

Part Variable (PVM et PVV) : Vos objectifs sont-ils atteignables ou purement théoriques ?

Connaissez vos droits !



Septembre 2026 – UES OBS

Flash info de la rentrée : Chaque année, c'est le même rituel : la fixation des objectifs pour la Part Variable. Mais entre la théorie des tableaux de bord et la réalité du terrain, le fossé est parfois immense. Si vos objectifs vous semblent impossibles à réaliser, sachez que le droit du travail vous protège. La jurisprudence est très claire sur ce point.

Ce que dit la loi (et que l'employeur oublie parfois)

Pour être valables, vos objectifs doivent respecter des règles strictes. Si ce n'est pas le cas, vous êtes en droit de contester.

✓ **Ils doivent être réalisables :** Un objectif fixé au-dessus des capacités réelles du marché ou des moyens de l'entreprise est jugé illégal. Si vos objectifs sont irréalisables, la justice considère que la part variable est due à 100 %.

✓ **Ils doivent être définis dès le départ :** Vos objectifs doivent vous être communiqués en début d'exercice, de manière claire et en français. Des objectifs sortis du chapeau en milieu ou fin d'année ? C'est non. Dans l'entreprise, une légère amélioration a été constatée mais ce jalon est encore loin d'être indiscutable.

✓ **Ils doivent être indépendants des outils manquants :** Si l'entreprise ne vous donne pas les moyens matériels, humains ou budgétaires de réussir, elle ne peut pas vous reprocher de ne pas avoir atteint vos cibles. Si en tant que manager, vous êtes challengés sur l'augmentation du CA mais sans pouvoir recruter ou bien en tant que vendeur, en constatant une diminution de votre périmètre ou de la valeur du portefeuille produit, alors la situation peut devenir litigieuse.

Chaque année vos élus CFE-CGC Orange se battent pour le respect de ces principes, mais non sans mal !

Vous êtes face à des objectifs "irréalistes" ?

Ne restez pas isolé(e) et n'attendez pas l'entretien annuel pour réagir.

1. Faites vos calculs : Étape de préparation : Rassemblez les chiffres des années précédentes, l'état du marché ou la charge de travail réelle pour démontrer de manière factuelle le décalage.

2. Tracez par écrit : Étape de protection : Lors de la signature de vos objectifs (ou par mail à la suite de votre entretien), **émettez des réserves explicites par écrit.** Mentionnez que les objectifs semblent disproportionnés par rapport aux moyens alloués. Cependant, concernant les parts variables vendeur, les objectifs sont communiqués de manière unilatérale par l'entreprise. Même si l'entreprise vous notifie vos objectifs, vous demandez de signer, vous devez réagir.

Dès réception, envoyez un écrit (mail avec accusé de lecture ou lettre recommandée) pour émettre des réserves explicites. Indiquez factuellement pourquoi ces objectifs vous semblent disproportionnés par rapport aux réalités du terrain ou aux moyens alloués. L'absence de signature ne vaut pas acceptation tacite de votre part : formaliser votre désaccord par écrit est indispensable pour vous protéger en cas de litige.

3. Sollicitez un arbitrage : Étape de dialogue : Demandez un entretien spécifique avec votre manager et les RH pour réajuster les curseurs à la réalité du terrain.

Le conseil de vos représentants : Ne signez jamais un document d'objectifs qui vous paraît absurde sans ajouter la mention "Sous réserve que les moyens nécessaires soient accordés et que les objectifs soient réalisables". Cela change tout en cas de litige.

Les principes énoncés dans cet article reposent sur différentes jurisprudences elles-mêmes basées sur le principe de bonne foi contractuelle. Ainsi, un employeur ne peut pas fixer des objectifs impossibles de mauvaise foi pour éviter de payer un salarié.

➔ Besoin d'aide pour analyser vos objectifs ou d'un modèle de courrier de contestation ? Ne restez pas isolé(e). Contactez vos élus CFE-CGC Orange de l'UES OBS. Ils sont là pour vous défendre et vous accompagner.

