



# PANORAMA DES PRIMES D'OBJECTIFS EN 2022 (PARTIE 1/2)

Conseils pratiques publié le 03/01/2023, vu 2079 fois, Auteur : [Maître Judith Bouhana- Avocat Spécialiste](#)

**Plus de 60 décisions ont été rendues cette année 2022 en matière de rémunération variable. Le contentieux majeur concerne la fixation des objectifs qui fera l'objet de cette première partie.**

(Partie 2/2 [ici](#))

Mode de rémunération complémentaire, la prime d'objectifs est ainsi définie par les juges de la Cour d'Appel de Rouen (13 oct. 2022 RG n°20/01395)

*« Le contrat de travail impose au salarié de fournir une prestation de travail qui est la contrepartie du salaire. La possibilité est donnée à l'employeur de préciser encore ses attentes par la formulation d'objectifs professionnels plus précis, de manière à prendre en compte des situations nouvelles et évolutives qui ne peuvent être prévues au moment même de la conclusion du contrat de travail. Ces objectifs professionnels précis peuvent se présenter sous la forme d'une clause d'objectifs ou de résultat. Les objectifs peuvent être définis unilatéralement par l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction. L'accord du salarié n'est pas nécessaire ».*

C'est précisément parce que les primes sont souvent fixées par l'employeur seul que les juges protègent le salarié en mettant à la charge de l'employeur plusieurs obligations :

## 1. L'employeur doit prouver qu'il a fixé les objectifs au salarié.

- Cette jurisprudence ancienne est constamment rappelée par les Juges (en savoir plus : [Obtenir votre prime d'objectif : ce qu'il faut retenir en 2021](#)).

- La règle est la même en 2022 : à défaut pour l'employeur de prouver qu'il a fixé les conditions d'attribution des primes d'objectifs au salarié, la prime d'objectifs est entièrement due (Cour d'Appel de Bordeaux, Chambre sociale - Section A, 28 sept. 2022 RG n°19/02189 et Cour d'Appel de Reims, Chambre sociale, 23 fév. 2022 RG n°20/01222)

- Cette règle s'applique tout autant au salarié en période d'essai depuis près de 3 mois, même si la rupture de la période d'essai n'est pas jugée abusive (Cour d'Appel de Versailles, 21ème chambre, 6 janv. 2022 RG n°20/00024)

*« La société qui ne conteste pas ne pas avoir fixé d'objectifs à X lors de son embauche, ni lui avoir remis d'annexe au contrat, ne peut sérieusement soutenir qu'elle « n'a pas eu l'occasion de déterminer les objectifs à atteindre » compte tenu de la brièveté de la relation contractuelle, alors que cette relation a duré près de trois mois »*

. (Et peu importe l'absence d'abus de rompre la période d'essai) « *le seul fait que la rupture de la période d'essai ne présente pas de caractère abusif ne peut permettre à la société de s'exonérer du paiement de la prime d'objectif* ».

## 2. L'employeur doit établir qu'il n'a pas fixé tardivement la prime d'objectifs.

C'est un second contentieux récurrent (Voir l'article [11 décisions à connaître pour obtenir le paiement de sa prime d'objectif en 2021](#)).

Le bon sens prévaut : le salarié doit disposer d'un exercice complet pour lui permettre de réaliser les objectifs fixés. A défaut, l'employeur est condamné à payer la prime d'objectif au salarié.

