



Prime de fin saison non versé après 10 ans et sans préavis

Par **sirene**, le **18/05/2014** à **11:50**

Depuis 10 ans je suis employé dans un agence Immobilière en station de ski. Nous avons de décembre à Avril un emploi de temps saisonnière travaillant les wks et à 42 hrs par semaine et 1 jr et demi de congé. De se fait en avril nous avons une prime de fin saison/prime exceptionnelle. J'ai toujours eu cette prime sans mis au point avant. Cette année je n'ai pas reçu et suite à un entretien le 16 mai avec mon directeur il me dit qu'il ne me la donne pas car ma performance ne lui a pas convenu ? Je considère que j'ai travaillé comme d'habitude et il ne m'a pas relevé de fautes pendant cette période. Les femmes de ménage ont reçu et les autres employées. Je suis de niveau IV et responsable du service. Je voudrais savoir s'il a le droit de supprimé ma prime sans avoir averti avant la date. Merci d'avance.

Par **P.M.**, le **18/05/2014** à **16:22**

Bonjour,

Il faudrait savoir quelle est l'origine de cette prime et si elle est prévue au contrat de travail, sinon, il semble qu'il s'agisse d'un usage établi sans que l'employeur puisse le dénoncer brusquement sans respecter une procédure avec délai de prévenance...

Puisqu'il ne peut pas s'agir d'une prime sur objectifs ceux-ci déjà n'ayant pas été fixés, on pourrait même considérer cette pratique comme une sanction pécuniaire interdite...

Par **sirene**, le **18/05/2014** à **19:58**

une sanction pécuniaire ça veut dire quoi ,

Par **P.M.**, le **18/05/2014** à **20:56**

Une sanction en argent...

Par **sirene**, le **19/05/2014** à **07:11**

bonjour

Est ce que je peux donc demander le versement de cette prime en sachant qu'il n'est pas prévu dans le contrat de travail ?

Par **P.M.**, le **19/05/2014** à **08:26**

Bonjour,

Il semble que oui, puisque l'employeur n'aurait pas dénoncé l'usage en informant éventuellement les Représentants du Personnel, s'il y en a, de son projet et individuellement chaque salarié et d'autre part en en faisant bénéficier les autres membres du Personnel...

Par **sirene**, le **19/05/2014** à **09:49**

J'ai demandé à mon Directeur ce matin et il refuse de versé cette prime. J'envoie une lettre recommandé mais comment faire s'il refuse toujours. ?

Par **Juriste-social**, le **19/05/2014** à **10:05**

Bonjour,

S'il refuse toujours, vous n'aurez d'autres choix que d'aller devant le Conseil de prud'hommes...

Par **sirene**, le **21/05/2014** à **22:01**

depuis la lettre je dois attendre combien de temps avant daller au prud'hommes et est ce que je suis sur d'aboutir

Par **P.M.**, le **22/05/2014** à **00:09**

Bonjour,

Il faudrait savoir si vous l'avez mis en demeure de régler le problème et sous combien de temps...

Je pense que vous devriez attendre au moins la prochaine paie...

Une décision de Justice est toujours aléatoire et dépendra des éléments que vous proposerez au Conseil de Prud'Hommes...

Par **sirene**, le **23/05/2014** à **22:01**

Je suis un peu dans le vague mon directeur ne me parle pas de la lettre et comme employée j'ai l'impression qu'il demande à son avocat je ne sais vraiment pas la suite qu'il faut prendre en tant qu'employée en tous les cas le travail se passe comme d'habitude mais il me dit que le moindre de faute il va faire des lettres d'avertissement à mon égare

Par **P.M.**, le **23/05/2014** à **22:28**

Bonjour,

Cela me semble une réaction qui était presque à attendre et voudrait dire qu'il ne peut pas vous contrer juridiquement...

Encore faudrait-il qu'il ait matière à vous sanctionner sachant qu'un simple avertissement est le degré le plus faible et que vous pouvez toujours le contester...

Par **sirene**, le **23/05/2014** à **23:06**

de toute façon la prime n'était pas sur les performances et que il se prendre de les donnés par seulement la façon d'être patron et accorder ou pas par sa décision

Par **P.M.**, le **23/05/2014** à **23:10**

Excusez-moi mais personnellement, je ne comprends rien à ce dernier message...

Par **sirene**, le **23/05/2014** à **23:27**

il dit être patron et décider tout simplement de la façon ou accorder ou pas la prime

Par **P.M.**, le **24/05/2014** à **08:35**

Bonjour,

Tout patron qu'il est, ce que l'on ne saurait lui contester, il ne doit pas être hors la Loi et la Jurisprudence...

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

Par **sirene**, le **02/06/2014** à **19:26**

Voici la réponse à ma lettre de mon directeur -

Par la présente, nous donnons suite à votre courrier en date du 21 mai dernier relatif à l'absence de prime exceptionnelle vous concernant.

La jurisprudence a été amenée à distinguer 2 sortes de gratifications : les gratifications bénévoles et les gratifications contractuelles. Lorsque l'employeur peut décider de l'opportunité du versement ainsi que du montant, il s'agit d'une gratification bénévole qui constitue une libéralité.

Comme vous nous l'avez précisé, pour devenir un usage il faut que l'attribution de la prime exceptionnelle cumule les trois critères suivants (art L.3211-1 et L.221-1 du code du travail).

Constance : cette notion implique que l'avantage soit accordé régulièrement

Généralité : il faut que l'avantage soit accordé à tous les salariés de l'entreprise (cass.Soc.27 mai 1987, n°82-42 115.) Si l'employeur décide, de façon discrétionnaire, d'accorder cette prime à certains salariés et pas d'autres, il ne peut s'agir d'un usage. (cass.soc. 26 octobre 1979, n°78-41113, BC V N) 796).

fixité : l'employeur doit accorder l'avantage en fonction de critères précis (cass. Soc 17 octobre 2012, n° 11-12517 D).

Dans notre cas, le montant de la prime est décidé discrétionnairement par l'employeur à partir d'éléments subjectifs et aléatoires liés au comportement et au mérite de chacun, sans aucune référence à un mode de calcul invariable. Le versement et le montant de la prime constitue donc une libéralité de l'employeur et n'a pas le caractère juridique d'un élément permanent de salaire. Il s'agit d'une prime bénévole qui va à l'encontre du caractère de fixité et de généralité et ce même si elle est versée régulièrement.

Les conditions n'étant pas réunies, l'usage n'est donc pas établi.

A noter qu'aucun document contractuel ne prévoit l'existence de la prime exceptionnelle et ne fixe ses modalités d'attributions et de calcul.

Par ailleurs, je vous ai informé de l'absence de prime exceptionnelle en raison d'une baisse de l'efficacité de votre travail et de votre service au cours de l'année ou j'ai été amené à vous suppléer à plusieurs reprises.

Donc si je comprends bien je n'ai aucun recours, et en plus il y a sept ans j'ai accepté d'avoir une voiture de fonction à la place d'une augmentation, qu'il dit comme il y n'a pas d'écrit fait il veut maintenant m'enlever la voiture. Je me sens vraiment comme persécuter à démissionner. Que faire ???

Par **P.M.**, le **02/06/2014** à **21:00**

Bonjour,

Si je vous ai fourni le dossier c'était pour que vous vérifiez que la prime avait bien un caractère d'usage...

Mais il me semble quand même que l'employeur dévoile une possibilité de contester la suppression de la prime comme étant une sanction pécuniaire...

Il faudrait savoir si la voiture de fonction faisait l'objet d'un avantage en nature sur vos feuilles de paie comme cela aurait dû être le cas...

Je vous conseillerais de vous rapprocher des Représentants du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, d'une organisation syndicale voire d'un avocat spécialiste...

Par **sirene**, le **10/06/2014** à **22:00**

comment je peux faire pour avoir un représentant syndical en privé dans une boîte privée sans syndical ?

Par **P.M.**, le **11/06/2014** à **07:47**

Bonjour,

Les principales organisations syndicales tiennent des permanences en Union Départementales et Locales, Bourse du Travail ou Maison des Syndicats...