



Prime de fin d'année y ai-je droit ?

Par **yayou24**, le **29/12/2012 à 22:26**

Bonjour, je suis actuellement vendeuse en boulangerie pâtisserie depuis 4 ans et j'ai donc droit à une prime de fin d'année obligatoire pour mon employeur. Ma question est de savoir si j'y est droit sachant que j'ai été en congés maternité et que j'aurais du reprendre le 27 décembre, mais j'ai bénéficié d'une semaine de congés payé a la suite , je reprend donc le 2 janvier. Merci

Par **Franc Muller avocat**, le **30/12/2012 à 13:50**

Bonjour,

La prime de fin d'année est effectivement prévue par l'article 42 de la convention collective qui vous est applicable (CCN boulangerie-pâtisserie).

Elle est vous effectivement due, sans que l'employeur ait à tenir compte de votre période de congé maternité.

A défaut, il s'agirait d'une sanction pécuniaire, discriminatoire.

N'ayez donc crainte, vous devriez normalement bénéficier de cette prime, qui doit être payée au plus tard le 15 janvier (c'est ce que mentionne l'article 42 de votre CC).

Cordialement

Par **yayou24**, le **30/12/2012 à 18:34**

Merci beaucoup.

Par **P.M.**, le **30/12/2012 à 19:17**

Bonjour,

C'est surtout parce que cela pourrait venir que le congé maternité comme les congés payés doivent être considérés comme du temps de travail effectif contrairement à d'autres absences...

Par **Franc Muller avocat**, le **30/12/2012 à 20:09**

A pmtedforum :

Je ne partage pas du tout votre interprétation.

La salariée en congé maternité ne devrait pas être pénalisée en raison de son congé maternité, indépendamment du temps de travail.

A défaut, cette sanction pourrait s'analyser en une sanction liée à ce congé, qui serait illégale (article L 1132-1 du Code du travail).

Je ne crois pas avoir à recevoir de leçon de droit.

Par **P.M.**, le **30/12/2012** à **21:17**

Alors vous allez sans doute nous expliquer pourquoi éventuellement, il ne pourrait pas en être de même pour un arrêt-maladie sauf si la Convention Collective le prévoit ou la disposition contractuelle car j'accepte moi de recevoir des leçons sauf que votre argumentation sur la sanction pécuniaire ne tient pas avec tout le respect que je dois à tout contributeur même s'il ne fait pas état de quelque titre que ce soit...

Par **Franç Muller avocat**, le **30/12/2012** à **21:40**

Mon argumentation est, ne vous en déplaise, parfaitement fondée.

Quant à ma qualité, je ne vois pas pourquoi je la dissimulerais.

J'ignore en revanche ce qui vous autorise à vous poser en "expert" ?

Par **yayou24**, le **30/12/2012** à **21:50**

Donc ayant été en arrêt maladie 2 semaines avant mon congé maternité puis ayant eu mes 2 semaines de congés pathologique, le montant de ma prime ne sera pas la même que d'habitude ?

Par **P.M.**, le **30/12/2012** à **21:57**

[citation]Mon argumentation est, ne vous en déplaise, parfaitement fondée.

Quant à ma qualité, je ne vois pas pourquoi je la dissimulerais.

J'ignore en revanche ce qui vous autorise à vous poser en "expert" ?

[/citation]

Je ne me suis jamais posé en "expert" que je sache mais personnellement je n'ai pas exclu de recevoir de leçon de droit ou autre...

Il va falloir que vous demandiez à la Cour de Cassation de revoir sa Jurisprudence notamment exprimée dans l'[Arrêt 97-41153 97-41158](#) :

[citation]la seule circonstance que le versement d'une prime soit subordonné à la condition d'un défaut d'absence du salarié ne constitue pas une sanction pécuniaire ni une mesure discriminatoire dès lors que le refus du versement de cette prime est applicable, dans les

mêmes conditions, à tous les salariés, quel que soit le motif de leur absence[/citation]

Par **Franc Muller avocat**, le **30/12/2012** à **21:58**

Non, rassurez vous, votre employeur ne peut réduire le montant de votre prime.

Cordialement

Par **P.M.**, le **30/12/2012** à **22:00**

J'invite l'intéressée à lire la Jurisprudence qui précède...
C'est un peu plus compliqué que cela...

Par **Franc Muller avocat**, le **31/12/2012** à **12:07**

Je n'entends pas polémiquer avec pmtedforum, dont j'ignore quelles sont les qualifications et compétences, mais qui semble faire preuve de confusion.

Sur le plan juridique, l'article 1132-1 du Code du travail dispose :

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, **notamment en matière de rémunération**, au sens de l'article L. 3221-3, **de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle**, de mutation ou de renouvellement de contrat **en raison** de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou **de sa grossesse**, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille **ou en raison de son état de santé** ou de son handicap.

De sorte que votre employeur ne pourrait réduire le montant de votre prime au motif que vous étiez en congé maternité.

Cordialement

Par **P.M.**, le **31/12/2012** à **13:28**

Bonjour,

Donc la Cour de Cassation fait une confusion car il ne suffit pas de citer un texte, il faut savoir l'interpréter et l'appliquer à bon escient puisque l'Arrêt précité fait référence à l'art. L122-45 du Code du Travail qui n'est rien d'autre que l'ancienne numérotation de l'[art. L1132-1](#)...

