

## 1) La clause d'objectif

La clause d'objectif est une mention écrite dans le contrat de travail du salarié et que ce dernier a accepté au moment de son embauche. **Elle permet à un recruteur de s'assurer qu'un futur salarié s'investisse dans son travail et permet éventuellement audit salarié de bénéficier d'avantages en complément de son salaire.** Ainsi, une clause d'objectif vise souvent à accroître la productivité des salariés en leur accordant une prime d'un montant variable selon la quantité et l'importance des objectifs réalisés. Ces primes s'ajoutent au salaire du travailleur et est donc normalement en brut. Vous pouvez calculer le montant net de vos primes en [cliquant ici](#). Une clause d'objectif peut aussi prévoir l'atteinte d'un objectif minimal que vous devrez réaliser.

Ainsi, **il est fréquent qu'une clause d'objectif commence par une mention indiquant que le salarié qui signe le contrat s'engage à réaliser, au cours d'une période déterminée, un ou plusieurs objectifs minimums.** Il peut s'agir de ramener 15 clients sur le mois, pour un commercial, par exemple. Après avoir fixé les objectifs minimums, **la clause peut préciser des objectifs dont la réalisation est souhaitée et qui n'entraînent pas de sanction pour le salarié qui ne les atteint pas ; mais au contraire, des avantages s'il parvient à les réaliser.** Prenons à nouveau l'exemple d'un commercial dont le contrat de travail, au travers d'une clause d'objectif, pourra prévoir qu'il touchera 10% sur les affaires conclues avec ses clients, entre 15 et 20 clients ramenés ; et 15% s'il ramène 20 clients ou plus sur le mois.

## 2) Conditions de sa validité

Pour être valide, **la clause doit prévoir des objectifs chiffrés.** Le plus souvent il s'agira d'un pourcentage ou d'un nombre (nombre de vente à réaliser, pourcentage de visiteurs à convertir en clients etc...). **Il est par ailleurs nécessaire de préciser une période donnée pour la réalisation de ces objectifs** (objectif à atteindre sur le mois, sur le semestre, sur l'année etc...). **Tout objectif doit être réaliste selon la situation de l'entreprise et celle du marché.** Ainsi, si l'entreprise opère dans un secteur qui marche très bien et que son activité est en plein essor, un futur salarié qui souhaite travailler dans cette entreprise pourra être tenu d'atteindre des objectifs plus élevés que si au contraire, il postulait à un poste dans une entreprise en difficulté et dont le secteur d'activité est en crise.

**Il faut par ailleurs préciser qu'une clause d'objectif implique que le salarié ait les moyens d'atteindre lesdits objectifs ;** à défaut un employeur ne pourra l'opposer à son salarié. Il est possible, en plus de renseigner des objectifs dans cette clause, de mentionner les moyens dont le salarié disposera et même de prévoir une mention indiquant qu'il est d'accord avec les objectifs renseignés et estime qu'ils sont raisonnables. **Dès lors que la clause ne prévoit pas de données chiffrées, de période pour réaliser un objectif et/ou si ce dernier est irréalisable, elle sera sans effet et l'employeur ne pourra s'en servir contre le salarié.**

### 3) Et si vous n'atteignez pas les objectifs ?

A défaut d'atteindre vos objectifs, **vous vous exposez, le cas échéant, à recevoir une prime moins importante, voir à ne pas en avoir du tout et à devoir vous contenter de votre salaire fixe comme rémunération.** C'est pourquoi les clauses d'objectifs sont à l'origine de nombre de contentieux tandis qu'elles permettent à un employeur de faire varier la paye d'un salarié sous certaines conditions. Et ce, tandis qu'en temps normal, la rémunération compte comme un élément essentiel du contrat de travail et à ce titre, ne peut en aucun cas être modifiée sans l'accord du salarié.

Si la clause fixe des objectifs minimaux, **leur réalisation constitue un élément essentiel de votre contrat de travail. Dès lors, le simple fait que vous n'atteignez pas ces objectifs peut constituer une cause de licenciement.** A condition cependant que la clause soit valide et que l'on vous ai donné les moyens de la respecter. Attention, donc, à ne pas accepter des objectifs minimaux à la légère si vous avez un doute sur vos capacités à les atteindre. **N'hésitez pas à demander qu'un objectif vous soit précisé si vous pensez que la mention est susceptible d'interprétations qui pourraient vous nuire.**

---

### Conclusion :

Une clause d'objectif est un dispositif à double tranchant. Elle peut permettre à un salarié productif de toucher des primes portant sa rémunération totale bien au-dessus de ce qui se fait habituellement dans sa fonction. Elle peut aussi justifier un salaire fixe, de base, moins important et le salarié pourra se trouver au contraire au-deçà de la rémunération moyenne prévue pour son poste. Un travailleur très peu productif pourra même se voir licencier s'il n'atteint pas ses objectifs. Encore faut-il que la clause soit valide et que le salarié dispose des moyens nécessaires pour l'appliquer.