

Prime sur objectifs (budget modifié)

Par **Falquy**, le **05/02/2019** à **16:41**

Bonjour,

La filiale pour laquelle je travaillais jusqu'en mai 2018 a été absorbée par la filiale équivalente allemande. Il a donc fallu signer un avenant au contrat de travail signé le 2 juin 2018, il m'a été nouvellement fixé 2 primes sur objectif :

- 6000€ si l'objectif de budget de 1,2M€ est réalisé avec 20% de marge
- 3000€ si 80% de l'objectif de budget 1,2M€ réalisé avec 20% de marge

Or sur les fichiers officiels de report mensuel utilisé localement et au niveau européen, il est mentionné un budget de 950K€. Ce nouveau budget de 950K€ est officialisé par un email de mon n+1 à son n+2 (moi en copie) fin juillet 2018 soit moins de 2 mois après la signature de l'avenant.

Il semble ainsi justifié que l'objectif de l'avenant de 1,2M€ n'est plus réaliste ou réalisable en fonction de l'évaluation réelle que mon N+1 a faite du chiffre d'affaires potentiel sur l'année. Je précise que ce budget de 1,2M€ avait été actualisé en Décembre 2017 et que nous sommes sur un marché qui perd 15% chaque année.

Je n'ai par ailleurs aucun outil informatique ou statistique pour connaître ou gérer la marge de mes clients depuis la création de la succursale Française en Juin.

Je n'ai donc eu aucun moyen d'action pour faire augmenter la marge dans le cas où c'est éventuellement nécessaire pour atteindre l'objectif de 20% mentionné ci-dessus

Il me semble donc impossible de refuser l'obtention éventuelle des primes ci-dessus pour une raison de niveau de marge non atteint.

J'ai ainsi 2 questions:

1. Quel objectif de Chiffre d'affaires doit-il être utilisé pour calculer mon éventuelle prime (1,2M ou 950K€)
2. La marge peut-elle être un point bloquant alors que je n'ai toujours aucune connaissance du niveau de celle-ci?

Je vous remercie par avance pour votre aide

Par **P.M.**, le **05/02/2019** à **21:36**

Bonjour,

Il n'y a pas d'obligation formelle de conclure un nouveau contrat ou un avenant lors d'une absorption puisque c'est l'[art. L1224-1 du Code du travail](#) qui s'applique...

Les objectifs peuvent être fixés par l'employeur dans faire l'objet d'un avenant mais simplement être communiqués contre décharge sans que le salarié marque son accord...

La volonté de l'employeur est apparemment d'utiliser les nouveaux chiffres ayant fait l'objet selon vous d'un avenant mais si la période sur laquelle ils s'appliquent est l'année civile, il paraît bien tard de ne fixer des objectifs que début juin...