

# Prime sur objectifs : à utiliser avec précaution

**L'employeur utilise les primes sur objectifs pour motiver ses salariés à faire plus de chiffre mais aussi, souvent, pour apprécier leur performance. De son côté, le salarié y voit un moyen direct d'améliorer sa rémunération, et en cas de réussite sur l'atteinte des objectifs, un atout pour progresser dans le déroulé de sa carrière. A tous les niveaux, les juges exigent des garanties et sanctionnent l'employeur non vigilant, comme viennent de le démontrer à nouveau divers arrêts récents de la Cour de cassation.**

## **1. Si la prime sur objectifs est définie contractuellement entre les parties**

Autrement dit, cette prime est alors un élément incorporé au contrat de travail. Dans cette hypothèse, il est généralement précisé que les objectifs seront redéfinis chaque année d'un commun accord.

*Le plan de rémunération variable rédigé en langue anglaise n'a aucune valeur pour déterminer le bonus payable au salarié, lequel peut donc exiger et obtenir du juge français le paiement automatique du montant maximal du bonus.*

Dans ce cas, l'employeur ne peut pas les modifier seul.

L'employeur doit obtenir préalablement le consentement écrit exprès du salarié sur les éléments modifiés, soit en pratique régulariser la signature commune d'un avenant au contrat.

A défaut, même en cas de modification avantageuse des objectifs pour le salarié, ce dernier est en droit de prendre acte de la rupture du contrat aux torts de l'entreprise qui lui a imposé unilatéralement

une modification d'un élément du contrat (par exemple Cass. soc. 12 mars 2002, n° 99-42.993).

Ainsi, le salarié est assuré d'obtenir l'ensemble des indemnités correspondant à un licenciement sans cause réelle et sérieuse. De même, il vient d'être jugé que le défaut de fixation annuelle par l'employeur des objectifs à atteindre pour



Par Sonia Barge,  
avocate, Pichard  
et Associés

percevoir la prime, alors que le rendez-vous annuel de détermination desdits objectifs est prévu au contrat, constitue aussi une opportunité à elle seule pour le salarié de prendre acte de la rupture du contrat aux torts de l'entreprise (Cass. Soc. 29 juin 2011, n° 09-65.710).

## **2. Si la prime sur objectifs est définie unilatéralement par l'employeur**

Dans ce cas, le contrat de travail peut prévoir que le salarié soit éligible à un bonus dont les paramètres/objectifs sont définis en début d'année par l'entreprise. Parfois, il n'y a pas d'indication dans le contrat qui vise seulement la possibilité d'un bonus dont les conditions seront définies ultérieurement (par exemple par un plan bonus Groupe en langue anglaise, ce qui recèle un autre risque pour l'employeur. Cf. ci-après § 3).

Ici, l'employeur peut modifier les objectifs qui conditionnent la prime.

## **3. Néanmoins, dans un arrêt récent du 2 mars 2011, n° 08-44.977, la chambre sociale de la Cour de cassation a précisé que l'employeur doit respecter les règles suivantes :**

– fixer des objectifs réalistes et réalisables : l'employeur doit donc assigner des objectifs raisonnables en accord avec le marché concerné et les moyens donnés au salarié ;

– fixer les objectifs en début d'exercice : l'employeur doit informer ses salariés de manière complète et transparente dès le début de l'année concernée afin de leur permettre de mettre en œuvre tous les moyens pour atteindre les nouveaux objectifs fixés.

A défaut, les nouveaux objectifs ne seront pas opposables au salarié, qui pourra légitimement demander le maintien des paramètres antérieurs.

Contractuellement ou unilatéralement, les objectifs conditionnant la prime doivent être rédigés en langue française.

Par un arrêt très récent du 29 juin 2011, n° 09-67.492, la chambre sociale de la Cour de cassation a rappelé avec force qu'en application de l'article L. 1321-6 du Code du travail, tout document comportant des obligations pour le salarié ou des dispositions dont la connaissance est nécessaire pour l'exécution de son travail doit être rédigé en langue française.

Aussi le plan de rémunération variable rédigé en langue anglaise n'a aucune valeur pour déterminer le bonus payable au salarié, lequel peut

donc exiger et obtenir du juge français le paiement automatique du montant maximal du bonus.

Peu importe que le salarié n'ait pas effectivement atteint les objectifs prévus (car ces objectifs sont prévus, mais en langue anglaise !), et peu importe que ce salarié maîtrise la langue anglaise.

Par cet arrêt, la Cour de cassation remet en cause bon nombre de «bonus/commission plans» émanant directement des directions de groupes étrangers auprès des équipes de cadres en France.

La traduction précise en langue française de ces plans et leur notification en bonne et due forme s'imposent, et ce dès le début de l'exercice concerné.

#### **4. En tout état de cause, l'employeur ne peut pas de son propre chef modifier ou supprimer un système de prime sur objectifs :**

– si la prime résulte du contrat de travail, sa suppression relève du régime de la modification du contrat de travail ;

– si la prime résulte d'un usage ou d'un engagement unilatéral, et ne constitue pas une simple gratification, sa suppression relève de la procédure de dénonciation des usages.

Attention, le projet de modifier ou supprimer un système de prime sur objectifs pour tout ou partie des salariés de l'entreprise, par exemple refonte des systèmes de commissionnement des commerciaux peut constituer, selon son ampleur et ses paramètres, un sujet relevant de la négociation annuelle obligatoire avec les délégués syndicaux. Dans ce cas, l'employeur ne peut pas envisager de nouvelles mesures en la matière, sans en discuter d'abord avec ses partenaires sociaux. Quelle que soit l'origine de la prime, lorsqu'elle est intégrée à la politique d'évaluation de la performance, il y a lieu de consulter préalablement le comité d'entreprise (CE) et le comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Dès lors que des plans de primes sur objectifs peuvent être utilisés par l'entreprise pour envisager des licenciements en cas de non-atteinte des objectifs, le CE devra être préalablement informé et consulté sur ces plans.

En effet, en vertu de l'article L. 2323-6 du Code du travail, le CE est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et, notamment, sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle.

Enfin, l'article L. 4612-8 du Code du travail prévoit que le CHSCT est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

Par arrêt en date du 28 novembre 2007, n°06-21.694, la chambre sociale de la Cour de cassation a jugé par exemple que la mise en place d'un système d'entretien annuel d'évaluation pouvant avoir une incidence sur la carrière et la rémunération, et donc être source de stress et d'impact sur les conditions de travail, devait faire l'objet d'une consultation du CHSCT.

Rappelons également que des objectifs à atteindre qui ne seraient pas atteints ne constituent jamais un blanc-seing pour noter la performance et le dévouement des salariés et, le cas échéant, pour envisager un licenciement pour insuffisance professionnelle. Encore faut-il examiner les conditions de travail et le sérieux des objectifs fixés.

Finalement, mettre en place un système de prime sur objectifs pour motiver les salariés et donner un repère de performance n'est jamais un exercice anodin, et surtout pas un exercice libre. ■

*Si la prime résulte du contrat de travail, sa suppression relève du régime de la modification du contrat de travail.  
Si la prime résulte d'un usage ou d'un engagement unilatéral, et ne constitue pas une simple gratification, sa suppression relève de la procédure de dénonciation des usages.*