



Comment définir une prime sur objectif ?

Par **OLYMPUS**, le **24/06/2008** à **19:02**

Bjr, mon contrat de travail stipule que j'ai droit à une prime sur objectif de 470 € pour le 1er semestre 2008. Sur le contrat d'une de mes collègues qui a eu la gentillesse de me faire voir, il est noté qu'elle a droit à une prime sur objectif de 650 € pour le 1er sem 08. Nous sommes arrivés avec un mois de décalage. ma collègue en nov 07, moi en déc 07. Nous avons le même coefficient, la même mention de poste sur le contrat: "comptable" (sauf que ma collègue est à la compta facturation et moi compa paie, mais aucune différence de poste sur le contrat). Puis-je savoir si cette différence de montant est légale ou pas ? Pour infos, les objectifs sont différents pour chacun et nous sont fournis individuellement au début de chaque semestre (en théorie), il n'y a aucune négociation. On nous demande juste de retourner un exemplaire signé, chose que personne ne fait car nous n'avons qu'un exemplaire... J'ai posé la question à mes supérieurs et demandé le mode de calcul qui définissait le montant. Ils m'ont justifié cet écart par l'expérience (ma collègue 7 ans et moi 4 ans) et ne m'ont pas donné de mode de calcul. Pouvez-vous le dire si l'expérience peut être un argument ? De mm, j'ai une autre collègue qui est arrivée en CDD 2 jrs après moi, en dec 07, au poste "comptable" (mais compta paie comme moi). Elle va passer en CDI en aout 08 au mm coeff que moi, mais son salaire sera plus élevé que le mien ainsi que sa prime sur objectif. Le discount est le même, l'expérience. A noté que nous sommes tous payés plus cher que le minimum inscrit dans la convention pour notre coefficient. Pouvez-vous m'éclairer svp et me fournir des textes ou articles de loi svp ? Merci pour votre temps passé à me répondre.

Par **Accurse**, le **25/06/2008** à **15:09**

Il existe un principe en droit du travail, qu'une célèbre formule résume ainsi: "à travail égal,

salaire égal". Ce qui signifie que les salariés placés dans des situations identiques doivent percevoir la même rémunération. Comme tout principe, il existe une exception: l'employeur peut distinguer tel ou tel salarié si et seulement si cela peut se justifier par des motifs objectifs et matériellement vérifiables. L'expérience en fait partie selon la jurisprudence (par exemple *Cass. soc., 15 nov. 2006, n°04-47.156*), tant que les conditions précitées sont respectées, c'est à dire que pour le cas d'espèce, [s]les règles d'octroi de l'avantage doivent être préalablement définies et contrôlables[/s] par le juge qui pourrait avoir à se prononcer sur son caractère éventuellement subjectif, et donc illicite (voire discriminatoire).