

## Retard dans la détermination des objectifs : le temps, c'est de l'argent !

- Fiche rédigée par l'équipe éditoriale de WebLex
- Dernière vérification de la fiche : 14/06/2019
- Dernière mise à jour de la fiche : 14/06/2019

### Sources :

- Arrêt de la Cour de Cassation, chambre sociale, du 15 mai 2019, n° 17-20615

Prévoir une rémunération variable suppose de définir des objectifs, au début de chaque exercice, qui serviront d'éléments de référence pour calculer cette partie variable. En cas de retard dans la détermination des objectifs, le salarié pourra obtenir le paiement de sa partie variable. Sur quelle base ?

## Retard de fixation des objectifs = quelle rémunération ?

Par principe, c'est à l'employeur qu'il revient de fixer unilatéralement, au début de chaque exercice, les objectifs assignés au salarié dont dépendra sa rémunération variable.

Mais il est possible de prévoir, dans le contrat de travail, que les objectifs seront fixés annuellement d'un commun accord.

Dans tous les cas, lorsque l'employeur a tardé à fixer les objectifs, le salarié pourra demander le paiement de sa rémunération variable en justice. Il reviendra alors au juge de déterminer le montant de la rémunération variable en fonction des critères prévus au contrat et des accords précédemment conclus, ou, à défaut, en fonction des informations qui lui seront communiquées.

***Souvent réservée aux professions commerciales, la rémunération variable est de plus en plus pratiquée par les entreprises. Quelles sont les règles qui entourent la fixation des rémunérations variables calculées en fonction d'objectifs ? Disposez-vous d'une totale liberté en la matière ?***

[Prévoir une rémunération variable](#)

[BANNIERE\_DROITE]