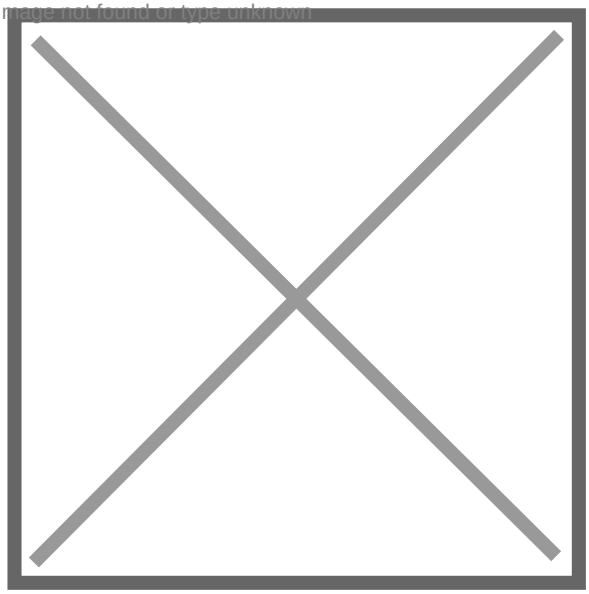
Image not found or type unknown



Prime supprimé après démission

Par **Mycke**, le **03/07/2021** à **09:18**

Bonjour,

Cela fait 13 ans que je travaille dans la même entreprise et, chaque année, en juin et en décembre; nous avions une prime dite exceptionnelle qui représentait un 13e mois divisé en 2. Cette prime, versée régulièrement depuis 13 ans, n'était mentionnée ni dans le contrat de travail ni dans la convention collective. Cette année, j'ai décidé de démissionner, à cause d'un mal être au travail, au mois le 24 juin et, du coup, mon employeur décide de ne pas me verser cette prime à cause de ma démission. Je pensais que celle-ci était acquise au bout de 3 ans ? A-t'il le droit de supprimer cette prime ? sinon, que puis je faire ?

Merci d'avance.

Par **morobar**, le **03/07/2021** à **09:54**

Bonjour,

Non il ne peut pas supprimer cette rpime,,effectivement consacrée par un usage pluri annuel et dont la détermination obéit à une règle mathématique.

Le seul recours après menace c'est le CPH seul compétent en matière de litige.

A mon avis il ne peut y avoir de contestation sérieuse sur le fond et la saisine de la formation en référé est possible.

Par **Mycke**, le **03/07/2021** à **13:19**

bonjour

merci pour votre reponse, mais jai pas trés bien compris la fin, ai je une chance si je saisi les pud'homme?

Par **morobar**, le **04/07/2021** à **07:25**

La fin est que vous deveze saisir les prudhommes, et comme il ne peut y avoir de contestation sérieuse sur le fond, la saisine doit concerner la formation de référé de cette instance.

C'est plus rapide.

Par **AlainD67**, le **04/07/2021** à **16:16**

Bonjour,

Est-ce que l'employeur a supprimé cette prime à tout le monde ou juste à vous parce que vous avez démissionné ?

Si les autres salariés ont reçu la prime vous devriez aussi la toucher. Il faut voir comment cette prime a été instaurée et de quelle manière elle est calculée (prorata, faire partie de l'effectif au moment ou elle tombe, etc)

Si vous avez des représentants du personnel posez leur la question.

Par **Visiteur**, le **04/07/2021** à **16:30**

Bonsoir
Comme je vous l'ai dit par ailleurs, Le contrat de travail, l’accord collectif ou la convention collective qui la prévoit peut conditionner le versement de la prime de 13ème mois à la présence du salarié au sein de l’entreprise. La prime peut ne pas être versée si le salarié a quitté l’entreprise à la date de paiement prévue. Il peut également être prévu que la prime soit versée uniquement aux salariés qui ont été présent la totalité de l’année.
Poser d'abord la question à un conseiller syndical de l'entreprise, si cette prime est volontaire de la part de l'employeur

Par **morobar**, le **05/07/2021** à **07:16**

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

[quote]
la convention collective qui la prévoit peut conditionner le versement de la prime de 13ème mois à la présence du salarié au sein de l’entreprise

[/quote]
La jurisprudence est abondante dans ce domaine et la doctrine générale est l'obligation de versement pour l'employeur.

D'autant que cette prime est versée depuis de nombreuses années et que la règle de calcul est établie, ainsi que les périodes de versement.

C'est pourquoi la saisine en référé me parait vla solution la plus simple et la plus rapide.

Par **Visiteur**, le **06/07/2021** à **08:55**

En général, si votre contrat de travail prévoit un salaire annuel égal à 13 fois le salaire mensuel, et non une prime de 13ème mois. La jurisprudence considère qu'un salarié est en droit de demander le versement de la treizième partie du salaire annuel calculée au prorata de son temps de présence.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés