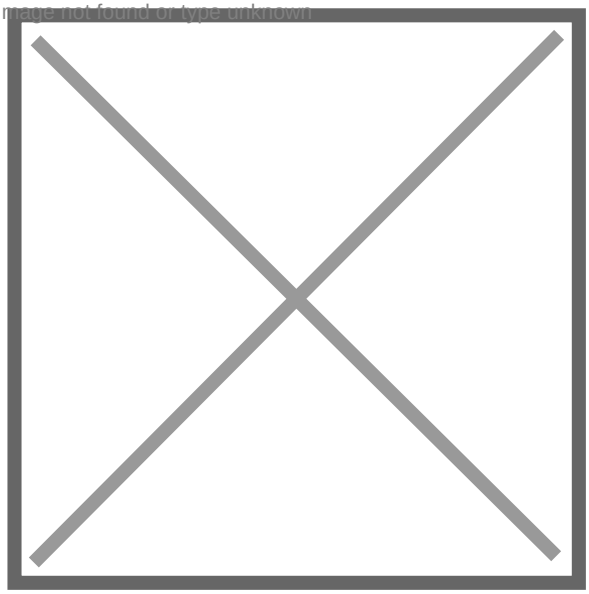
Image not found or type unknown



Non versement d'une prime par mon ancien employeur,quels recours?

Par **jaibesoindunconseil**, le **11/06/2009** à **11:40**

Bonjour,

Je suis chargée de recrutement (je ne suis plus en poste), mon ancien employeur (qui a mis fin à ma période d'essai), doit me verser une prime suite à un recrutement que j'ai réalisé (la mention de cette prime est faite dans mon contrat de travail ainsi que dans une annexe au courrier de fin de période d'essai que mon employeur m'a remis lors de mon départ).
A ce jour, mon ancien employeur ne m'a pas versé cette prime.

J'ai contacté mon ancien employeur à 3 reprises (2 mails, un appel), la DRH m'a indiqué que le versement de ma prime faisait partie de la liste de ses "choses à faire", or cela traine depuis bientot 2 mois...

Quels sont mes moyens de pression pour obliger mon employeur à me verser cette prime? (ern sachant que je dispose de tous les documents nécessaires pour prouver qu'elle m'est due)

Sont-ils tenus à respecter des délais pour me la verser (aucun délai n'étant mentionné dans mon contrat)?

Je précise avoir reçu ma dernière fiche de paie (avec mon dernier salaire, le paiement de mes congés etc.), mais je n'ai pas reçu mon solde de tout compte (contrairement à ce que j'avais indiqué dans un précédent message que j'avais laissé sur le site).

Merci d'avance de vos réponses qui m'aideront dans la suite de mes démarches,

Cordialement,

VM

Par **Visiteur**, le **11/06/2009** à **11:51**

bonjour,

[citation]cela traine depuis bientot 2 mois... [/citation]

votre dernier message datait du 29 mai, nous sommes le 11 juin et vous en êtes toujours au même point ??

avez vous fait quelque chose depuis ???? ou attendez vous un miraclel ?

Par **jaibesoindunconseil**, le **11/06/2009** à **12:52**

Bonjour,

Non je n'attends pas de miracle, j'étais en mission à l'étranger ces 2 dernières semaines et n'ai donc pas pu avancer, je reprends ce souci au stade ou je l'ai laissé en partant... je sais que vous m'aviez donné de bons conseils il y a quelques temps, le souci, comme je l'ai indiqué, ai que j'ai fais erreur en indiquant avoir reçu mon solde de tout compte... ce n'est pas le cas et je ne vois donc pas comment m'adresser à mon employeur pour récupérer ma prime...

Par **Visiteur**, le **11/06/2009** à **12:55**

qu'appelez vous le solde de tout compte ??

avez vous eu votre certificat de travail, votre attestation assedic ???

jetez un oeil sur votre dernière fiche de paye, est il indiqué une date de sortie ?

Par **jaibesoindunconseil**, le **11/06/2009** à **14:41**

Re bonjour Carry,

Il y a, en effet, une date de sortie sur ma dernière fiche de paie, qui correspond à mon dernier jour travaillé.
J'ai également reçu mon certificat de travail et mon attestation assedic.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Néanmoins, je n'ai pas reçu le document appelé " reçu pour solde de tout compte", que l'on m'avait remis lorsque j'ai quitté mes précédents postes, qui est remis en double exemplaires (un pour le salarié, l'autre pour l'entreprise".

Je ne sais pas si cela a une incidence par rapport au versement de ma prime... et surtout, dans la lettre que vous m'aviez suggéré auparavant, vous me conseilliez de "renoncer à mon solde de tout compte", or je n'ai, à ce jour, pas reçu ce document... c'est pourquoi je ne sais pas de quelle manière formuler ma requete auprès de mon ancien employeur.

Cordialement,

VM

Par **milou**, le **11/06/2009** à **15:21**

Bonjour,

Le document appelé "reçu pour solde de tout compte" est un document facultatif.

Aujourd'hui, plus question de communiquer avec votre employeur par téléphone, ou mail...
Montrez-vous un peu plus persuasif et pressant :
Faites lui parvenir un courrier recommandé avec accusé de réception lui réclamant votre dû et indiquant que si la situation n'est pas régularisée dans un délai de 15 jours, vous vous verrez dans l'obligation de saisir le Conseil de prud'hommes.

Cordialement.

