Image not found or type unknown

Paiement bonus suite démission

Par **omyg85**, le **04/01/2015** à **23:28**

Bonjour,
je vais prochainement donner ma démission dans mon entreprise.
Je bénéficie d'un bonus annuel sur des objectifs personnels. Ces bonus sont payés chaque année de l'année N au mois de février sur les objectifs réalisés de l'année N-1.
Sachant que mon préavis de démission sera de 3 mois, l'entreprise peut-être ne pas payer mon bonus annuel sous prétexte que je quitte l'entreprise alors que j'ai travaillé du 1ier janvier au 31 décembre 2014 et que mes objectifs ont été établis et réalisés sur cette période ?
Il n'y a rien d'inscrit ni dans mon contrat, ni dans la convention collective.
De ce que je sais, l'entreprise ne peux pas ne pas payer le bonus à partir du moment où les objectifs sont individuels et que j'ai réalisé la totalité de l'année dans l'entreprise.
Merci pour votre retour à ce sujet,
S.

Par **P.M.**, le **05/01/2015** à **11:18**

Bonjour,
Donc vous savez déjà ce qu'il en est et a priori, puisque ce sont des objectifs individuels, l'employeur vous devrait même le bonus au prorata temporis jusqu'à votre départ de l'entreprise...

Par **maelleDB**, le **10/02/2016** à **13:32**

Bonjour,

Ce post date un peu mais j'aimerais savoir comment votre histoire s'est terminée afin d'anticiper la mienne.

Je suis salariée depuis le 3 mars 2014 dans un cabinet de conseil. Je suis partie en congé maternité entre le 28 mai et le 1er octobre 2015.
Le 18 janvier 2016, j'ai posé ma démission pour rejoindre une autre société. Mon préavis a été réduit à 2 mois et demi et je quitterai les effectifs de ma société actuelle le 31 mars.

J'ai obtenu pour l'année 2014 une prime de 5000 € bruts. Prime mentionnée dans mon contrat comme ceci :"A cette rémunération pourra s'ajouter une rémunération variable,

totalement discrétionnaire. Cette rémunération variable n'est donc en aucun cas garantie, mais pourrait, le cas échéant, représenter une part substantielle de votre rémunération globale".
Sachant que les primes sur objectifs 2015 seront versées le 25 mars prochain, et que je serai donc officiellement salariée de la société, ai-je droit à cette prime ?
Je comprends évidemment que mon patron actuel ne souhaite pas me la régler, estimant que cela n'est pas logique et qu'il préfère favoriser les collaborateurs qui restent... Je conçois le principe, mais trouve également injuste le fait de m'exclure totalement, et ce alors que 1. mes objectifs, même si cela n'a pas été reconnu puisque j'ai été zappée du processus d'entretien annuel, ont été atteints malgré mon congé maternité de 4 mois, et que 2. je "joue le jeu" et tâche de rester impliquée un maximum pendant mon préavis que j'aurais aimé réduire davantage.

Je précise aussi que mon entretien annuel a tout simplement été annulé. Si je tiens à cette prime, dois-je exiger cet entretien ?

Merci par avance de votre éclairage sur le sujet.

Cordialement

Par **P.M.**, le **10/02/2016** à **18:17**

Bonjour,
Je ne sais pas si vous adressez exclusivement à l'auteur du sujet ou aussi aux autres lecteurs du forum, dans ce cas, pour une meilleure comprehension, il serait préférable d'en ouvrir un nouveau...

Par **maelleDB**, le **10/02/2016** à **19:48**

Merci et désolée...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés