




Flash juridique




Objectif lune ?




Salut Tom ! J'ai besoin de tes lumières, je sors de la réunion commerciale de rentrée et la direction n'a toujours pas fixé nos objectifs pour l'année 2023. Est-ce normal ?

Bonjour Chris. Pas vraiment, tu l'as bien compris mais posons les choses. Il est fréquent que la rémunération, notamment des commerciaux, comporte une part variable qui dépend d'objectifs. Il est plus rare que ces objectifs soient précisément détaillés par le contrat de travail car ils peuvent évoluer d'une année à l'autre.




Tom, tu es train de me dire que l'employeur fait ce qu'il veut !

Pas vraiment : les objectifs doivent être définis dans tous les cas et être atteignables, mesurables et vérifiables. Ils sont fixés périodiquement, généralement chaque année, soit d'un commun accord soit unilatéralement.




Mais dans notre cas nous avons déjà passé 3 trimestres. Il va ajuster comme il l'entend puisqu'il peut le faire unilatéralement.

Quand le contrat de travail ne prévoit pas que les objectifs sont définis d'un commun accord, il est exact que l'employeur a plus de latitude, mais cela ne va pas jusqu'à décider du résultat à atteindre une fois le chemin accompli. L'objectif doit être connu du salarié préalablement.



Et si ce n'est pas le cas, quel recours avons-nous ?


L'employeur doit alors payer la part variable puisqu'il n'a pas rempli son obligation.



Tom, j'ai déjà lu qu'on devait alors se baser sur l'année précédente mais pour nous, ce n'était pas une bonne année alors que celle-ci est excellente. On sera perdants.



Non, c'est l'intégralité de la rémunération variable prévue au contrat de travail, c'est-à-dire le bonus maximal qui est du quand l'employeur n'a pas fixé les objectifs à temps.







Là, tu m'intéresses mais je ne lis rien de tel dans mon contrat ni dans le code du travail.

Exact Chris, mais tu vas pouvoir t'appuyer sur un arrêt récent de la Cour de cassation. Il date du 7 juin dernier (cassation sociale n°21-23232 D) et rappelle ainsi que *« lorsque la rémunération variable dépend d'objectifs définis unilatéralement par l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction, à défaut de fixation de ces objectifs, la rémunération variable doit être payée intégralement »*.




Tom, c'est nouveau cette notion de paiement intégral ?

Cette jurisprudence s'applique aux situations pour lesquelles l'employeur fixe unilatéralement les objectifs. D'autres décisions ne vont pas aussi loin pour le moment quand les objectifs sont fixés d'un commun accord et que cet accord n'a pas été formalisé. Elles ont alors laissé aux juges du fond le soin d'apprécier le montant de variable dû.





Peux-tu me dire deux mots de la situation jugée par la Cour de cassation s'il te plaît ?

Ce commercial avait une part variable valorisée à 21K€ s'il atteignait ses objectifs à 100%, objectifs que l'entreprise devait lui donner chaque début d'année. Cela a été le cas en 2013 et 2016 mais pas en 2014, 2015 et 2017. Ce commercial n'avait pas de très bons résultats et la cour d'appel les avait pris en compte pour lui accorder un montant inférieur, tout en considérant que les années non définies seraient basées sur la précédente qui l'avait été : 2016 servait ainsi de base pour apprécier 2017. La Cour de cassation a censuré cette décision pour dire que la fixation unilatérale imposait à l'employeur d'agir et qu'à défaut, 100% du variable était à verser peu important les résultats du commercial.



Je ne suis pas la seule concernée, comment me conseilles-tu de procéder ?

Tu as raison de souligner que la question est autant individuelle que collective. Je t'invite à contacter ton CSE et ton DS CFE-CGC. Le CSE devrait porter le sujet au titre des réclamations individuelles et collectives à l'ordre du jour et ton délégué syndical peut expliquer à l'employeur que cette situation anormale, au-delà de peser sur le moral des troupes, est une inexécution loyale du contrat de travail sanctionnable. Les choses devraient alors bouger.



Merci Tom, je cours partager l'information avec mes collègues. A bientôt.