



Fédération CGT des
VRP et Commerciaux



LES OBJECTIFS DU VRP.

Lorsque le VRP est rémunéré selon des primes sur objectifs quantitatifs ou qualitatifs, l'obtention de ce salaire variable dépend des réalisations du commercial et de la grille de rémunération convenue contractuellement.

La fixation d'objectifs au salarié constitue l'une des prérogatives du pouvoir de direction de l'employeur [Cass. soc., 14 nov. 2000, n° 98-42.371]. Il peut donc les fixer seuls, sans être tenu de les négocier avec le VRP.

L'employeur peut également modifier librement ces objectifs, à condition que les nouveaux qu'il assigne au salarié soient réalisables et portés à la connaissance de celui-ci en début d'exercice [Cass. soc., 2 mars 2011, n° 08-44.977].

En revanche, si ces objectifs ont été mentionnés dans le contrat de travail ou dans un avenant, ils ne pourront être révisés qu'avec l'accord du VRP.

Si, une année donnée, les objectifs n'ont pas été déterminés, faute d'accord entre les parties, il faut se tourner vers le conseil de prud'hommes. C'est lui qui les fixera en fonction des objectifs des années antérieures et des éventuelles stipulations du contrat de travail [Cass. soc., 22 févr. 2000, n° 97-43.465].

Faute pour l'entreprise de fixer les objectifs à atteindre, la totalité de la rémunération variable peut être due [cass. Soc. 10 juillet 2013 n°12-17.921].

La clause d'objectif en détail.

Cette clause peut donc être insérée dans les contrats de VRP, elle consiste à établir des objectifs que le salarié doit atteindre. Lorsque les objectifs fixés ne sont pas atteints, si les conditions sont respectées l'employeur peut licencier l'intéressé.

Exemple : Une clause peut indiquer le montant du chiffre d'affaire minimale.

Il est nécessaire que les objectifs proposés au salarié soient :

- réalistes et réalisables (Cass. Soc 13 mars 2001 n°99-41.812) ;
- compatibles avec le marché.

A retenir : Le Juge peut être amené à apprécier l'insuffisance de résultat en vérifiant que les objectifs sont réalisables et réalistes.

Pour cela le salarié doit disposer des moyens lui permettant d'atteindre les objectifs fixés. Dès lors que le salarié ne dispose pas de moyen lui permettant d'atteindre les objectifs fixés l'employeur ne peut le licencier pour insuffisance de résultat. – (Cass. Soc 2 décembre 2003 n°01-44.192).

De plus, les objectifs à atteindre doivent être portés à la connaissance du salarié au début de l'exercice. A contrario dès lors que le salarié n'a pas connaissance au préalable des objectifs à atteindre l'employeur ne peut le licencier pour insuffisance professionnelle – (Cass. Soc 2 avril 2014 n°12-29.381).

Il convient de noter que l'insuffisance de résultats ne constitue pas à elle seule une cause réelle et sérieuse de licenciement. Le Juge est tenu de vérifier au préalable si une insuffisance professionnelle ou une faute du salarié peuvent être la cause de l'insuffisance de résultats invoquée par l'employeur afin de procéder au licenciement du salarié. – (Cass. Soc 12 février 2002 n°99-42.878).

De même l'employeur ne peut licencier un salarié n'atteignant pas les objectifs fixés sans l'avoir au préalable mis en garde. – (Cass. Soc 2 mars 2011 n°09-41.398)

Le licenciement du salarié est légitime dès lors que l'employeur a mis en garde l'intéressé concernant ses défaillances et lui a donné l'opportunité de rectifier la situation.

A titre d'exemple un salarié peut être licencié lorsqu'il existe une absence totale de vente de certains produits faisant partie de son portefeuille – (Cass. Soc 29 janvier 2014 n°12-21516).

A quel moment l'employeur peut-il insérer cette clause dans le contrat de travail du salarié ?

Cette clause est insérée dans le contrat de travail du salarié dès son embauche. Comme il a été rappelé précédemment le salarié doit être informé de la présence de cette clause.

De quelle manière l'employeur peut-il définir les objectifs à atteindre ?

L'employeur peut définir de manière unilatérale les objectifs que doit atteindre le salarié, cela lui est possible conformément au pouvoir de direction qui lui est octroyé. L'employeur peut également modifier les objectifs dès lors que ces derniers sont réalisables et sont portés à la connaissance du salarié en début d'exercice. – (Cass. Soc 6 octobre 2016 n°15-15672).

Le Juge a estimé que dès lors que l'employeur modifie unilatéralement le contrat en cours d'exercice et que cette modification a une incidence sur la rémunération du salarié, l'employeur commet un grave manquement justifiant une rupture du contrat de travail à ses torts. – (Cass. Soc 30 novembre 2010 n°09-42971).

Que doit contenir la clause ?

La clause doit préciser les périodes durant lesquelles les objectifs doivent être atteints cela peut s'évaluer par :

Mois ;
Trimestre ;
Semestre ;
Année...

Il est impératif de souligner que le contrat de travail doit être rédigé en français. Dans le cas où certaines mentions insérées dans le contrat ne sont pas en français, le contrat doit comporter une explication en français des termes en question conformément à l'article L.1221-3 du Code du travail.

**RETROUVEZ TOUTES
VOS INFORMATIONS SUR LE SITE :**

www.cgt-vrp.fr