

Insuffisance de résultats et Objectifs

Le contrat de travail - Rappel -

Le principe même du contrat de travail, réside dans la mise à disposition rémunérée par le salarié sa force de travail, de ses compétences et savoirs faire.

Partant de ce principe, pèse sur le salarié une obligation de moyens et non une obligation de résultats.

Il appartient donc à l'employeur d'assumer seul les risques inhérents au fonctionnement de l'entreprise.

Le lien de subordination – Rappel -

Dans la relation qui naît du contrat de travail existe un lien de subordination entre l'employeur et le salarié. Cette notion jurisprudentielle se définit par l'exécution du travail sous l'autorité d'un employeur qui, de part son pouvoir de direction donne les ordres, contrôle l'exécution de l'activité et sanctionne les éventuels manquements.

Les objectifs fixés par l'employeur, quelque en soit la nature sont donc des moyens de mesure de l'activité des salariés et non pas, une nouvelle obligation (au sens légal du terme) qui pèse sur eux.

Ils relèvent toujours en tant qu'objectifs stratégiques, du seul ressort de l'employeur, même s'ils ont été abordés lors d'entretien annuels, d'accompagnement terrain ou autres coaching .

Les objectifs stratégiques (commerciaux, de management, d'unité de production ou autres) ainsi que les moyens nécessaires à leur réalisation restent de la responsabilité unique de l'employeur qui assumera seul les conséquences de leur non atteinte.

En outre, l'existence de paramètres multiples étrangers au salarié sur lesquels il ne peut influencer directement (état du marché, concurrence, choix d'organisation de l'entreprise etc. etc.), mais qui conditionnent la réalisation de l'objectif confirme l'obligation de moyens dont le salarié est débiteur.

Insuffisance de résultats ou insuffisance professionnelle?

Au vu des principes énoncés ci-dessus, seul peut-être sanctionné le manquement à l'obligation de moyens. Ce manquement relève soit d'une insuffisance professionnelle soit d'une carence.

C'est donc, le travail même du salarié qui doit être analysé et non pas exclusivement la réalisation ou pas des objectifs qui lui sont assignés.

La notion de contractualisation des objectifs a été définitivement écartée par la Cour de Cassation, laquelle considère en outre (depuis 2008), que la fixation unilatérale des objectifs relève du pouvoir de direction de l'employeur.

Cette position de la Cour de Cassation, correspond très exactement à ce qui se passe dans les entreprises. A savoir, que les objectifs qu'ils soient assignés aux managers, aux équipes commerciales ou aux équipes de gestion, le sont sans aucune concertation avec les salariés, et sans que ceux-ci puissent disposer d'un quelconque pouvoir de négociation ou de rejet.

Ils constituent donc une directive supplémentaire, d'une forme simplement particulière.

En résumé

Ainsi, l'insuffisance de résultat ne saurait constituer à elle seule un motif de licenciement!

Une lettre de licenciement portant cette seule mention comme motif du licenciement ne peut être retenue.

Il convient, lors des entretiens préalables, voire, des conseils de discipline, d'examiner l'activité du salarié (seule, cette activité peut donner lieu à des récriminations.

D'autres part, il faut aussi apprécier le caractère des objectifs et leur nature ainsi que le contexte global dans lequel le salarié est censé le réaliser.