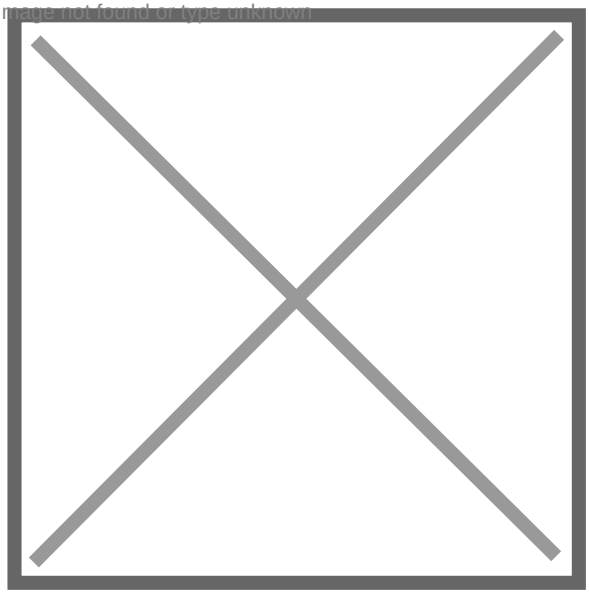
Image not found or type unknown



Démission : refus de paiement d'une prime

Par **Teotitan**, le **22/11/2011** à **15:11**

Bonjour,

Voila ma situation. Je suis sous convention syntec, je suis en CDI (rien de particulier).
J'ai donné ma démission il y a 2 mois (début octobre 2011) et je fini mon préavis fin novembre.
Lorsque j'ai reçu ma feuille de paye de Aout, une lettre, signé de la direction était jointe.
Cette lettre nous informait que, toutes les personnes de l'entreprise présente depuis plus d'un an (c'est mon cas) toucheraient un cheque cadeau d'une valeur de 150€ en septembre. (Sans plus de condition d'obtention).

Nous somme aujourd'hui en novembre, je n'ai toujours rien touché. Etant donné que la fin de mon préavis ce rapproche, j'ai joins mon entreprise. On m'a informé que la direction avait prit la décision arbitraire que les personnes démissionnaire ne toucherais pas le chèque cadeau.
Rien dans la lettre qui m'informait que je devais toucher ce cheque en septembre, ne m'informait que je n'y aurais pas le droit en étant démissionnaire.

Ma première question :
Est ce légale ? Peuvent-ils faire une telle discrimination ?

Je me doute que ça ne l'est pas, et je compte leur envoyer une lettre recommandé de mise en demeure de me verser cette prime.
Est ce que quelqu'un à des liens de jurisprudence ou de texte de loi qui disent qu'une entreprise dois payer une prime à un salarier démissionnaire comme à n'importe quel autre salarié, du moment que celui-ci travail encore pour l'entreprise au moment de l'octroiment de la prime ?

Question annexe. Mon entreprise me dit qu'ils dépendent d'un cabinet comptable pour la paye et autre et qu'ils ne peuvent pas me donné mon solde avant mi-décembre (date d'émission

des payent).
Ont-ils le droit de repousser de 15 jours la mise à disposition de mon solde de tout compte ainsi que des autres documents allant de pair ?

Dernier point. Le paiement des frais de déplacement à lieu le 25 du mois suivant, c'est a dire que j'ai touché ma paye de octobre en novembre, et que je toucherais mes frais de déplacement de octobre en décembre.
Peuvent-ils utiliser ce même principe pour repoussé le solde au 25 janvier ? Et même si ils ne le fond pas, peuvent-ils payer les frais de déplacement de novembre en janvier après avoir payé le solde en décembre ? Ou bien tout doit être payé mi-décembre ?

Merci d'avance pour tout les éclaircicement que vous pourrez m'apporter.

Par **pat76**, le **22/11/2011** à **15:53**

Bonjour

Vous envoyez une lettre recommandée avec avis de réception à votre employeur dans laquelle vous lui indiquez que vous n'avez pas à subir le retard mis par le cabinet comptable à remttre les documents qui doivent vous revenir.

Vous le mettez en demeure de vous remettre le dernier jour de votre préavis, au visa de l'article R 1234-9 du Code du travail, le certificat de travail, l'attestation pôle emploi, votre bulletin de salaire, votre salaire y compris les frais de déplacement et l'exemplaire du solde de tout compte qui doit vous revenir.

Article R1234-9 du Code du travail
Modifié par Décret n°2011-138 du 1er février 2011 - art. 1

L'employeur délivre au salarié, au moment de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail, les attestations et justifications qui lui permettent d'exercer ses droits aux prestations mentionnées à l'article L. 5421-2 et transmet sans délai ces mêmes attestations à l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1.

Les employeurs de dix salariés et plus effectuent cette transmission à Pôle emploi par voie électronique, sauf impossibilité pour une cause qui leur est étrangère, selon des modalités précisées par un arrêté du ministre chargé de l'emploi.

L'effectif des salariés est celui de l'établissement au 31 décembre de l'année précédant l'expiration ou la rupture du contrat de travail. Pour les établissements créés en cours d'année, l'effectif est apprécié à la date de leur création.

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 18 décembre 1978, pourvoi n° 77-40622:

" En cas de remise tardive du certificat de travail au salarié, ce dernier subit un préjudice. Le salarié, restée sans emploi et n'ayant pu s'inscrire au chômage du fait de ce retard, peut obtenir des dommages-intérêts en réparation du préjudice subi ".

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 19 mai 1998; pourvoi n° 97-41814:

" La non-remise à un salarié des documents ASSEDIC lui permettant de s'inscrire au chômage entraîne nécessairement pour lui un préjudice qui doit être réparé par les juges du fond ".

En ce qui concerne le chèque-cadeau, vous précisez que vous laisserez le soin au Conseil des Prud'hommes que vous saisirez de dire si il y a discrimination car vous étiez présent dans l'entreprise en septembre et qu'aucune clause ne précise dans la lettre que vous avez reçue en août, qu'il ne fallait pas avoir démissionné pour bénénéficier de ce chèque-cadeau, mais seulement avoir un an de présence dans l'entreprise au mois de septembre. Ce qui est votre cas.

Par **Teotitan**, le **22/11/2011** à **16:00**

Merci beaucoup de votre réponse très complète et très claire.
Je prendrais ce soir le soins de relire en détaille l'ensemble des références que vous avez citez affin de voir si il me manque encore une information ou non (pour ensuite passé ce message à résolu).

Concernant le chèque-cadeau, je vais commencer par les mettre en demeure de me le remettre, et en fonction de leur réponse écrite (ou de leurs non-réponse) j'aviserais ensuite en ce qui concerne les prud’hommes. Car pour le moment je n'ai eu qu'une réponse verbal de la secrétaire de direction, concernant les consignes qui lui avaient donnée. Et comme je suis parfaitement conscient qu'une réponse par téléphone n'a absolument aucune valeur, je commencerais donc par leurs faire une lettre avec AR.

Encore merci.

Par **pat76**, le **22/11/2011** à **16:02**

Rebonjour

Vous garderez une copie de votre lettre.

Le chèque-cadeau n'est pas une prime d'usage dans la société, c'est la première fois que cela se produit?

Par **Teotitan**, le **22/11/2011** à **16:14**

Pour la lettre, bien entendu. J'ai déjà conservé une copie des précédentes lettre que j'ai envoyé. Je me doutais qu'il y aurait des problèmes et j'ai été prudent.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Pour le cheque-cadeau, voici la situation exacte. L'entreprise à mis en place depuis un an une prime sur intéressement.
Le problème c'est que les critères permettant de touché cette prime sont totalement déraisonnable, et pour cette première année, l'entreprise ne les a pas atteins.
Cependant, en juin dernier, l'entreprise à annoncée (lors de la réunion d'entreprise semestriel), que pour "remercier" les collaborateurs de leurs efforts, de leur participation, elle distribuerait avant les vacances de juillet-aout un cheque-cadeau (j'ignore la forme exacte que doit prendre ce cheque, cheque vacances, bon d'achat ...).
Les vacances sont passées sans nouvelle de ce chèque. Mais avec la feuille de paye d'aout, une note de service (signé de la direction) expliquait qu'on devrait recevoir le cheque-cadeau dont on nous avait parlé en juin avec la feuille de paye de septembre.
Les conditions d'attribution étant relativement flou, il n'en demeure que si il y a des exceptions (je prendrais le soin de relire bien en détaille la note de service ce soir) elle concerne les personnes qui serait entrés dans la société après une certaine date et qui ne pourrait justifier de cette "participation aux efforts".
La seule "justification" pour m'expliquer que je ne devais pas y avoir le droit est que je suis démissionnaire, et que je vais bientôt quitter l'entreprise (rien qui ne soit mentionné sur la note de service)

Par **pat76**, le **22/11/2011** à **16:40**

Rebonjour

Vous avez des représentants du personnel dans l'entreprise?