Par **Visiteur**, le **11/06/2009** à **16:33**

[citation]Le document appelé "reçu pour solde de tout compte" est un document facultatif.
[/citation]

la loi de modernisation de juin 2008 a rétabli le reçu de solde de tout compte qui est redevenu obligatoire

en effet il ne l'était plus de janvier 2002

Par **Visiteur**, le **11/06/2009** à **16:37**

pour jaibesoindunconseil

je vous ai posé la question du solde de tout compte, car je me doutais bien que votre dernière fiche de paye mentionnait votre sortie.. (et que les employeurs ignorent ou font semblant

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

d'ignorer que le reçu pour solde de tout compte est redevenu obligatoire)...

je vous confirme donc mon premier post .. vous ne faites plus parti de l'enteprise.. et l'employeur ne compte pas vous donner vos commissions..

pour la suite, milou vient de vous répondre....

Par **jaibesoindunconseil**, le **03/07/2009** à **15:48**

Bonjour,

Suite à la situation exposée ci-dessus et aux conseils que j'ai recueillis, j'ai envoyé une LRAR à mon ancien employeur le sommant de me verser ma prime en lui fixant un délai pour ce faire. Le délai est désormais dépassé d'une semaine et je n'ai eu aucunes nouvelles.

Je vous expose ma question :

La prime que cet employeur doit me verser est d'un montant très faible (200 euros brut !), j'ai, a priori, la possibilité de contacter le juge des référés pour la percevoir, dans la mesure où je dispose des documents nécessaires pour faire valoir mon droit.
Néanmoins, j'hésite à me contenter d'une procédure en référé car mon ancien employeur a été malhonnête envers moi sur différents points dès mon embauche.
Si j'avais eu connaissance des points que je vais énumérer ci-dessous, je n'aurais pas accepté le poste :

Je vous énumère ici les différents points qui me gênent :

-Le non versement de ma prime (mentionnée ci-dessus) après 4 relances et 5 mois après mon départ de la société

-Cette entreprise m'a demandé de faire de la « chasse » de candidats dans les cabinets concurrents, ce qui est illégal en entreprise (et permis uniquement pour les cabinets de recrutement). Cette méthode de travail (illégale je le précise à nouveau) ne m'avait pas été précisée au moment de mon recrutement. Ma responsable m'avait dit en entretien que je serais amenée à faire de l' « approche directe » de candidats, ce qui pour moi, consiste simplement à aller chercher les candidats dont les CV sont disponibles sur des CV thèques.

-J'ai intégré cette entreprise le 12/11/2009, quelques jours après, j'apprends que la société ferme pour congés 2 semaines à partir du 19/12/09 et qu'elle fermera 3 semaines au mois d'août. Ma responsable m'annonce alors qu'en ce qui me concerne, ce sera des **congés sans soldes** sur 2008 et 2009 car je n'aurai pas cumulé de congés. (impact financier important pour moi)

-Lors de mon entretien de recrutement, ma future Responsable m'indique que ma rémunération sera composée d'un fixe et d'un variable. Une première prime me sera attribuée pour chaque recrutement effectué et à condition que la période d'essai du candidat soit concluante. Une deuxième prime me sera attribuée si j'atteints l'objectif de 22 candidats recrutés par an. Le nombre de 22 candidats est celui qui apparaît sur ma promesse d'embauche, or, une semaine après avoir intégré la société, je signe mon contrat et **l'objectif est réévalué**

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

à 30 candidats/an (objectif inatteignable, mais trop tard pour faire marche arrière donc j'ai signé mon contrat dans ces nouvelles conditions).

-Lors de mon entretien de recrutement, ma future responsable m'a indiqué que le nombre de 22 candidats recrutés par an était atteignable (c'est dans ces conditions que j'ai accepté le poste), or, une fois dans la société, ma collègue, Chargée de recrutement également et en poste dans l'entreprise depuis 2 ans, m'a informé que **l'objectif annuel de recrutement n'avait jamais été atteint.**

-Un jour où j'ai positionné en entretien un candidat s'appellant « Mamadou », ma collègue, assise en face de moi et qui avait entendu m'a conversation téléphonique m'a dit : « si ce candidat est noir, sache qu'il ne sera pas recruté de toute façon car la Direction considère qu'il **ne faut pas recruter de gens de couleur** vis-à-vis de notre clientèle !) = malheureusement je n'ai aucun moyen de prouver qu'elle m'a dit ça… étant toujours en poste dans cette entreprise, elle ne témoignera pas dans mon sens…

Voilà les raisons pour lesquelles j'hésite à aller en référé car en même temps, je considère que je n'aurais jamais signé dans cette entreprise si j'avais eu connaissance de tous ces éléments et j'aimerai pouvoir obtenir des dommages et intérêts (je suis au chômage aujourd'hui car mon ancien employeur a arrêté ma période d'essai dans la mesure où son activité économique se portait mal).
Ma crainte est d'engager des frais d'avocats et de ne pas avoir gain de cause…
pensez-vous que ces éléments (j'ai peu de preuves, si ce n'est ma promesse d'embauche pour attester du changement de mon objectif) puissent me permettre d'obtenir quelque chose aux prud'hommes ?

Merci infiniment par avance,
V

Par **Visiteur**, le **04/07/2009** à **07:49**

bonjour

[citation]Néanmoins, j'hésite à me contenter d'une procédure en référé [/citation]

il vaudrait peut être mieux que vous vous rapprochiez d'un syndicat qui pourra vous conseiller si vous avez ou non une chance.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés