



Démission et paiement d'une prime/variable ?

Par **XavierFa**, le **28/01/2016 à 23:19**

Forum Salariés Démission Statistiques Charte Ajouter à mes raccourcis

Posez votre question

Liste des messages

Discussion

Liste des forums

Signaler Démission et paiement d'une prime ?

XavFa - 28 janv. 2016 à 23:02

Ne plus suivre - Modifier

Bonjour à tous,

depuis 3ans et demi dans au sein d'une agence média (sous convention collective de publicité), j'ai posé ma démission mi janvier, pour un départ prévu mi mars.

Chaque année, nous recevons une prime, basée sur des critères principalement quali + sur l'atteinte d'une objectif chiffré de l'année écoulée.

Cette prime est payée à la fin du mois de février chaque année.

Sur mon contrat est indiqué que je pourrais toucher des primes selon les dispositions en vigueur dans l'entreprise.

Ma question est simple : ont ils le droit de ne pas me donner ma prime ?

Sachant que je serais encore dans l'entreprise le jour où les primes tomberont.

Sur quels éléments de droit puis je m'appuyer afin de leur justifier le versement d'une prime ?

Merci pour votre aide,

Par **P.M.**, le **29/01/2016 à 13:01**

Bonjour,

Quand vous faites un copier/coller, il faudrait éliminer ce qui ne concerne pas le sujet que vous voulez publier...

C'est à celui qui prétend de le prouver et je ne vois pas quel argument pourrait invoquer l'employeur pour ne pas verser une prime acquise pendant une période où vous étiez présent dans l'entreprise versée à une date où vous restez présent même si la rupture du contrat de travail a été notifiée par la démission...

Par **XavierFa**, le **02/02/2016** à **15:52**

Bonjour,

merci pour votre réponse et vraiment désolé pour cette erreur effectivement de copier/coller.

Pour l'instant, c'est pas pas officiel, mais mon variable ne me sera pas accordé.

La position de la RH :

- ce variable n'est pas obligatoire (seule une ligne dans mon contrat parle de variable éventuel selon les dispositions de l'entreprise).

==> Contractuellement qu'est ce que cela vaut ?

- la variable est pour récompenser une année écoulée mais aussi pour fidéliser une année à venir

J'attends d'avoir ces arguments par écrit de leur part.

Qu'en pensez vous ?

Merci pour votre aide,

Par **P.M.**, le **02/02/2016** à **16:37**

Bonjour,

Il faudrait savoir si les autres salariés de l'entreprise perçoivent ce variable mais le fait que ce serait pour fidéliser les salariés semble ridicule puisque si la démission était donnée après la date du versement, cela n'aurait pas plus d'effet...

Par **XavierFa**, le **02/02/2016** à **16:41**

Les autres salariés de mon service percevront une prime c'est sur car les montants sont en cours de discussion avec notre responsable.

Par contre, d'autres salariés du groupe n'ont pas forcément de variable ou du moins beaucoup moins élevé.

Quels moyens ai-je ?

Par **P.M.**, le **02/02/2016** à **17:05**

Il faudrait attendre la réponse par écrit mais si cela constitue un usage même pour seulement une catégorie de salariés, l'employeur serait obligé de vous verser la prime...

Je vous propose [ce dossier](#)...

Par **XavierFa**, le **02/02/2016** à **19:08**

Merci pour le lien.

Celui ci ne contredit il pas votre propos ?

==> "L'employeur peut remettre en cause un usage sans avoir à motiver ou à justifier sa décision.

Il doit toutefois respecter toutes les règles suivantes :

- informer le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel,
- informer individuellement chaque salarié concerné par lettre simple ou recommandée (un affichage ou la diffusion d'une note interne ne suffit pas),
- respecter un délai de prévenance suffisant"

Il me semble aisé pour eux de mettre fin à cet usage sans vrais arguments ?

Par **P.M.**, le **02/02/2016** à **19:19**

Cela ne contredirait mon propos que si l'employeur a respecté la procédure préalablement :

- [citation]- informer le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel,
- informer individuellement chaque salarié concerné par lettre simple ou recommandée (un affichage ou la diffusion d'une note interne ne suffit pas),
 - respecter un délai de prévenance suffisant[/citation]

Donc déjà si vous n'avez pas été prévenu par lettre simple ou recommandée ce n'est pas le cas et je ne vis pas pourquoi elle serait en discussion...

D'autre part, ce n'est que si réellement contractuellement la prime n'est pas obligatoire et nous n'avons pas textuellement la disposition puisque vous ne l'avez pas rapportée en relisant votre contrat de travail...

Par **XavierFa**, le **02/02/2016** à **22:24**

"Vous pourrez bénéficier d'une rémunération variable dans le cadre des dispositions en vigueur dans l'entreprise" : voici textuellement ce qui est indiqué dans mon contrat.

Que signifie "respecter un délai de prévenance suffisant" ?

Si je résume, je devrais attendre patiemment que les primes de mes collègues soient versées (fin février) avant de revenir à la charge afin de dénoncer cet usage non respecté pour moi ?

Par **XavierFa**, le **02/02/2016** à **23:14**

Une nouvelle question concernant la dénonciation de l'usage par l'entreprise : cette dénonciation de l'usage peut se faire uniquement sur moi seul ou se fait sur tous les salariés bénéficiant de cet usage ?

Merci bcp pour vos réponses depuis le début, cela m'éclaire énormément !

Par **P.M.**, le **02/02/2016** à **23:27**

Un délai de prévenance suffisant correspond à un préavis raisonnable que l'on estime en général à 3 mois...