Si dans la lettre adressée par l'employeur les conditions d'obtention du chèque-cadeau sont claires et qu'elles vous concernent, le fait de ne pas vous attribuer ce chèque-cadeau de 150 euros parce que vous êtes démissionnaire, pourrait éventuellement être considéré comme une sanction pécuniaire.

Selon l'article L 1331-2 du Code du Travail, les amendes et autres sanctions pécuniaires sont interdites.

C'est dans ce sens qu'il faudra aller si vous devez en passer par le Conseil des Prud'hommes.

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 18 avril 2000, pourvoi n° 97-44235:

" Si l'employeur peut assortir la prime qu'il institue de conditions, encore faut-il que celles-ci ne portent pas atteinte aux libertés et droits fondamentaux du salarié.

Une société ne pouvait sans porter atteinte à la liberté de travail, subordonner le maintien d'une prime de fin d'année à la condition de la présence du salarié dans l'entreprise au 30 juin de l'année suivant son versement et déduire le montant de la prime du solde de tout compte du salarié qui avait démissioné avant cette date, sauf à pratiquer une sanction pécuniaire illicite ".

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **Teotitan**, le **22/11/2011** à **16:48**

Je ne suis pas certain de comprendre votre commentaire.
Comme il s'agit d'un "geste" de l'entreprise (sous une forme que j'ignore encore). Je ne sais pas si ont peu considéré qu'il s'agit d'une "retenu sur salaire".
Mais le fond de votre propos n'ai pas vide de sens et j'y réfléchirais.
Bien entendu, il vas de soit que je préfèrerais voir ce problème ce régler à l'amiable, les prud'homme étant le tout dernier recours (surtout que je déménage à plus de 700km et assister aux audiences risque d'être ... problématique)

Edit : il s'agit d'avantage d'un "geste exceptionnel" que d'une prime de fin d'année. Mon employeur aurait très bien pu décidé en décembre de distribuer cette prime, et une fois que j'aurais été partie, je n'en aurais pas eu connaissance et je n'y aurais pas eu le droit ... ce qui change, c'est que ce geste a été annoncé et prévu "avant" mon départ dans mon cas.

Par **pat76**, le **22/11/2011** à **17:11**

Vous avez été informépar une note de service signée de la direction de l'attribution d'un chèque-cadeau de 150 euros sous certaines conditions.

Vous remplissez les conditions, vous priver de ce chèque-cadeau alors que vous y avez droit, parce que vous démissionnez, est une sanction pécuniaire.

Donc sanction interdita au visa du Code du travail.

Maintenant à vous de voir la suite à donner.

Par **Teotitan**, le **22/11/2011** à **17:17**

très bien, vous êtes convaincant dans vos propos, j'en prend bonne note.

la suite sera 1) de leur faire entendre raison
et si ça ne marche pas malheureusement 2) faire valoir mes droits

Par **Teotitan**, le **23/11/2011** à **00:44**

Je suis d'accord pour les attestations assédic et autre ...
mais pour le solde de tout compte, rien ne le justifie.

Mais je vais faire le nécessaire pour les chèques cadeaux.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **pat76**, le **23/11/2011** à **13:36**

Bonjour

Article L1234-20 du Code du travail
Modifié par LOI n°2008-596 du 25 juin 2008 - art. 4

Le solde de tout compte, établi par l'employeur et dont le salarié lui donne reçu, fait l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail.

Le reçu pour solde de tout compte peut être dénoncé dans les six mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de Cassation en date du 16 juillet 1997; Bull. Civ. V, n° 273:

" Le reçu qui n'a pas été rédigé en double exemplaire ou dont l'un des exemplaires n'a pas été remis au salarié, ne produit aucun effet ".

Pour information, avant de signer le reçu de solde de tout compte, vous pourrez écrire la mention suivante:

" SOUS RESERVE DE TOUS MES DROITS "

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 26 février 1985; Bull. Civ. V, n° 117:

" La mention apposée par le salarié est exclusive de tout accord de sa part et le délai de forclusion ne peut lui être opposé ".

Par **Teotitan**, le **23/11/2011** à **17:35**

Bonjour,

Merci pour toute vos information,
J'ai trouvé un lien vers un site du gouvernement qui récapitule très bien ce que l'employeur doit mettre à ma disposition mon dernier jour de travail :
http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/licenciement,121/les-documents-remis-aux-salaries,1116.html

a partir de cette fiche pratique, j'ai rédigé une lettre que j'ai envoyé aujourd'hui où j'informe simplement mon employeur que je me présenterais le dernier jour pour obtenir tout les documents dont vous avez parlez et ainsi que ceux présenté dans la fiche.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Je tiendrais au courant une fois que tout cela sera fait.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés