



## Démission et chèques-cadeaux

Par **Audy1986**, le **23/12/2019** à **23:41**

Bonsoir,

Après 6 mois en CDD dans une maison de retraite en tant qu'agent de service hôtelier, j'ai signé mon CDI en janvier 2019.

Le 2 décembre, je remets en mains propre à mon employeur, une lettre de démission avec un préavis d'un mois. Je précise à mon employeur que je quitterai mon poste le 3 janvier 2020 afin de permettre à ma responsable d'avoir le temps de trouver un nouveau salarié (secteur qui peine à recruter actuellement).

Le 23 décembre, je vais voir mon employeur car tous mes collègues ont reçu leurs chèques-cadeaux et pas moi. Cette dernière (mon employeur) me dit que vu que je les quitte, elle a décidé de faire bénéficier de mes chèques-cadeaux, un autre employé qui reste avec eux. Et que je touche déjà ma prime de fin d'année (en gros de ne pas trop en demander).

Je me suis rapproché du DP pour lui expliquer la situation et j'attends son retour.

Cette situation est-elle légale ? Je suis salariée de l'entreprise jusqu'au 3 janvier 2020.

Merci de votre réponse.

Par **morobar**, le **24/12/2019** à **08:59**

Bonjour,

Les chèques cadeaux sont en principe de la responsabilité du CE et non de l'employeur.

Il faut vérifier les conditions d'éligibilité à la réception de ces chèques cadeaux.

Par **Audy1986**, le **24/12/2019 à 12:22**

Bonjour,

Nous n'avons malheureusement pas de CE. Et c'est l'employeur qui en a la charge.

Cependant son refus de me donner les chèques-cadeaux s'avoisine à une sanction déguisée du fait de ma démission.

Je vais regarder la convention collective cet après-midi pour en savoir plus.

Par **morobar**, le **24/12/2019 à 17:06**

Il est peu probable que la convention collective dispose de ce qu'il en est pour les chèques cadeaux.

Il faut savoir quelles sont les conditions d'éligibilité, et demander par écrit à l'employeur les motifs de l'absence de distribution.

[quote]

Je précise à mon employeur que je quitterai mon poste le 3 janvier 2020 afin de permettre à ma responsable d'avoir le temps de trouver un nouveau salarié (secteur qui peine à recruter actuellement).

[/quote]

Cela paraît être le préavis normal de démission.

Par **Audy1986**, le **28/12/2019 à 10:25**

Bonjour,

Je reviens vers vous après mon entretien avec le délégué du personnel qui s'est entretenu avec ma directrice concernant la non-obtention de mes chèques-cadeaux.

Cette dernière lui a dit: que vu qu'à plusieurs reprises elle m'avait bien arrangé au niveau de mes congés et au vu de mon départ elle préfère en faire bénéficier un salarié qui reste dans ses effectifs.

J ai contacté l inspection du travail qui m a confirmé que du moment que lors de la distribution des chèques-cadeaux, je fais partie des effectifs de l entreprise, je suis en droit de les recevoir. Il m'a été conseillé d envoyer un courrier à cette dernière et si elle opère un nouveau refus, que je devrais saisir les prud'hommes.

Que me conseillez vous?

Sachant qu'en ce qui concerne les arrangements des congés, j ai effectué des heures supplémentaires en contre-partie de ces congés. J ai à plusieurs reprises dans l entreprise, acceptée des postes d aide soignante alors que je suis agent de service hôtelier sans formation de soins.

Par **morobar**, le **28/12/2019** à **10:46**

[quote]

J ai contacté l inspection du travail qui m a confirmé que du moment que lors de la distribution des chèques-cadeaux, je fais partie des effectifs de l entreprise, je suis en droit de les recevoir.

[/quote]

C'est une affirmation purement gratuite. Des modalités peuvent réserver cette distribution aux femmes à moustache ou aux salariés présents depuis au moins 5 ans.

[quote]

si elle opère un nouveau refus, que je devrais saisir les prud'hommes.

[/quote]

C'est exact cette controverse est de la compétence exclusive du conseil des prudhommes.

Par **Audy1986**, le **28/12/2019** à **12:21**

C'est une affirmation purement gratuite. Des modalités peuvent réserver cette distribution aux femmes à moustache ou aux salariés présents depuis au moins 5 ans.

SAUF QUE LES CONDITIONS PRÉVUES PAR L EMPLOYEUR DEPUIS LA REPRISE DE L ENTREPRISE, SONT D ÊTRE EN CDI DEPUIS 1 an. Conditions que je respecte (01/01/2020) d autant plus que mes collègues qui ont signés leur cdi après moi en avril et mai ont eu droit à cet avantage que sont les chèques-cadeaux.

La raison maintenue est la cause de mon départ.

