



Prime indûment perçue par une collègue

Par **madame X**, le **19/10/2012** à **16:14**

Bonjour,

Au boulot nous avons des primes si nous ne sommes ni en retard ni absent.

Quand on est "monitrice" on a une prime également.

j'ai un de mes collègues qui avant était monitrice, il y a peut-être un peu moins de 10 ans, elle a eu des problèmes personnels qui ont fait qu'elle n'a plus voulu être monitrice mais elle a continué a touché sa prime.

Ensuite elle est passé sur un autre dossier et ma chef actuelle n'était pas au courant qu'elle avait cette prime. Elle viens de l'apprendre et a dit qu'elle allait faire en sorte qu'elle ne la touche plus.

Le problème c'est que moi et mes collègues on se dit que comme la loi dit "à travail égal salaire égal", elle a touché cette prime pendant que nous nous ne le touchions pas alors que l'on faisait le même travail qu'elle (peut-être même plus). Donc nous sommes légalement en droit de demander la différence de ce qu'elle a touché en plus depuis le temps que nous travaillons avec elle (ça fait quand même 150€ brut par mois depuis 2 ans et demi à peu près, ce n'est pas négligeable.) Mais je me demandais, au lieu de nous laisser aller au prud'hommes pour faire cette demande (car ils ne nous donnerons pas l'argent comme ça), ce serait plus avantageux pour ma boîte de demander à ma collègue de leur rembourser ce qu'elle a touché indûment, mais en ont-ils le droit étant donné que c'est eux qui ne se sont pas aperçus qu'elle continuais a touché une prime de monitrice alors qu'elle n'était plus monitrice???

Par **pat76**, le **19/10/2012** à **16:49**

Bonjour

pour les salaires aucune réclamation ne peut intervenir après un délai de 5 ans.

Donc votre employeur ne pourra pas demander à votre collègue ayant perçu la prime de lui rembourser au-delà de 5 ans.

La prime que perçoit votre collègue est peut-être comprise dans son contrat de travail puisqu'elle était monitrice avant de cesser cette fonction pour motif personnel.

Si elle doit lui être supprimée, il faudra que l'employeur fasse un avenant au contrat de votre collègue.

Si la prime que vous comptez réclamer à votre employeur est destinée à la fonction de monitrice et que vous n'exercez pas cette fonction, l'employeur n'aura aucune obligation de vous la donner.

Par **madame X**, le **19/10/2012** à **20:27**

le truc c'est qu'elle n'est plus monitrice elle est au même niveau que nous, ce n'est donc pas juste qu'elle ai une prime pour quelque chose qu'elle ne fais plus

Par **madame X**, le **20/10/2012** à **10:32**

alors à votre avis si moi et mes collègues allons aux prud'hommes, avons-nous une chance?

Par **alterego**, le **20/10/2012** à **12:58**

Bonjour,

Pourquoi voudriez-vous que le Conseil des Prud'hommes donne un fondement juridique à ce qui, par définition, n'en a pas ?

Comment peut-on être jaloux de quelque chose qui ne nous est pas dû ?

A l'origine, il s'agit probablement d'une erreur comptable.

Comment se fait-il que vous ayez accès à la comptabilité de l'entreprise ?

Ce qui importe est que vous perceviez les primes auxquelles vous avez droit, pas les indues.

Cordialement

Par **madame X**, le **20/10/2012 à 14:00**

oui mais ce que je veux dire c'est que la loi dit "à travail égal salaire égal", peut-être que ce soit indu, elle l'a touché et pas nous si l'on veut simplifier les choses, ce n'est pas de la "jalousie", c'est juste que nous sommes "outrés" qu'elle touche plus que nous alors qu'elle ne le mérite pas. Et on a pas eu accès aux comptes de l'entreprise c'est ma collègue "surpayée" qui s'en est "vantée" à un autre de mes collègues.

Et apparemment ce n'est pas une erreur comptable, elle aurait dit à mon collègue qu'après avoir décidé de ne plus être monitrice ses anciens chefs (car c'était sur un autre "dossier") lui auraient dit qu'elle garderait sa prime.

Par **pat76**, le **20/10/2012 à 14:58**

Bonjour

Si les anciens responsables lui ont dit qu'elle garderait sa prime, que voulez-vous faire.

Elle a été monitrice et la prime devait être prévue dans son contrat de travail.

Pour supprimer la prime, l'employeur devait obligatoirement faire un avenant à votre collègue ancienne monitrice.

Vous avez travaillé en tant que monitrice?

Je vous souhaite bien du plaisir si vous et vos collègues engagez une procédure devant le Conseil des Prud'hommes pour obtenir le paiement de la prime.

Par **madame X**, le **20/10/2012 à 19:39**

moi je suis monitrice remplaçante, je le suis quand ma chef est en vacances, donc j'ai cette prime au pro rata de la durée du remplacement, si elle est absente la moitié du mois j'aurais la moitié de ma prime, ce qui prouve bien que logiquement cette prime est réservée à ceux qui font empiriquement un travail de monitrice.

vous dites "Si les anciens responsables lui ont dit quelle garderait sa prime, que voulez-vous faire." et bien je ne trouve pas cela légalement juste envers les autres qui font le même boulot qu'elle en étant payé moins, pas vous?

Par **alterego**, le **20/10/2012 à 21:20**

Ce n'est pas nous que vous devez convaincre.

