



Les clefs pour obtenir le paiement de votre prime variable en 2020

Jurisprudence publié le 26/02/2020, vu 3817 fois, Auteur : [Maître Judith Bouhana- Avocat Spécialiste](#)

Elaboré aux États-Unis les primes sur objectifs est appliquée en France depuis une vingtaine d'année. Les primes variables représentent le 1/3 du montant total des primes versées aux salariés.

Voici une analyse des dernières décisions en matière de rémunération variable :

1/ Les conditions de principe de fixation de la prime variable :

Cour d'appel de Paris (2/04/2019, RG n°15/01952) :

« (la prime variable) doit être fondée sur des éléments objectifs indépendants de la volonté de l'employeur, ne pas faire peser le risque de l'entreprise sur le salarié, ni contribuer à lui infliger une sanction pécuniaire prohibée, ni avoir pour effet de réduire sa rémunération en dessous des minimas légaux ».

2 / Ce qui est autorisé/interdit en matière de fixation des primes d'objectif.

- L'interdiction des conditions potestatives.

Lorsque vous signez votre contrat de travail et vos avenants annuels définissant vos conditions de fixation de votre bonus, votre employeur ne peut pas vous fixer de conditions « potestatives », c'est-à-dire celles dépendant de votre employeur et non d'éléments extérieurs (dont votre travail, les résultats de l'entreprise etc...).

Cour d'Appel de Paris, Pôle 6, Chambre 3, Arrêt du 02/04/2109, RG n°15/01952 :

« (La rémunération variable) doit être fondée sur des éléments objectifs indépendants de la volonté de l'employeur, ne pas faire peser le risque de l'entreprise sur le salarié, ni contribuer à lui infliger une sanction pécuniaire prohibée, ni avoir pour effet de réduire sa rémunération en dessous des minimas légaux ».

Et dans le même sens, la Cour d'Appel de Bordeaux, le 14/11/2019, RG n° 17/02713 :

« La clause qui subordonne le versement d'une rémunération à l'aléa d'un licenciement résultant de la seule décision unilatérale de l'employeur est potestative et donc illicite ».

Le contrat de travail d'un Directeur d'un Groupe industriel stipulait en effet que la prime d'objectif « n'était pas due en principe en cas de rupture du contrat, mais qu'une fraction de cette prime pourra toutefois être versée en fonction du degré de réalisation des objectif à la date de la rupture du contrat de travail ».

Ces conditions potestatives sont inopposables aux salariés.

3. Comment fixer la prime d'objectif lorsque le salarié démissionne

a/ Lorsque le salarié a démissionné et que l'objectif n'a pas été fixé l'année de la démission :

Les Juges doivent se référer à l'objectif fixé l'année précédente pour apprécier la rémunération variable du salarié qui lui est dû :

« ... il n'était pas contesté que les objectifs étaient fixés chaque année par l'employeur à la fin de l'année civile et que le salarié avait démissionné avant cette date en décembre 2013, de sorte qu'il y avait lieu de se référer aux objectifs fixés pour l'exercice précédent » (Cass. Soc. 22/05/2019, n°17/31517).

b/ Les règles de fixation du bonus pas les Juges selon les clauses du contrat (Cour d'Appel de Montpellier du 30/01/2015 n°15/04217) :

- Si le contrat prévoit une prime fixée en accord entre les parties alors le juge fixe lui-même le montant dû selon les conditions prévues au contrat :

« Si la détermination de la partie variable d'une rémunération résulte d'un accord entre les parties à l'occasion de la conclusion du contrat ou postérieurement, le Juge peut alors fixer lui-même la rémunération en fonction des critères visés au contrat de travail et les accords conclus les années précédentes ».

- Si le contrat prévoit une prime fixée seulement par l'employeur, alors l'intégralité de la prime est due :

« En revanche, si le contrat de travail prévoit que les objectifs sont fixés unilatéralement par l'employeur, dans le cadre de son pouvoir de direction, ce qui est très exactement le cas en l'espèce, alors le défaut de fixation des objectifs n'autorise plus le Juge à les fixer lui-même ».

Dès lors, faute pour la société Y d'avoir précisé au salarié les objectifs à réaliser au cours de l'année 2012, elle se doit de régler à son salarié l'intégralité de la rémunération prévue, comme si celui-ci avait atteint les objectifs fixés ».

