

Rémunération variable et objectifs en Allemagne

Arbeitsrecht



Audrey Bouffil

De nombreux contrats de travail prévoient une rémunération variable en complément du salaire fixe, généralement conditionnée à l'atteinte d'objectifs professionnels. Or, les modalités de fixation de ces objectifs restent souvent vagues : certains contrats mentionnent une concertation entre l'employeur et le salarié, d'autres prévoient une fixation unilatérale par l'employeur, parfois même les deux sans réelle distinction.

Par son arrêt du 3 juillet 2024, la Cour fédérale du travail allemande (BAG) a clarifié que des clauses imprécises ou combinées peuvent être préjudiciables à l'employeur.

1. Quels sont les principaux enseignements de l'arrêt ?

Le BAG a jugé qu'une clause hybride, permettant à l'employeur de fixer unilatéralement des objectifs après l'échec ou l'absence d'une concertation, n'est pas valable. Si le contrat prévoit une concertation sur les objectifs, l'employeur doit effectivement négocier avec le salarié. Il est interdit de se rabattre sur une définition unilatérale des objectifs si aucune négociation n'a pu être engagée. Le BAG précise, qu'un employeur qui fixe des objectifs unilatéralement sans négociation réelle avec son salarié viole ses obligations contractuelles.

En l'espèce, l'employeur qui avait renoncé à toute tentative de négociation et fixé seul les objectifs a, en conséquence, été condamné à verser au salarié des dommages et intérêts équivalents à la prime variable non perçue.

2. Qu'est-ce qui reste possible ?

En principe, les deux options réglementaires restent possibles : les objectifs peuvent désormais continuer à être fixés soit par un accord commun entre les parties, soit par une fixation unilatérale à

la discrétion raisonnable de l'employeur. La clause correspondante prévue dans le contrat de travail doit toutefois préciser sans ambiguïté le choix de l'une de ces deux options.

Conseils pratiques :

- Vérifiez vos contrats de travail pour identifier les clauses de bonus floues ou combinées relatives aux objectifs.
- Mettez vos contrats à jour par un règlement clair : accord commun ou définition unilatérale. Les clauses mixtes sont à proscrire.
- Documentez les échanges : en cas de négociation d'objectifs, tenez une trace écrite du processus.
- En cas de définition unilatérale par l'employeur, veillez à ce que les objectifs soient fixés de manière transparente, équitable et selon les règles de l'équité contractuelle.

Contactez-nous

Pour en savoir plus sur [les contrats de travail en Allemagne](#)

2025-06-13

Qivive
Rechtsanwalts GmbH

qivive.com

Köln^D

Konrad-Adenauer-Ufer 71
D – 50668 Köln
T + 49 (0) 221 139 96 96 - 0
F + 49 (0) 221 139 96 96 - 69
koeln@qivive.com

Paris^F

50 avenue Marceau
F – 75008 Paris
T + 33 (0) 1 81 51 65 58
F + 33 (0) 1 81 51 65 59
paris@qivive.com

Lyon^F

4 Pl. Amédée Bonnet
F – 69002 Lyon
T + 33 (0) 4 27 46 51 50
F + 33 (0) 4 27 46 51 51
lyon@qivive.com

Strasbourg^F

10 Pl. Gutenberg
F – 67000 Straßburg
T + 33 (0) 3 92 12 02 20
F + 33 (0) 3 92 12 02 21
strasbourg@qivive.com