



discrimination dans le versement d'une prime suite à démission

Par **26fren27**, le **19/02/2012 à 10:38**

Bonjour à tous,

J'ai démissionné de ma société en 2009 après plus de 10 ans d'ancienneté.

Je viens de découvrir qu'un de mes ex-collègues (poste, statut et contrat de travail identique) a bénéficié du versement d'une prime de 15 000€ suite à sa démission après 6 ans d'ancienneté.

Sa démission lui a été demandée par la direction suite à des soucis personnels avec une salariée, qui auraient perturbé l'ambiance dans la société. Il aurait refusé dans un premier temps, puis aurait accepté après que le PDG lui explique que son statut et son ancienneté lui donneraient droit à une prime (pratique inconnue dans cette entreprise et inscrite nulle part).

Il a eu la gentillesse de me fournir son dernier bulletin de salaire et son document ASSEDIC rempli au moment de son départ.

La somme apparaît bien sous "divers" sur son bulletin de salaire, et l'entreprise a affirmé sur le document ASSEDIC qu'il s'agissait d'une démission sans transaction en cours.

N'ayant touché aucune prime suite à ma démission, ais-je raison, si je pointe là une différence de traitement entre 2 salariés ?

Dans les faits, nous avons tous deux démissionné, lui a touché 15 000€ et moi 0€.

Je vous remercie pour vos réponses, avis et expertise.

Cordialement.

Par **P.M.**, le **19/02/2012 à 10:57**

Bonjour,

Vous aurez beaucoup de mal à pouvoir revendiquer le même traitement pour une prime exceptionnelle...

Par **26fren27**, le **20/02/2012** à **07:19**

Pourtant, voici ce que j'ai trouvé:

"Dans l'arrêt Ponsolle (Soc., 29 octobre 1996, Bull. n° 359) que la Cour de cassation a énoncé que le principe de l'égalité des rémunérations, évoqué aux articles L 133-5 et L 136-2 du Code du travail, devait recevoir application à l'égard de tous les salariés placés dans une situation identique. La Chambre sociale ajoutera par la suite (18 mai 1999, Bull. n° 213), à propos d'indemnités de repas, qu'une différence de traitement n'est pas discriminatoire lorsque l'attribution d'un avantage est subordonné à des conditions qui s'appliquent à tous les salariés sans distinction, puis elle posera une condition de transparence, en exigeant que les conditions d'attribution d'un avantage soient préalablement définies et contrôlables (Soc., 18 janvier 2000, Bull. n° 25, à propos de l'attribution de bons d'achat au personnel, à l'occasion d'un concours interne).

"une inégalité de traitement entre des salariés peut être justifiée lorsqu'elle repose sur des raisons objectives, étrangères à toute discrimination prohibée" (Cass.soc. 17 juin 2003)

Comme en matière de discrimination, il reviendra à l'employeur, dès lors que le salarié justifiera d'une rupture d'égalité à son détriment, d'établir que cette différence de traitement repose sur des raisons objectives et légitimes. Ainsi dans l'arrêt précité du 29 octobre 1996, a-t-il été retenu qu'un employeur ne pouvait prétendre justifier une différence de rémunération entre des salariés placés dans la même situation par la prise en compte d'un facteur tenant à l'ancienneté, alors que celle-ci donnait lieu au versement d'une prime spécifique. De même, l'employeur qui a pratiqué au désavantage d'un salarié des conditions de rémunération inférieures à celles d'autres personnes exerçant les mêmes fonctions, avec une même ancienneté et un coefficient de classification identique, ne peut-il se contenter de faire état de la mauvaise qualité du travail accompli, sans prouver cette affirmation : " l'employeur ne rapportait pas la preuve que l'inégalité de traitement dont le salarié a été la victime, reposait sur un critère objectif tenant à la différence du travail fourni "(Soc., 26 novembre 2002)"

Nous étions tous deux commerciaux, évoluant sur des secteurs géographiques différents et n'avions certes pas les mêmes performances, mais ceci ne peut être mis en avant par l'employeur pour justifier de cette différence de rémunération, non ?

Pour moi, l'employeur a voulu se débarrasser de mon collègue en lui demandant de démissionner et en lui promettant de l'argent.

Mais dans les faits, il y a différence de traitement et dissimulation d'une transaction auprès des ASSEDIC, non ?

Êtes-vous certains, que cela ne puisse aboutir ?

Par **P.M.**, le **20/02/2012** à **09:26**

Bonjour,

Si vous reprenez les termes de ma réponse, j'ai bien également utilisé aussi le terme de

traitement faisant allusion indirectement à l'égalité de rémunération qui doit être appliquée mais en l'occurrence il s'agit comme mentionné également d'une prime exceptionnelle...

Quand je dis beaucoup de mal, ça ne veut pas signifier impossibilité mais l'employeur essaiera vraisemblablement de le justifier...

Quant à une fraude éventuelle à l'assurance chômage, c'est une autre question et j'ignore en plus comment la prime exceptionnelle a été présentée sur l'attestation, si les feuilles de paie n'ont pas été réclamées, car elle ne pourrait porter que sur un différé éventuel d'indemnisation mais a priori pas sur le montant sachant en plus que normalement une démission n'y ouvre pas droit directement...

Par **26fren27**, le **20/02/2012** à **11:12**

Merci pour vos réponses.

L'employeur n'a pas mentionné cette somme sur l'attestation ASSEDIC, elle n'apparaît que sur le bulletin de salaire sous "divers". Par contre le dernier salaire dû ainsi que le solde de tout compte sur le document ASSEDIC sont les mêmes et intègrent ces 15 000€. Ça ne semble pas très légal, mais vous aurez compris que, même si je m'appuie sur ce document, ce n'est pas ce que je pointe.

A la vue de votre réponse je me pose alors les questions suivantes:

Comment l'employeur peut-il justifier de l'objectivité ou de la légitimité du versement de cette somme, alors qu'il souhaite la rendre la plus discrète possible en la nommant "divers" et en ne la faisant pas figurer sur l'attestation ?

Ensuite, s'agissant de 2 commerciaux opérant sur des secteurs géographiques différents, donc des marchés différents, comment pourrait-il se justifier en arguant de la mauvaise qualité du travail fourni ?

Par conséquent, si cette somme n'est ni légitime, ni objective, ne doit-il pas traiter tous ses salariés, occupants des postes identiques, de la même manière ?

Cordialement.

Par **P.M.**, le **20/02/2012** à **13:55**

Je ne pense pas que ni le bulletin de paie ni l'attestation destinée à Pôle Emploi vous l'étaient donc il semble que ce ne soit pas envers vous qu'il y avait éventuellement tentative de dissimulation...

Je n'essairai même pas de répondre à la place de l'employeur sachant que ce n'est pas à mon sens de justifier de la mauvaise qualité du travail fourni de celui qui n'aurait pas reçu la prime mais plutôt d'une meilleure qualité du bénéficiaire ou même de tout autre raison prétendument objective comme les conditions de la démission qui a placé le salarié dans des conditions particulières...

Mais si vous estimez pouvoir convaincre le Conseil de Prud'Hommes, je ne veux pas surtout

vous en dissuader...