Image not found or type unknown

base de la prime non renseignée sur le ct

Par **polieski**, le **04/06/2011** à **15:59**

Bonjour,
Voilà ma question : sur mon contrat de travail figure après le montant du salaire, un paragraphe sur une prime sur objectif à laquelle j'ai droit(et que je n'ai jamais eu, car il va sans dire que les critères d'attribution n'ont jamais été fixés !) cependant il n'est pas noté le montant initial de cette prime ! (exple : 20 % de ta prime seront basés sur un objectif de CA, mais 20 % de quoi ? de 100 euros, de mon salaire ?)
Donc je voulais savoir si il existait une jurisprudence à ce sujet et si en cas de licenciement je pouvais attaquer mon employeur à ce sujet !
Merci à vous pour vos réponses futures !
P.S. j'espère avoir été clair :)

Par **P.M.**, le **04/06/2011** à **17:26**

Bonjour,
Il faudrait avoir la rédaction précise de la clause d'objectif...

Par **polieski**, le **04/06/2011** à **18:55**

Je vais retranscrire la clause en question :
"Mr X bénéficiera à compter du 16/11/2010 d'une prime mensuelle en fonction des objectifs fixés : 20 % sur l'objectif de CA, 40% sur l'objectif de marge brute et 40 % sur la masse salariale; cf. objectifs ré-évalués chaque année annexé au contrat."

Pour précision, les objectifs n'ont jamais été définis

Par **P.M.**, le **04/06/2011** à **19:06**

Si le montant de la prime n'est pas indiqué, il faudrait donc demander des précisions à l'employeur sachant que lorsque les objectifs ne sont pas fixés, il y a perte de chance par le salarié de les atteindre, qu'il subit donc un préjudice et qu'ils sont réputés atteints...

Par **polieski**, le **04/06/2011** à **19:15**

Bonsoir et merci pour ta réponse, le problème est que nous sommes en voie de séparation (pour pas dire autre chose !) et que je crains que ce montant ne soit à l'appréciation des juges si je l'attaque aux prudhommes à ce sujet !C'est pour ça que je voulais savoir si il n'y avait pas un précédent histoire de faire pression plutôt que d'entamer une procédure longue pour les deux parties.

Par **P.M.**, le **04/06/2011** à **19:36**

Ce ne peut être qu'une question d'appréciation pour la réparation du préjudice mais le simple fait d'indiquer à l'employeur que vous ernvisagez d'exercer un recours pourrait constituer une pression et l'amener à vous faire des p)ropositions...

Par **polieski**, le **05/06/2011** à **11:22**

Effectivement, c'est la voie que je vais prendre, on ne sait jamais, et je doute qu'il acceptera de partir dans une bataille juridique , a voir donc ! Merci pour vos réponses !

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés