



Rubrique : Les discriminations : santé, familiale...

Question / réponse publié le **24/01/2023**, vu **865 fois**, Auteur : [Maître Judith Bouhana- Avocat Spécialiste](#)

Vous trouverez régulièrement ici les réponses aux questions des internautes salariés sur les sites Village de la Justice, Rebondir et Courrier cadres.

Question :

Ma société a été rachetée en cours d'année (le personnel a été repris avec son ancienneté) et une prime d'objectif annuel a été fixée (sous le nom challenge 2016) mais non stipulée par un avenant au contrat. Mon laboratoire a eu la 2ème plus grosse progression sur paris de son chiffre. La prime sera donc versée à mes collègues. Mais je ne l'aurais pas car j'ai été en maternité à partir du 16 octobre et qu' une note de service vient d'être diffusé sur les conditions d'obtention de cette dite prime précisant qu'il ne fallait pas avoir plus de 3 jours d'absence sur l'année pour l'avoir (alors que nous avons en parallèle également une prime d assiduité que je perd également). Est-ce que je suis en droit de la demander au prorata de mon temps de travail en sachant pertinemment que ce chiffre n'a pas été réalisé sur mes 2 mois d'absence. Surtout que cela veut dire que je perds par avance celle de 2017 car un congé maternité dure 16 semaines avec dans mon cas une prolongation de 15 jours décidé par mon médecin pour une pathologie post accouchement et que je viens donc de reprendre mon poste.

Réponse :

Compte tenu des informations données, il y a lieu de vérifier que la prime que vous évoquez est bien une prime d'objectifs et non une prime discrétionnaire. Quoiqu'il en soit, votre employeur ne peut pas limiter le versement de cette prime aux salariés en congé maternité, ce serait une discrimination liée à votre état de santé/votre maternité qui est strictement interdite. D'ailleurs sur ce point, l'absence de versement de votre prime d'assiduité pour cause de congé maternité me semble tout aussi discriminatoire.

Question :

Je suis actuellement dans une entreprise depuis 3 ans en tant que commercial. Un objectif annuel m'est assigné et divisé sur l'année tous les mois (en fonction des saisonnalités).

J'ai été en arrêt maladie 2 mois et une nouvelle fois 1 mois cette année. Lors de ces arrêts ma direction a récupéré trois dossiers que j'avais préparés avant mon arrêt et qu'ils sont allés signer (il n'y avait aucune urgence à y aller et ne pas attendre mon retour).

Le paiement de la prime sur le chiffre d'affaires m'a été accordé sur ces dossiers (même si sur mon contrat de travail il est indiqué que tout type d'absence ne permet pas le paiement de primes). Jusque là tout va bien...

Cependant j'ai une prime en fin d'année sur le pourcentage de dépassement de mes objectifs et mon entreprise m'informe qu'ils ne baisseront pas mon objectif annuel malgré mon absence de 3 mois.

Je me retrouve donc à devoir réaliser un objectif initialement prévu pour 12 mois en 9 mois de présence réelle (et donc à toucher une prime moins élevée car le dépassement d'objectif est moindre à cause des arrêts maladies et des objectifs maintenus lors de ces arrêts). Peuvent-ils maintenir un objectif de chiffre d'affaires à un salarié en arrêt maladie ou sont-ils dans l'obligation de réduire ce dernier en fonction de la durée de l'arrêt ?

Réponse :

Non, il n'y a pas d'obligation légale de diminuer les objectifs du salarié malade. L'adaptation des objectifs est par exemple imposé par les juges à l'égard du salarié exerçant des fonctions représentatives. Il existe par contre une obligation pour l'employeur d'en tenir compte dans votre évaluation professionnelle, c'est-à-dire que celui-ci ne pourra pas vous sanctionner parce que vous n'aurez pas atteint vos objectifs, il y aurait alors une discrimination liée à votre état de santé

Question :

La prime sur objectif a été versée à mes collègues le mois de Mai 2020 mais pas à moi par prétexte que j'ai été en congé maternité or j'ai été absente la moitié de l'année, mon employeur a-t-il le droit de ne pas me payer au prorata par rapport au mois de présence sachant que la prime est calculée sur l'année .

Réponse :

Non, votre employeur ne peut pas supprimer votre prime d'objectifs au prétexte de votre congé maternité, c'est une décision discriminatoire liée à votre grossesse. S'il ne revient pas sur sa décision, vous pouvez saisir le conseil de prud'hommes pour faire valoir vos droits à votre prime d'objectifs et à une réparation intégrale de votre préjudice.

Question :

Je suis commerciale dans une entreprise depuis 2 ans et demi, depuis 6 mois et après plusieurs changements de secteurs, j'ai atteint mes objectifs voir même largement dépassés et donc j'ai été payée d'une modeste prime de 400 à 700 euros mensuelle après avoir décroché un gros contrat qui devrait à partir de septembre me rapporter 2500 euros de prime mensuelle. Mais voilà à la réunion de rentrée je viens d'apprendre que ce même client m'était enlevé de mon CA pour apparaître sur celui de mon Directeur d'agence. avec la simple excuse que ce client avait été vu 2/3 fois par ce même directeur. Je précise que ce client fait bien partie de mon secteur et que c'est moi qui l'ai démarché. au total plus d'un an de travail... Et effet mon directeur d'agence a bien vu ce client pour m'aider, mais n'est ce pas son travail ? De plus je ne lui avais rien demandé. Je me trouve donc dans une situation très complexe, car avec le retrait de ce CA de mon CA, je ne suis plus aux objectifs et je ne touche plus de prime. Que puis-je faire ? Est ce légal...

Réponse :

Les relations de travail doivent s'exercer de manière loyale et de bonne foi. De telle sorte que l'employeur ne peut, sans déloyauté ni mauvaise foi, soustraire à un commercial un important client obtenu par sa prospection sans raison objective et lui imposer le respect du même objectif, le privant par là-même de l'atteinte du résultat fixé initialement.