



Droit d'usage et primes - hospit privée

Par **awarefirst**, le **08/12/2012** à **09:21**

Bonjour,

Je suis Infirmier en CDI dans une EHPAD (maison de retraite) depuis maintenant 4 ans.

Mon directeur viens de vendre l'EHPAD à un grand groupe. Sur ma fiche de paye depuis 4 ans j'ai les éléments suivants : mon brut de base pour 120 heures travaillées (Contractuel), un panier repas au nombre de jours travaillés (Contractuel), les primes de dimanche (Selon convention) et une prime nommée "d'astreinte" mais sans astreinte associée (c'est générique pour gonfler notre salaire).

Cette prime équivaut à 380 euros brut.

La nouvelle direction ne souhaite pas garder nos contrats dans l'état actuel, ils nous ont donc parler de licenciement (que j'accepte volontiers). car avec la nouvelle direction j'ai une perte sèche de 400 euros net mensuel.

De combien de temps dispose l'employeur pour m'envoyer la lettre de modificatif contractuel précédent mon licenciement? Pour que je puisse la refuser et ainsi que le processus de licenciement soit lancé. Car j'ai comme l'impression que l'employeur prends son temps afin de ne pas se retrouver sans infirmier sous peu.

Ma prime "d'astreinte" correspond si je ne trompe pas à un droit d'usage car non contractuelle mais versée depuis 4 ans. Ma nouvelle direction souhaite nous supprimer ce droit d'usage au 1 janvier 2013.

J'ai lu les conditions pour que l'employeur fasse valoir son droit de dénonciation de l'usage.

Sur les 4 représentants du personnel d'origine, seule 1 est encore en poste dans la société. Les 3 autres ne font plus partis de la société ou ont été licenciés. L'annonce au délégué du personnel à été faites le 07.12.2012.

L'employeur doit il refaire des élections de délégués du personnel avant de faire une dénonciation du droit d'usage? Ou 1 seul délégué est il suffisant pour exercer ce droit?

Il est noter dans les conditions qu'un délai suffisant doit être donner à l'employé avant la suppression du droit d'usage. Mais de combien de temps dispose il? Pour ma part aucune lettre de reçue pour le moment, une information par téléphone tout au plus. Ils nous laissent donc à l'information donnée 2 mois avant suppression.

Une réduction de salaire de 400 euros net est elle défendable par l'employeur?

Merci pour votre réponse et pour votre attention.

Par **P.M.**, le **08/12/2012** à **09:35**

Bonjour,

Je ne comprends pas comment la perte d'une prime de 380 € brut peut générer une perte de salaire de 400 € net, mais ce n'est pas le sujet...

Sauf si l'employeur invoquait une raison économique et même à condition que ce soit une modification essentielle du contrat ou des conditions de travail, je ne vois même pas de motif de licenciement puisque l'on pourrait considérer qu'il s'agit tout au plus d'une libéralité...

Même si le délai de prévenance n'a jamais été fixé avec précision après que chaque salarié ait été prévenu individuellement de la suppression de l'usage, il est en général estimé qu'il doit être de l'ordre de 3 mois en tout cas supérieur à un mois...

Par **awarefirst**, le **08/12/2012** à **09:59**

Bonjour. Merci pour votre intérêt =).

Mon ancien employeur me versait une "Prime" sous le forme d'heures supplémentaires de 11.50h mensuelles. Équivalent à 180e brut mensuel. Pour gonfler encore une fois notre salaire. C'était en plus des 380e brut. Je n'effectuais pas les heures en question. J'ai omis de vous noter cette particularités dans le calcul de mon net car cette perte de "prime" n'est pas défendable à mon sens. Même si je touchais les 11.5h en question tous les mois depuis 4 ans.

Je pense qu'ils vont invoquer un motif économique car la maison de retraite est vide (25 lits sur 53 places disponibles). Ils ont racheter la société gérant ma maison de retraite avec les dettes. Mais sincèrement je préfère me faire licencier à choisir pour gagner aussi peu dans quelques mois, autant gagner plus ailleurs.

Le prise d'effet de la dénonciation de prime prends effet lorsque le représentant du personnel est informer? Ou est ce lorsque j'ai eu l'information orale ou écrite? Sachant que le recommandé pour la prime à été envoyé hier.

J'ai donc 3 mois pour encaisser cette prime me voilà rassurer. Car ce mois ci, ils m'avaient supprimer cette même prime et j'ai demander le paiement immédiat (déjà une semaine d'attente et toujours rien).

Par **P.M.**, le **08/12/2012** à **11:18**

Enfin, si l'employeur veut invoquer une modification essentielle pour la suppression d'une prime, moi, je veux bien, mais à mon avis cela n'en est pas une, en revanche il pourrait carrément envisager un licenciement économique collectif, mais c'est une autre histoire...

Le départ du délai de prévenance est lorsque vous avez été informé individuellement (par écrit our pouvoir le prouver) de la suppression de l'usage à condition que ça en soit vraiment un...