Par **morobar**, le **29/12/2019** à **09:41**

[quote]

SAUF QUE LES CONDITIONS PRÉVUES PAR L EMPLOYEUR DEPUIS LA REPRISE DE L ENTREPRISE, SONT D ÊTRE EN CDI DEPUIS 1 an

[/quote]

Inutile de crier pour exposer enfin des éléments dissimulés.

Vous n'avez pas encore gagné devant le CPH car embauché en janvier, vous n'êtes pas en CDI depuis un an au 31/12/2019.

Mais effectivement je pense que l'employeur ne veut pas faire d'effeoirt pour un salarié démissionnaire.

Il faudra passer par la case CPH pour obtenir éventuellement satisfaction.

Attention de ne pas saisir le CPH en formation de référé, vous ne feriez que perdre du temps car il y aura une contestation sérieuse sur l'ancienneté.

Par **Audy1986**, le **29/12/2019** à **12:33**

Bonjour,

Je ne crie pas pour exposer les faits mais malheureusement je n'arrive pas comme vous à faire un copier-coller pour répondre à certains points lors des échanges.

La délégué syndicale de l entreprise m a informé que pour bénéficier des chèques-cadeaux, il fallait être embaucher en CDI et avoir fait son année entière. Donc être à son poste du 1er janvier au 31 décembre.

Cependant quelle est la démarche à suivre selon vous?

Merci.

Par **morobar**, le **29/12/2019** à **16:01**

Le rôle du délégué syndical n'est pas revendicatif, mais par contre il est là pour expliciter les accords d'entreprise, auxquels ses fonctions l'ont normalement amené à participer.

Comme déjà indiqué, cette controverse est de la compétence exclusive du conseil des prudhommes.

Il faut donc saisir ce tribunal par dépôt au greffe. Prévoir d'obtenir quelque part copie de l'accord sur l'attribution des chèques cadeaux au personnel.

En l'absence de tout texte relatif à cet accord, ou de toute attestation d'un ou plusieurs salariés en relatant les conditions habituelles, inutile d'espérer faire prospérer votre action

devant le CPH.

Mais il y a quelque chose de pas trop clair dans vos propos.

Vous indiquez une embauche en Janvier, puis ailleurs au 1er janvier.

De sorte que dans le dernier cas vous avez l'ancienneté requise pour la perception du chèque cadeau.

Par **Audy1986**, le **29/12/2019 à 20:30**

J'ai commencé en cdd le 17 juillet 2018 puis je suis passé en cdi le 1er janvier 2019. Fin du contrat le 3 janvier 2020.

Les conditions d'attributions relatées par le délégué syndical lui avaient été verbalement données par l'employeur après plusieurs contestations de certains salariés l'année dernière.

Les conditions selon l'employeur sont d'être en cdi et d'avoir fait son année complète dans l'établissement (1er janvier au 31 décembre).

Par **morobar**, le **30/12/2019 à 10:31**

Il faut obtenir une attestation du délégué syndical exprimant les conditions d'éligibilité à la perception de la prime selon les propos de l'employeur.

Avec une telle attestation vous pourrez même saisir le CPH en formation de référé.

La simple saisine, à mon avis, suffira à obtenir un revirement de l'employeur.

Par **AlainD67**, le **30/12/2019 à 14:26**

Bonjour,

Si des salariés embauchés après vous ont eu les CC vous y avez forcément droit. Il PEUT y avoir des conditions d'ancienneté ou de salaire par exemple. Par réserver les CC aux femmes à moustache serait discriminatoire donc pas légal. L'argument avancé par votre employeur n'est pas pertinent non plus.

Vous faites partie de l'effectif, vous avez l'ancienneté requise, vous y avez droit.

Par **morobar**, le **30/12/2019 à 15:32**

[quote]

Par réserver les CC aux femmes à moustache serait discriminatoire donc pas légal.[/quote]

C'est une erreur aucune discrimination.

C'est ainsi qu'on peut réserver les toilettes aux seules dames, ou aux hommes sans aucune discrimination.

On peut réserver des places de parking aux handicapés, aux véhicules avec des enfants à bord, sans aucune discrimination.

En matière de chèques cadeaux, on peut réserver la distribution aux seuls salariés parents d'enfants, et moduler leur valeur à l'âge des dits enfants.

Par **AlainD67**, le **30/12/2019 à 16:21**

Parents d'enfant oui mais femme à moustache non. Des toilettes réservées aux femmes ok, à conditions d'avoir aussi des toilettes réservées aux hommes.

Les discriminations basées sur le sexe, l'apparence (entre autres) sont interdites.

Par **Audy1986**, le **30/12/2019 à 17:11**

Merci pour vos réponses!

Je vais faire le nécessaire pour cette inégalité de traitement que je trouve d'autant plus infondée!

