



Prime sur objectifs suite démission et solde négatif

Par Romanewm

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 concernée.

En janvier, mon pourcentage a 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 arrêts de la Cour de cassation estiment qu'il n'est pas possible de faire échec au droit à la rémunération variable, en considérant que le salarié n'a pas été présent à l'effectif à la date de son versement, si la période de perception de la prime a été remplie en totalité, quelle qu'elle soit (annuelle, mensuelle, trimestrielle...) (Cass. Soc 3 avril 2007)

Ce même arrêt, stipule que « La clause du contrat de travail subordonnant le versement d'un bonus de fin d'année à la présence du salarié dans l'entreprise l'année suivante est donc illicite en ce qu'elle prive le salarié d'une rémunération acquise, c'est-à-dire des fruits de son travail.

Une telle clause peut également être considérée comme une atteinte à la liberté de travailler du salarié, puisqu'elle peut avoir pour effet de faire obstacle à son départ de l'entreprise. »

La Cour de cassation, dans son arrêt du 8 juillet 2020 statue dans ce même sens : « Si l'ouverture du droit à un élément de rémunération afférent à une période travaillée peut être soumise à une condition de présence à la date de son échéance, le droit à rémunération, qui est acquis lorsque cette période a été intégralement travaillée, ne peut être soumis à une condition de présence à la date, postérieure, 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
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.

Par AGeorges

Bonsoir,

Allez d'abord voir un conseiller prud'hommal. Il peut vous aider à rédiger un courrier à l'entreprise, ce qui sera plus simple qu'une procédure.

Il est possible qu'ils vous aient trop versé en janvier, mais ceci devait ressortir dans le solde de tout compte qui aurait aussi dû avoir en positif votre prime du 2S2020.

Curieux employeur qui ne connaît pas les lois ...

Quant à la mise en demeure, elle n'a aucun effet contraignant et sert juste à faire courir une date ... (pour les intérêts, par exemple). En plus, un huissier n'envoie pas une mise en demeure par mail. C'est probablement de l'intox.