Il n'y a même pas de polémique à ouvrir mais à constater la Jurisprudence comme je l'ai fait et puisqu'il était réclamé les réponses d'experts, je propose, entre autres, [ce dossier](#)...

J'y ajoute l'[Arrêt 10-23139](#) :

[citation]Si un accord collectif peut tenir compte des absences pour le paiement d'une prime, c'est à la condition que toutes les absences, **hormis celles qui sont légalement assimilées à un temps de travail effectif**, entraînent les mêmes conséquences sur son attribution.[/citation]

Je conseillerais à l'intéressée de ne pas tenir compte de réponses péremptoires et hasardeuses qui vont à l'encontre de la Jurisprudence concernant ses absences, comme je l'ai souligné, autres que celles qui correspondent à du temps de travail effectif comme le congé maternité et les congés payés...

Par **Franc Muller avocat**, le **31/12/2012 à 13:50**

Plutôt que de citer la jurisprudence, il faut la comprendre et comprendre l'esprit qui a animé les Juges.

Mais je conçois que ça puisse être compliqué pour vous...

Au revoir

Par **P.M.**, le **31/12/2012 à 13:57**

Cela est beaucoup plus compliqué pour vous visiblement puisque vous dites l'inverse de la Haute Cour mais sans que vous compreniez vos erreurs répétées...

Le mépris n'a jamais été un argument juridique et j'hésite à vous appeler cher Maître...

Par **Franc Muller avocat**, le **02/01/2013 à 10:51**

Vous m'en voyez fort dépité...

Pour poursuivre cette passionnante conversation avec l'éminent juriste que vous êtes, et puisque vous vous dites ouvert aux critiques, il ne vous aura pas échappé que l'arrêt que vous citez (97-41158), qui date de 1999, a été rendu sous une rédaction différente de l'article L 122-45 (actuel article L 1132-1). La rédaction actuelle datent de la loi du 27 mai 2008, qui transposait notamment une directive européenne de 2006 portant égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

Je maintiens donc que le principe d'égalité de traitement interdirait à un employeur de tenir compte de l'état de grossesse puis de maternité d'une femme pour réduire le montant d'une prime conventionnelle.

Le second arrêt n'apporte rien de plus à cet égard.

Comme je vous le disais, il faut comprendre la jurisprudence... qui est l'interprétation de la loi. Il est exact par ailleurs que le congé maternité est assimilé à du temps de travail effectif.

Par **P.M.**, le **02/01/2013** à **11:57**

Bonjour,

Il ne m'a rien échappé du tout et c'est moi-même qui avais indiqué que l'art. L122-45 avait été suivi lors de la renumérotation du Code du Travail au 1er mai 2008 par l'art. L1132-1 et la version actuelle date du **8 août 2012**...

On peut d'ailleurs les comparer :

- [art. L122-45 après le 24 mars 2006 et jusqu'au 30 avril 2008 date de la renumérotation](#) :

[citation]Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 140-2, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire visée à l'alinéa précédent en raison de l'exercice normal du droit de grève.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis aux alinéas précédents ou pour les avoir relatés.

En cas de litige relatif à l'application des alinéas précédents, le salarié concerné ou le candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Toute disposition ou tout acte contraire à l'égard d'un salarié est nul de plein droit.

[/citation]

- [art. L1132 depuis le 8 août 2012](#) :

[citation]Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou

supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap.[/citation]

[L'Arrêt 10-23139](#) qui vous gêne tant ou que que vous n'avez pas su lire si vous prétendez qu'il ne change rien à votre version alors qu'il est publié au bulletin date du 11 janvier 2012 est donc postérieur à la disposition européenne de 2006...

Il réaffirme qu'il faut distinguer dans certaines circonstances toutes absences et non pas telle ou telle de celles qui correspondent à du temps de travail effectif notion méconnue par vous dans votre message du 30/12/2012 à 20:09 et que vous venez apparemment de découvrir mais sans en accepter les conséquences car l'intéressée nous a indiqué au cours de ce sujet qu'elle avait été successivement en arrêt maladie puis pathologique puis en congé maternité puis en congé payés, que donc la Convention Collective risque d'être appliquée différemment en fonction du type d'absence puisqu'elle parle de présence...

Par **Franc Muller avocat**, le **02/01/2013 à 12:17**

Désolé je n'ai pas de temps à perdre avec des discussions de cour de récréation.
Relisez vous au lieu de dire n'importe quoi.

Par **P.M.**, le **02/01/2013 à 14:45**

Comme je l'ai déjà dit, le mépris n'est pas un argument juridique et personne ne vous force à prendre du temps pour venir rapporter des hérésies sur un forum, peut-être avez-vous des dossiers qui vous attendent puisque je suis sûr que vous gagnez tous vos procès quand vous étudiez un peu mieux la Jurisprudence..

Par **nate**, le **12/10/2015 à 15:36**

bonjour

Je suis en CDI depuis 5ans actuellement je suis en congé parentale de septembre jusqu'aux 1 janvier

je fais parti du CCN boulangerie pâtisserie 3117

Je voudrais savoir si j'aurai droit a la prime de fin d'année

Cordialement

Par **P.M.**, le **12/10/2015 à 16:04**

Bonjour,

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

Par **Sophielo**, le **09/12/2016** à **14:50**

Bjr je suis vendeuse en boulangerie depuis plus d'un an étant en arrêt de travail je voudrais savoir si j'ai le droit à la prime de fin d'année? Merci pour vos reponses

Par **P.M.**, le **09/12/2016** à **15:55**

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