



## Non respect du contrat de travail et précisions

-----  
Par Visiteur

Bonjour,

Au moment de mes entretiens d'embauche le cabinet de recrutement m'a parlé d'une prime d'objectif entre 0-15% avec une moyenne à 10% (je n'ai jamais parlé salaire avec mon employeur et la personne qui s'est occupée de mon recrutement a quitté le cabinet de recrutement...)

il est spécifié dans mon contrat qu'avec mon salaire de base "vous percevrez en outre une part variable de rémunération en fonction de l'atteinte des objectifs qui seront fixés en concertation avec vous lors de votre arrivée dans l'entreprise".

Je n'ai jamais eu d'objectif, ni de concertation.

Aujourd'hui je touche une prime annuelle "variable" dite exceptionnelle : 2000? la 1ère année pour 8 mois de de travail, cette année 1500? pour 12 mois de travail. Celle-ci est en fait calculée pour le Service en fonction des résultats du groupe et tout le monde la touche.

Il faut savoir que j'avais 2 propositions d'embauche, une à 84k?, en Ile de France là où j'habitais, et celle-ci qui devait être à 88k? avec la po, avec déménagement sur Nantes.

En réalité le salaire est de 80k?.

J'ai pris un prêt relais qui finit dans 2 mois qui m'a coûté 40k?. Je n'ai pas encore réussi à vendre ma maison en Ile de France mais heureusement j'ai enfin trouvé des locataires.

Que puis-je faire, en sachant que j'ai pour 3760? de crédit immo à payer chaque mois et que j'avais fait tous mes calculs avec cette po.

Bien cordialement,

-----  
Par Visiteur

Cher monsieur,

il est spécifié dans mon contrat qu'avec mon salaire de base "vous percevrez en outre une part variable de rémunération en fonction de l'atteinte des objectifs qui seront fixés en concertation avec vous lors de votre arrivée dans l'entreprise".

Je n'ai jamais eu d'objectif, ni de concertation.

Situation délicate.

En effet, lorsque les objectifs assortis à la clause ne sont pas fixés par l'employeur, alors il existe aujourd'hui une jurisprudence constante qui condamne l'employeur à verser le montant de la prime, faute pour lui de ne pas avoir déterminé les seuils à atteindre.

Le problème dans votre cas, c'est qu'au delà des objectifs, le montant de la prime n'a même pas été fixée. On est donc confronté à une clause "vidée" de toute substance. Difficile dont à priori de connaître précisément le montant que la prime qui serait attribuée.

En conséquence, vous pouvez retenir deux choses: Vous avez en principe droit au versement de la prime sur objectif et son montant sera alors déterminée librement par les juges du Conseil des prud'hommes.

Très cordialement,

Je reste à votre entière disposition.

-----  
Par Visiteur

Mon objectif n'est pas le versement de la prime mais quitter cette société car j'estime qu'il n'y a pas de respect du contrat.

-----  
Par Visiteur

Cher monsieur,

mon objectif n'est pas le versement de la prime mais quitter cette société car j'estime qu'il n'y a pas de respect du contrat.

Qu'est-ce qui vous en empêche? C'est le préavis de démission à faire ou alors le fait de ne pas avoir d'indemnité de licenciement?

Très cordialement.

-----  
Par Visiteur

C'est le fait de ne pas pouvoir avoir les assedic car ce sera considéré comme démission alors qu'en fait c'est mon contrat de travail qui n'est pas respecté et en effet en plus de ne pas avoir les indemnités de licenciement

-----  
Par Visiteur

Cher monsieur,

c'est le fait de ne pas pouvoir avoir les assedic car ce sera considéré comme démission alors qu'en fait c'est mon contrat de travail qui n'est pas respecté et en effet en plus de ne pas avoir les indemnités de licenciement

Deux types de choses sont envisageables: Une solution simple qui consisterait à négocier avec votre employeur une rupture conventionnelle. Une telle rupture vous permettra d'avoir vos indemnités de licenciement ainsi que le droit aux allocations chômage. Mais si votre employeur refuse, vous n'aurez pas d'autre choix que de prendre un avocat, faire une prise d'acte de rupture du contrat de travail pour manquement de l'employeur à ses obligations contractuelles, et ensuite saisir le conseil des prud'hommes en vue de faire qualifier cette prise d'acte en un licenciement. Une telle procédure prendra toutefois un certain temps: Temps durant lequel vous ne travaillerez plus et n'aurez pas non plus droit aux Assedic.

Le mieux à ce stade, et prendre relation avec un avocat afin qu'il négocie la rupture conventionnelle. S'il présente de bons arguments, l'employeur n'a pas grand intérêt à refuser et à prendre des risques plus importants devant le CPH.

Très cordialement.