



Obligation paiement rémunération variable absence d'objectifs

Par **CHFANDS**, le **18/07/2016** à **22:43**

Bonjour,

Ma rémunération variable est stipulée dans mon contrat de travail comme un montant fixe lorsque 100% des objectifs sont réalisés.

A ce jour les objectifs n'ont pas été fixés de manière formelle ni leurs modalités.

L'année précédente, le versement de ma rémunération variable s'est effectué trimestriellement.

En l'absence d'objectifs pour le 1er et 2ème trimestres de cette année, suis-je en droit d'exiger le paiement d'un montant équivalent à 50% de ma rémunération variable annuelle en considérant qu'en l'absence d'objectifs sur les 6 premiers mois de l'année cette somme m'est due ?

Cordialement

Par **P.M.**, le **18/07/2016** à **22:53**

Bonjour,

Lorsque des objectifs ne sont pas fixés par l'employeur, ils sont réputés comme acquis car le salarié n'a pas à subir la perte de chance de les obtenir et comme il semble que le versement trimestriel du variable y soit lié, vous devriez pouvoir y prétendre...

Par **CHFANDS**, le **19/07/2016** à **07:49**

Merci, est-ce que l'employeur pourrait, en tout légalité, confirmer mes objectifs annuels en cours de 3ème trimestre avec effet rétroactif au 1er janvier 2016 pour ne pas avoir à me payer mon variable à 100% pour les 2 premiers trimestres 2016 ?

Cordialement

Par **P.M.**, le **19/07/2016** à **08:35**

Bonjour,

Si les objectifs devaient être fixés trimestriellement, ce n'est pas annuellement et même dans ce cas après 6 mois écoulés, il est bien tard pour le faire...

Par **CHFANDS**, le **20/07/2016** à **08:32**

Merci, Quelles seraient les références légales à invoquer pour développer mon argumentaire auprès de mon employeur ?

Cordialement

Par **P.M.**, le **20/07/2016** à **08:57**

Bonjour,

Vous pourriez vous appuyer sur notamment l'[Arrêt 12-17921 de la Cour de Cassation](#) : [citation]ayant constaté que la part variable de la rémunération d'un montant maximum de 10 000 euros dépendait de la réalisation d'objectifs fixés unilatéralement par l'employeur, la cour d'appel, sans être tenue de procéder à une recherche que ses constatations rendaient inopérantes, en a exactement déduit que faute pour l'employeur d'avoir précisé au salarié les objectifs à réaliser ainsi que les conditions de calcul vérifiables, et en l'absence de période de référence dans le contrat de travail, que cette rémunération devait être payée intégralement[/citation]

Par **CHFANDS**, le **22/07/2016** à **23:21**

Merci pour vos conseils, il est maintenant temps d'agir