

QUELLE LIBERTÉ DE FIXATION DES OBJECTIFS POUR L'EMPLOYEUR ?

En période d'incertitude économique, l'objectif, le but que l'on cherche à atteindre, reprend sa connotation militaire pour les entreprises qui doivent nécessairement se fixer des objectifs et s'assurer que chacun de ses salariés participe à leur réalisation. En outre, dans les sociétés où les obligations de rendre compte sont de plus en plus contraignantes, les objectifs ne cessent de se décliner et de plus en plus de salariés semblent devoir y être astreints.

En droit du travail, il n'est pas contestable que l'employeur dispose du pouvoir d'assigner des objectifs à ses salariés et le cas échéant d'en tirer les conséquences en cas d'échec. La jurisprudence récente l'autorise également à fixer de tels objectifs unilatéralement lorsque l'atteinte de ceux-ci déclenche le versement d'une rémunération.

L'EMPLOYEUR PEUT FIXER LES OBJECTIFS PROFESSIONNELS UNILATÉRALEMENT ...

Tout employeur est en droit de fixer unilatéralement des objectifs à ses salariés (Cass. Soc. 22 mai 2001 n°99-41838 Bull. civ. V n°180). Il s'agit là d'une illustration du pouvoir de direction de l'employeur, élément caractéristique du contrat de travail. Si ce pouvoir de l'employeur est discrétionnaire, il sera néanmoins susceptible d'être soumis au contrôle du juge lorsque l'entreprise a tiré les conséquences de l'échec du salarié en procédant à son licenciement.

En effet, la **non-atteinte des objectifs fixés par l'employeur ne constitue pas une cause automatique de rupture** du contrat, la Cour de cassation considérant que l'insuffisance de résultat ne constitue pas à elle seule une cause de licenciement privant le juge de son pouvoir d'appréciation de la cause réelle et sérieuse (Cass. Soc. 3 février 1999 n°97-40606 Bull. civ. V n°56).

S'il veut pouvoir procéder au licenciement d'un salarié qui n'a pas atteint ses objectifs, l'employeur doit pouvoir justifier que :

- Les objectifs ont été **portés à la connaissance du salarié en début d'exercice**,



- Les objectifs sont **réalistes et compatibles avec le marché**,

- L'échec du **salarié n'est pas lié à un élément extérieur** au salarié (la conjoncture économique) voire à l'employeur (décision d'arrêter la commercialisation d'un produit, moyens insuffisants).

Lorsque l'échec du salarié à atteindre ses objectifs est constaté, celui-ci doit résulter soit d'une insuffisance professionnelle, soit d'une faute du salarié (Cass. soc. 3 avril 2001, n°99-44069 Bull. civ. V n°117).

Si la différence est parfois tenue entre l'incapacité du salarié à exercer ses fonctions ou sa négligence fautive, l'employeur n'est pas tenu de prendre parti dans la lettre de licenciement dès lors que le grief d'« *insuffisance de résultats* », considéré comme suffisamment précis, figure dans la lettre de licenciement.

Recueillir l'accord du salarié sur les objectifs pour tenter d'échapper au

contrôle du juge serait inefficace : contractuels ou fixés unilatéralement par l'employeur, les objectifs devront répondre aux conditions rappelées ci-dessus (Cass. Soc. 4 novembre 2000 n°98-42371 Bull. civ. V n°367).

MÊME LORSQUE LE VERSEMENT D'UNE RÉMUNÉRATION EST SOUMIS À L'ATTEINTE DE CES OBJECTIFS.

Il est très fréquent que la rémunération variable du salarié soit liée à l'atteinte d'objectifs.

Or, dans la mesure où la jurisprudence interdit à l'employeur de modifier unilatéralement la rémunération du salarié même dans un sens favorable (Cass. Soc. 5 mai 2010 RJS 7/10 n°583) et qu'elle invalide également les clauses permettant à l'employeur de modifier unilatéralement la rémunération contractuelle du salarié (Cass. Soc. 30 mai 2000 Bull. civ. V n°26), l'employeur peut-il fixer puis modifier de façon unilatérale des objectifs dont l'atteinte est la condition de versement d'une rémunération au salarié ?

C'est ce que permet la Cour de cassation dans un arrêt du 2 mars 2011 en jugeant possible de prévoir contractuellement que la rémunération variable d'un salarié dépendra d'objectifs déterminés unilatéralement par l'employeur (Cass. soc. 2 mars 2011 n°08-44977 Bull. civ. V n°55). Il convient néanmoins d'être vigilant sur la rédaction des clauses du contrat de travail afin que le renvoi à une fixation unilatérale des objectifs soit indiscutable. En outre, ces « objectifs salariaux » devront, comme les objectifs purement professionnels être **réalistes et compatibles avec le marché**.

La jurisprudence récente invite par ailleurs à une vigilance accrue lors de la fixation de ces objectifs salariaux : ils doivent être fixés en **langue française** (Cass. Soc. 29 juin 2011 n° 09-67492), **portés à la connaissance du salarié en début d'exercice** (Cass. Soc. 2 mars 2011 n° 08-44977) et contenir les éléments permettant au salarié de **vérifier les modalités de calcul de cette rémunération** (Cass. Soc. 10 juillet 2013 n° 12-17921).

L'employeur est durement sanctionné s'il s'omet de fixer les objectifs salariaux évoqués dans le contrat : le salarié pourra en tirer les conséquences et prendre acte de la rupture de son contrat de travail (Cass. Soc. 29 juin 2011 n°09-65710) de même qu'il pourra réclamer le règlement de l'intégralité de la rémunération variable ainsi que l'a jugé récemment la Cour de cassation pour un salarié dont la période d'essai a été rompue sans que les objectifs conditionnant le versement d'une prime contractuelle de

10.000 € n'aient été communiqués à celui-ci par l'employeur (Cass. Soc. 10 juillet 2013 n° 12-17921).

Si l'employeur dispose donc par principe du pouvoir de fixer unilatéralement les objectifs professionnels, y compris lorsque l'atteinte de ceux-ci ouvrent droit à une rémunération, celui-ci est néanmoins strictement encadré par la jurisprudence qui fixe des conditions dont le non-respect par l'employeur peut être lourd de conséquences.

Xavier de Jerphanion
Avocat associé,
Aymeric d'Alançon
Avocat.
Chassany Watrelot & Associés
www.cwassocies.com

Chassany Watrelot & Associés
 AVOCATS - DROIT SOCIAL

Journaux d'annonces légales



Maître,
 Vous avez besoin de passer
 une annonce légale dans la Creuse ?
 Ou l'Orne ? Ou n'importe où en France.

Le Village de la Justice a mis en place un annuaire des journaux habilités à publier des annonces légales*.



*Minimum un par département.

*Minimum un par département.

Jurishop.fr
<http://jurishop.fr/-Annonces-et-formalites-legales->