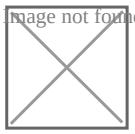

13EME MOIS LORS D'UN RACHAT

Par **SAINTE MARTHE SERGE**, le **18/10/2016** à **17:56**

Bonjour, la société dans laquelle je travaillais depuis 1995 à été rachetée en juillet 2014. J'ai toujours touché, depuis mon embauche en 1995, l'équivalent d'un treizième mois de salaire au 31 Décembre de chaque année.Ce treizième mois a toujours été inscrit sur ma feuille de salaire comme "prime exceptionnelle". Hors, mes nouveaux employeurs (suite au rachat de notre entreprise) veulent à tout prix me supprimer ce treizième mois parce qu'il est inscrit comme "prime exceptionnelle" sur mes fiches de salaires... En ont-ils le droit ??? Est-ce que le titre de "prime EXCEPTIONNELLE", mème si cette prime est versée régulièrement depuis 1995, leur donne le droit de me la supprimer ???

D'avance, merci pour votre réponse...

Sincères salutations

Par **P.M.**, le **18/10/2016** à **18:17**

Bonjour,
Il faudrait savoir si un groupe de salariés ou même tous les salariés de l'entreprise perçoivent l'équivalent du 13° mois ou s'il en est fait mention au contrat de travail car je présume que le 13° mois n'est pas prévu à la Convention Collective applicable...

Par **SAINTE MARTHE SERGE**, le **18/10/2016** à **20:25**

Le treizième mois ne figure pas sur le contrat de travail. Il m'a été versé systématiquement depuis mon embauche. Et n'a jamais été calculé sur des résultats. Il s'agit d'un mois versé systématiquement en décembre.

Par **P.M.**, le **18/10/2016** à **21:15**

Vous n'avez pas répondu pour savoir si un groupe de salariés ou même tous les salariés de l'entreprise perçoivent l'équivalent du 13° mois...

Par **SAINTE MARTHE SERGE**, le **19/10/2016** à **06:29**

Nous étions deux salariés au moment du rachat. Mon collègue a accepté de signer un avenant à son contrat de travail remplaçant ce treizième mois (qu'il touchait également de manière régulière) par une prime calculée sur les résultats de l'entreprise.

Par **P.M.**, le **19/10/2016** à **08:42**

Bonjour,
Il faudrait que cela puisse être considéré comme un usage que l'employeur ne peut pas supprimer brusquement mais autrement a priori une prime exceptionnelle peut l'être...
Je pense qu'il vaudrait mieux essayer d'obtenir une compensation par la négociation...

Par **SAINTE MARTHE SERGE**, le **19/10/2016** à **12:17**

Bonjour,

Merci pour vos réponses, mais en fait, j'ai du mal m'exprimer et vous repose la question autrement :
Mon nouvel employeur(ayant racheté notre ancienne société), ne nous a pas fait signer d'avenant pour modification de notre statut, et, donc, doit nous rémunérer en salaires identiques à ceux que nous touchions auparavant.
Le treizième mois (appelé "prime exceptionnelle" sur nos anciens bulletins de salaires, que nous touchons depuis près de vingt ans, peut-il étre supprimé par notre nouvel employeur, et peut-il étre considéré comme acquis, car perçu depuis plus de 3 ans ???

D'avance, merci pour votre réponse....

Par **P.M.**, le **19/10/2016** à **13:12**

Sauf qu'une prime exceptionnelle peut être supprimée sans formalité si elle ne constitue pas un usage et que je n'ai pas connaissance d'une règle pouvant la considérer comme acquise que ce soit après 3 ans ou 20 ans...

Par **SAINTE MARTHE SERGE**, le **19/10/2016** à **15:03**

C'est pourtant ce que m'a confirmé un inspecteur du travail par téléphone.... Qui croire ????

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **P.M.**, le **19/10/2016** à **16:00**

Vous pourrez croire l'Inspecteur du Travail s'il vous fournit une Jurisprudence...
Personnellement, je ne peux que répéter ce qui est dit à propos de l'usage dans le dossier :
[citation]Pour être qualifié d'usage, l'avantage accordé doit répondre aux 3 conditions cumulatives suivantes :
•il doit être général c'est-à-dire qu'il doit être accordé à tout le personnel ou au moins à une catégorie du personnel (par exemple, ouvriers de la maintenance),
•il doit être constant, ce qui suppose une attribution répétée (par exemple, une prime versée régulièrement pendant plusieurs années),
•il doit être fixe, ce qui implique qu'il soit déterminé selon des règles préétablies et précises (par exemple, une prime dont le mode de calcul est constant et fixé à l'avance avec des critères objectifs).[/citation]

Par **SAINTE MARTHE SERGE**, le **19/10/2016** à **16:52**

Merci en tout cas pour vos réponses rapides. Je crois que les 3 conditions sont réunies, ou tout du moins, elles l'étaient lors du rachat de notre société, et comme je n'ai pas signé d'avenant pour quelques modifications que ce soit, mon nouvel employeur se doit, toujours d'après l'inspecteur du travail, de conserver mon niveau de rémunération ....

Encore merci...

Sincères salutations
Serge SAINTE-MARTHE

Par **P.M.**, le **19/10/2016** à **17:29**

C'est la première question que je vous ai posée pour savoir si un groupe de salariés ou même tous les salariés de l'entreprise perçoivent l'équivalent du 13° mois et que j'ai dû vous reposer ensuite...
L'employeur doit conserver votre niveau de rémunération contractuel mais pas une prime exceptionnelle même versée pendant plusieurs années si elle ne constitue pas un usage...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés