



Non paiement de primes suite a un arret maladie

Par **ablawi**, le **03/08/2012** à **16:44**

Bonjour,

Je suis salariée d'une EURL depuis 3 ans dans la commercialisation de cuisine équipée. Au niveau de la rémunération j'ai une partie fixe et une partie variable. À la suite d'un arrêt de travail de 14 jours (du 27 juin au 14 juillet inclus) après une opération, mon employeur ne m'a payé aucune prime à cause de cet arrêt. Il faut savoir que mes primes se calculent sur le mois précédent. C'est à dire le chiffre d'affaire créé et livré du mois de juin. Est-ce légal ? Mon employeur m'a précisé que cela était écrit sur mon contrat de travail. Ai-je des recours ?

Merci d'avance si vous pouvez répondre à cette question.

Par **pat76**, le **03/08/2012** à **17:15**

Bonjour

Qu'indique exactement votre contrat de travail concernant la partie variable?

Par **ablawi**, le **03/08/2012** à **17:22**

Bonjour

Les primes définies sont payées au terme du mois suivant le mois considéré.
Elle ne seront pas payées en cas d'absences injustifiée, d'arrêt maladie de démission ou rupture de la période d'essai à l'initiative du salarié.
Il faut savoir que je suis embauché depuis 2009 et c'est une clause qui est apparue dans un avenant en 2011.
Merci

Par **ablawi**, le **03/08/2012** à **17:43**

A l'inspection du travail on me dit que ce n'est pas légal mais on ne me donne pas d'élément le prouvant à présenter à mon patron.
Je ne sais pas trop quoi faire surtout que j'ai déjà été en arrêt et mes primes m'ont été payées.
Cela vient-il du fait que l'on a discuté juste avant le versement des salaires de faire une rupture conventionnelle?

Par **pat76**, le **03/08/2012** à **18:04**

Bonjour

La clause indiquant que la prime variable ne sera pas payée en cas d'arrêt maladie est illégale.

La maladie du salarié ne doit pas être un motif à la diminution de son salaire.

Vous envoyez une lettre recommandée avec avis de réception à votre employeur dans laquelle vous le mettez en demeure de vous payer dans les 5 jours au plus tard à la réception de votre lettre, la partie de votre salaire qui aurait dû vous être versée pour la part concernant le chiffre d'affaire du mois de juin.

Vous précisez que faute d'avoir obtenu satisfaction dans le délai précité, vous l'assignerez en référé devant le Conseil des Prud'hommes pour faire trancher le litige.

Vous ajoutez que l'inspection du travail a été informée de la situation.

Le fait que vous ayez été en arrêt maladie, ne donne pas droit à votre employeur de vous priver de la part variable de votre salaire.

L'agissement de votre employeur est un acte de discrimination, acte condamnable au demeurant.

Article L1132-1 du Code du travail
Modifié par LOI n°2008-496 du 27 mai 2008 - art. 6:

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à

l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou [fluo]en raison de son état de santé[/fluo] ou de son handicap.

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 26 avril 2000; pourvoi n° 98-42643:

"Il appartient au salarié qui se prétend lésé par une mesure discriminatoire de soumettre au juge les éléments de faits susceptibles de caractériser une atteinte au principe d'égalité de traitement et il incombe à l'employeur qui conteste le caractère discriminatoire d'établir que la disparité de la situation est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination."

Discrimination liée à l'état de santé:

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 11 janvier 2012; pourvoi n° 10-23139:

" Mettre en place un système d'abattements pour l'attribution d'une prime du fait des seules absences pour maladie crée une discrimination interdite en raison de l'état de santé. Cette mesure n'est donc pas applicable."

Si vous n'arrivez pas à convaincre votre employeur qu'il agit dans l'illégalité, précisez lui que le Conseil des Prud'hommes se chargera de le faire.

Par **ablawi**, le **03/08/2012** à **18:17**

merci beaucoup pour votre aide.

Avant d'envoyer le recommander je vais tenter la discussion. Si elel reste sans issue j'enverrai le recommandé

Par **rayanou**, le **23/11/2017** à **15:41**

Bonjour,

Suite à un arrêt de travail de 1 jour mon employeur me retire 15% de ma prime de productivité.

Je suis perdu ! Que dois je faire.

Je besoin de votre aide.

Par **morobar**, le **23/11/2017** à **19:20**

Bonjour,

[citation] Que dois je faire[/citation]

Vérifier les conditions d'attribution de cette prime.

Nous ne sommes pas devins pour connaître les accords d'entreprise.

SI vous l'ignorez il va falloir demander aux instances représentatives (ici les DP) d'exiger cette précision.

Par **rayanou**, le **28/11/2017** à **10:38**

Ç est une prime de productivité payé au contrat mais j ai atteint mon objectif !

Par **morobar**, le **29/11/2017** à **14:28**

Vous pouvez dans un premier temps réclamer le parfait paiement de cette prime à l'employeur.

Puis poser la question en réunion de DP.

Et enfin saisir le CPH en formation de référé pour obtenir ce paiement, si cette prime est contractuelle, et son assiette non discutable.

Par **lolipop75**, le **22/10/2023** à **23:53**

Bonjour je suis employée dans un centre d'appel téléphonique, je touche des primes à la vente (1ère année je touchais 50 pour cent de a vente effectuer - 2ème année une prime fixe à chaque vente - 3ème année prime de 1 pour cent en fonction du CA généré)

POur chacun de mes arrêt durant ces trois année à chaque absence de plus de 7 jours la totalité de ma prime est retirer.

Donc le chiffre effectuer avant l'arrêt maladie ne m'est jamais versé.

MA question : LA pratique est-elle légal? Quel recours puis je avoir ?

merci