

Qu'est-ce-que la clause d'objectif ou de quota ?

Description

L'employeur, pour motiver ses équipes, peut prévoir une variation du salaire en fonction des résultats : ce procédé contractuel est largement utilisé dans le secteur commercial. Par exemple : le commercial qui réalise un CA supérieur à x € reçoit en sus de son fixe une somme égale à un pourcentage du chiffre d'affaires réalisé.

La clause d'objectif, ou clause de quota, permet de conditionner l'octroi d'une partie variable de la rémunération du salarié à l'obtention de résultats déterminés en amont. En contrepartie, ne pas atteindre les objectifs peut être constitutif, sous conditions, d'une insuffisance professionnelle de nature à justifier le licenciement. La clause contractuelle implique dans ce contexte des enjeux importants : montant du salaire et maintien de l'emploi. C'est pourquoi cette stipulation du [contrat de travail](#) donne lieu à un contentieux dense entre salariés et employeurs devant le Conseil de Prud'hommes. Le point sur les conditions de validité et de révision de la clause d'objectif.

[Modèle de contrat de travail](#)

Conditions de licéité de la clause d'objectifs dans le contrat de travail.

Le droit français pose le principe de la liberté contractuelle. Dans le secteur du travail, néanmoins, des règles viennent pondérer ce principe en vue de protéger les salariés : le contrat de travail, même approuvé par le salarié en connaissance de cause, est strictement encadré par la loi.

La rémunération d'un salarié peut être composée d'une partie fixe et d'une partie variable, dans la limite du respect de 3 conditions indérogeables :

- L'obtention et les modalités de calcul du variable se fondent sur des éléments objectifs, indépendants de la volonté de l'employeur.
- La clause de variation du salaire ne fait pas peser le risque de l'entreprise sur le salarié.

- En aucun cas la rémunération ne peut devenir inférieure au SMIC ou aux minima conventionnels.

La clause de quotas qui conditionne l'octroi du variable à l'obtention de résultats fixés dans le contrat doit obligatoirement respecter ces critères légaux et jurisprudentiels. D'autres critères conditionnent la validité de la clause d'objectifs.

Les objectifs à atteindre doivent être réalistes et réalisables

- Un objectif est réaliste eu égard à l'état du marché : l'employeur qui exige la réalisation d'un CA démesuré dans le contexte de croissance au moment de la détermination des objectifs ne satisfait pas à la condition de validité de la clause de quotas.
- L'objectif est réalisable à condition que l'employeur le permette : le salarié doit disposer de tous les moyens nécessaires à l'obtention des résultats.

L'assiette de calcul de la rémunération variable doit se baser sur des chiffres précis, connus du salarié

Toute variation discrétionnaire du salaire est prohibée. Quelle que soit la base de calcul prévue, l'employeur doit tenir compte d'éléments chiffrés, à la disposition du salarié.

Le pouvoir de direction de l'employeur dans l'établissement de la clause d'objectifs :

La clause de quotas est insérée dans le contrat de travail au moment de l'embauche : le salarié en prend connaissance, use de son pouvoir de négociation ou y consent librement en signant son contrat.

Zoom : La rédaction du contrat de travail, qui lie l'employeur et le salarié, permet l'existence de cette clause de quota. Aussi, afin d'alléger cette rédaction et d'éviter toute erreur ou oubli, **LegalPlace** met à votre disposition des [modèles de contrat de travail](#) (CDI et CDD). Il vous suffit de remplir un questionnaire et le modèle vous sera remis complété et adapté à vos besoins : une **solution simple, efficace et rapide** !

Mais la spécificité de la clause d'objectifs implique la modification régulière de ses

caractéristiques – un objectif chiffré évolue avec le marché et avec la performance du salarié. Dans ce cadre, quelle est la marge de manœuvre de l'employeur ?

