Image not found or type unknown

# Primes d'objectifs sans objectifs: la Cour de cassation remet les choses au clair

publié le **08/02/2013**, vu **14647 fois**, Auteur : Maître Julie BELMA

**En l'absence de fixation d'objectifs, la signature par le salarié de son compte-rendu d'évaluation ne peut valoir renonciation à contester le montant de sa prime variable, ni adhésion au montant décidé par l'employeur(Cass. soc. 24 octobre 2012 n°11-23.843, Sté Bati Form c/ Tiberghien)**

En l'espèce, le contrat de travail prévoyait le paiement au salarié d'une prime de 6 000 € à percevoir en fonction de l'atteinte des objectifs fixés.

Le salarié n'avait plus perçu l'intégralité de cette prime à partir de 2006. Aucun objectif ne lui avait été fixé pour l'année 2006 mais le montant de sa prime avait été réduit pour des raisons liées à la qualité de son travail et cette réduction avait été constatée dans le compte rendu de l'entretien d'évaluation qu'il avait signé.

En l'absence d'objectifs, il revenait au juge, en application d'une jurisprudence bien établie (par exemple Cass. soc. 13 juillet 2004 n° 02-14.140), de déterminer le montant de la prime au vu des éléments qui lui étaient fournis. La Cour de cassation estime, en l'occurrence, que rien ne l'empêchait de décider que le salarié était fondé à prétendre au paiement de l'intégralité de sa prime, en considérant les critères personnels ayant conduit à la réduction du montant de celle-ci comme étrangers à la réalisation des objectifs et sans incidence la signature par l'intéressé de sa fiche d'évaluation.

*"Mais attendu, d’abord, qu’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;"*

Pour les années postérieures, où l'employeur faisait valoir que la non-atteinte des objectifs était imputable au salarié, alors que celui-ci le contestait, la question se posait de savoir sur qui devait reposer la charge de la preuve. Très clairement, la Cour de cassation approuve la cour d'appel d'avoir jugé que cette preuve incombait à l'employeur. Sur ce point, cet arrêt peut être rapproché d'un précédent dans lequel la Cour de cassation a considéré qu'il appartient à l'employeur d'établir que les objectifs fixés sont réalisables et que le salarié est en faute de ne pas les avoir atteints (Cass. soc. 19 décembre 2001 n° 99-46.078).

Par conséquent, en matière de rémunération variable, l'employeur doit faire preuve d'une grande vigilance puisque la Cour a clairement que des critères subjectifs (comme la qualité de travail) ne pouvaient se substituer aux critères objectifs (objectifs financiers, de chiffre d'affaires) et il appartient à l'employeur d'apporter la preuve de la responsabilité du salarié dans la non atteinte de ses objectifs.

Surtout, confirmant une position claire, en l'absence d'avenant contractualisé, la preuve de l'accord du salarié sur le montant de sa prime n'est pas rapportée.

Julie BELMA
Avocat au Barreau de PARIS

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés