



## Refus versement prime de résultat

Par **a2nou**, le **10/06/2013** à **10:21**

Bonjour,

En 2012 j'ai travaillé 6 mois à plein temps dans une entreprise. En mai 2013, mes anciens collègues m'ont dit qu'ils avaient perçu une prime pour les bons résultats de l'exercice 2012 (versée au pro rata de la présence).

J'ai demandé demandé à mon ancienne responsable si j'avais droit à cette prime ayant travaillé 6 mois en 2012 dans cette entreprise et ayant donc participé aux bons résultats. Elle me répond que seul les salariés présent en 2012 et encore en poste au moment du versement de la prime (mai 2013) y ont droit.

J'ai des doutes sur la fiabilité de cette réponse car je ne vois ce que la présence dans l'entreprise au moment du versement vient faire dans cette histoire. Cette prime est uniquement lié à l'exercice 2012. Parmi les différentes entreprises dans lesquelles j'ai travaillé j'ai toujours perçu ce type de prime même si je n'étais plus présent dans l'entreprise.

Quelqu'un pourrait-il m'éclaircir? Je précise que mon contrat de travail et l'accord d'entreprise ne stipulaient rien de particulier au sujet d'une éventuelle prime. La convention collective applicable est la convention syntec.

Merci d'avance pour vos réponses

Cordialement

Antoine

Par **moisse**, le **10/06/2013** à **10:46**

Bonjour,

Si rien n'est prévu dans votre contrat, pas plus que dans un accord d'entreprise, la prime en question est une libéralité de l'employeur qui la verse selon ses règles.

Reste après les critères de discrimination retenus, mais la pérennité de la présence dans les effectifs au moment du versement ne paraît pas irrégulière.

Par **a2nou**, le **10/06/2013** à **11:44**

Merci pour votre réponse,

Donc c'est au bon vouloir de la Direction. Faut-il que cela soit écrit dans un accord avec les représentants du personnel ou ce n'est pas nécessaire?

Par **moisse**, le **10/06/2013** à **17:56**

Je viens d'écrire le contraire, à savoir qu'en l'absence d'accord - ce que vous avez écrit - c'est une libéralité de l'employeur.

En présence d'un accord, c'est cet accord qui prévaut.