



Prime sur résultats CDI prime annuelle résultats atteints

Par Visiteur

Je dispose d'un CDI dans lequel le paragraphe "rémunération" stipule une partie fixe mais aussi une prime annuelle calculée sur la base de résultats atteints par rapport à des objectifs fixés par le PDG.

Depuis plus de 4 ans, au mois de mars de chaque année, ces objectifs font l'objet d'un accord écrit, signé par chaque partie, où sont détaillés le nominal de la prime (28% de la rémunération fixe) et sa répartition (selon 3 critères : Marge Opérationnelle Nette / objectif en C.A. / objectifs qualitatifs). Cependant en mars 2009 aucun accord m'a été soumis par la direction pour les objectifs 2009, et c'est seulement aujourd'hui que j'apprends qu'au regard des résultats de l'entreprise (ebita de 8% au lieu de 20% budgété) aucune prime ne me sera versée pour l'année 2009.

Dans la mesure où les résultats de l'entreprise restent positifs, et que l'annonce de l'absence de prime est annoncée après 9 mois d'exercice; y-a-t-il moyen d'argumenter juridiquement sur une telle décision?

Par Visiteur

Cher monsieur,

Dans la mesure où les résultats de l'entreprise restent positifs, et que l'annonce de l'absence de prime est annoncée après 9 mois d'exercice; y-a-t-il moyen d'argumenter juridiquement sur une telle décision?

Oui et je dirai même plus, vous avez parfaitement raison. En effet, la Cour de cassation a eu l'occasion de confirmer la décision d'une cour d'appel qui, ayant fait ressortir que l'employeur, auquel l'avenant au contrat de travail faisait obligation d'engager chaque année des négociations avec le salarié en vue de fixer d'un commun accord avec lui les objectifs dont dépendait l'ouverture du droit à des primes, n'établissait pas avoir satisfait à cette obligation, en avait exactement déduit, sans inverser la charge de la preuve, que l'employeur était débiteur des primes d'objectifs non versées pendant plusieurs années et dont, à défaut d'accord entre les parties, elle a fixé le montant (Soc. 4 juill. 2007, no 05-42.616).

À l'occasion d'autres affaires, la Cour de cassation a eu l'occasion de confirmer le rôle du juge dans la fixation de la part variable du salaire. Ainsi, dans une espèce relative à un contrat stipulant que les parties étaient convenues d'une rémunération variable dont le montant devait résulter de la réalisation par le salarié d'un objectif fixé d'un commun accord, et à propos duquel le salarié soutenait qu'aucun accord n'était intervenu, la Cour régulatrice considère que « lorsque le droit à une rémunération variable résulte du contrat de travail qui renvoie à un accord entre l'employeur et le salarié sur le montant de cette rémunération, il incombe au juge de la déterminer en fonction des critères visés au contrat et, à défaut, des éléments de la cause » (Soc. 22 févr. 2000, no 97-43.465 , Bull. civ. V, no 70 ; Soc. 9 avr. 2008, no 07-41.217).

Ainsi, l'employeur avait l'obligation de discuter avec vous des résultats à obtenir cette année. Or, aucun rendez vous n'ayant été fixé, l'employeur a commis une faute.

Ainsi, vous avez la possibilité de saisir le conseil des prud'hommes afin que ces derniers évaluent votre prime sur objectif de cette année.

Très cordialement.

Par Visiteur

Que dois-je faire si la direction décide de me présenter après neuf mois écoulés un accord anti daté voir avec des objectifs irréalisables compte tenue de la conjoncture économique?

Par Visiteur

Cher monsieur,

Que dois-je faire si la direction décide de me présenter après neuf mois écoulés un accord anti daté voir avec des objectifs irréalisables compte tenue de la conjoncture économique?

Vous ne le signez surtout pas et vous saisissez immédiatement le conseil des prud'hommes, si possible, avec l'aide d'un avocat.

Très cordialement.