

CLAUSE DE QUOTA

Modèle établi à titre indicatif

Rappel de la réglementation

La fixation d'objectifs chiffrés via une clause de quota, parfois encore appelée clause d'objectif ou de rendement, est une pratique courante pour les commerciaux. Dans l'exemple qui suit nous avons retenu classiquement un quota de chiffre d'affaires, mais on peut tout aussi bien recourir aux critères des ventes, des commandes, ou toute autre référence quantitative ou même qualitative, pourvu qu'elle soit objectivement contrôlable et en lien étroit avec l'activité professionnelle déployée par le salarié.

Autre condition indispensable à la validité de la clause : l'objectif doit être réaliste et raisonnable. Saisi du litige consécutif à un licenciement pour non respect de la clause de quota, le juge comparera les objectifs fixés aux autres salariés de l'entreprise, voire du secteur d'activité, placés dans les mêmes conditions. Il vérifiera également que le salarié avait à sa disposition les moyens de mener à bien sa mission et pourra tenir compte de la dégradation de la conjoncture économique et des difficultés inhérentes au secteur.

La fixation des objectifs peut se faire après concertation avec le salarié et d'un commun accord ou au contraire par décision unilatérale de l'employeur. Il peut être judicieux de le préciser au contrat pour lever toute ambiguïté.

Le renouvellement des objectifs suit dans l'exemple proposé une revalorisation annuelle, mais une autre périodicité peut parfaitement être prévue au contrat.

Modèle possible de clause :

http://www.inforeg.ccip.fr/contrats_modeles/pdf/clause_quota.pdf