

La Cour de cassation rappelle les conséquences d'un défaut de fixation des objectifs du salarié lorsqu'une rémunération variable est prévue par le contrat de travail.

En l'espèce, le contrat de travail prévoyait le versement d'une prime annuelle de résultat d'un montant de 15 000 € en fonction **d'objectifs devant être fixés annuellement en concertation entre le salarié et l'employeur.**

Ces objectifs n'ayant pas été fixés, le salarié avait saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir le paiement intégral de la prime d'objectifs pour les années 2013 à 2016.

La Cour de cassation décide :

l'employeur avait manqué à son obligation contractuelle d'engager chaque année une concertation avec le salarié en vue de fixer les objectifs dont dépendait la partie variable de la rémunération, ce dont il résultait que la rémunération variable contractuellement prévue devait être versée intégralement pour chaque exercice.

Source : Cass. soc., 4 novembre 2021, pourvoi n° 19-21005

#### Application pratique :

- Si le contrat de travail prévoit une prime d'objectifs en fonction d'objectifs à définir,
- Les objectifs doivent être définis selon les dispositions du contrat,
- A défaut, la prime d'objectif doit être versée intégralement.