



## Démission et rémunération variable

Par **Badomba**, le **06/01/2012** à **15:53**

Bonjour,

Mon contrat de travail stipule que " à la rémunération de base, s'ajoute un dispositif de bonus individuel. Le bonus est calculé en fonction des résultats collectifs du Groupe, d'une part, et de la performance individuelle du collaborateur d'autre part "

J'ai démissionné le 5/12/11 et suis encore présent dans l'entreprise en ce début janvier 2012. Mon employeur m'a informé qu'étant démissionnaire je n'aurai pas droit à cette rémunération variable.

En a-t-il le droit ?

Merci d'avance à celui (ou celle!) qui pourra me répondre.

Par **P.M.**, le **06/01/2012** à **18:33**

Bonjour,

Il n'en a pas le droit puisque pendant le préavis, le contrat de travail doit continuer de part et d'autre à être exécuté de la même manière qu'avant la notification de la rupture...

Par **Badomba**, le **06/01/2012** à **19:50**

D'accord merci.

Les Ressources Humaines m'ont dit qu'il fallait être présent lorsque la prime est versée, c'est à dire fin avril. Alors qu'elle porte sur la performance d'une année calendaire que j'aurais donc fait en entier.

J'ai trouvé le commentaire suivant sur le licenciement. S'applique-t-il aussi à la démission ?  
« si l'ouverture du droit à un élément de la rémunération afférent à une période travaillée peut être soumis à une condition de présence à la date de son échéance, le droit à rémunération, qui est acquis lorsque cette période a été intégralement travaillée, ne peut pas être soumis à une condition de présence à la date, postérieure, de son versement » (Cass. soc. 3 avril 2007 n° 05-45.110).

Par **P.M.**, le **06/01/2012** à **20:18**

L'[Arrêt 05-45110 de la Cour de Cassation](#) applique une règle de principe et peu importe les raisons de rupture du contrat de travail...

Par **Badomba**, le **10/01/2012** à **16:13**

La RH me répond :

il s'agit des éléments de rémunération variable dont le principe est acquis, mais dont le montant ne peut pas être arrêté immédiatement. Ce n'est pas le cas du bonus que verse xxxx, qui n'est jamais garanti.

Est-ce correct ?

Par **P.M.**, le **10/01/2012** à **17:11**

Bonjour,

Il faudrait savoir si vos collègues sont au courant du bonus qu'ils vont recevoir ou quand la somme est habituellement fixée...

Mais l'argument de l'employeur semble fallacieux au moins sur un point puisque le principe de son versement est bien acquis et même contractualisé...

Par **Badomba**, le **11/01/2012** à **09:28**

Effectivement je connais le système étant dans la compagnie depuis près de 4 ans. Nous avons un système d'objectifs (goal settings) fixé en début d'année et en fin d'année un entretien qui permet ensuite d'évaluer pour chaque objectif le niveau de réalisation. Ensuite, en début d'année suivante, un second entretien a pour but de communiquer la variation du salaire, ainsi que le montant de la prime.

Cette dernière est alors versée dans le salaire d'avril. C'est à ce titre qu'il faudrait être présent fin avril pour recevoir le bonus.

Edit : la réponse de la RH me laisse perplexe quant à son degré de compréhension "Le bonus n'est pas un élément constitutif du salaire. Il s'agit d'une gratification ( prime ) qui est fonction tout à la fois des résultats collectifs du groupe, d'une part, et de la performance individuelle mesurée en fonction d'objectifs définis avec le responsable hiérarchique. Il y a une différence très nette entre la rémunération variable et les primes sur objectifs."

Par **P.M.**, le **11/01/2012** à **14:33**

Bonjour,

Je ne vous parlais pas de la connaissance du système mais de savoir quand vos collègues seront fixés sur le montant de leur prime et à la limite ce qui empêcherait de le connaître dès aujourd'hui, si ce n'est pas le cas...

Par ailleurs, l'employeur reconnaît de lui-même qu'une partie de la rémunération contractuelle celle basée sur des objectifs est basée sur des éléments subjectifs qui ne sont donc pas objectivement vérifiables, ce qui rendrait la clause et surtout la pratique abusives...

Il serait intéressant aussi de savoir quelle proportion revêt cette prime par rapport au salaire fixe...

Par **Badomba**, le **11/01/2012** à **14:42**

Ah OK. Pardon pour l'incompréhension. Ils connaîtront donc leur prime dans les prochaines semaines. Il s'agit à ma connaissance d'un montant global par équipe qui est ensuite distribué en fonction de la performance individuelle. Je ne sais pas exactement ce qui l'empêcherait de le connaître aujourd'hui, si ce n'est qu'il doit falloir qu'une décision formelle soit prise sur l'enveloppe.

Pour l'ordre de grandeur des années antérieures, il s'agissait en 2009 de 29,4% de mon fixe et en 2010 de 41,1% de mon fixe.

Par **P.M.**, le **11/01/2012** à **16:27**

Si c'est par rapport à votre rémunération annuelle, c'est donc relativement important...

Personnellement, je ne laisserais pas l'affaire là car la position de l'employeur me semble fragile et peu fondée voire pas du tout et je vous conseillerais de vous rapprocher d'un avocat spécialiste...