Je laisse à votre réflexion cet extrait d'un arrêt de la Cour de cassation "Il n'y a pas

méconnaissance du principe " à travail égal salaire égal" lorsque la différence de rémunération entre des salariés résulte de ce que, à la suite d'une réorganisation du service, l'employeur a maintenu à certains salariés leur qualification ainsi que la rémunération afférente, bien que les fonctions attachées à cette qualification leur aient été retirées."

Cordialement

Par **madame X**, le **20/10/2012** à **23:13**

oui mais là il ne s'agit pas d'une réorganisation de service, mais je trouve arrêt injuste et contradictoire

je ne sais plus quoi faire cette histoire me déprime à un point...

Par **alterego**, le **21/10/2012** à **04:44**

Oui mais, oui mais... allez dire aux juges de la Cour de Cassation que leur décision est injuste et contradictoire, ça les reposera.

"A travail égal salaire égal" ne va pas jusqu'à être le carcan que vous voudriez qu'il soit. L'application est suffisamment stricte.

**Qu'est-ce qui vous retient d'engager une procédure si vous pensez devoir le faire ?
Seule ou collectivement laissez vous aller, foncez vous verrez bien.**

Vous avez gain de cause champagne, Vous perdez (ce n'est pas mortel) mais vous serez contrainte de doubler, voire tripler la dose de champagne pour oublier.

A travail égal salaire égal n'a pas généré plus de bosseurs et n'a pas éradiquer les tire au flanc qui, au contraire, se sont multipliés.

C'est à vous qu'appartient le choix.

Bonne journée

Par **pat76**, le **21/10/2012** à **14:52**

Bonjour alterego

Ne pas oublier que si le jugement est défavorable, le Conseil des Prud'hommes condamnera aux dépens et l'employeur pourra réclamer des dommages et intérêts pour procédure abusive.

Par **madame X**, le **21/10/2012** à **16:45**

donc ça veut dire que si on n'est pas sur de gagner il vaut mieux ne rien faire sinon ça se retournera contre nous, elle est belle la justice...

Par **pat76**, le **21/10/2012 à 17:27**

Bonjour

Dans un premier temps, faites la demande de cette prime à votre employeur puisque vous êtes monitrice remplaçante.

Par **alterego**, le **21/10/2012 à 17:38**

Quand on est sûr on fonce, quand on ne l'est pas on s'abstient ou on accepte le risque de perdre.

Si vous étiez victime d'une procédure abusive vous vous retourneriez contre votre adversaire. Qu'il ait le même droit n'est que justice.

Si l'envie de porter le litige devant les Prud'hommes persiste, vous auriez tout intérêt à commencer par une conciliation.

Cordialement

Par **madame X**, le **21/10/2012 à 18:51**

-je suis monitrice remplaçante donc ce n'est que quand je remplace ma chef que j'ai cette prime et encore j'ai du en faire la demande.

-si je vais aux prud'hommes et que le jugement est défavorable l'employeur pourra réclamer des dommages et intérêts pour procédure abusive, je suis désolé mais non ce n'est pas "que justice", ce n'est pas parce que je perds que cela veut dire que la procédure était abusive ça veut juste dire que le Conseil des Prud'hommes n'était pas du même avis que moi.

Par **madame X**, le **23/10/2012 à 12:01**

pour compléter mon message précédent,
j'aurais bien aimé avoir cette prime à l'année (étant donné que même quand je ne remplace pas ma chef j'en fais autant qu'elle), donc j'en ai fait la demande mais on m'a répondu que s'ils me donnaient cette prime je toucherais le même salaire que ma chef donc pas possible. (Surtout qu'une fille qui était là avant moi avait demandé une augmentation et on lui avait dit "ok mais alors tu feras tel taf"(ce que moi je fais), en lui proposant une augmentation égale à ladite prime, mais elle n'est pas restée et comme on a changé de chef...)

Par **alterego**, le **23/10/2012** à **15:39**

A vous lire tout indu à une collègue vous serait dû.

Un indu, par définition, ne peut pas vous être dû, pas plus qu'à celles qui l'ont perçu.

Alors pourquoi, puisque ***ce n'est pas de la "jalousie" c'est juste que nous sommes "outrés"*** vouloir nous convaincre que l'indu vous est dû.

Le sentiment de justice vous anime, devrait alors vous inciter demander que les indus soient restitués à l'entreprise ou à l'association et non pas à en solliciter aussi le bénéfice.

Ainsi, le principe qui vous est cher "à travail égal salaire égal" serait alors préservé. Il devrait même ramener de l'argent dans les caisses de l'entreprise ou de l'association.

Cela serait justice. Un beau challenge n'est-ce pas ?

Cordialement

Par **madame X**, le **23/10/2012** à **17:11**

ah mais moi ça ne me dérangerait pas que l'argent revienne à la société

ce que je veux c'est qu'il y ait une justice

mais je suis sûre qu'ils n'en feront rien surtout qu'on m'a déjà dit "ah oui mais elle est syndiquée..."

vous dites: "A vous lire tout indu à une collègue vous serait dû." ben un peu oui puisque moi je fais une grande partie du boulot de monitrice, mais c'est mon problème je suis une grande stressée du boulot il faut que tout soit fait et bien fait alors j'en fais plus que les autres