



# PRIMES VARIABLES

## Aux salariés bénéficiant d'une prime variable sur objectifs 2018

Les salariés de VWIS, en forfait jours ou non, à qui la direction a proposé (contrat de travail ou document EDI par exemple) une « prime variable sur objectif » pour l'exercice 2018, se verront verser 100% de cette prime si :

- Les objectifs n'ont pas été définis individuellement et précisément pour cet exercice, ...
- ... ou bien s'ils ont été définis en retard c'est à dire en cours d'exercice 2018.

En effet, la direction doit définir les objectifs de ces salariés en début d'exercice.  
Dans la négative, 100% de cette prime vous est due.

## Marche à suivre

- Vérifiez que vos « objectifs individuels » (ceux qui vous concernent en particulier) ont correctement été définis et ont été définis en début d'exercice 2018.
- Dans la négative, adresser un message à la direction lui demandant le versement de la totalité de votre prime variable 2018.

## Attention !

Ces objectifs doivent être définis précisément ainsi que les conditions de calcul vérifiables cela, en début d'exercice.

### JURISPRUDENCE - QUELLE EST LA SANCTION LORSQUE L'EMPLOYEUR N'A PAS FIXÉ LES OBJECTIFS PERMETTANT AU SALARIÉ DE BÉNÉFICIER DE LA PART VARIABLE DE RÉMUNÉRATION PRÉVUE AU CONTRAT ou dans l'EDI ?

*Cour de cassation - Ch. Soc. - Audience publique du 10 juillet 2013 - N° de pourvoi: 12-17921*

*« ... Toutefois, la Cour de cassation rappelle qu'après constaté que la part variable de la rémunération d'un montant maximum de 10 000 euros dépendait de la réalisation d'objectifs fixés unilatéralement par l'employeur, la cour d'appel a exactement déduit que faute pour l'employeur d'avoir précisé au salarié les objectifs à réaliser ainsi que les conditions de calcul vérifiables, et en l'absence de période de référence dans le contrat de travail, que cette rémunération devait être payée intégralement*

**CONCLUSION** : vous avez la main ! Pour sa part, la direction doit aspirer à plus de transparence et d'équité en matière de rémunération.