



# rémunération variable - objectifs

**Jurisprudence** publié le **19/06/2023**, vu **870 fois**, Auteur : [ACA Avocat](#)

## Fixation des objectifs par l'employeur

Le principe de libre fixation des salaires implique qu'employeurs et salariés puissent convenir du paiement d'une rémunération variable et choisir librement ses bases de calcul.

- **Sont valables les clauses** prévoyant une variation de la rémunération du salarié si les trois conditions suivantes sont remplies :

– ne pas avoir pour effet de réduire la rémunération en dessous des minima légaux et conventionnels ;

– ne pas conduire à faire peser le risque d'entreprise sur le salarié ;

– être fondée sur des éléments objectifs, indépendants de la volonté de l'employeur;

– être raisonnables et compatibles avec le marché.

- Pour **déterminer la part variable de la rémunération**, les objectifs peuvent être fixés :

– par accord entre l'employeur et le salarié;

– unilatéralement par l'employeur.

- Les **objectifs fixés unilatéralement par l'employeur** s'imposent au salarié dès lors qu'ils sont réalisables et ont été portés à sa connaissance en début d'exercice.

Lorsque l'employeur n'a pas précisé les objectifs à réaliser, ni fixé les conditions de calcul de la prime d'objectifs, ni indiqué de période de référence, le juge ne peut fixer lui-même le montant de ladite prime.

Dès lors que le contrat de travail prévoit un montant maximal, celui-ci est tenu de retenir ce montant (Cass. soc., 10 juill. 2013, n° 12-17.921).

C'est sur ce point qu'est venu se prononcer la Cour de cassation dans son arrêt du 07 juin dernier.

La Haute juridiction réaffirme le principe selon lequel, lorsque la **rémunération variable dépend d'objectifs définis unilatéralement par l'employeur**, à **défaut de fixation desdits objectifs**, la rémunération variable doit être payée intégralement.

La cour d'appel d'Orléans avait estimé que faute de fixation d'objectifs en début d'année, il convenait de reconduire ceux de l'année précédente.

La Cour de cassation ne suit pas ce raisonnement :

*" en statuant ainsi, alors qu'elle 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 **celui-ci n'avait pas fixé les objectifs à réaliser pour les années 2014, 2015 et 2017**, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ces constatations, a violé les textes susvisés. "*

[Cass. soc. 07 juin 2023 n°21-23.232](#)