



Rédaction primes, nouveau salarié dans l'entreprise

Par Visiteur

Bonjour,

Un nouveau salarié arrive dans l'entreprise, donc son contrat de travail doit être rédigé.
La rémunération de la nouvelle recrue se compose d'un fixe de 1700 euros et de 600 euros mensuelle variable les critères d'attribution étant en annexe du contrat de travail.
Ses critères sont: le respect des objectifs, les ventes effectués, les mails envoyés..... et l'employeur se réserve le droit (dans cette annexe) de modifier les critères d'attributions de manière unilatérale puisque je cite (annexe) "cela ne modifie pas les éléments essentiels du contrat de travail"? est ce possible? ou faut il faire un avenant à chaque fois qu'on modifie les critères d'attribution?
Surtout ce qui me pose problème c'est que J'aimerais attribuer cette prime en fonction du temps de présence sans pour autant avoir besoin d'une prime d'assiduité? est ce possible?
Le plus important c'est que je puisse rédiger le contrat de travail de ce dernier donc Comment rédiger cette "clause", introduire cette proratisation compte tenu de tous ses éléments?

Cordialement,

Merci d'avance

Par Visiteur

Chère madame,

et l'employeur se réserve le droit (dans cette annexe) de modifier les critères d'attributions de manière unilatérale puisque je cite (annexe) "cela ne modifie pas les éléments essentiels du contrat de travail"? est ce possible? ou faut il faire un avenant à chaque fois qu'on modifie les critères d'attribution?

Ah non, l'employeur ne peut pas modifier d'une manière unilatérale les conditions d'attribution de la prime, puisque cela touche directement le salaire" qui est par nature même, un élément essentiel du contrat de travail.

La révision des conditions d'attribution de la prime doit se faire par la voie de la négociation avec impérativement, l'accord du salarié.

Surtout ce qui me pose problème c'est que J'aimerais attribuer cette prime en fonction du temps de présence sans pour autant avoir besoin d'une prime d'assiduité? est ce possible?*

Pourquoi ne pas recourir à la prime d'assiduité? Je ne comprends pas.

Très cordialement.

Par Visiteur

Bonjour,

Non je ne souhaite pas recourir à une prime d'assiduité puisque je souhaite conserver ces critères mais je souhaite y ajouter une phrase du type (en gras ci dessous)
Le Salariée pourra percevoir une prime mensuelle qui variera de 0 à 600 ? brut maximum. La prime sera calculée en fonction des indicateurs personnels et/ou collectifs de performance du service auquel le salarié est rattaché en fonction

versé en fonction du temps de présence de l'entreprise. OU SUR UNE BASE TEMPS PLEIN

1. Attitude et comportement dans le travail. Assiduité aux horaires de présence communiqués par le responsable du service client et respect des consignes données.
2. Qualité du suivi des clients affectés au salarié et traitement quotidien des mails adressés au « service clients »
3. Taux de traitement quotidien des relances, des « attentes documents » et des « manques documents » affectés au salarié.
4. Taux de traitement quotidien et qualité du dégel des commandes affectées au salarié
5. Qualité d'exécution des tâches de l'administration des ventes (validation, activation, envoi des contrats, suivi dossier, classement)
6. Taux d'abandon sur appels entrants

donc "Il est expressément convenu entre les parties que les domaines visés ci-dessus sont communiqués à titre indicatif et qu'il ne constitue en aucun cas un élément essentiel du contrat de travail du salarié et qu'en conséquence la Société se réserve le droit de les modifier unilatéralement." donc cette clause est illicite même si elle figure en annexe.

Sinon est ce que je peux fixer une prime mensuelle variable de 600 euros et définir en annexe que 300 euros serviront comme prime d'assiduité et 300 au regard des critères énoncés? Comment présenter cela sur le contrat de travail dans la partie rémunération sachant que pour les autres salariés le variable n'est pas fixé de la même manière.(problème d'égalité de traitement ou le problème ne se pose pas)??

Par Visiteur

Chère madame,

Sinon est ce que je peux fixer une prime mensuelle variable de 600 euros et définir en annexe que 300 euros serviront comme prime d'assiduité et 300 au regard des critères énoncés? Comment présenter cela sur le contrat de travail dans la partie rémunération sachant que pour les autres salariés le variable n'est pas fixé de la même manière.(problème d'égalité de traitement ou le problème ne se pose pas)??

Une clause = Une fonction. C'est important.

Une clause qui prévoirait tout à la fois une rémunération sur objectif et une rémunération à l'assiduité ne peut que générer des problèmes: Si tout est prévu dans une même clause, comment faire lorsque le salarié est assidu mais n'a pas un bon rendement? Comment faire s'il ne vient pas tout le temps mais a un excellent rendement?

Mieux vaut dédoubler la clause:

- Une prime sur objectif.
- Une prime pour assiduité.

problème d'égalité de traitement ou le problème ne se pose pas)?

L'égalité de traitement ne pose problème que lorsque deux salariés similaire (même CV, même compétence) qui font le même travail, ne sont pas rémunérés de la même façon.

Si l'une de ces conditions n'est pas remplie, pas de soucis.

Voici deux modèles couramment pratiqués:

Clause sur objectif:

M. (ou Mme) <> s'engage à réaliser chaque <préciser la période retenue : année, semestre, trimestre> un chiffre d'affaires au moins égal à <> % du chiffre d'affaires moyen par <désigner les salariés exerçant la même activité>. En cas de non réalisation de ce quota pendant 2 (ou 3) <préciser la période retenue : année, semestre ou trimestre> successifs, la société se réserve le droit d'en tirer les conséquences.

Prime sur assiduité:

Monsieur (ou Madame) <> bénéficiera par ailleurs chaque mois d'une prime d'assiduité de <> ?.

Le montant de cette prime sera réduit de <> % par <heure, journée> d'absence. Elle ne sera pas due au-delà de <jours ou heures> d'absence par mois.

Pour l'attribution de cette prime, seront considérées comme du temps de présence, les absences suivantes : <>.

Très cordialement.

Par Visiteur

Que pensez vous de cette rédaction est elle valable: Le salarié percevra en outre une prime mensuelle variable de 600 euros bruts définie en fonction de la réalisation d'objectifs fixés mensuellement, d'un commun accord avec l'employeur. La prime d'objectif est forfaitaire et correspond à un travail effectif à temps complet (hors période de maladie, congé paternité, accident de travail?)

merci de me répondre rapidement c'est urgent merci

Par Visiteur

Chère madame,

que pensez vous de cette rédaction est elle valable: Le salarié percevra en outre une prime mensuelle variable de 600 euros bruts définie en fonction de la réalisation d'objectifs fixés mensuellement, d'un commun accord avec l'employeur.

Je vous ai conseillé de dissocier les deux clauses. A mon sens, faire du "deux en un" est à proscrire ici comme dit précédemment.

Cette clause ne me semble pas valable pour cette raison.

Au lieu de faire une clause mixte à 600 euros, vous devriez faire une prime sur objectif à 400 euros par exemple, et une clause de prime pour assiduité de 200 euros.

Très cordialement.