Voici quelques extraits explicites :

- « *le contrat prévoit que les objectifs conditionnant le versement de la prime seront revus chaque année avant le 30 novembre pour l'année à venir... la société X devait fixer à la salariée des objectifs chiffrés et précis chaque année avant le 30 novembre... concernant l'année 2014, les objectifs ont été notifiés à la salariée en septembre 2014 soit tardivement.*

- *S'agissant de l'année 2015, la société X a reconnu avoir oublié de fixer les objectifs. Elle ne peut pas se référer à ceux fixés l'année précédente parce que le contrat de travail précise que ceux-ci sont fixés annuellement* » (Cour d'Appel de Paris, Pôle 6 - Chambre 7, 9 juin 2022 RG n°19/11645)

- La société X « *n'a communiqué au salarié les modalités de sa rémunération variable pour l'année 2016 que dans le courant du mois de mars de l'année 2017, soit bien après que l'année 2016 se soit écoulée...le plan de rémunération variable 2016 communiqué tardivement n'est pas opposable au salarié... Ce dernier est en conséquence en droit de solliciter une rémunération variable correspondant à une atteinte de ses objectifs à 100%* » (Cour d'Appel de Versailles, 15ème chambre 18 mai 2022 RG n°19/03896).

- Le salarié expose que « *ses objectifs étaient mal définis puisqu'ils peuvent être fixés au milieu de mois, ce qui ne lui permettait pas d'espérer de les réaliser entièrement...* ». Le salarié « *produit 3 attestations... indiquant que les objectifs étaient le plus souvent fixés à partir du 10 de chaque mois voir à la moitié du mois ce qui le pénalisait, la société Y ne fournit aucun élément tangible sur la fixation des objectifs mensuellement assignés à son salarié, se contentant à tort de voir une contradiction entre la prestation du salarié et le fait qu'il déclare dans ses conclusions qu'il était parfaitement capable de remplir les objectifs fixés...* » (Cour d'Appel de Saint Denis de la Réunion, Chambre sociale, 13 juillet 2022 RG n°20/02449).

- Il est reproché à la société de ne pas avoir respecté la périodicité de fixation des objectifs et des paiements de la rémunération variable fixée par le contrat de travail de manière trimestrielle, dès lors qu'elle se prévaut de fixation des objectifs de façon semestrielle, sans faire par ailleurs la démonstration qu'une fixation semestrielle serait équivalente à une fixation trimestrielle, étant précisé que les pourcentages de calcul de la rémunération variable sont fonction des montants de facturation auprès des clients de la société, de sorte que la périodicité a nécessairement des conséquences sur les calculs des rémunérations.

Et peu important l'absence de contestation du salarié : « *la société X se prévaut de l'absence de contestation du salarié quant à la fixation de ses objectifs alors que le contrat de travail ne prévoit pas de fixation des objectifs concertée avec le salarié, mais fait état d'objectifs assignés chaque*

*trimestre, de sorte que l'absence de contestation du salarié est indifférente au débat...le salarié est fondé à exiger pour l'année X le maximum de sa rémunération variable... » (Cour d'Appel de Lyon, Chambre sociale A, 9 mars 2022 RG n°18/08883)*

### **3. L'employeur ne peut pas modifier seul les conditions de fixation de la prime d'objectifs.**

Toute modification de la rémunération, élément essentiel du contrat, exige l'accord express du salarié (Voir [La modification du contrat de travail du salarié en 2021](#)).

Deux décisions illustrent les exigences des Juges en 2022 sur ce point :

- La modification du bonus ne peut intervenir par courriel.

- Un salarié Délégué Equipement qui reproche à son employeur de ne pas lui avoir versé le montant intégral de sa prime terrain. Les Juges observent qu'effectivement le contrat de travail prévoit le versement d'une prime terrain au salarié, le plan de prime versé par le salarié confirmant le versement d'une somme de 42 000 euros à objectifs atteints.

- La société répliquait qu'elle avait versé la rémunération prévue par les engagements contractuels mais que *« les modalités de calcul des primes ont été précisées par mail le 15 mai 2018 puis le 7 septembre suivant. Elle précise que sur 10 ventes sur 4 sont liées à l'activité propre du salarié et qu'un tiers de la prime devait lui être versée pour ce dossier Y »*.

- Mais la Cour n'est pas de cet avis : *« l'envoi de simples mails ne vaut pas acceptation par le salarié d'une modification du plan de prime auquel renvoie le contrat de travail. Il convient de juger que la société X en ne versant pas à Y la somme de 19 003 euros qu'elle lui devait au titre de sa prime d'objectifs a gravement manqué à ses obligations contractuelles »* (Cour d'Appel de Dijon, 5 mai 2022, RG n°21/00607).

