



## Demission et bonus annuel pour un salarié

-----  
Par Visiteur

Bonjour,

J'ai posé ma démission au 22 novembre et mon dernier jour payé sera le 10 janvier prochain.

Mon contrat de rémunération variable définit mon variable sur une base de 30% de ma rémunération fixe en fonction d'objectifs à atteindre. Le calcul et le paiement se font une fois par an au mois de mars et les objectifs seront atteints. Celui-ci stipule que je ne peux être éligible à cette rémunération dans le cas où déciderai de quitter la société de la période, même si j'aurais effectivement travaillé une année pleine. Dans le cadre de la négociation de mon départ, mon Directeur Général m'a confirmé par email que la société ferait en sorte de me payer la part variable de ma rémunération.

Cependant, la responsable des ressources humaines est rattachée à une autre filiale du groupe et hiérarchiquement non liée au DG France.

Cette personne bloque la validation du paiement au motif qu'au 10 janvier, mon dernier jour, le solde de tout compte sera calculé. Et à cette date le bonus ne sera pas défini (il ne sera calculé qu'en mars). Ce n'est bien évidemment qu'une fausse raison face à une mauvaise volonté de cette personne.

Quelle base puis-je opposer à son refus afin de m'assurer du règlement de cette rémunération variable comme convenu avec mon directeur. Quelle solution puis-je proposer ?

Bien à vous et à disposition pour plus de précision,

-----  
Par Visiteur

Cher monsieur,

Celui-ci stipule que je ne peux être éligible à cette rémunération dans le cas où déciderai de quitter la société de la période, même si j'aurais effectivement travaillé une année pleine. Dans le cadre de la négociation de mon départ, mon Directeur Général m'a confirmé par email que la société ferait en sorte de me payer la part variable de ma rémunération.

Pourriez-vous recopier très exactement le montant de la clause ?

Très cordialement.

-----  
Par Visiteur

Bonjour,

La clause est la suivante :

"You have not given notice of the termination of your employment from the company in the quarter or within the year depending on the relevant applicable scheme (quarterly or yearly)."

Cette clause est rédigée en anglais uniquement, sur une annexe de mon contrat de travail nommée Variable Salary 2010.

le montant est de 30% d'un salaire annuel de 60 000 euros sur la base d'objectifs chiffrés (Ebitda et marge)

à votre disposition pour plus de précision  
bien cordialement

-----  
Par Visiteur

Cher monsieur,

Pardon mais j'ai encore une autre question.

La prime est calculée en mars mais les objectifs doivent-ils être atteints justement en mars, ou bien au 31 décembre?

Autrement dit, la prime est calculée sur la base des objectifs atteints au 31 décembre ou bien ceux atteints au mois de Mars?

Très cordialement.

-----  
Par Visiteur

Bonjour,

la période couvrant les objectifs sont du 1er janvier au 31 décembre 2010.

Pour des raisons comptables, la validation des chiffres de l'année n'a lieu qu'en mars, mais ce sont les même chiffres (janvier - décembre).

bien à vous

-----  
Par Visiteur

Cher monsieur,

En résumé et si j'ai bien compris (parce que mon anglais n'est pas terrible):

-Vous avez une clause sur objectif pour votre travail effectué du 1er janvier au 31 décembre. Cette clause contient une obligation de présence au 31 décembre, c'est à dire que si vous partez en cours d'année, vous ne touchez pas la prime.

-Vous allez quitter l'entreprise au 10 janvier et la prime est calculée en mars.

Est-ce bien cela?

(Pardon pour toutes ces questions..)

Très cordialement.

-----  
Par Visiteur

Bonjour

la clause stipule que je ne dois pas avoir posé ma démission avant le 31 décembre, (ce que j'ai fait), cependant mon DG a validé le paiement de cette prime.

-Vous allez quitter l'entreprise au 10 janvier et la prime est calculée en mars.

--> oui

bien à vous

-----  
Par Visiteur

Cher monsieur,

la clause stipule que je ne dois pas avoir posé ma démission avant le 31 décembre, (ce que j'ai fait), cependant mon DG a validé le paiement de cette prime.

Conformément à l'article L1221-3 du Code du travail:

Article L1221-3 du Code du travail:

Le contrat de travail établi par écrit est rédigé en français.

Lorsque l'emploi qui fait l'objet du contrat ne peut être désigné que par un terme étranger sans correspondant en français, le contrat de travail comporte une explication en français du terme étranger.

Lorsque le salarié est étranger et le contrat constaté par écrit, une traduction du contrat est rédigée, à la demande du salarié, dans la langue de ce dernier. Les deux textes font également foi en justice. En cas de discordance entre les deux textes, seul le texte rédigé dans la langue du salarié étranger peut être invoqué contre ce dernier.

L'employeur ne peut se prévaloir à l'encontre du salarié auquel elles feraient grief des clauses d'un contrat de travail conclu en méconnaissance du présent article.

En conséquence, la clause d'obligation de présence inscrite dans votre avenant au contrat de travail et disposant que vous ne toucherez pas la prime si vous démissionnez avant le 31 décembre vous est inopposable puisque rédigée en Anglais.

Dans la mesure où vos objectifs ont été remplis, et que la clause de présence est ici illégale donc, alors vous avez droit au bénéfice de votre indemnité.

Je vous invite donc à adresser un recommandé mentionnant l'article repris ci-haut pour faire valoir vos droits.

Très cordialement.

-----  
Par Visiteur

Bonjour et merci pour cette proposition,

Cependant l'intégralité de l'avenant est en anglais, ce qui veut dire que mon employeur peut avancer le fait que l'intégralité de ma rémunération variable est définie en anglais pour la faire sauter entièrement, n'est ce pas le cas ?

bien à vous,

-----  
Par Visiteur

Cher monsieur,

Cependant l'intégralité de l'avenant est en anglais, ce qui veut dire que mon employeur peut avancer le fait que l'intégralité de ma rémunération variable est définie en anglais pour la faire sauter entièrement, n'est ce pas le cas ?

Et bien non justement et c'est tout l'intérêt de la chose. Si vous lisez attentivement l'article L1221-3 du Code du travail: "L'employeur ne peut se prévaloir à l'encontre du salarié auquel elles feraient grief des clauses d'un contrat de travail conclu en méconnaissance du présent article".

Cela signifie que cela ne marche que dans un sens. L'employeur ne peut pas invoquer une clause rédigée en Anglais à votre encontre. Mais vous en revanche, pouvez tout à fait revendiquer une telle clause.

A ce titre, vous pouvez demander le paiement d'une prime rédigée en Anglais, mais l'employeur ne peut pas invoquer une obligation à votre encontre qui serait rédigée dans la même langue.

Très cordialement.