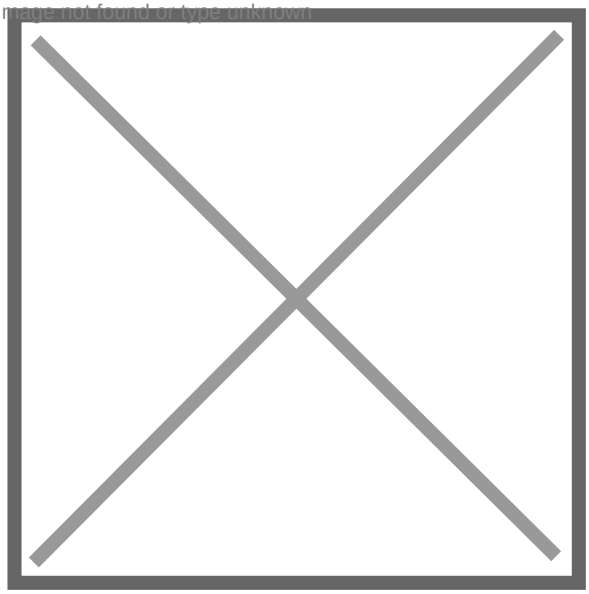
Image not found or type unknown



# Remise en cause d'une prime par mon employeur

Par **Mickesab**, le **04/10/2011** à **19:17**

Bonjour,

Je solicite vtre aide,

en effet, mon employeur souhaite me retirer une prime mensuelle qui m'est versée depuis 10 ans.

Le 17/04/2002, je signe un CDI contractant des horraires en équipes (2X8) + une prime forfaitaire de 112 euros. Revalorisée en avril 2006, elle s'élève à 12% de mon salaire de base.

Le 15 Septembre 2006, à la demande du service, je passe à la journée. Aucun avenant lié à mon changement d'horraire n'est signé. Ma prime est maintenue. Je demande une régularisation. Pas de réponse.

En septembre 2008, la RH souhaite mettre fin à cette prime car celle-n'est pas justifiée. Je rétorque que cela fait 2 ans que c'est le cas, qu'après plusieurs demandes de régularisation auprès de mon N+1, je m'oppose désormais à sa suppression. Ma situation personnelle a évoluée (naissance de mon 3ème enfant, crédit voiture..)

Le 3 Décembre 2008, résultat négocié avec la RH : Dégressivité sur 1 an de cette prime d'équipe mais remplacement par une prime "d'astreinte" cette fois. Elle s'élève à 10 % de mon salaire de base + une revalorisation de 3.7% dans mon salaire brute. Mon N+1 me confirme oralement que ce montage est définitif, que je peux "vivre dessus" désormais. Ce montage a été décidé par la RH, avec la mise en place d'un planning d'astreintes fictif.

Aujourd'hui, 4 Octobre 2011, cette prime est remise en question, non par mes responsables qui s'insurgent mais par la RH qui a changé de responsable.

Dés lors, vous l'avez compris, voici ma question : Mon employeur peut-il me retirer cette prime, après 5 ans de versements non justifiés. Depuis 5 ans, mes badgeages prouvent que je n'étais ni en équipe ni en astreinte. Mes bulletins de paie prouvent une perception mensuelle de cette prime (même en périodes de congés).

Je suis vraiment désemparé. Merci de votre aide. Que me conseillez-vous de faire ? Je n'ai pas d'écrit sur cet arrangement de décembre 2008.

Merc beaucoup de votre aide,

Bien cordialement,

Mickaël

Par **pat76**, le **06/10/2011** à **16:13**

Bonjour

Selon la jurisprudence, en dehors de toute disposition contractuelle ou conventionnelle, une gratification devient un élément normal et permanent du salaire et cesse d'être une libéralité dès lors que son usage est constant, fixe et général.

Précisions: La gratification doit être constante dans son attribution, c'est-à-dire qu'elle doit être versée un certain nombre de fois pour créer un véritable usage. C'est là une question de fait qui varie en conséquent avec chaque cas d'espèce.

Revêt ce caractère la prime versée de manière régulière depuis 5 ans, même si la raison invoquée par l'employeur pour l'attribuée a changé chaque fin d'année (Cass. Soc. du 28/10/1981 pourvoi n° 80-11299). Il en va de même d'une prime de vacance ou de fin d'année payée depuis trois année consécutive (Cass. Soc; du 03/06/1971 pourvoi 70-40370 et Cass. Soc; du 25/04/1985 pourvoi n° 83-44621).

La gratification doit toujours être calculée suivant les même modalités, ce qui ne veut pas dire que son montant doit demeurer toujours le même.

Pour la Cour de Cassation, il n'est pas nécessaire qu'une prime soit calculée suivant des règles arithmétiques précises pour revêtir un caractère de fixité. Il suffit qu'elle suive avec une approximation suffisante l'évolution de paramètres déterminés, tels que le salaire.

D'une manière générale, la jurisprudence reconnaît le caractère de fixité aux gratifications dont le montant est fixe depuis plusieurs années (Cass. Soc. du 28/10/1998 pourvoi n° 96-44469) ou a évolué chaque année et n'a jamais diminué (Cass. Soc. du 20/06/1984 pourvoi n° 81-42917 et Cass. Soc. du 12/12/1990 pourvoi n° 89-41184).

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Présente ainsi le caractère de fixité la prime égale au montant du salaire du mois de décembre (Cass. Soc. du 17/10/1983 pourvoi n° 81-41338) ou calculée en fonction du salaire moyen par catégorie (Cass. Soc. du 23/03/1988 pourvoi n° 85-45096) ou encore en relation avec le salaire minimum (Cass. Soc. du 27/03/1985 pourvoi n° 82-42391) ou tout simplement avec le salaire (Cass. Soc. du 07/11/1995 pourvoi n° 92-40872).

