



Bonus : Une décision de justice applicable à tous les cadres et ex cadres de Carrefour



Nouveau mode de calcul des critères économiques depuis 2018 :

Les 3 critères basés sur le ROC, le CA et le cash flow, non précisés (référence à un budget inconnu des salariés) et toujours communiqués tardivement ne répondent toujours pas aux exigences de la jurisprudence.

Par décision du 21 novembre 2019, la cour d'appel de Caen a confirmé que les objectifs économiques collectifs des bonus cadres communiqués tardivement, et de surcroît non précis et non vérifiables, ne sont pas opposables aux salariés depuis l'année 2013.

Carrefour, tout en reconnaissant le bien fondé de la décision de la cour d'appel, ayant refusé la demande de la CFDT d'accéder à la réparation du préjudice, il appartient maintenant à chacun de demander le paiement des sommes dues.

Il est important de souligner que Carrefour dans sa réponse faite à la CFDT, indique « être soucieux de rechercher pour l'avenir une solution conforme à la décision de la cour d'appel », confirmant ainsi l'illégalité du mode de calcul de la partie économique des bonus jusqu'à ce jour.

**24% de la rémunération annuelle :
c'est le minimum que peuvent demander les salariés
mode d'emploi ci-joint**

Rappel des règles en matière de rémunération variable :

Si l'employeur peut définir unilatéralement des objectifs, ceux-ci pour être valables, doivent être indiqués aux salariés en début d'exercice, réalisables, précis et que les conditions de calculs soient vérifiables.

La conséquence du non respect de ces règles induit :

- que l'entreprise doit régler la rémunération variable soit sur la base d'objectifs antérieurs, soit si ce n'est pas possible de payer l'intégralité de la prime prévue.

- que le salarié a la possibilité de rompre le contrat de travail au torts exclusif de l'employeur, ce qui implique le versement de l'indemnité de licenciement et des dommages et intérêts

Possibilité 1

Faire exécuter le jugement :

- Pour les salariés de CSI, Il suffit simplement d'envoyer le **courrier 1** ci contre à l'employeur.

- pour les salariés des autres entités Carrefour, il suffit d'envoyer le **courrier 2** ci contre à l'employeur

Attention : bien préciser le montant réclamé. (24% de la rémunération brute 2019)

Toute somme due au titre de salaire génère un droit aux congés (10% de la somme réclamée) qui dans ce cadre doit être payé.

Possibilité 2

Résilier le contrat de travail aux torts de l'employeur :

Le non-paiement de tout ou partie du salaire constitue, selon les Hauts juges, un manquement suffisamment grave permettant de justifier une prise d'acte. Pour ces mêmes juges, le non-versement de primes dues au salarié dès lors qu'elles constituent une partie importante de la rémunération du salarié, constitue un manquement suffisamment grave pour empêcher la poursuite du contrat de travail et prononcer la rupture aux torts de l'employeur.

Les procédures de la prise d'acte ou de la résiliation du contrat de travail sont soumises à un formalisme particulier. (lettre de démission motivée, saisine du tribunal des prud'hommes). Nous vous recommandons de nous contacter ou de vous rapprocher d'un avocat pour entamer cette démarche.

nom prénom du salarié
adresse du salarié

Carrefour Système d'Informations
93 avenue de paris
91300 Massy

Courrier 1

L.R.A.R

Monsieur le Directeur,

Par un jugement du Tribunal de Grande Instance de CAEN du 3 septembre 2018 et un arrêt de la Cour d'appel de CAEN du 21 novembre 2019, il a été jugé que ce sont les objectifs économiques pour le calcul de la part collective de la prime de performance fixés pour 2013 qui auraient dû être appliqués pour le calcul de la prime versée aux salariés en 2014 et 2015.

Il m'apparaît que ce sont également les objectifs économiques pour le calcul de la part collective de la prime de performance fixés pour 2013 qui auraient dû être appliqués pour le calcul de la prime au titre des années suivantes, à savoir les années 2016, 2017, 2018 et 2019.