C'est l'employeur qui dénonce l'usage pour l'ensemble des salariés qui en bénéficient mais en l'occurrence ce serait pratiquement trop tard pour lui...

La disposition contractuelle paraît être à votre avantage car si d'autres salariés perçoivent cette prime, il ne pourrait pas prétendre à mon avis qu'elle est en vigueur dans l'entreprise au moins pour l'exercice concerné...

Par **XavierFa**, le **03/02/2016** à **11:30**

Merci pour ces réponses claires.

Aller aux prud'hommes sont il suffisants selon vous si la situation ne se règle pas avant ?
Quels éléments/facteurs pourraient jouer contre moi ?

Par **P.M.**, le **03/02/2016** à **11:36**

Bonjour,

Mais il semble que vous hypothéquiez sur la réponse écrite de l'employeur sans même l'avoir reçue et savoir si les autres salariés du service percevront la prime...

Par **XavierFa**, le **03/02/2016** à **11:48**

Les autres salariés du service percevront une prime (je sais qu'elles sont en cours de négociation et que je ne suis pas intégré à cela à cause de ma démission).

Quant à la lettre, oui je l'attends, mais quelle conséquence aurait elle sur mon cas ? Les 3 points ci-dessous ne seront à priori pas respectés ?

"Citation :

- informer le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel,
- informer individuellement chaque salarié concerné par lettre simple ou recommandée (un affichage ou la diffusion d'une note interne ne suffit pas),
- respecter un délai de prévenance suffisant"

Par **P.M.**, le **03/02/2016** à **12:05**

A moins d'être devin, on ne peut pas connaître la réponse de l'employeur et si finalement il déciderait de verser la prime et sinon pas plus les arguments qu'elle invoquerait par écrit...
D'autre part, vous n'avez pas indiqué si selon le dossier vous pensez que la dite prime remplit les conditions pour avoir le caractère d'un usage...
Sinon, il serait plus judicieux de prétendre qu'elle est bien contractuelle mais il me semble qu'il est inutile de se précipiter même dans la perspective éventuelle d'un recours judiciaire...

Par **XavierFa**, le **03/02/2016** à **17:02**

Simple anticipation sur mes questions, effectivement il pourrait me verser une prime. Mais après discussion avec ma responsable hier, les RH seraient catégoriques sur le fait de ne pas me verser de primes.

D'autre pour avoir le caractère d'usage (constant, fixe et général), il n'y a que le paramètre "fixe" qui reste compliqué à démontrer : cette prime est donnée chaque année quand nous dépassons notre objectif de marge fixé.

De plus elle varie selon les postes (un consultant va toucher entre 3 et 5k€, un directeur conseil entre 8 et 12k€ etc..). Seulement, je n'ai aucune preuve écrite sur ce dernier critère. Nos supérieurs ne fournissent jamais ce type d'information, ni comment elle est réellement calculée.

Par **P.M.**, le **03/02/2016** à **17:54**

Vous ne pensez quand même pas qu'ils ne vont pas essayer de ne pas vous verser la prime...
Mais, j'espère que vous répondrez à leurs prétendus arguments une fois que vous les aurez reçus par écrit en fonction de ceux-ci...
Ils leur seraient à mon avis difficile d'expliquer pourquoi vous êtes discriminé par le non versement sous prétexte de démission alors que les dispositions en vigueur dans l'entreprise font justement qu'elle l'est pour les autres salariés du service...

Par **XavierFa**, le **03/02/2016** à **18:24**

J'attends patiemment leur retour et je vous tiens au courant.

Merci pour votre aide !

Par **XavierFa**, le **11/02/2016** à **15:20**

Bonjour,

comme cela était à prévoir : je n'aurais pas ma prime. Ma responsable vient de me faire un mail rapide que voici : "Concernant la question de la prime, la règle [de l'agence] est la suivante : elle ne concerne pas les personnes démissionnaires car au-delà de récompenser les beaux résultats accomplis ; elle est aussi un outil de fidélisation pour les collaborateurs."

Que me conseillez-vous ? Remonter au créneau avec les arguments dont nous avons discuté auparavant ?

Par **P.M.**, le **11/02/2016** à **17:47**

Bonjour,

Ce mail est important car il démontre que les résultats sont accomplis et qualifiés de beaux et qu'il est ajouté au versement de la prime une condition qui n'a pas lieu d'être...

Vous pourriez donc contester cette décision jusque devant le Conseil de Prud'Hommes...

Par **XavierFa**, le **11/02/2016** à **17:57**

Dois je contester cette décision aux RH en avançant les arguments dont nous avons parlé auparavant ?

Par **P.M.**, le **11/02/2016** à **18:17**

Vous pourriez contester cette décision par le fait que la prime vous est acquise puisque les objectifs ont été réalisés sur la période pendant laquelle vous avez participé à ce qu'ils soient atteints et que la Jurisprudence considère que d'y ajouter une autre condition est abusif...

Par **XavierFa**, le **12/02/2016** à **12:48**

Bonjour,

Voici la réponse que j'ai pu avoir suite à ma requête :

"comme discuté, la prime est faite pour récompenser & fidéliser les collaborateurs.

Il est difficile de fidéliser un collaborateur qui a donné sa démission.

Nous connaissons le contexte & en aucun cas sont remis en cause les bons résultats de l'année.

Reste la réalité de ta décision & le contexte que tu connais concernant le non versement de primes aux démissionnaires."

Ils sont toujours fermés.

Par **P.M.**, le **12/02/2016** à **13:47**

Bonjour,

S'ils sont fermés, le Conseil de Prud'Hommes, si vous le saisissez après avoir reçu le solde de tout compte devrait leur ouvrir l'esprit...