



Le contentieux du paiement de la prime d'objectifs prévue dans un contrat de travail

publié le 04/12/2012, vu 15535 fois, Auteur : [Anthony BEM](#)

Le 24 octobre 2012, la Cour de Cassation a jugé que l'absence d'objectifs empêche l'employeur de se prévaloir d'une non atteinte de ceux-ci par un salarié et l'oblige en conséquence à lui verser l'intégralité de la somme contractuellement fixée. (Cass. Soc., 24 octobre 2012, N° de pourvoi : 11-23843).

En l'espèce, un salarié a conclu avec son employeur un contrat de travail qui prévoyait le paiement, notamment, d'une partie variable de rémunération d'un montant de 6.000 euros à percevoir en fonction de l'atteinte des objectifs énoncés.

Juridiquement, les objectifs sont des données prédéfinies du contrat de travail relatives à l'activité, distinctes des critères personnels relevant de la seule appréciation de l'employeur.

Le salarié a été licencié pour motif économique et a saisi la juridiction prud'homale pour contester le bien-fondé du licenciement et demander le paiement de diverses sommes dont le rappel de primes au titre des années 2006, 2007, 2008 et 2009.

Les juges d'appel ont estimé que la demande de rappel de primes était fondée et ont en conséquence condamné l'employeur à payer au salarié des sommes au titre de la prime variable et des congés payés afférents, au titre du solde de l'indemnité de licenciement et à titre de solde de l'indemnité compensatrice de préavis, outre les congés payés afférents.

La cour de cassation a confirmé la décision en faveur du salarié en jugeant que :

*« ayant relevé que le contrat de travail du salarié prévoyait le paiement d'une prime variable de 6 000 euros en considération de l'atteinte des objectifs fixés, la cour d'appel qui, motivant sa décision, a constaté **qu'aucun objectif n'avait été fixé au salarié pour 2006** et retenu à bon droit, d'une part, que le **montant de la prime ne pouvait dépendre de critères personnels au salarié étrangers à la réalisation des objectifs**, d'autre part, que la signature par le salarié de son compte rendu d'évaluation ne pouvait valoir renonciation de sa part à contester le montant de sa prime variable ou adhésion au montant décidé par l'employeur, a pu décider, au vu des éléments de la cause, que **le salarié était fondé à prétendre au paiement de la prime dans son intégralité**».*

Il résulte de cette décision plusieurs règles relatives au contentieux du paiement des primes sur objectifs prévus dans les contrats de travail :

- l'absence d'objectif empêche l'employeur de se prévaloir d'une non atteinte de ceux-

ci, et l'oblige en conséquence à verser l'intégralité de la somme contractuellement fixée.

- le salarié n'a pas la charge de la preuve que s'il n'a pas atteint les objectifs fixés d'un commun accord avec son employeur c'est en raison du caractère non sérieux ou déraisonnable desdits objectifs ou pour une cause qui lui est non imputable.

- bien que les objectifs, que ce soit en nombre d'heures de formation, en chiffre d'affaires ou en résultat net, n'ont pas été atteints, pour opposer des résultats insuffisants à un salarié, il incombe à l'employeur de faire la preuve qu'ils lui sont imputables et que les objectifs étaient réalistes.

L'employeur doit justifier par des éléments objectifs que la non atteinte des objectifs était imputable au salarié, afin d'échapper au paiement des primes contractuellement fixées.

A défaut, l'employeur devra le règlement intégral des primes contractuellement prévues dans le contrat de travail de son salarié.

- l'employeur ne peut fonder l'attribution ou non d'une partie variable de la rémunération de son salarié sur des éléments subjectifs relatifs à la qualité de son travail ou des critères d'ordre personnel.

Il doit le faire en tenant compte d'éléments objectifs.

- la signature par le salarié d'un document formalisant le montant de sa prime d'objectif réduit par rapport à son montant initial en raison de considérations relatives à la qualité de son travail ne confère pas de caractère contractuel à celui-ci.

Ainsi, la signature par le salarié de ce type de document ne vaut pas renonciation de sa part à contester le montant de la prime variable ni adhésion au montant décidé.

Je suis à votre disposition pour toute information ou action.

PS : Pour une recherche facile et rapide des articles rédigés sur ces thèmes, vous pouvez taper vos "*mots clés*" dans la barre de recherche du blog en haut à droite, au dessus de la photographie.

Anthony Bem
Avocat à la Cour
27 bd Malesherbes - 75008 Paris
Tel : 01 40 26 25 01

Email : abem@cabinetbem.com

www.cabinetbem.com