



Prime de croissance non attribuee

Par **Pierre_Y**, le **15/12/2011** à **14:12**

Bonjour,
veuillez trouvez ci dessous l'extrait du contrat concernant cette prime

"Pcroissance est une prime qui depend de la croissance des effectifs facturés grace a votre action commerciale sur la periode. Votre objectif sur la periode est d'atteindre +12 effectifs factures. Le montant de la Pcroissance est de 12000 euros si 100% de l'objectif est atteint.

La prime Pcroissance est composee de 3 primes differentes:

- Une prime Paffg, prime de 500 euros brut versee a chaque croissance d'effectifs factures
- Une prime Ppallier, prime de 1500 euros bruts versee a l'atteinte d'une croissance de 6 effectifs factures
- Une prime P100%Obj, prime versee à la fin de la periode, si et seulement si 100% des objectifs de croissance sur la periode sont atteints

* $P100\%Obj = (\text{Nbre de croissance d'effectifs} * 1000\text{euros}) - (\text{Somme des PAffg} + \text{PPallier})$

$Pcroissance = Paffg + Ppallier + P100\%Obj$ "

Mon epouse a facture 13 effectifs au cours de l'année, certains pour des missions de 3 a 4 mois qui ne sont plus en activite au 31/12/2011 et d'autres qui sont toujours en activite. Son employeur lui stipule que le contrat explique qu'au 31/12/2011 elle doit avoir 12 effectifs en service pour obtenir la P100%Obj.

D'apres notre lecture comme elle a facture 13 effectifs sur la periode (01/01/2011 au 31/12/2011), elle y a droit, que ces effectifs soient encore en mission ou non au 31/12/2011

Faisons nous une erreur de lecture, ou son employeur interprete a son avantage le paragraphe ci dessus?

merci d'avance

Par **pat76**, le **16/12/2011** à **14:49**

Bonjour

D'après le texte du contrat que vous nous avez communiqué, il n'y a aucune indication précisant que les 12 effectifs devront encore être en service et la période n'est pas indiquée.

C'est du 1er janvier au 31 décembre de chaque année ou sur une période plus courte que doivent être réalisés les objectifs imposés par l'employeur?

Au visa du texte du contrat, il apparaît que l'employeur l'interprète dans un sens qui lui est favorable économiquement puisqu'il ne versera pas la prime prévue alors qu'il en a l'obligation puisque l'objectif aurait été atteint.

A la lecture du texte, il n'est pas indiqué que pour bénéficier de la prime, tous les effectifs réalisés devront être encore en service au 31/12.

Donc, votre épouse pourra contester la décision de l'employeur de ne pas verser la prime prévue dans le contrat.

Elle le fera par lettre recommandée avec avis de réception dans laquelle elle mettra en demeure son employeur de ce conformer aux clauses du contrat concernant la prime de croissance car elle a atteint l'objectif prévu pour pouvoir en bénéficier.

Elle précisera que faute d'en avoir reçu le paiement, elle saisira le Conseil des Prud'hommes pour faire trancher le litige

Elle gardera une copie de sa lettre.

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 28 octobre 1997; pourvoi n°95-41873:

" Dès lors qu'elle est payée en exécution d'un engagement unilatéral de l'employeur, une prime constitue un élément du salaire et elle est obligatoire dans les conditions fixées par cet engagement, peu important son caractère variable ".

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 17 juillet 1996; Bull. Civ. V, n° 286:

" Dès lors que la lettre d'engagement (ou le contrat) du salarié prévoyait une gratification attribuée selon les résultats de l'entreprise, le salarié a droit à ces gratifications, l'employeur ne pouvant en refuser le versement en raison de la qualité du travail du salarié, ce qui aurait constitué une sanction pécuniaire ".

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 9 octobre 1996; RJS 1996; page 760, n° 1177:

" La prime due en vertu du contrat de travail ne peut être supprimée unilatéralement par l'employeur ".