



Rémunération et management par objectifs

publié le **15/06/2011**, vu **2799 fois**, Auteur : [NADIA RAKIB](#)

On le sait, la fixation des objectifs peut résulter d'un accord des parties. Ce qu'il faut garder à l'esprit, c'est que lorsqu'ils sont fixés unilatéralement par l'employeur, l'absence de leur réalisation reprochée au salarié ne constitue pas toujours un motif de licenciement.

En l'occurrence, lorsque la fixation des objectifs relève de la décision unilatérale de l'employeur, il faut s'assurer d'une part du caractère réaliste des objectifs et, d'autre part, en cas de licenciement pour insuffisance de résultats du salarié, de l'existence d'une faute ou d'une insuffisance au regard d'objectifs raisonnables et compatibles avec le marché.

La jurisprudence de la Cour de Cassation a récemment admis que la définition des objectifs conditionnant le versement d'une prime relève de la décision unilatérale de l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction, dès lors que ce principe est prévu contractuellement et que le salarié en est informé en début d'exercice.

Cette information passe par le contrat de travail qui devra définir les modalités d'information du salarié et la nature des renseignements qui lui seront donnés sur la variation des éléments constituant le système de rémunération par objectif.

Dans le cadre des conditions précitées, les primes contractuelles sur objectifs vont pouvoir être déclinées en fonction des priorités de l'entreprise dans la mesure où, le contrat de travail prévoit bien le lien entre la part variable de la rémunération et les objectifs.

A cet effet, il est important de souligner ici que le contrat de travail doit préciser si la variation vise le montant de la prime ou si elle porte aussi sur la nature des objectifs fixés par la direction.

En clair, le contrat de travail peut prévoir une rémunération variable, à condition qu'elle soit fondée sur des éléments objectifs indépendants de la volonté de l'employeur, qu'elle ne fasse pas peser le risque d'entreprise sur le salarié, et qu'elle n'ait pas pour effet de réduire la rémunération en dessous des minimas légaux et conventionnels.

Ce qui est "condamné", c'est donc la révision discrétionnaire des primes sur objectif contractualisées.

En effet, le principe fondamental qui demeure est que la rémunération contractuelle du salarié constitue un élément essentiel du contrat de travail qui ne peut être modifié, même de manière minimale, sans son accord (et ceci même si le nouveau mode de calcul de rémunération est plus avantageux).

Nadia RAKIB

Dirigeante CLINDOEIL

www.clindoeil-social.com