En conséquence, je suis amené à solliciter par la présente le versement d'une somme à parfaire de (24% du salaire annuel brut 2019)..... € à titre de rappels de primes de performance à compter de 2014, outre une somme à parfaire de (10% de la somme réclamée)...€ au titre des congés payés y afférents.

Je vous remercie de bien vouloir faire le nécessaire en vue du règlement de ces sommes ainsi que pour la transmission d'un bulletin de paie concernant ces rappels dans un délai de 15 jours à compter de la réception de la présente.

Veillez agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de ma considération distinguée".

nom prénom du salarié
adresse du salarié

Société juridique
adresse

Courrier 2

L.R.A.R

Monsieur le Directeur,

Par un jugement du Tribunal de Grande Instance de CAEN du 3 septembre 2018 et un arrêt de la Cour d'appel de CAEN du 21 novembre 2019, il a été jugé que ce sont les objectifs économiques pour le calcul de la part collective de la prime de performance fixés pour 2013 qui auraient dû être appliqués pour le calcul de la prime versée aux salariés en 2014 et 2015.

Il apparaît que ce sont également les objectifs économiques pour le calcul de la part collective de la prime de performance fixés pour 2013 qui auraient dû être appliqués pour le calcul de la prime au titre des années suivantes, à savoir les années 2016, 2017, 2018 et 2019.

Il apparaît que la société juridique à laquelle je suis rattaché, a usé des mêmes dispositifs pour le calcul de la part collective de la prime de performance.

En conséquence, je suis amené à solliciter par la présente le versement d'une somme à parfaire de (24% du salaire annuel 2019 brut)..... € à titre de rappels de primes de performance à compter de 2014, outre une somme à parfaire de (10% de la somme réclamée)...€ au titre des congés payés y afférents.

Je vous remercie de bien vouloir faire le nécessaire en vue du règlement de ces sommes ainsi que pour la transmission d'un bulletin de paie concernant ces rappels dans un délai de 15 jours à compter de la réception de la présente.

Veillez agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de ma considération distinguée".

Forfait Jours : Légal ou illégal?

Le dispositif des conventions de forfait en jours sur l'année, permet de décompter le temps de travail des cadres non pas en heures mais en jours. Ces salariés se trouvent donc exclus des dispositions relatives à la durée légale du travail (35h) et aux durées maximales de travail (quotidienne ou hebdomadaire). N'étant finalement soumis qu'aux durées minimales de repos obligatoires hebdomadaires (35 heures) et quotidiennes (11 heures), **les salariés en forfait jours peuvent être amenés à travailler jusqu'à 78h par semaine !**

En contrepartie, l'employeur doit assurer **l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail** du salarié,

- par des entretiens portant sur l'articulation vie professionnelle/vie personnelle, la rémunération et l'organisation du travail dans l'entreprise
- par l'instauration d'un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des jours travaillés
- par un suivi effectif et régulier de la hiérarchie du respect des temps de repos obligatoires.

A défaut, la sanction est importante : la nullité de la convention de forfait en jours du salarié et, en conséquence, le paiement des heures supplémentaires, du repos compensateur, de dommages-intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail, ainsi que d'une indemnité forfaitaire pour travail dissimulé.

Avec **l'évolution récente de la jurisprudence** sur le dispositif de forfait jours précisant que même l'établissement d'un document établi par le salarié sur le décompte des temps de repos ne satisfait pas nécessairement à l'obligation de résultat en matière de santé et de sécurité qui pèse sur l'entreprise. Au regard des accords entreprise, l'insécurité juridique sur les conventions de forfait existe chez Carrefour. N'importe quel cadre pourrait donc solliciter la nullité de sa convention et réclamer des dommages et intérêts.

Besoin de renseignements:

- **sur les bonus ?**
- **le forfait jours ?**
- **le contrat de travail ?**
- **d'une aide juridique ?**

La CFDT se tient à votre disposition
contactez-nous : cfdtcarrefoursieges@free.fr
ou au 06.86.73.43.84