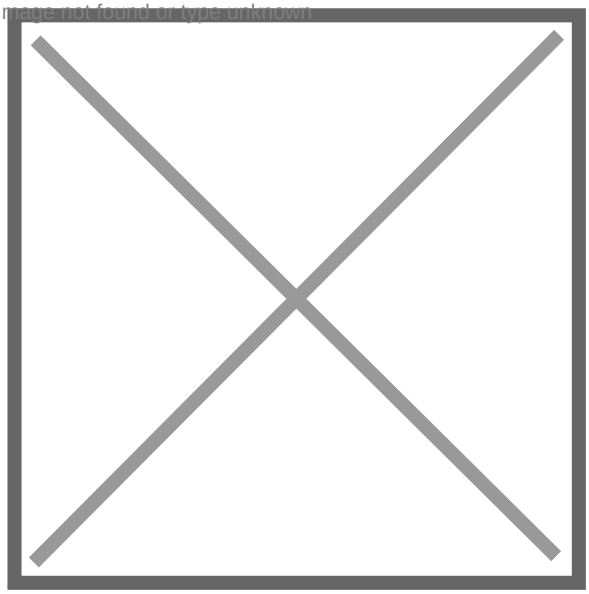
Image not found or type unknown



Modification rémunération part variable sur objectifs

Par **Part variable**, le **07/03/2012** à **16:23**

Bonjour,
Merci d'avance pour votre éclairage: mon employeur souhaite modifier unilatéralement les conditions de ma rémunération de ma part variable sur objectifs.
Je suis salarié d'une grande entreprise depuis 10 ans. Il y a 6 ans j'ai eu le droit d'avoir un "bonus" basé sur le principe suivant:
- 30% part collectif, 70% part individuelle, sur objectifs individuels mesurables
- Rémuration de 100% si ateinte de 100% des objectifs, avec un plafonnement à 150% en cas de surperformance (ex: si j'atteint 170%, la rémunération est plafonnée à 150%).
- je n'ai pas eu d'avenant à mon contrat de travail
- tous les ans, en début d'année une fiche d'objectifs est signée par mes soins et mon manager direct, en fin d'année/début d'année suivante cette fiche est à nouveau signée pour valider l'atteinte des objectifs, avec un paiement sur mars.
Depuis, j'ai toujours surperformé sur la part individuelle (autour de 130%) et jamais sur la part collective.
Début 2012, je signe avec ma hiérarchie (qui la signe aussi) ma fiche "bonus" avec une surperformance sur la part individuelle.
C'est alors que la RH m'informe des nouvelles dispositions prises par l'entreprise:
- la surperformance est supprimée pour 2011 (rétroactivement), ainsi que pour 2012 et les années suivantes
- en 2012, la part collective passe à 40% au lieu de 30
J'ai refusé de signer une nouvelle fiche 2011 sans la surperformance et j'ai indiqué que je n'étais pas d'accord sur les nouvelles conditions, 2011 et 2012, qui me pénalisaient financièrement, mais que j'étais prêt à discuter (surperformance et part collective).
Pour l'heure, la RH acte mon refus et m'indique que je ne serai pas payé en mars si je ne signe pas, et escalade "mon cas" auprès de la hiérarchie RH. La majorité de mes collègues

avaient été informé courant 2011 (a priori les RH ou mon manager se sont trompés et ne m'ont pas informé), "ont peur" et ont signé... nous ne sommes plus que quelques irréductibles.
Voilà, merci d'avance !
Cordialement

Par **DSO**, le **07/03/2012** à **20:56**

Bonjour,

Mais où est la question ?

Cordialement,
DSO

Par **Part variable**, le **07/03/2012** à **21:46**

Bonjour
En fait 3 questions : est-ce que mon employeur a le droit, en 2012, de changer la règle de rémunération variable:
- suppression de la surperformance en 2011 ?
- suppression de la surperformance en 2012 ?
- modification de la part collective en 2012 ? (60/40 au lieu de 70/30)

Merci d'avance pour votre retour.

Par **DSO**, le **08/03/2012** à **11:29**

Bonjour,

Dès lors que la structure de votre rémunération est modifiée, il s'agit d'une modification de votre contrat de travail qui nécessite l'accord de votre part.

Cordialement,
DSO

Par **Part variable**, le **08/03/2012** à **14:08**

Bonjour

Merci bien
Je comprends donc que sur 2011, étant donné qu'ils ne m'ont informé qu'en 2012, ils doivent me régler ce qu'ils me doivent.

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par contre, sur 2012, suis-je dans mon droit de refuser leur proposition :
- la suppression de la surperformance
- la modification de la répartion part collective / part individuelle

Cordialement

Par **DSO**, le **08/03/2012** à **18:17**

L'employeur ne doit pas vous "informer". Il doit obtenir votre accord, s'il modifie un élément essentiel de votre contrat de travail. Il ne peut donc vous imposer ces décisions.

Cordialement,
DSO

Par **pat76**, le **08/03/2012** à **19:24**

Bonsoir

Je confirme ce que vous indique DSO.

Même si vous n'avez pas eu d'avenant à votre contrat de travail pour l'attribution de d'un bonus de superperfomance, ce bonus vous est versé depuis plus de 5 ans maintenant il est donc devenu d'usage et votre employeur ne peut vous le retirer sans votre accord.

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 18 novembre 1998; pourvoi n° 96-42932 et arrêt du 27 juin 2000; pourvoi n° 97-44974:

" Le caractère obligatoire d'une prime peut résulter d'un engagement unilatéral de l'employeur... peut important que la prime est un caractère variable.

D'une part, l'employeur, qui ne verse pas les rémunérations dues à leur échéance, que ces rémunérations résultent d'un contrat de travail, de la convention collective, d'un usage ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, provoque la rupture du contrat qui s'analyse en un licenciement. D'autre part, lorsqu'elle est payée en vertu d'un engagement unilatéral de l'employeur, une prime constitue un élément de salaire et est obligatoire pour l'employeur dans les conditions fixées par cet engagement, peu important son caractère variable. En l'espèce, la prime litigieuse, versée par l'employeur de 1981 à 1988, due en vertu d'un engagement unilatéral, constituait un élément du salaire."

Par **Part variable**, le **09/03/2012** à **09:04**

Bonjour

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Merci à DSO et à PAT76 pour vos messages.

J'ai pris connaissance de la décision de la Cour de cassation du 2 mars 2011 (n° 08-44.977), je ne sais pas dans quelle mesure cela peut me désavantager.

Dans tous les cas je vais chercher une solution à l'amiable et vous tiendrai informés. Pour l'heure la société ne souhaite pas changer sa position (même pour 2011!) .

Merci encore

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés