



Conditions attribution prime exceptionnelle

Par **doris64**, le **23/01/2012** à **15:25**

Bonjour,

Sur une note de service, mon employeur écrit :

"S'il y a une prime exceptionnelle de fin d'année, toute absence au cours de l'année, y compris arrêt maladie et accident du travail, entraînera inévitablement une suppression de la prime

C'est la première fois qu'il parle de prime exceptionnelle tout en restant très prudent puisqu'il dit S'IL Y A....

De plus, l'arrêt maladie et accident du travail seraient des critères de suppression.

Merci de m'éclairer, si vous le pouvez, car j'ai fait plusieurs recherches infructueuses avant de connaître votre site.

Bien cordialement,

Doris 64

Par **pat76**, le **24/01/2012** à **15:16**

Bonjour

Il n'y jamais eu de prime exceptionnelle d'accordée depuis plusieurs années par l'employeur

auparavant?

Si c'est le cas, cela ne sera donc pas considéré comme une prime d'usage et l'employeur peut donc décider des critères d'attribution de cette prime exceptionnelle.

Dans votre convention collective, il est fait référence à une éventuelle prime de fin d'année?

Par **doris64**, le **24/01/2012** à **16:05**

Merci de m'avoir répondu aussi rapidement.

D'après mes informations, ce serait une prime exceptionnelle car auparavant, il n'y en a pas eu. Par ailleurs, il n'y a pas de convention collective.

Cordialement,

Doris64

Par **pat76**, le **24/01/2012** à **16:13**

Donc, les salariés qui auront été absents dans le courant de l'année, ne pourront pas contester la décision de l'employeur de ne pas leur attribuer la prime exceptionnelle.

La chambre sociale de la Cour de Cassation a indiqué en date du 11 juin 1998; pourvoi n° 96-41854:

" Lorsque la prime revêt un caractère aléatoire, le salarié n'est pas fondé à en exiger le paiement."