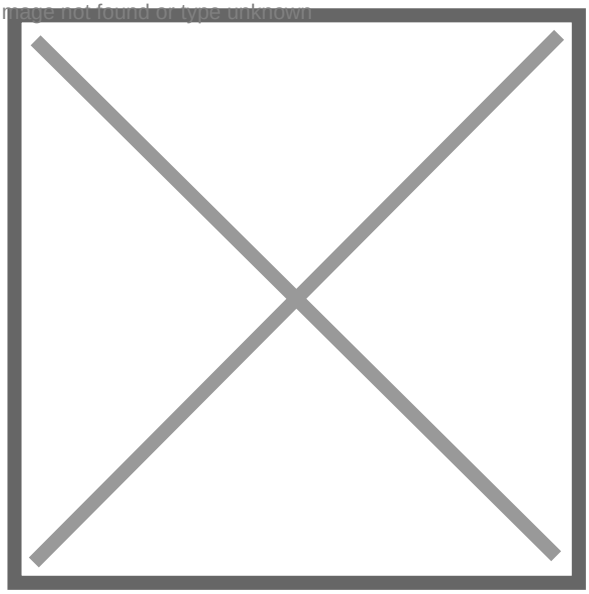
Image not found or type unknown



Amputé un 13ième mois pour absentéisme

Par **Julien6757578**, le **15/02/2013** à **21:58**

Bonjour,
Mon employeur souhaite toucher à notre treizième mois, avec pour raison l'absentéisme de certains employés...
Je peux comprendre que c'est frustrant d'avoir certains employés recevant 1 semaines complète pour un rhume... Je ne juge pas.
Bref, j'ai signé un contrat de travail avec un salaire sur 13 mois.
Ce treizième mois devrait être amputé d'une certaine somme en fonction du nombre d'absence personnelle dans l'année, je ne sais encore si cela va être un prorata ou autre.
Mais je voulais savoir si ils ont réellement le droit de retoucher au contrat de travail de cette manière la?
Naturellement il passe par la voie de la DUP et des reunions mensuelles, mais personnes n'a l'air de réagir...
Pour l'instant, il confirme l'application d'une tel regle mais sans en avoir les details qui "nous serons transmis prochainement"...
Personne ne réagit dans ma société (environ 70 personnes) et j'ai du mal à comprendre...
Merci de vos éclaircissements et vos conseils.
Cordialement

Par **FRU**, le **18/02/2013** à **12:06**

Source
http://www.wk-rh.fr/actualites/detail/44293/qui-peut-beneficier-d-un-13e-mois-ou-d-une-prime-de-fin-d-annee-.html

INCIDENCE DES ABSENCES

Le 13e mois ou la prime de fin d’année sont-ils réduits en cas d’absence du salarié ? Une fois encore, cela dépend des dispositions octroyant l’avantage. Mais attention, même un accord collectif ne peut pas prévoir des conditions contraires à la loi ou discriminatoires.
Ainsi, il est interdit de diminuer le 13e mois ou n’importe quelle prime en raison des absences liées à l’exercice des mandats représentatifs (Cass. soc., 2 juin 2004, no 01-44.474).
De même, quand la loi instaure un congé en précisant qu’il est assimilé à du travail effectif pour l’ensemble des droits, comme par exemple le congé de naissance ou de mariage, la prime ou le 13e mois ne peuvent être réduits en raison de ces absences (Cass. soc., 10 déc. 1997, no 94-44.887, pour un congé de naissance). Mais il faut que le congé soit intégralement assimilé à du travail effectif : le fait qu’il le soit pour le calcul des congés payés ne suffit pas.

On peut se demander, à la lumière de l’article L. 1132-1 du Code du travail relatif aux discriminations illicites, s’il est encore légal de réduire le 13e mois en fonction des absences maladie (discrimination liée à l’état de santé) ou de la maternité (discrimination liée à la grossesse). Tout dépend, en fait, de la finalité de la prime ou du 13e mois. S’il est expressément destiné à récompenser la présence au travail, ou si cela se déduit des conditions d’obtention, il est possible de réduire la prime même pour un absence telle qu’une indisponibilité consécutive à un accident du travail (Cass. soc., 17 oct. 2007, no 06-40.311). Mais toutes les absences doivent alors être à la même enseigne. Pas question de traiter plus sévèrement les absences pour grève que les autres

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés