



Rémunération variable et congés payés

Par **pepito75**, le **16/08/2011** à **12:56**

Bonjour je suis coiffeur et mon contrat contient une clause d'objectif suivant l'avenant N°13 du 20 novembre 2008. En gros cette clause d'objectif définit un C.A. d'équilibre correspondant au salaire brut mensuel majoré des heures supps et multiplié par clef de 3,4. Ensuite on compare avec le C.A HT réalisé dans le mois et je touche une prime de 10% sur le dépassement réalisé.

Par contre je ne touche pas cette prime durant les congés alors que l'on me demande de réaliser un CA minimum (oralement, mais pas sur mon contrat) correspondant à mes heures de présences mais si je dépasse ce CA demandé, je ne touche rien car mon patron me dit que l'avenant parle de salaire mensuel Conventionnel et pas de salaire mensuel travaillé. C'est sur que mon salaire mensuel conventionnelle est de 1385 € Brut.

Sur un mois normal, on me demande de réaliser un chiffre d'affaire HT minimum de 4709 €. (CA d'équilibre) et quand je dépasse celui ci, je touche une prime de 10%.

Par contre quand je suis en vacance, je ne touche aucune prime.

Cette prime, définie dans la convention collective, est-elle donnée uniquement quand le C.A. réalisé est supérieur à 4709 € ou est-elle au prorata des jours travaillés ?

Par exemple :

Je prend 12 jours ouvrables de congés sur le mois de juillet 2011. Sur ma fiche de paie je vois :

- salaire conventionnel 1385
- jours d'absences (12) - 679
- indemnités congés payés 679
- Objectif d'équilibre 4709
- C.A. Réalisé 3600
- Prime sur Objectif 0

Je trouve ça un peu bizarre, car en temps normal l'objectif est de 4709€ pour un mois entier travaillé et est le même quand on travail que la moitié.

Il n'y a t il pas une erreur d'incompréhension ?

Voici le texte de l'avenant :

Définition de l'objectif :

L'employeur fixera à chaque salarié un objectif mensuel minimum à atteindre. Cet objectif mensuel minimum est calculé de la manière suivante : salaire de base conventionnel ou contractuel, calculé sur l'horaire collectif en pratique dans le salon ou l'établissement, majoré des heures supplémentaires si elles existent, multiplié par un coefficient 3, 4.

Définition de la rémunération variable :

Lorsque le chiffre mensuel hors taxes généré par le salarié est supérieur à cet objectif le salarié percevra une part de rémunération variable selon un pourcentage fixé par le chef d'entreprise de la différence entre les deux montants, ledit pourcentage ne pouvant être inférieur à 10 %.

Par **P.M.**, le **16/08/2011** à **20:40**

Bonjour,

De toute façon pendant les congés payés, l'indemnité doit être basée sur 10 % des salaires bruts versés pendant la période de référence d'acquisition ou, si plus favorable, sur le salaire du mois précédent, comme si vous aviez continué à travailler...