



# La clause dite de bonne fin

publié le 11/02/2012, vu 11999 fois, Auteur : [Mourot](#)

**Clause de bonne fin et clause de présence lors de la rupture du contrat de travail : Si la Chambre sociale de la Cour de Cassation avait déjà pu se prononcer sur la validité des clauses dites de « bonne fin » lors de l'exécution de la relation de travail (Soc. 25/03/2009 n°07-43.587 – Soc. 9/02/2011 n°09-41.145), c'est la première fois qu'elle avait à prononcer sur leurs validités lors de la rupture du contrat de travail suite à un licenciement pour motif économique (Soc. 30/11/2011 n°09-43.183).**

## Les faits :

Suite à la cession de la société CFC expert au groupe Alma consulting et à la réorganisation du service commercial, il a été proposé aux cadres commerciaux une modification de leur rémunération. Celle-ci est composée d'une part fixe et d'une part variable composée de primes liées aux objectifs mensuels et de commissions semestrielles de 5% du CA encaissé et réalisé par la sociétés pour les contrats signés par les salariés. Deux salariés licenciés décident, en outre, de contester leur licenciement et au surplus, demande la nullité de la clause de « bonne fin » insérée dans leur contrat de travail.

## 1. La clause de « bonne fin » :

Cette clause vise à **décharger l'employeur du risque de non recouvrement**. En effet, les **commissions ne seront définitivement acquises qu'après un paiement intégral des commandes effectuées**. En l'espèce, elle était rédigée de la façon suivante : « *Le salarié perçoit le versement d'une prime sur CA qui est calculée sur le CA HT réalisé et encaissé par la société, pour tous les contrats signés par le salarié et selon un pourcentage fixé à 5%* ». Toutefois, le nœud du problème se situe lors de la rupture du contrat. Une **clause de « bonne fin » couplée à une clause de présence peut en effet conduire à une perte de commission pour le salarié**.

## 2. La clause de présence :

Cette clause vise à **subordonner le versement d'une rémunération à la présence du salarié dans les effectifs de l'entreprise**. En l'espèce, la clause de présence était la suivante : « *En cas de rupture des relations contractuelles, aucun élément de rémunération variable ne sera dû au salarié du titre, selon le cas, des rendez-vous qualifiés pris ou des conventions signées ou des rendez-vous faits « nouveaux produits » ou du CA encaissés après la date de son départ de la société. Dès lors, tout élément de rémunération variable éventuellement dû par la société sera définitivement soldé au moment du départ du salarié.* ». Aussi, au cas présent, les deux salariés souhaitaient voir annuler ladite clause, puisque contraire à la **liberté du travail**, elle les privait d'une rémunération.

### **3.La solution de la Cour de Cassation :**

Conformément à la solution qu'elle a adopté précédemment<sup>1</sup>, la Cour de Cassation admet la **licéité de la clause de « bonne fin »** dès lors qu'elle **ne prive le salarié que d'un droit éventuel** et non d'un droit acquis au paiement d'une rémunération. En l'espèce, les juges ont apprécié souverainement s'il s'agissait ou non d'un droit éventuel. Ils ont ainsi estimé, bien qu'initialement conclu par le salarié, l'évolution desdits contrats était ensuite le fait d'autres commerciaux ou d'intervention d'un tiers. Aussi, la simple signature du contrat par le commercial ne générait pas un résultat positif se traduisant en une facturation ou un encaissement par la société. Ils ont donc admis la **validité de la clause**. Mais, en terme pratique, on risque de voir se généraliser cette pratique qui comme on l'a vu plus haut permet d'une part, de dégager l'employeur en cas de non-recouvrement et d'autre part, n'engage pas l'employeur en cas de rupture du contrat.

Toutefois, la Cour tempère cette solution en admettant **la réparation du préjudice qui en résulte pour le salarié**, c'est-à-dire la perte de rémunération soit une **perte de chance d'un gain**.

<sup>1</sup>« S'il peut être contractuellement prévu que les commandes non menées à bonne fin n'ouvrent pas droit à commission, c'est à la condition que ce soit sans faute de l'employeur et sans que le salarié soit privé des commissions qui lui étaient dues sur les contrats effectivement réalisés »  
Soc. 25/03/2009 n°07-43.587