Image not found or type unknown

L'employeur a le droit de supprimer une prime résultant d'un usage d'entreprise

publié le **22/05/2016**, vu **2182 fois**, Auteur : Dalila MADJID Avocat

L'employeur peut supprimer une prime qui résulte d'un usage d'entreprise. Il faut néanmoins qu'il respecte la procédure de dénonciation. A défaut, l'usage peut continuer de s'appliquer. Conformément à la procédure de dénonciation, l'employeur doit informer d'une part, les représentants du personnel dans un délai suffisant permettant d'éventuelles négociations et d'autre part, individuellement les salariés auxquels l'usage profite.

L'employeur peut supprimer une prime qui résulte d'un usage d'entreprise. Il faut néanmoins qu'il respecte la procédure de dénonciation. A défaut, l'usage peut continuer de s'appliquer.

Conformément à la procédure de dénonciation, l'employeur doit informer d'une part, les représentants du personnel dans un délai suffisant permettant d'éventuelles négociations et d'autre part, individuellement les salariés auxquels l'usage profite.

1- Information des représentants du personnel

L'information est donnée en réunion des représentants du personnel, à savoir au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel, et ce, après inscription de la dénonciation à l'ordre du jour.

Le délai de prévenance doit être suffisant pour permettre d'éventuelles négociations.

Si l'employeur n'a pas organisé les élections des délégués du personnel ou du comité d'entreprise alors que l'effectif de son entreprise l'y obligeait, il devra organiser des élections avant de pouvoir dénoncer l'usage.

2- Information individuelle de chaque salarié concerné par la dénonciation de l'usage

L'employeur a l'obligation d'informer les salariés concernés par lettre RAR ou remise en main propre contre décharge.

L'employeur n'a pas à obtenir l'accord des salariés, sauf si cette prime figure dans le contrat de travail.

Par conséquent, le motif de la dénonciation d'une prime résultant d'un usage de l'entreprise ne doit bien évidemment pas être illicite (en réponse à des représailles, suite à une sanction disciplinaire, suite à la grève de salariés...).

Dalila MADJID, Avocat au Barreau de Paris

Blog: https://dalilamadjid.blog

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés