



Négociation de transaction

Par **Laeti_R**, le **18/11/2012** à **00:53**

Bonjour,

Je suis salariée (CDI) depuis 5 ans dans la même entreprise (entre 40 et 48 salariés). Il y a 1 an et 7 mois j'ai pris un nouveau poste avec un statut cadre.

Mon salaire est composé d'une partie fixe et d'une partie variable.

Sur les 3 premières années d'activité ma rémunération était attribuée en % sur le CA généré au mois le mois.

Lorsque j'ai pris mon nouveau poste avec mon nouveau statut il y a un an et 7 mois le mécanisme de rémunération a changé; nous sommes passés sur une rémunération à l'atteinte de l'objectif (min 85% de l'objectif).

Cet objectif est passé au quadrimestre avec des objectifs mensuels et quadrimestriels.

Pendant les trois premiers quadrimestres les objectifs qui nous étaient fixés étaient largement atteignables et même dépassables.

Sur le 3ème quadri ils étaient bcp trop élevés et inatteignables.

Résultat de la manoeuvre mon salaire a été divisé par trois sur ces 4 mois d'activité, puisque mon atteinte était à 80% de l'obj au lieu de 85% sur le quadri du coup j'ai dû rembourser la partie variable de mon salaire du 1er mois du quadrimestre ou j'avais dépassé l'obj du mois concerné.

Cette situation m'a porté bcp de tort dans le paiement de mes charges fixes. J'en ai parlé à mon employeur afin de trouver des solutions en interne car dans ce cas de figure je ne peux poursuivre mon contrat de travail avec eux.

La chose que me propose mon employeur est la suivante :
un licenciement pour abandon de poste et une transaction qui représente environ 2.7 mois de salaire.

J'aimerais avoir un avis sur cette proposition.

Pour info, j'ai été la collaboratrice la plus performante en terme de CA tout au long de ma carrière avec de très belles performances sur le CA.

Merci pour vos réponses.

Cordialement,

Par **P.M.**, le **18/11/2012** à **12:15**

Bonjour;

Déjà les objectifs doivent être réaliste et réalisables et je ne comprends pas pourquoi l'employeur ne vous propose pas une [rupture conventionnelle](#) avec une indemnité plus élevée que celle minimale plutôt qu'un abandon de poste qui ne vous offre aucune garantie et est une très mauvaise méthode car l'employeur n'a aucune obligation de vous licencier et si finalement il y procédait, vraisemblablement pour faute grave, il peut prendre tout son temps, résultat, jusque là, sans ressources, vous ne pouvez pas être embauchée par une autre entreprise puisque pas libre de tout engagement et pas plus vous inscrire à Pôle Emploi...