IL en va de même de la gratification dont le montant, s'il est variable, n'est jamais inférieur à un montant minimal (Cass. Soc. du 24/02/2009 pourvoi n° 07-43308) ou à un pourcentage de rémunérations (Cass. Soc. du 21/05/1970 pourvoi n° 69-40274) ou encore suit l'évolution des salaires (Cass. Soc. du 16/03/1989 pourvoi n° 87-41105).

La prime qui comporte un minimum garanti, mais dont le montant total n'est pas calculé par référence à un critère fixe et précis, constitue un élément de salaire à hauteur de ce minimum garanti (Cass. Soc. du 23/10/1980 pourvoi n° 79-40376 et Cass. Soc du 16/03/1983 pourvoi n° 81-40310).

La gratification doit être attribué à l'ensemble du personnel ou tout du moins à une catégorie du personnel bien déterminée. (Cass. Soc. du 27/05/1987 pourvoi n° 82-42115 et Cass. Soc du 07/06/1995 pourvoi n° 91-45257).

Ne revêt pas le caractère de généralité la prime versée à un seul salarié (Cass. Soc. du 26/02/1985 pourvoi n° 82-43406), sauf si celui-ci est l'unique représentant d'une catégorie professionnelle (Cour d'Appel de PARIS le 14/10/1997: RJS 12/97 n° 1463).

Les primes sont des accessoires de salaire versées aux salariés en vertu du contrat de travail, de la convention collective, de l'usage ou à titre bénévole par l'employeur.

Une somme dite "bénévole" présente un caractère de libéralité lorsque son versement n'est pas obligatoire pour l'employeur. Le paiement est facultatif dès lors que son versement et son montant dépendent librement de l'employeur (Cass. Soc. du 20/10/1982 pourvoi n° 80-41143).

Prime résultant d'un usage:

Le paiement d'une prime est obligatoire pour l'employeur lorsque son versement résulte d'un usage répondant à des caractère de généralité, constance et fixité. La prime ainsi versée devient alors un élément de salaire et ne peut être supprimée contre la volonté du salarié (Cass. Soc. du 24/02/2009 pourvoi n° 07-43308).

L'employeur peut toutefois mettre fin à l'usage mais en le dénonçant dans des conditions formelles très strictes.

Par **nurofen**, le **20/02/2017** à **20:53**

bonjour ,mon directeur ma promis un poste de formateur a temp plein.il me dit de signé un contrat de préparateur de commande en cdi pour linstant pour finir la periode la plus forte de l'année (decembre). je signe donc mon cdi 28 novembre.je fini ce moit de decembre en parallél je forme des nouvau qui arrive... il moctroit depuis le debut du cdi une prime de 15e

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

par jour a lécrit. puis vien ce joindre a sa diverse somme de prime par semaine parfois 100e semaine suivante 219e ect . .en me demandant si sa me convient . . avec toujour le meme intitulé sur la fiche de paye. fin decembre le directeur ce fait viré.... un autre directeur arive et ne dit rien sur cette situation . . . je touche toujour des primes assez consequante ... jusqua mi fevrier..depuis mi janvier je relancé le nouvo directeur sur ce qui ma etait promis. le directeur au courant que je devait passez formateur me convoque et m'annonce que non seulement je ne deviendrait pas formateur a plein temp et que ces primes de 15e par jour son anulé et le reste que jai jamais demandé .....aussi. je ne sais pas quoi faire esque ces primes son acquise pour moi a t-il le droit de menlevé ma primes de 15e par jour ? que doije faire

Par **nurofen**, le **20/02/2017** à **20:53**

bonjour ,mon directeur ma promis un poste de formateur a temp plein.il me dit de signé un contrat de préparateur de commande en cdi pour linstant pour finir la periode la plus forte de l'année (decembre). je signe donc mon cdi 28 novembre.je fini ce moit de decembre en parallél je forme des nouvau qui arrive... il moctroit depuis le debut du cdi une prime de 15e par jour a lécrit. puis vien ce joindre a sa diverse somme de prime par semaine parfois 100e semaine suivante 219e ect . .en me demandant si sa me convient . . avec toujour le meme intitulé sur la fiche de paye. fin decembre le directeur ce fait viré.... un autre directeur arive et ne dit rien sur cette situation . . . je touche toujour des primes assez consequante ... jusqua mi fevrier..depuis mi janvier je relancé le nouvo directeur sur ce qui ma etait promis. le directeur au courant que je devait passez formateur me convoque et m'annonce que non seulement je ne deviendrait pas formateur a plein temp et que ces primes de 15e par jour son anulé et le reste que jai jamais demandé .....aussi. je ne sais pas quoi faire esque ces primes son acquise pour moi a t-il le droit de menlevé ma primes de 15e par jour ? que doije faire

Par **didi79**, le **04/09/2018** à **17:10**

Bonjour,
Je suis en CDI depuis 19 ans. Je suis a ce jour démissionnaire. Je touche tout les ans une prime exceptionnelle. Pourrais-je prétendre au prorata a celle ci?
cordialement
didi79

Par **Visiteur**, le **04/09/2018** à **19:25**

Bonjour
A quoi correspond cette prime ?

Par **morobar**, le **06/09/2018** à **09:56**

Bonjour,

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

si cette prime est versée sur la base d'un mode de calcul, son attribution continue constitue une gratification indissociable du salaire.
SI cette primes est versée à la tête du client, sans calcul mais selon les beaux yeux de l'employeur ou du salarié, il s'gira d'une libéralité et non d'une obliagtion.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés