



## Primes sur objectifs

-----  
Par Virginie009

Bonjour,

J'ai une nouvelle question. J'espère que vous pourrez m'aider.

Mon contrat de travail mentionne des primes sur objectifs sans aucune autre précision.

Problème, avec mes collègues, nous avons une N+1 qui a attribué les primes à la tête du client et qui en plus adore diviser pour mieux régner. Je m'explique.

-Je gère une structure composée de 60 salariés, pas un jour d'absence de ma part, et au niveau du chiffre d'affaires, je suis plus que dans le vert par rapport aux objectifs annuels.

-Ma collègue gère une structure composée de 10 personnes. Son chiffre d'affaire est épouvantable, complètement dans le rouge. Elle a eu 6 mois d'absence pour maternité dans l'année.

Elle a touché une prime 3 fois plus importante que la mienne.

C'est la fille de l'ancien DG avec qui bossait ma N+1 et c'est également la grande copine de notre N+1.

Et j'ai d'autres exemples où les copines de la N+1 ont toutes eu des primes élevées, contrairement à leurs collègues bien plus méritantes.

Que pensez-vous de cette situation ? Y-a-t-il un texte de loi qui obligerait à donner des primes justifiées et équitables? Qui protégerait les salariés face à des situations totalement injustes? Merci beaucoup pour votre retour.

-----  
Par morobar

Bjr,

On est en présence d'une libéralité de l'employeur:

==

Si la prime est versée ponctuellement à un salarié, par la seule volonté de l'employeur, avec un montant variable, il s'agit alors d'une libéralité. Dans ce cas, l'employeur garde toute sa liberté dans le versement de ces primes dont il pourra modifier à sa guise le montant et les modalités de versement.

==

Sauf que le contrat de travail indique l'existence d'un prime sur objectif.

==

Compte tenu de la taille de l'entreprise, il faut que la représentation du personnel s'empare de la question.

Dans le cas présent vous ne pouvez que présenter une revendication à l'employeur et par la suite, le cas échéant, soumettre le litige au CPH.

La revendication ne doit pas forcément faire part d'injustice, mais demander l'assiette du calcul et le taux retenu dans votre cas.