



## litige rémunération variable

Par **bingo**, le **26/08/2009** à **14:22**

bonjour,

Suite au rachat de ma Société en décembre 2009, je suis maintenant salarié dans une nvelle entité puisque j'ai été transféré sans modification de mon contrat de travail

J'occupe un poste d'ingénieur commercial (Dans mon ancienne Sté, je réalisais mes objectifs entre 100 et 120% depuis de nombreuse années) et depuis mon transfert aucun objectif et mode de rémunération ne m'a été proposé par écrit ( un objectif doublé avec modification importante de mon secteur m'a été proposé verbalement)

Evidement le rachat par un concurrent et une restructuration qui a mis 4 mois, ne m'a pas permis de réaliser les mêmes chiffres que les années précédentes avec comme conséquence aucun versement de rémunération variable. Je l'ai notifié par AR au DRH que je rencontre la semaine prochaine.

Je vais donc demander le paiement de mon variable pour les 6 premier mois de 2010 sur la base d'une réalisation à 100% en 2008.

Suis-je dans mon droit ?

Merci d'avance de votre réponse

Par **schneider**, le **26/08/2009** à **17:56**

Bonjour,

Je viens de prendre connaissance de votre message.

Etant spécialisée en droit du travail, je me permets de vous donner mon opinion sur votre question.

Dans le cadre d'un transfert de contrat de travail en application de l'ancien article L.122-12 du Code du travail, ce dernier est transféré "en l'état" à votre nouvel employeur, qui ne peut en profiter pour vous imposer des modifications sans votre accord préalable.

Généralement, un avenant est signé avec le nouvel employeur matérialisant la nouvelle relation.

Si rien n'est signé, il faut considérer que l'intégralité des clauses initiales (sauf le nom et l'adresse de votre employeur) conservent leur plein effet.

Néanmoins, il est aisé de comprendre que les objectifs doivent être revus avec le nouvel employeur pour tenir compte de la nouvelle configuration.

Si l'employeur ne vous met pas en mesure de réaliser les objectifs initialement convenus et vous prive ainsi de rémunération variable, il commet un manquement suffisamment grave pour le cas échéant demander la résiliation judiciaire de votre contrat de travail.

Il faut donc amener votre employeur à fixer d'un commun accord de nouveaux objectifs réalistes et réalisables et s'entendre sur un mode de calcul pour l'année 2009 et les années à venir.

J'espère avoir répondu à votre question.

Meilleures salutations.

AS

Par **bingo**, le **26/08/2009** à **18:12**

merci de votre réponse rapide,

votre analyse conforte mon point de vue pour l'avenir ou une résiliation du contrat de travail.

Par contre pour les 6 mois écoulés en l'absence d'objectif notifié, suis-je en droit de demander une compensation égale au variable touché en 2008 à objectif atteint ?