Image not found or type unknown

PRIME D'OBJECTIF et DEMISSION

Par **Djangoxxx**, le **30/03/2016** à **23:24**

Bonjour,
Je viens de démissionner de ma société et donc de recevoir mon solde tout compte.
Le montant accordé n'est pas ce à quoi je m'attendais. En effet mon salaire se décompose d'une partie fixe et d'une partie variable contractuelle sur objectif (notifiée par une annexe).
Ayant réalisé une partie de mes objectifs pour l'année 2016 j'ai demandé à mon employeur de me verser un tiers de ces primes.
Celui a refusé stipulant que dans mon avenant (de 2015) il est spécifié que *« cette prime sera versée l'année suivante sous réserve d'appartenance aux effectifs de la société à la date dudit versement. Par suite, si le contrat avait pris fin avant cette date, vous ne pourriez prétendre à aucun versement, même prorata temporis »./i]*

Néanmoins j'ai pu lire que « la prime litigieuse constituait la partie variable de la rémunération versée au salarié en contrepartie de son activité de sorte qu'elle s'acquérait au fur et à mesure » et en déduise que lorsque le départ d'un salarié était antérieur au versement de cette prime, il ne pouvait être privé d'un élément de sa rémunération auquel il pouvait prétendre au prorata de son temps de présence (Cass. soc 23 mars 2011 n° 09-69127).La solution est désormais solidement ancrée.
Elle tient enfin compte de l'activité déployée par le salarié, laquelle prévaut même en cas d'existence d'un usage contraire (Cass. soc 12 mars 2014 n° 12-29141).
Le salarié doit donc être rémunéré sans que puisse lui être opposée une condition de présence dans l'entreprise à une date déterminée. »

Je n'ai pas signé une nouvelle annexe pour mes objectifs de 2016, (sachant que j'ai posé ma démission le 10 février et mon contrat s'est terminé le 31 Mars).
Et j'ai pu lire que « Si aucun objectif n'a été défini, le salarié est en droit de demander le versement de 100% de sa prime, et ce, même s'il a signé le compte-rendu d'évaluation. Sans objectifs définis, l'entreprise ne peut décider seule du montant de la prime. Le juge peut estimer la valeur de cette prime en fonction des objectifs des années précédentes ou à l'employeur d'apporter la preuve que les objectifs ne sont pas atteints. »

Ma question est la suivante : Quel montant puis je prétendre ?
Merci par avance pour vos réponses :)

Par **P.M.**, le **31/03/2016** à **00:04**

Bonjour,

Il est impossible de vous donner un montant puisque vous-même n'en avez pas indiqué concernant la prime d'objectif mais celle-ci devrait donc être proratisée au temps de présence sur la base de celle de l'année précédente suivant la Jurisprudence que vous avez citée et notamment de l'Arrêt 12-29141 de la Cour de Cassation...

Par **Djangoxxx**, le **31/03/2016** à **09:09**

Bonjour,
Merci pour votre réponse.
Du coup je ne peux prétendre qu'à un quart de ma prime (proratisée selon mon temps de présence) ?
La règle stipulant que "Si aucun objectif n'a été défini, le salarié est en droit de demander le versement de 100% de sa prime" ne s'applique pas ?

Par **P.M.**, le **31/03/2016** à **09:15**

Bonjour,
Le texte s'applique mais au prorata du temps de présence...

Par **Djangoxxx**, le **31/03/2016** à **09:19**

Pmteforum,

Merci pour vos réponses. JE vous souhaite une excellente journée?

Cordialement,

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés