

Image not found or type unknown



Prime et 13eme mois .

Par **Nisa**, le **19/12/2019** à **21:20**

Bonsoir

Je suis employée de plus 15 ans et mon employeur part en retraite . La société reste la même par une cession avec un nouvel employeur j'ai une prime d'assiduité et une 13eme depuis 15 ans qui n'est dans la convention ni dans mon contrat de travail mais elle était sur ma lettre d'engagement. Sur le contrat de cession il est noté que le nouvel employeur nous reprend au même condition avec avantages. Peut il supprimer cette prime en dénonçant un droit d'usage ou non car les avantages sont sur le contrat de vente ? Sachant que dans notre convention collective il est noté que le nouvel employeur doit nous reprendre au même condition que l'ancien employeur.

Pouvez vous m'éclairer svp

merci

Par **Visiteur**, le **19/12/2019** à **23:15**

Bonsoir,

Comment expliquez vous que votre lettre d'engagement, qui précède habituellement la signature du contrat de travail, soit différente de ce dernier ?

Par **Nisa**, le **20/12/2019** à **06:45**

Bonjour

Je ne peux l'expliquer j'étais persuadée qu'elle était sur mon contrat pensez vous qu'avec le contrat de cession les primes doivent rester telles qu'elles ou non merci pour votre réponse

Par **Paulavo38**, le **20/12/2019** à **09:34**

Bonjour,

Outre ce qui est prévu dans la cession ou la convention collective, le nouvel employeur doit reprendre les salariés aux mêmes conditions en application de l'article L. 1224-1.

[quote]

Lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.

[/quote]

S'agissant de la prime que vous décrivez, qui semble être un usage, cet usage sera transmis lors de la cession. Toutefois, rien n'empêche le nouvel employeur de dénoncer l'usage en respectant la procédure suivante :

- information individuelle des salariés
- information des IRP
- respect d'un délai suffisant

L'usage sera alors dénoncé après le délai fixé.

À mon sens, si vous aviez une lettre d'engagement dans un premier temps, puis que vous avez signé un contrat de travail après cela, celui-ci annule et remplace la lettre d'engagement et il me semble compliqué de demander son application.

Cordialement,

Par **P.M.**, le **20/12/2019** à **10:06**

Bonjour,

Avant de se prononcer, il faudrait que soient examinés les deux documents dans leur rédaction pour savoir si les termes de la lettre d'engagement peuvent subsister sans que ce soit un usage depuis 15 ans...

Je vous conseillerais de vous rapprocher d'une organisation syndicale ou d'un avocat spécialiste soit maintenant soit si les primes étaient remises en cause par le nouvel employeur...

Par **Nisa**, le **20/12/2019** à **13:41**

Merci pour votre réponse