Forum-juridique.net
LE 1er POINT D'ACCÈS GRATUIT AU DROIT

Travail, demission et prime objectif

Par Visiteur

Bonjour,

j'ai démissionné le 28 juin 2010 de mon ancienne boite. mon patron ma dit qu'il me donnerai le prorata de ma prime d'objectif en février.

arrivé a se jour toujours rien reçu. donc j'écris un mail et il me répond que les résultats de production 2010 ont été catastrophiques et la rentabilité très mauvaises, surtout pendant le premier semestre. se qui est pas vrai car les objectif étais atteint et en plus nous avions eu 1 moi et demi de déménagement donc 1 moi de production arrêter se qui est pas de la faute des employer. en plus j'ai un collègue qui a démissionné en même temps que moi et qu'il la eu a sont solde de tous compte .

mais ma question est que sur mon contrat de travail est écrit que ma prime d'objectif serai établi sur une feuille annexe pour fixer les objectif que je n'est jamais vu et que je doit signée en 3 ans et demi de boite. j'aimerai savoir si du a mon contrat je peu donc touchai mon prorata de prime. et aussi j'aimerai savoir vers qui je peu me retourner pour toucher ma prime.

merci d'avance de vos réponse.

Par Visiteur

Cher monsieur,

mais ma question est que sur mon contrat de travail est écrit que ma prime d'objectif serai établi sur une feuille annexe pour fixer les objectif que je n'est jamais vu et que je doit signée en 3 ans et demi de boite. j'aimerai savoir si du a mon contrat je peu donc touchai mon prorata de prime. et aussi j'aimerai savoir vers qui je peu me retourner pour toucher ma prime.

Je comprends pas.

Si les résultats ont été catastrophiques, pourquoi devriez vous percevoir une prime d'objectif?

En effet, en l'absence d'accord sur le montant de la prime d'objectif et des résultats à atteinte, il appartient au conseil des prud'hommes de déterminer le montant de cette prime. Mais cette détermination tient compte de ce que le salarié touchait habituellement, en fonction des objectifs normalement atteints.

Si aucun objectif n'a été atteint, ce que vous semblez reconnaitre, il n'y a pas droit au paiement d'une quelconque prime.

Très cordialement.

Par Visiteur

Si les résultat on été atteint c'est ça le problème et j'ai les preuves et de toute façon j'ai aucun objectif défini personnel. c'est des objectif d'atelier mis comme ça en vrac. mon patron ma répondu que les production était catastrophique car il est dégouté que je soit partie tous simplement. et aussi mes ancien collègue on eu leur prime et un qui a démissionné aussi la eu sauf moi.

Par Visiteur

Cher monsieur,

si les résultat on été atteint c'est ça le problème et j'ai les preuves et de toute façon j'ai aucun objectif défini personnel. c'est des objectif d'atelier mis comme ça en vrac. mon patron ma répondu que les production était catastrophique car il est dégouté que je soit partie tous simplement. et aussi mes ancien collègue on eu leur prime et un qui a démissionné aussi la eu sauf moi.

Si vous pouvez démontrer que les objectifs ont été atteints, et que votre clause de prime sur objectif ne comporte aucune obligation de présence au 31 décembre. Et qu'en outre, vous pouvez démontrer que les autres collaborateurs l'ont eu, vous pouvez tout à fait revendiquer le paiement de cette prime. (Cass. soc. 18 juillet 2002)

Très cordialement.

Par Visiteur

Ok je vous en remercie
vous auriez pas le texte le loi pas hasard qui dit tous ça. et si il veut pas me la payer je doit faire quoi exactement.la se qu'il fait c'est de la pure vengeance mon ex patron y a que moi qui est pas la prime.

Par Visiteur

Cher monsieur,

vous auriez pas le texte le loi pas hasard qui dit tous ça. et si il veut pas me la payer je doit faire quoi exactement.la se qu'il fait c'est de la pure vengeance mon ex patron y a que moi qui est pas la prime.

Non, il n'y a point de loi précisant cet élément. Ce n'est qu'une application pure et simple de votre contrat. C'est sur la base de ce dernier qu'une action doit être envisagée. En cas de refus de paiement, vous pouvez saisir le conseil des prud'hommes par déclaration eu greffe.

Très cordialement.

Par Visiteur

Merci et aussi j'ai une autre question
est que un patron peu rémunéré le travail du week end en chèque cadeaux au lieu de les payer au tarif légal. et aussi si pour payer les heures supplémentaire il peu enlever 20 % des heures effectuer pour ne pas avoir a payer les heures a + 25%. car j'ai fait plus de 350 heure supplémentaire jamais payer a +25%.

Par Visiteur

Cher monsieur,

est que un patron peu rémunéré le travail du week end en chèque cadeaux au lieu de les payer au tarif légal. et aussi si pour payer les heures supplémentaire il peu enlever 20 % des heures effectuer pour ne pas avoir a payer les heures a + 25%. car j'ai fait plus de 350 heure supplémentaire jamais payer a +25%.

Évidemment, la réponse est non! Toute heure de travail effectif doit être payé, et à fortiori quand il s'agit d'heures supplémentaires!

Très cordialement.

Par Visiteur

D'accord et vous avez pas des texte de loi ou me dire ou je peu me les procuré svp. donc pour les heures supplémentaire c'est interdit de faire se que mon ancien patron ma fait. j'aimerai lui prouver avec des lois.

Par Visiteur

Cher monsieur,

d'accord et vous avez pas des texte de loi ou me dire ou je peu me les procuré svp. donc pour les heures supplémentaire c'est interdit de faire se que mon ancien patron ma fait. j'aimerai lui prouver avec des lois.

Je vous invite à prendre connaissance des deux articles suivants:

L'article L3121-1 du Code du travail qui définit ce qui est du temps de travail effectif:

Article L3121-1 du Code du travail

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Et l'article L3121-22 du Code du travail qui dispose que toute heure de travail effectif accomplie au-delà de la durée légale hebdomadaire donne lieu à une majoration de 25% du salaire:

Article L3121-22 du Code du travail
Les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire fixée par l'article L. 3121-10, ou de la durée considérée comme équivalente, donnent lieu à une majoration de salaire de 25 % pour chacune des huit premières heures supplémentaires. Les heures suivantes donnent lieu à une majoration de 50 %.

Une convention ou un accord de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir un taux de majoration différent. Ce taux ne peut être inférieur à 10 %.

Très cordialement.

Par Visiteur

Merci et pour les chèque cadeau et la prime d'objectif y a t-il des texte de loi aussi svp.

Par Visiteur

Cher monsieur,

Pour le chèque cadeau, c'est l'article 1243 du Code civil:

Article 1243 du Code civil:

Le créancier ne peut être contraint de recevoir une autre chose que celle qui lui est due, quoique la valeur de la chose offerte soit égale ou même plus grande.

Pour la prime sur objectif, comme mentionnée précédemment, c'est une application pure et simple de votre contrat de travail.

Très cordialement.

Par Visiteur

Ok merci de m'avoir repndu
cordialement.