- Un salarié Directeur de site sollicite un solde de rémunération variable pour l'année 2018. Se reportant au document contractuel signé entre les parties, la Cour constate que le *« dernier avenant du contrat de travail du salarié le nommant Directeur de site prévoit une rémunération variable avec en annexe divers documents pour lequel le salarié reconnaissait en signant son contrat avoir pris connaissance »*.

- Analysant les documents annexés et transmis par la société dans la procédure, la Cour remarque que *« la clause relative à la rémunération du salarié évoque un règlement informant ce dernier des modalités de sa rémunération variable, force est de constater qu'il n'est pas établi qu'un tel document a été de manière certaine porté à la connaissance et remis au salarié lors de la signature de cet avenant... l'employeur étant défaillant à rapporter la preuve de ce que le document est porté à la connaissance et accepté par le salarié, ce règlement ne peut être considéré comme un élément annexe et accessoire à son contrat de travail »* (Cour d'Appel de Rouen, 13 octobre 2022, RG n°20/01395).

### **4. La primauté du contrat : les Juges fixent le bonus dû au salarié en fonction des clauses signées par le salarié et l'employeur.**

En voici deux exemples :

- L'employeur rappelle qu'il « fixe la prime sur objectif unilatéralement en vertu de son pouvoir de direction et que la détermination de la prime est prévue par l'annexe 1 de la convention de forfait, ces éléments n'ayant jamais été contestés par le salarié au cours de la relation contractuelle... il ne verse aucune pièce au soutien de ces allégations tant sur la connaissance que le salarié aurait eu de ses objectifs individuels que sur leur faisabilité ... le salarié est donc bien fondé à solliciter le paiement des primes... par référence aux critères visés au contrat et aux accords conclus les années précédentes » (Voir l'article [Salariés, sachez obtenir votre bonus en 2018](#)) (Cour d'Appel de Bourges, 14 janvier 2022, RG n°21/00005).

- « L'article 15 du contrat de travail... est ainsi libellé : la partie variable de la rémunération sera définie chaque année par un avenant à intervenir au plus tard le 28 février de l'année considérée. Dans l'hypothèse qu'un tel avenant ne serait pas conclu, les parties conviennent expressément que la partie variable du salarié serait remplacée par une prime annuelle... ».

La Cour retient que « selon ces stipulations, il a été convenu que la part variable de la rémunération devait faire l'objet d'un accord entre les parties chaque année... aucun avenant contractuel déterminant la partie variable de la rémunération ou la modifiant n'a été régularisé pour l'année 2016....

Il incombe en principe au Juge de fixer lui-même cette rémunération en fonction des critères obtenus au contrat de travail et des accords précédents... le contrat de travail contient des stipulations applicables à défaut de conclusion d'un avenant. Ces stipulations... prévoient le remplacement de la partie variable par une prime annuelle...

La Cour constate que cette prime est déterminée dans son montant par référence à la rémunération brute du mois de novembre de l'année au titre de laquelle elle est due sans précision d'un taux. Il convient dès lors de retenir que selon les stipulations contractuelles, à défaut d'avenant, la part variable est constituée d'une prime annuelle d'un montant égal à celui du salaire brut perçu pour le mois de novembre de l'année concernée sans considération des performances » (Cour d'Appel d'Amiens, 15 février 2022, RG n°20/03779).

Ces nombreuses décisions rendues en 2022 confirment que la rémunération variable continue de faire l'objet d'une protection renforcée des Juges depuis plus de 20 ans (Voir l'article [Salariés, sachez obtenir le paiement de votre prime d'objectifs.](#))

Dans une seconde partie, nous aborderons les moyens pour atteindre les objectifs fixés, le paiement de la prime d'objectifs dont la question de la proratisation du bonus et les questions relatives à la réalisation des objectifs fixés.