



Integration de la prime du 13eme mois

Par **Krazykool**, le **13/12/2023** à **17:36**

Bonjour,

La direction de notre entreprise souhaiterait intégrer le 13mois à notre rémunération brute au travers d'une consultation de tous les salariés.

Là principale raison avancée est que si un jour l'entreprise va mal, c'est une des 1ères choses qu'ils feront "sauter".

La majorité absolue étant requise (il semblerait), seules 2 personnes s'y opposent.

Il me semble qu'ils seraient dans leur bon droit s'il s'agissait d'un usage d'entreprise, or mon contrat stipule bien que ma rémunération est sur 13mois et l'usage n'est pas cité.

Partant de là et selon mes recherches, sans mon accord, ils ne pourraient pas faire une telle chose (au travers d'un avenant à mon contrat par exemple). Mon refus de signer un tel avenant pourrait être un motif de licenciement ?

Seconde interrogation : d'autres contrats plus récents ne parle pas d'une rémunération sur 13 mois et d'autres citent le 13 ème mois comme un usage d'entreprise sur la rémunération.

Ces contrats pourraient être en danger ? Quitte à traiter une population de l'entreprise différemment d'une autre ?

Merci d'avance pour vos éclaircissements.

L.

Par **miyako**, le **14/12/2023** à **10:43**

Bonjour,

il faut regarder ce que dit l'accord d'entreprise et votre convention collective à ce sujet .

je ne vois pas en quoi il y aurait un problème ,car il est toujours mieux d'intégrer les primes dans le fixe mensuel ,surtout en cas de difficultés économiques .Sur ce point l'employeur a

raison.

Cordialement

Par **Krazykool**, le **14/12/2023** à **16:21**

Merci pour votre retour.

Ce n'est pas la question du bien ou du mal qu'il y aurait à intégrer cette prime dans la rémunération brute.

Mais sur le fond en effet c'est mieux mais il ya des dispositions internes que je ne peux pas divulguer ainsi que de possibles pressions sociales qui tendrait à faire penser que le problème est plus complexe qu'il n'y paraît.