



Part variable du contrat de travail

Par Visiteur

Bonjour,

J'étais en CDI en 2009 dans une société X. J'ai quitté cette société, après démission en novembre 2009.

Mon contrat de travail stipulait : ' Vous êtes éligible à une rémunération variable dénommée 'part variable' qui sera versée en une seule fois au cours du premier trimestre de l'année suivante (soit pour 2009 avant fin mars 2010). Cette part variable pourra atteindre 10 % de votre salaire annuel de l'année correspondante'

Début avril, je n'ai bien évidemment pas eu de nouvelles. Que puis-je faire sachant que j'ai tout de même travaillé 11/12 d'année dans cette société et estime qu'une partie au moins de cette part variable devrait me revenir.

Par avance merci pour vos conseils

Cordialement,

Par Visiteur

Cher monsieur,

Mon contrat de travail stipulait : ' Vous êtes éligible à une rémunération variable dénommée 'part variable' qui sera versée en une seule fois au cours du premier trimestre de l'année suivante (soit pour 2009 avant fin mars 2010). Cette part variable pourra atteindre 10 % de votre salaire annuel de l'année correspondante'

Début avril, je n'ai bien évidemment pas eu de nouvelles. Que puis-je faire sachant que j'ai tout de même travaillé 11/12 d'année dans cette société et estime qu'une partie au moins de cette part variable devrait me revenir.

Par avance merci pour vos conseils

A quoi est liée cette part variable? Est-ce une prime sur objectif? Autre chose? Est-ce une prime prévue par votre convention collective ou uniquement dans le cadre de votre ex-entreprise.. Bref, dites moi tout ce que vous savez sur cette clause..

Très cordialement.

Par Visiteur

Il s'agit effectivement d'une prime sur objectif

Il est précisé : ' Son montant sera déterminée chaque année, en fonction de l'atteinte des objectifs individuels qui vous auront été fixé (mais rien n'a été tracé), des résultats économiques de votre entité et de la société, et le cas échéant de votre contribution à ceux du groupe'.

Cordialement,

Par Visiteur

Voilà également la réponse que j'avais eu de cette société

Effectivement, les contrats de travail des cadres de la DT mentionnent cette part variable qui est conditionnée à la

réalisation d'objectifs qui sont pour le cas de la DT non chiffrés. L'attribution de cette part variable est à l'appréciation de l'employeur représentée par la hiérarchie du collaborateur.

D'une manière générale la démission implique la renonciation de ce complément de salaire. La signature du solde de tout confirmant cette renonciation.

Les montants ont été effectivement versés aux collaborateurs concernés avec un montant moyen supérieur à 70 pour cent du montant maximum.

J'ai un doute sur la phrase 'D'une manière générale la démission implique la renonciation de ce complément de salaire. La signature du solde de tout confirmant cette renonciation'

Je ne vois rien de cela sur mon solde de tout compte !

Par Visiteur

Cher monsieur,

Il est précisé : ' Son montant sera déterminée chaque année, en fonction de l'atteinte des objectifs individuels qui vous auront été fixé (mais rien n'a été tracé), des résultats économiques de votre entité et de la société, et le cas échéant de votre contribution à ceux du groupe'.

Situation compliquée tellement les illégalités s'enchainent.

Une prime sur objectif ne peut fonctionner qu'en fonction d'objectifs bien définis d'un commun accord entre un employeur et un salarié. Si des objectifs n'ont pas été clairement définis, alors il appartient à un juge le cas échéant de contrôler la situation et de vous attribuer votre prime sur objectif.

Le départ en cours ou en fin d'année n'a aucune incidence sur la prime sur objectif: Quelle que soit votre date de départ, une seule question doit normalement être posée: Avez-vous remplis ou non vos objectifs au moment du départ? Si oui, vous avez droit à la prime, si non, alors pas de prime.

L'argument tendant à déduire de la démission une renonciation à la prime paraît illusoire tout autant que celle tendant à donner au solde de tout compte une valeur qu'il n'a pas intrinsèquement.

En clair, en l'absence d'objectif clairement fixé, vous devez saisir le juge afin d'espérer le paiement de cette prime mais à vous de voir si cela en vaut la peine..

Si en revanche, il s'agit d'une prime d'intéressement (et non d'une prime sur objectif), alors il faut consulter l'accord d'intéressement interne à votre entreprise. Cet accord détermine la période de référence prise en compte pour le calcul de la prime. Si vous étiez absent pendant cette période de référence, alors il est normal que la prime ne soit pas versée. Si en revanche, vous étiez présent, elle doit vous être versée:

Relevant que la répartition de primes d'intéressement entre les salariés est strictement proportionnelle à la durée de leur présence au sein de celle-ci au cours de l'exercice, une cour d'appel en déduit exactement que le fait qu'un salarié puisse être privé du bénéfice de cette répartition en raison de son absence pendant la durée de tout l'exercice n'a pas pour conséquence de priver l'intéressement de son caractère collectif.

Cass. soc. 25 février 2003 n° 509 FS-P, Urssaf Meurthe-et-Moselle c/ Sté Socam.

Très cordialement.

Par Visiteur

Merci beaucoup pour toutes ces informations

Deux compléments d'information SVP

- Avez vous un ordre d'idée du montant à partir duquel on pourrait penser que des démarches sont valables et qu'en gros cela a un intérêt (en gros quel pourrait être les coûts d'une telle démarche pour savoir si le jeu en vaut la chandelle)

- Si je décide de me lancer dans la démarche, que dois je faire ? Contacter directement un juge, un avocat ? j'avoue ne

pas connaitre du tout la procédure à suivre.

Merci

Cordialement,

Par Visiteur

Cher monsieur,

Avez vous un ordre d'idée du montant à partir duquel on pourrait penser que des démarches sont valables et qu'en gros cela a un intérêt (en gros quel pourrait être les coûts d'une telle démarche pour savoir si le jeu en vaut la chandelle)

Si vous ne prenez pas d'avocat et que vous gagnez, cela n'aura aucun coût pour vous; si vous perdez et que votre ex employeur prend un avocat, vous devrez probablement rembourser ces frais..

Il n'y a pas vraiment de seuil "au delà duquel cela a un intérêt". C'est vraiment une question personnelle: Une action en justice sans avocat prend du temps, réclame des investissements ne serait-ce que pour rédiger, appuyer vos arguments.. Cela dépend de vous.. Tout dépend aussi de votre niveau de vie et de la somme en jeu. Bref, à vous de réfléchir.

Si je décide de me lancer dans la démarche, que dois je faire ? Contacter directement un juge, un avocat ? j'avoue ne pas connaitre du tout la procédure à suivre.

Vous pouvez bien évidemment prendre un avocat, dans quel cas, il s'occupera de tout. Sinon, vous pouvez saisir seul le tribunal en remplissant une déclaration au greffe du conseil des prud'hommes de votre ville. Si vous n'êtes pas un "habitué" mieux vaut tout de même prendre un avocat.

Très cordialement.