuels assignés au salarié pour l'année 2015 n'étaient pas atteignables, la cour d'appel aurait dû en déduire que la rémunération variable devait être versée intégralement à l'intéressé pour ces trois années, sans distinction entre la part assise sur les performances individuelles et la part assise sur les performances collectives ».

Cet arrêt vient donc sanctionner l'employeur qui fixe des objectifs inatteignables. En l'espèce, l'employeur avait, durant deux années consécutives, fixé les objectifs de l'année en cours à la fin de celle-ci, ce qui, de toute évidence, constituait une faute de sa part car il est impossible alors pour le salarié d'atteindre ses objectifs en si peu de temps. Par ailleurs, le salarié ne peut être tenu responsable de l'échec des performances collectives.

CE QUE DIT LA LOI

L'article 1134 du Code civil, dans sa version antérieure au 1^{er} octobre 2016, dispose :

« Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites. Elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel, ou pour les causes que la loi autorise. Elles doivent être exécutées de bonne foi. »

PATRICIA DREVON

Secrétaire confédérale au Secteur de l'Organisation, des Outre-Mer et des Affaires juridiques

SECTEUR DES AFFAIRES JURIDIQUES

Le secteur des Affaires juridiques apporte une assistance juridique à la Confédération dans sa lecture du droit et dans la gestion des contentieux.

Partager cet article :      

Nos partenaires

ACTUALITÉS

Communiqués de FO

VOS DROITS

Les Chiffres utiles

AGIR

Nos actions

[Les éditoriaux du secrétaire général](#)

[Les communications des secteurs](#)

[Les articles de L'InFO militante](#)

[Les communiqués des fédérations](#)

[Votre Fiche de paye](#)

[L'InFO des CSE](#)

[Consommation](#)

[Vos impôts](#)

[Les outils syndicaux](#)

[La WebTV FO](#)

[Entre Militants](#)

FORCE-OUVRIERE.FR

Rechercher sur le site



[Qu'est-ce que FO ?](#)

[Notre organisation](#)

[Adhérer à FO](#)

[Rapports financiers](#)

NOUS SUIVRE



NOTRE NEWSLETTER

Votre email

