

# Un employeur peut-il être poursuivi s'il impose un quota de production inatteignable ?

## Réponse courte

Un employeur peut être poursuivi s'il impose un quota de production inatteignable. Cette pratique peut constituer un manquement à l'obligation de sécurité, une atteinte à la santé physique ou mentale des salariés, voire un cas de harcèlement moral, notamment si l'employeur persiste malgré les alertes ou difficultés exprimées.

La responsabilité de l'employeur peut être engagée devant les juridictions du travail, qui apprécient le caractère raisonnable ou non des objectifs fixés. Des sanctions civiles et pénales sont possibles, notamment pour harcèlement moral ou rupture abusive du contrat de travail.

## Définition

L'imposition d'un quota de production correspond à la fixation, par l'employeur, d'un objectif chiffré de rendement ou de production à atteindre dans un délai déterminé. Un quota est considéré comme inatteignable lorsqu'il excède manifestement les capacités raisonnables d'exécution du salarié, compte tenu des moyens, du temps et des conditions de travail mis à disposition.

Cette pratique peut constituer une pression excessive sur le salarié et entraîner des conséquences juridiques pour l'employeur, notamment en matière de santé, de sécurité et de respect de la dignité au travail.

## Conditions d'exercice

L'employeur dispose du pouvoir de direction pour fixer des objectifs individuels ou collectifs, sous réserve que ceux-ci soient réalistes, réalisables et compatibles avec la santé et la sécurité des salariés.

Selon l'article [L.312-1](#) du Code du travail, l'employeur doit assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. L'article [L.245-2](#) interdit toute forme de harcèlement moral, y compris par l'imposition d'objectifs inaccessibles ou de pressions excessives.

L'égalité de traitement entre salariés (article [L.241-1](#)) doit être respectée lors de la fixation des quotas, et toute modification substantielle des objectifs doit être encadrée par un dialogue social effectif.

## Modalités pratiques

Si un salarié estime qu'un quota de production imposé est inatteignable, il doit en informer l'employeur par écrit, en exposant les motifs de son impossibilité à atteindre l'objectif. Il peut également solliciter l'intervention de la délégation du personnel ou saisir l'Inspection du travail et des mines (ITM).

En cas de litige, le salarié doit démontrer le caractère manifestement excessif du quota, en s'appuyant sur des éléments concrets tels que les moyens mis à disposition, les conditions de travail, des témoignages ou des comparaisons sectorielles. Les juridictions du travail apprécient souverainement le caractère raisonnable ou non des objectifs fixés.

L'employeur doit garantir la traçabilité des échanges relatifs à la fixation des quotas et à leur éventuelle contestation.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur de procéder à une évaluation préalable des capacités de production, en associant les représentants du personnel lors de la fixation des quotas. Toute modification substantielle des objectifs doit faire l'objet d'une information claire et, le cas échéant, d'une consultation de la délégation du personnel.

L'employeur doit veiller à ce que les objectifs ne portent pas atteinte à la santé, à la sécurité ou à la dignité des salariés. Il est conseillé de documenter les critères d'évaluation, de prévoir des mécanismes d'ajustement et de privilégier le dialogue social.

La persistance de quotas manifestement inatteignables, sans prise en compte des alertes ou des difficultés exprimées, peut exposer l'employeur à des poursuites pour harcèlement moral, manquement à l'obligation de sécurité ou rupture abusive du contrat de travail.

## Cadre juridique

- **Article L.312-1 du Code du travail** : Obligation de sécurité et de protection de la santé physique et mentale des salariés.
- **Article L.245-2 du Code du travail** : Interdiction du harcèlement moral, y compris par l'imposition d'objectifs inaccessibles.
- **Article L.241-1 du Code du travail** : Principe d'égalité de traitement entre salariés.
- **Article L.414-3 du Code du travail** : Consultation de la délégation du personnel sur les conditions de travail.
- **Article L.611-1 et suivants du Code du travail** : Compétence de l'Inspection du travail et des mines (ITM).
- Jurisprudence de la Cour supérieure de justice du Luxembourg : Reconnaissance de la fixation répétée de quotas inatteignables comme constitutive de harcèlement moral et de rupture abusive du contrat de travail.

L'imposition de quotas de production manifestement inatteignables expose l'employeur à des sanctions civiles et pénales, notamment pour harcèlement moral ou manquement à l'obligation de sécurité. Il est essentiel de documenter la fixation des objectifs, d'assurer la traçabilité des échanges et de privilégier le dialogue social pour prévenir tout risque contentieux.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.