



Licenciement pour absence de résultat

Par **cleo02**, le **08/10/2011** à **19:37**

Bonjour,
je vous expose mon soucis.
j'occupe un poste de chargé de recouvrement dans une entreprise privée. depuis quelque temps mes résultats ne sont pas très bon et mon employeur menace de me licencier.
ma question est toute simple: en a t-il le droit et quel motif peut il invoquer..
dans l'attente de vos(précieuse) réponse,
je vous souhaite une bonne soirée

Par **pat76**, le **09/10/2011** à **14:48**

Bonjour

Dans votre contrat de travail est-ce que des objectifs de résultats ont été stipulés?

Par **cleo02**, le **09/10/2011** à **20:28**

bonsoir et merci de me répondre..
oui, les objectifs à atteindre sont clairement définis dans mon contrat de travail.

Par **pat76**, le **11/10/2011** à **13:56**

Bonjour

Sauf disposition conventionnelle contraire, il est possible d'insérer dans un contrat de travail une clause fixant des objectifs ou des quotas à atteindre par le salarié. Il peut s'agir d'un chiffre d'affaires minimal ou d'un quota de ventes à réaliser sur une période considérée.

Pour être valable, une telle clause doit fixer des objectifs raisonnables et compatibles avec le marché dans le sens où ils doivent être réalisés, compte tenu de la situation économique du secteur professionnel dans le quel intervient le salarié (Cass. Soc. du 13/03/2001, pourvoi n° 99-41812).

A noter... Les objectifs peuvent être unilatéralement définis par l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction (Cass. Soc. du 22/05/2001, pourvoi 99-41838). Si celui-ci décide de les contractualiser, il ne pourra pas par la suite les modifier unilatéralement.

- Pour tenir compte de la situation économique, il est pertinent de prévoir la renégociation des objectifs selon une périodicité prédéfinie dans la clause (ex. : annuelle), soit à l'occasion de certaines circonstances (ex.: nouveaux produits, pertes de l'entreprise, etc.).

Quand l'employeur et le salarié sont convenus d'une rémunération variable dont le montant résulte de la réalisation par le salarié d'objectifs fixés annuellement par un commun accord et qu'ils n'aboutissent à aucun accord pour une année, c'est aux juges de fixer l'objectif de résultat par référence aux années antérieures (Cass. Soc. du 13/07/2004, pourvoi n° 02-14140).

Lorsque le contrat de travail prévoit qu'une partie de la rémunération varie en fonction d'objectifs fixés annuellement, l'employeur doit engager chaque année des négociations avec le salarié en vue de fixer ces objectifs. Il doit aussi pouvoir apporter la preuve de ces négociations. A défaut, l'entreprise est redevable des primes d'objectifs pour toutes les années au cours desquelles la négociation aurait dû avoir lieu. Peu importe que leur montant n'ait pas été fixé par accord entre l'employeur et le salarié: ce sont les juges eux-mêmes qui le détermineront (Cass. Soc. du 4/07/2007, pourvoi n° 05-42616).

- Modification des accords fixés: Une telle modification suppose l'accord préalable du salarié concerné et ce, y compris les cas où la clause aurait prévu une révision annuelle par l'employeur dans la mesure où cette révision accorderait à l'employeur un pouvoir purement discrétionnaire. L'accord du salarié est, a fortiori, requis quand la clause d'objectifs présente un lien avec la détermination de la rémunération du salarié (Cass. Soc. du 30/05/2000, pourvoi n° 98-44016; Cass. Soc. du 21/09/2005, pourvoi n° 03-46661; Cass. Soc. du 27/01/2010, pourvoi n° 09-40050).

L'instauration par l'employeur d'un quota non prévu au contrat de travail susceptible d'avoir une incidence sur la rémunération du salarié constitue une modification du contrat de travail (Cass. Soc. du 18/07/2000, pourvoi n°98-41222).

Non-respect d'une clause d'objectif:

Une clause d'objectifs ne peut pas prévoir que le seul fait de ne pas atteindre les résultats contractuels constituera une cause réelle et sérieuse de licenciement. Une telle mention n'est pas valable (Cass. Soc. du 14/11/2000, pourvoi n° 98-42371). Seul le juge a en effet le

pouvoir de décider si le fait incriminé constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement.

L'insuffisance de résultat n'est pas, à elle seule, une cause de licenciement:

La simple comparaison des objectifs contractuels et des résultats obtenus ne suffit pas à justifier la rupture des relations contractuelles. La non exécution de l'obligation contractuelle, consistant dans la non-atteinte des objectifs fixés, ne justifie donc pas à elle seule le licenciement du salarié (Cass. Soc. du 30/03/1999, pourvoi n° 97-41028).

L'insuffisance de résultats ne peut justifier un licenciement que:

- si les objectifs étaient raisonnables

- et si le fait pour le salarié de ne pas les avoir atteints résulte d'une insuffisance professionnelle ou d'une faute qui lui est imputable (Cass. Soc. du 12/02/2002, pourvoi n° 99-42878; Cass. Soc. du 13/01/2004, pourvois n° 01-45931 et n° 01-45932).

Lorsque l'employeur est lui-même responsable du non-respect par le salarié de sa clause de quotas, il n'est pas fondé à s'en prévaloir pour le licencier (Cass. Soc. du 23/02/2000, pourvoi n° 98-40482).

Pour justifier un licenciement, le juge doit vérifier que l'insuffisance de résultats est le fait du salarié (Cass. Soc. du 6/02/2001, pourvoi n°98-45850).

En cas de licenciement disciplinaire pour insuffisance de résultats, il appartient à l'employeur d'établir que les objectifs fixés étaient réalisables et que le salarié était en faute de ne pas les avoir atteints (Cass. Soc. du 6/11/2008, pourvoi n° 07-43363).

L'insuffisance de résultat n'est pas établie si le salarié a réalisé un résultat proche de celui contractuellement fixé... (Cass. Soc. du 26/01/1194, pourvoi n° 92-40325).

ou s'il a reçu des instructions multiples et contradictoires... (Cass. Soc. du 9 mars 1994, pourvoi n° 92-43399).

ou si l'employeur a sciemment maintenu le salarié à un poste qu'il était incapable de tenir... (Cass. Soc. du 29/05/2002, pourvoi n° 00-40996).

La période d'appréciation des résultats doit être suffisamment longue pour être probante. (Cass. Soc. du 3/11/1993, pourvoi n° 92-40365).

A vous de voir si vous estimez devoir contester votre licenciement au visa des différents arrêts de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation ou si votre licenciement est justifié par cette absence d'atteinte des objectifs fixés par votre employeur.

Le forum est à votre disposition pour vous renseigner pour le cas où vous envisageriez une procédure devant le Conseil des Prud'hommes.

Par **cleo02**, le **11/10/2011** à **17:26**

merci pour tous ces renseignements.
j'espère ne plus avoir besoin de votre d'aide.
bon courage à vous