



Objectif qui augmente de 30% chaque année

Par **Dydyesth**, le 15/11/2018 à 09:55

Bonjour, je suis esthéticienne dans un spa (9 salariées) et notre directeur nous a mis en place des objectifs de vente depuis un an et rndemi. La bases de l'objectif est donc pris sur les ventes de l'année d'avant, à rajouter 30% de plus. La 1ere année a été réalisable car nous avons eu une formation sur la vente etc... mais viens le problème. La 1ere année nous avons remplis notre objectif avec +29% en moyenne. Et maintenant cela fait 3 mois que nous devons faire 30% de plus en plus(env.+60%). rnCela nous fait des objectifs inatteignable. Et donc nous ne touchons plus notre petite prime sur les ventes. Notre responsable nous baratine que c'est normal et que notre direction ne peux pas s'en sortir financièrement à cause de la tva....[smile28] Comment faire pour que nos objectifs deviennent acceptables?

Par **nono11**, le 15/11/2018 à 10:28

Bonjour,rnrnVérifiez la rédaction de la clause de prime d'objectif dans votre contrat de travail et si la convention collective applicable ne l'interdit pas.rnrnCe type de clause est valable si la convention collective applicable ne l'interdit pas et si les objectifs fixés sont réalisables et compatibles avec le marché, compte tenu de la situation économique du secteur professionnel dans lequel intervient le salarié (cass. soc. 13 mars 2001, n° 99-41812, BC V n° 86).rnrnrnLorsque le contrat de travail prévoit qu'une partie de la rémunération varie en fonction d'objectifs fixés annuellement d'un commun accord avec le salarié, 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. À 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 par référence aux années antérieures

(cass. soc. 4 juillet 2007, n° 05-42616 D ; cass. soc. 13 juillet 2004, n° 02-14140, BC V n° 208 ; cass. soc. 13 février 2013, n° 11-21073 D).rnrnVérifiez que le contrat indique bien que la révision des objectifs sera fixée de manière unilatérale par l'employeur, à défaut, il doit obtenir votre accord pour modifier les objectifs.rnrn Il peut être prévu dans le contrat de travail que les objectifs sont fixés unilatéralement par l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction (cass. soc. 22 mai 2001, n° 99-41838, BC V n° 180 ; cass. soc. 2 mars 2011, n° 08-44977, BC V n° 55).rnrnDans ce cas, l'employeur peut modifier ces objectifs dès lors qu'ils sont réalisables et qu'ils ont été portés à la connaissance du salarié. Il n'a pas à obtenir l'accord préalable du salarié quand cette modification a un impact sur sa rémunération (cass. soc. 2 mars 2011, n° 08-44977, BC V n° 55).rnrnEn pratique, l'employeur remet périodiquement au salarié (chaque trimestre, chaque semestre ou chaque année) un document qui fixe les objectifs pour la période à venir. Il est impératif de communiquer ce document en début d'exercice (cass. soc. 2 mars 2011, n° 08-44977, BC V n° 55 ; cass. soc. 13 juin 2012, n° 11-10391 D).rnrnSi objectivement les objectifs sont inatteignables, ou parce que l'employeur ne vous donne pas tous les moyens pour les atteindre, vous avez droit à des dommages et intérêts.rnrn Sanction d'une fixation d'objectifs inatteignables.rnrn Le préjudice subi par le salarié en raison de l'impossibilité dans laquelle il se trouve, par la faute de l'employeur, d'atteindre les objectifs fixés pour bénéficier de la part variable de sa rémunération, est réparé par l'octroi de dommages-intérêts (cass. soc. 5 avril 2012, n° 11-10405 D).rnrnDes objectifs inatteignables qui privent le salarié de la partie variable de sa rémunération justifient la prise d'acte de la rupture ou une résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur (cass. soc. 13 juin 2012, n° 11-10391 D ; cass. soc. 12 février 2016, n° 14-27024 D ; cass. soc. 6 octobre 2016, n° 15-15672 D).