La règle à retenir est donc la suivante :

Si votre contrat de travail prévoit que les conditions de fixation de votre prime d'objectif sont fixées par l'employeur et vous-même, en cas de contentieux, le Juge évaluera la somme qui vous est due en fonction des clauses de votre contrat de travail et des accords conclus postérieurement.

Si votre contrat de travail prévoit que vos objectifs sont fixés uniquement par l'employeur et que vos objectifs n'ont pas été fixés, vous aurez droit à l'intégralité de l'objectif prévu au contrat.

Règle confirmée par la Cour d'Appel de Paris 14/11/2019, RG n°17/11500 dans cet arrêt où la force du contrat et des clauses prévues l'emportent contre la déloyauté de l'employeur qui durant trois ans n'a pas fixé le moindre objectif au salarié :

"le principe de la rémunération variable est dû au salarié, faute pour l'employeur de lui avoir fixé des objectifs contractuellement prévus ».

c/ Dans quelle conditions la prime d'objectif est versée au prorata du temps de présence du salarié :

Cour d'Appel de Paris (15 janvier 2019, RG n°16/14811) :

« Considérant que si la présence dans l'entreprise peut être érigée en condition d'ouverture d'un droit à élément de rémunération, son défaut ne peut pas entraîner la perte d'un droit déjà ouvert :

que la prime liée à la réalisation d'objectifs annuels qui constituent une part variable de la rémunération versée au salarié en contrepartie de son activité, s'acquiert au fur et à mesure de l'année ;

- qu'il s'ensuit qu'en cas de rupture du contrat de travail en cours d'année, le salarié peut prétendre à son versement prorata temporis ».*

Cela signifie qu'en cas d'absence du salarié dans l'entreprise celui-ci ne pourra pas prétendre au bénéfice d'une prime d'objectif à laquelle il n'aura pas pu contribuer.

Par contre, s'il est présent en cours d'année dans l'entreprise et que par exemple son contrat est rompu avant la fin de l'exercice, il pourra solliciter le versement prorata temporis de sa prime d'objectif à résultat atteint.

d/ Et qu'en est-il du paiement du bonus en cas de dispense de préavis ?

La Cour d'Appel de Metz (3/04/2019, RG n°18/01986) :

« La dispense de préavis ne peut entraîner pour le salarié aucune diminution de ses salaires et avantages ».

« Etant donné que la prime d'objectif du second trimestre 2009 est venue à échéance pendant la période de préavis, celle-ci doit être versée à X, même si de toute évidence l'objectif ne pouvait être atteint du fait de la dispense de préavis par l'employeur ».

Aucune condition de présence n'était prévue contractuellement pour le versement de la prime d'objectif qui doit être versée prorata temporis ».

4. Sur qui repose la charge de la preuve de la prime d'objectif.

Cour d'Appel de Paris (6/03/2019, RG n°17/11264) :

« S'il appartient au salarié de justifier qu'il a droit à l'attribution d'une rémunération variable en fonction de conventions d'usage, l'employeur est tenu à une obligation de transparence qui le contraint à communiquer au salarié les éléments servant de base de calcul de son salaire, notamment de cette part variable ».

C'est donc au salarié de prouver l'existence de sa rémunération variable, puis c'est à l'employeur d'établir de manière transparente les conditions de calcul de la prime d'objectif du salarié.

Cour d'Appel de Paris (2/04/2019, RG n°15/01952) :

« l'employeur est tenu à une obligation de transparence qui le contraint à communiquer au salarié les éléments servant de base de calcul dans son salaire, notamment de la part variable ».

Cour d'Appel de Bordeaux (14/11/2019, RG n°17/02713) :

La situation était renversée, puisque c'est le salarié qui justifiait avoir adressé à l'employeur des objectifs qu'il avait déterminés et atteints :

« Le salarié justifie avoir... adressé en 2009 à la direction des objectifs, qui n'ont suscité aucune remarque de la part de sa hiérarchie, comme tel avait été le cas en 2008. De même, il établit que les objectifs ainsi déterminés ont bien été atteints ».

Dans ces circonstances particulières (absence de contestation de l'employeur), les Juges ont fait droit à la demande de paiement du salarié, puisqu'ils notaient que *« la société ne donne aucune indication sur le calcul du bonus versé au salarié et ne critique pas utilement le montant de celui qu'il réclame ».*

Vous connaissez désormais les dernières décisions sur les bonus.