Par **morobar**, le **30/12/2019 à 20:00**

[quote]

Les discriminations basées sur le sexe,

[/quote]

Alors les toilettes réservées aux dames c'est interdit ?

Franchement il y a lieu de revoir ce qu'est une discrimination

Par **AlainD67**, le **30/12/2019 à 20:47**

S'il y a des toilettes pour h et des toilettes pour f je ne vois pas de discrimination interdite par la loi.

Par contre donner des CC uniquement aux femmes ça c'est une discrimination interdite par la loi.

Par **morobar**, le **31/12/2019** à **08:18**

Lorsqu'on évoque une interdiction, on cite un texte et un contexte.

Dire qu'une prime est réservée aux femmes à moustache sera discriminatoire lorsque certaines femmes à moustache se verront refuser la dite prime.

Je connais des clubs réservés aux seuls porteurs de moustaches, de barbe...

Il existe des associations réservées aux noirs.

C'est ainsi que débute la présentation du CRAN:

==

Le CRAN est le Conseil Représentatif des Associations Noires. Lancé en novembre 2005, le CRAN a pour but de lutter contre les discriminations que subissent les populations noires en France.

Depuis, grâce à son travail, le CRAN a permis de briser un double tabou :

le tabou du nom (jusqu'alors, apparemment, on n'avait pas le droit de se dire noir en France) ;

le tabou du nombre (jusqu'alors, apparemment, on n'avait pas le droit de compter les populations noires de France, ce qui permettrait pourtant de mieux lutter contre les discriminations).

==

Par **AlainD67**, le **31/12/2019** à **10:51**

[quote]

Dire qu'une prime est réservée aux femmes à moustache sera discriminatoire lorsque certaines femmes à moustache se verront refuser la dite prime.

[/quote]

Non, c'est discriminatoire par rapport à toutes les personnes qui ne sont pas des femmes à moustache. La discrimination est le fait de distinguer des choses ou des personnes avec précision. Donc dans le cas que vous proposez, prime réservée aux femmes à moustaches. Tous les salariés qui ne sont pas des femmes à moustache sont discriminés sur des critères non autorisés par la loi.

[quote]

Il existe des associations réservées aux noirs.  
C'est ainsi que débute la présentation du CRAN:

[/quote]

Dans l'extrait que vous citez il n'est pas écrit que le l'assoc est réservée aux noirs, mais qu'elle "a pour but de lutter contre les discriminations que subissent les populations noires en France."

Mais je crois qu'on s'éloigne très largement du sujet initial.

Par **morobar**, le **31/12/2019** à **17:33**

[quote]

sont discriminés sur des critères non autorisés par la loi.

[/quote]

Aucune loi n'autorise expressément des critères. Mais la loi cite des critères interdits.

Je ne vois nulle part qu'il soit interdit de réserver un traitement particulier aux femmes à barbe ou aux hommes à moustache.

Nombre d'entreprises permettent des absences autorisées, voire payées pour la garde d'enfants malades. Il n'est pas discriminatoire de priver les femmes sans enfant de ce type de largesse.

Par **AlainD67**, le **01/01/2020** à **18:32**

Tous les salariés qui ont des enfants ont droit à ces congés enfant malade. Rien de discriminant. Ce qui serait discriminant serait de réserver ces congés uniquement aux hommes ou aux femmes

Par **morobar**, le **01/01/2020** à **19:43**

[quote]

Tous les salariés qui ont des enfants ont droit à ces congés enfant malade.

[/quote]

Pas à ma connaissance.

Tous les accords que j'ai vu passer ou à connaître réservaient cette possibilité exclusivement aux femmes.

Il faut noter d'ailleurs qu'en cas de contestation, l'entreprise pouvait revenir sur ces accords

moyennant la procédure habituelle.

Gare aux hommes avides.

Par **AlainD67**, le **01/01/2020** à **20:09**

Pour moi un tel accord n'est pas en phase avec la loi. On ne peut pas donner un avantage basé sur le sexe du salarié.

Par **Audy1986**, le **10/01/2020** à **19:52**

Bonsoir bonsoir! Je reviens vers vous pour vous donnez des nouvelles.

J' ai envoyé un courrier en recommandé avec A/R à mon ancien employeur dans lequel je lui réclamaï à nouveau mes chèques cadeaux dans un délai de 10 jours. Faute de quoi je serai contraintes de saisir les autorités compétentes.

Elle m à contacté par téléphone pour me dire qu elle a reçu mon courrier. Qu elle a commandé mes chèques-cadeaux et qu elle doit me les remettre en mains propres.

N étant pas disponible, nous avons convenu d un envoie par voie poste en recommandé avec À/R.

Voilà! Merci pour vos conseils!

Par **AlainD67**, le **10/01/2020** à **23:07**

Merci pour le retour