La fixation unilatérale des objectifs est autorisée sous conditions

La clause d'objectifs peut se référer à un certain niveau de chiffre d'affaires généré par le commercial, à la prospection utile d'un certain nombre de nouveaux clients, à la signature d'un nombre de contrats minimum... En tout état de cause, le marché change perpétuellement la donne : une baisse de croissance du secteur peut justifier la revue à la baisse des objectifs alors que l'explosion du marché justifie une révision à la hausse. De même, l'évolution du salarié au sein de l'entreprise influe sur le caractère réaliste de l'objectif : le commercial qui a suivi une formation peut améliorer ses performances, tandis qu'à la suite d'un arrêt de travail prolongé sa reprise peut justifier une adaptation à la baisse des objectifs.

C'est pourquoi les clauses de quotas insérées aux contrats de travail sont souvent rédigées de manière à évoluer : l'objectif est fixé pour l'année en cours, avec révision annuelle prévue ab initio. 2 cas de figure :

- La clause prévoit la modification unilatérale des objectifs : chaque nouvelle année, l'employeur est autorisé à fixer seul les nouveaux objectifs qui conditionnent l'octroi et le montant de la rémunération variable. Attention : la révision unilatérale des objectifs déterminant les modalités de la rémunération variable doit respecter les conditions de validité de la clause de quotas – se fonder sur des éléments chiffrés et connus du salarié, imposer des objectifs réalistes et réalisables.
- La clause de quotas prévoit une révision d'un commun accord : l'employeur doit obligatoirement déterminer les nouveaux objectifs avec l'accord du salarié. La nouvelle clause d'objectifs fait l'objet d'un [avenant au contrat de travail](#).
- La clause d'objectifs doit être révisée annuellement, mais l'employeur n'y procède pas : il incombe au juge d'y remédier.

Toute modification substantielle de la clause d'objectifs nécessite l'accord du salarié

La jurisprudence prévoit que ne relèvent en aucun cas du pouvoir de direction de l'employeur les modifications suivantes :

- Conditionner le versement d'une partie du salaire à l'obtention de résultats constitue une modification du contrat de travail. L'insertion d'une clause de

quotas nécessite obligatoirement l'accord du salarié.

- A l'inverse, la suppression de la clause d'objectifs ne peut être envisagée par l'employeur seul, même à ce dernier d'augmenter en contrepartie la partie fixe de la rémunération du commercial.
- Modifier le périmètre de prospection d'un commercial revient à modifier les conditions de la clause d'objectifs : l'accord du salarié est nécessaire.
- De même, la modification de l'assiette et du calcul de la clause d'objectifs ne peut être imposée au commercial.

A défaut d'accord du salarié, lorsqu'il est requis, justifie la résolution du contrat de travail aux torts de l'employeur : le salarié peut obtenir des dommages et intérêts aux Prud'hommes sur ce fondement.

Insuffisance de résultats : le licenciement pour insuffisance professionnelle.

Si les objectifs sont atteints, le commercial doit obtenir la part de rémunération variable prévue au contrat. A défaut, la clause d'objectifs peut emporter une conséquence lourde : le licenciement du salarié. Mais attention, en aucun cas la clause de quotas ne peut entraîner à elle seule un licenciement. La loi en effet énumère de manière très stricte les [motifs de licenciement](#) :

- Licenciement économique.
- Licenciement pour motif personnel :

1. Pour motif disciplinaire – faute du salarié.
2. Pour motif non disciplinaire : refus de modification du contrat de travail, inaptitude ou insuffisance professionnelle.

2 hypothèses peuvent autoriser l'employeur à licencier un commercial sur le fondement de la clause d'objectifs :

- L'employeur prouve que l'insuffisance de résultats constitue une insuffisance professionnelle.
- L'employeur prouve que la non réalisation des objectifs est constitutive d'une faute du salarié.

Il appartient au juge d'apprécier le caractère réel et sérieux de la cause du

licenciement, sur la base d'un faisceau d'indices.

Par exemple : lorsque l'état du marché ne permet pas la réalisation des objectifs, le licenciement sur la base d'une insuffisance professionnelle n'est pas justifié. De même lorsque l'employeur ne fournit pas au salarié les outils nécessaires à la réalisation des objectifs.