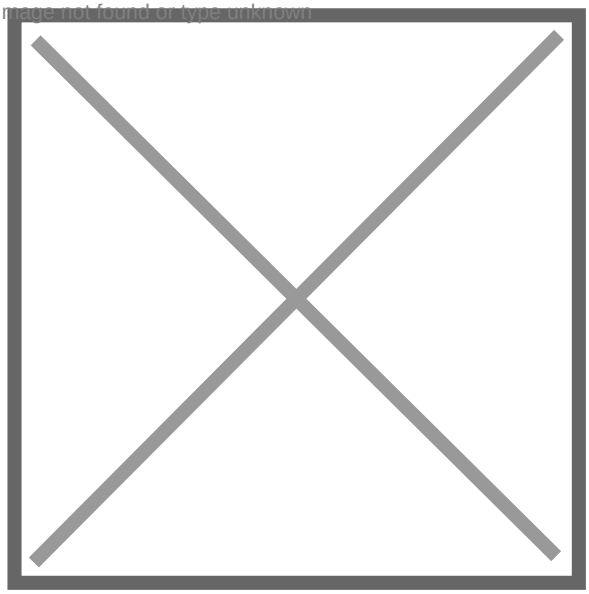
Image not found or type unknown



Non paiement de prime sur objectifs suite démission

Par **Romanepxl**, le **03/03/2021** à **14:24**

Bonjour à tous, merci de me lire.

Je vous expose ma situation :
J'ai été embauchée le 06 juillet 2020.
Dans mon contrat de travail, il est prévu une rémunération fixe + une rémunération variable (prime semestrielle sur objectifs)
De ce fait, de juillet à décembre, j'étais soumise à des objectifs avec attribution d'un pourcentage pour chaque objectif, qui donne lieu à la fin, d'un pourcentage noté sur 15, qui correspond au pourcentage des six salaires bruts pendant la période concerné.

En janvier, mon pourcentage à été calculé comme suit : 9,5% de mes 6 salaires bruts (juillet à décembre)

Mon soucis est le suivant :

Le 04/02 j'ai présenté ma démission, et ne suis plus salariée dans la boîte depuis le 06/02.

J'ai donc demandé ce qu'il en était du versement de ma prime, et on m'a répondu que je n'y avais pas le droit étant donné que « la condition d'attribution de la prime est de faire partie des effectifs au moment du versement de la prime ».

Versement qui aurait dû avoir lieu le 20/02, étant donné que chaque paie se fait le 20 du mois.

Cependant, cette précision ne figure nul part sur le contrat de travail.

Elle figure sur la feuille qui présente les différents objectifs à atteindre, feuille que je n'ai jamais signée.

Après plusieurs recherches, voici ce que j'ai trouvé :

Plusieurs arre?ts de la Cour de cassation estiment qu'il n'est pas possible de faire e?chec au droit a? la re?mune?ration variable, en conside?rant que le salarie? n'a pas e?te? pre?sent a? l'effectif a? la date de son versement, si la pe?riode de perception de la prime a e?te? remplie en totalite?, quelle qu'elle soit (annuelle, mensuelle, trimestrielle...) (Cass. Soc 3 avril 2007)

Ce me?me arre?t, stipule que « La clause du contrat de travail subordonnant le versement d'un bonus de fin d'anne?e a? la pre?sence du salarie? dans l'entreprise l'anne?e suivante est donc illicite en ce qu'elle prive le salarie? d'une re?mune?ration acquise, c'est-a?-dire des fruits de son travail.
Une telle clause peut e?galement e?tre conside?re?e comme une atteinte a? la liberte? de travailler du salarie?, puisqu'elle peut avoir pour effet de faire obstacle a? son de?part de l'entreprise. »

La Cour de cassation, dans son arre?t du 8 juillet 2020 statue dans ce me?me sens : « Si l'ouverture du droit a? un e?le?ment de re?mune?ration affe?rent a? une pe?riode travaille?e peut e?tre soumise a? une condition de pre?sence a? la date de son e?che?ance, le droit a? re?mune?ration, qui est acquis lorsque cette pe?riode a e?te? inte?gralement travaille?e, ne peut e?tre soumis a? une condition de pre?sence a? la date, poste?rieure, de son versement. »

J'ai envoyé un courrier en LRAR le 8 février, en précisant les lignes ci-dessus, et demandant donc le paiement de ma prime.
Je n'ai pas eu de retour à ce courrier, uniquement un mail me réclamant mon trop perçu du mois de janvier.

Second point :

Comme dit plus haut, je ne fais plus parti des effectifs depuis le 06/02 et à ce jour l'employeur ne m'a toujours pas fourni les éléments suivants :

Solde de tout compte
Attestation pôle emploi

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Certificat de travail

Mais par contre, j’ai reçu ce jour, par mail, une mise en demeure d’un huissier de justice me demandant de régler sans délai ma dette (trop perçu de janvier).

Je suis donc un peu perdu avec tout ça, et je me demande si il est utile d’entamer une procédure aux prud’hommes.

Merci par avance.

DR.

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés