



Interim et prime exceptionnelle (prime de Noël)

Par **Mooks**, le **08/11/2011** à **22:46**

Bonsoir à tous,

Je travaille depuis maintenant 6 mois dans la même entreprise pour le compte d'Adia, mon agence d'intérim.

J'ai récemment appris que les salariés devraient toucher une prime de Noël, équivalent à un salaire net mensuel. En tant qu'intérimaire, ai-je droit à cette prime (au prorata de 6 mois travaillé, donc 50% de la prime) ?

Sachant que de ce que j'ai compris du code du travail, le principe d'égalité de rémunération couvre le salaire de base et les majorations, primes et indemnités de toute nature dues aux salariés permanents, au titre du statut collectif négocié (convention collective, accord d'entreprise, etc.) ou non négocié (usage, engagement unilatéral, etc.) en vigueur dans l'entreprise utilisatrice.

Et apparemment, correspondrait au salaire de référence :

- le salaire ou traitement de base attribué en fonction du poste de travail ;
- les accessoires et compléments de salaire payés (avantages en nature, primes, etc.).

Concernant les primes, sont concernées à la fois les primes attachées au poste de travail (primes de risques, de froid, de rendement, etc.), **mais également les primes exceptionnelles et gratifications, dans les mêmes conditions que les salariés permanents de l'entreprise utilisatrice** (13e mois, primes de vacances, primes liées à l'ancienneté, etc.) en espèces ou en nature (bons d'achat, produits gratuits, cadeaux, etc.).

J'aimerais la confirmation de quelqu'un si possible. D'avance, merci.

Par **P.M.**, le **08/11/2011** à **23:35**

Bonjour,

C'est donc sous réserve que cette prime puisse être considérée comme entrant dans les catégories que vous avez énoncées, ce qui ne semble pas être le cas, il faudrait par ailleurs connaître les modalités de son attribution d'une manière plus précise...

Par **Mooks**, le **09/11/2011 à 00:47**

Merci de ta réponse. Cependant, regarde ce lien stp :
<http://www.juritravail.com/Actualite/contrat-travail-temporaire/ld/1957>

En résumé, je cite : "en matière de rémunération, un principe fondamental a été posé par la jurisprudence depuis 1996 : les salariés placés dans une situation identique doivent bénéficier d'une égalité de traitement (« à travail égal, salaire égal »). Seuls des éléments objectifs matériellement vérifiables et étrangers à toute discrimination peuvent fonder une éventuelle différence de traitement, dans le cas contraire l'employeur peut être condamné à verser des rappels de salaires."

Alors du coup, que penser?

Par **P.M.**, le **09/11/2011 à 09:58**

Bonjour,

Il ne s'agit en l'occurrence de l'application de l'égalité de traitement qui concerne le salaire de base et qui d'ailleurs est des plus difficiles à faire appliquer puisqu'il suffit de constater par exemple la différence qu'il y a entre celui des femmes et des hommes et que l'employeur peut toujours tenter d'expliquer par l'ancienneté dans l'entreprise ou la fonction ou la complexité des tâches confiées...

Il suffit de lire l'[Arrêt du 01/07/2009](#) pour voir d'ailleurs que l'origine de la prime est bien différente et que ce qui est attaqué c'est la différence de traitement entre certaines parties de Personnel par un accord collectif mais nous n'avons pour ce qui vous concerne toujours pas les modalités précises de l'attribution de la prime...

Par **bonfol**, le **24/11/2014 à 18:49**

Bonjour,

Je travaille à temps partiel.

Mon employeur m'a versé l'année dernière à Noël une "prime exceptionnelle" de 300.- € après 6 mois de présence.

Je me suis rendu compte que la convention collective précisait qu'un 13e mois était payé.

J'en ai informé mon employeur qui

m'a donc versé la différence entre ces 300.- et le 13e mois.

Ma question est donc la suivante :

Une prime exceptionnelle et le 13e mois ne sont pas des primes distinctes l'une de l'autre ?

Par **P.M.**, le **24/11/2014 à 19:09**

Bonjour,

Pour une meilleure compréhension, il serait préférable d'ouvrir un nouveau sujet...