Image not found or type unknown

Prime Charter suppression sans info officielle

Par **kanahein**, le **07/12/2016** à **21:19**

Bonjour,
En fin d'année, certains salariés de la société touchent une prime pour la réception et le dépotages des produits festifs importés (entre l'aéroport et l'hypermarché).
Nous avons appris (par des bruits de couloir) récemment que cette prime ne sera plus versée à compter de cette année.
La raison est que cette tâche sera effectuée par la centrale d'achat.
L'employeur (directeur de l'hypermarché) sur les ordres de la direction générale et de l'actionnaire principal est-il en droit de la supprimer sans consultation et information des représentants du personnel par écrit ou oralement?
Merci pour votre avis.
Teiva

Par **P.M.**, le **07/12/2016** à **23:01**

Bonjour,
Je présume que cette prime n'est ni conventionnel ni contractuelle, il faudrait savoir si elle a le caractère d'usage...

Par **kanahein**, le **08/12/2016** à **01:10**

Bonjour,
J'en attend la confirmation.
Elle est d'usage dès qu'elle remplit les critères suivants: versée à la même période depuis plus de 3 années de suite, elle est fixe, le mode de calcul est le même et elle concerne les salariés d'un secteur d'activité.
Merci.

Par **P.M.**, le **08/12/2016** à **08:21**

Bonjour,
C'est exactement ce qui est notamment indiqué dans le dossier que je vous ai proposé :
[citation]Pour être qualifié d'usage, l'avantage accordé doit répondre à 3 conditions

cumulatives :

- 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**, c'est-à-dire attribué régulièrement (exemple : une prime versée depuis plusieurs années),
- il doit être **fixe**, ce qui implique qu'il soit déterminé selon des règles précises (exemple : une prime dont le mode de calcul est constant et fixé à l'avance avec des critères objectifs).[/citation]

Par **kanahein**, le **08/12/2016** à **18:25**

Bonjour,
Merci pour cette confirmation et c'est bien le cas.
Ce sont les salariés de la Réception qui sont concernés. Cela fait plus de 10 ans qu'ils la touchent et à la même période et le même montant.
Par conséquent, l'employeur sur ce point a bien des droits et devoirs s'il a décidé de supprimer cette prime, non? Il devrait 1)informer les représentants du personnel dont le CE, dans un délai assez convenable afin que ces derniers puissent négocier, 2)informer individuellement par écrit chaque salarié concerné si c'est une prime unilatéral décidé à l'époque par l'employeur (et faire signer tous les signataires du protocole d'accord s'il elle est inscrite dans un accord d'entreprise?), rassurez moi?
Merci encore pour cet échange instructif

Par **miyako**, le **08/12/2016** à **18:38**

bonsoir,
Dans la mesure où la tâche est toujours effectuée,oui les salariés y ont droit.
Mais si c'est une centrale d'achat qui se substitue ??
C'est a voir avec les D.P. et le CE de l'entreprise concernée.
Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **P.M.**, le **08/12/2016** à **18:40**

Bonjour,
En tout cas pour cette année cela semble rappé pour l'employeur car il aurait du respecter cette procédure :
[citation]- informer le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel,
- informer individuellement chaque salarié concerné par lettre simple ou recommandée (un affichage ou la diffusion d'une note interne ne suffit pas),
- et respecter un délai de prévenance suffisant pour laisser place à une négociation.

Si les règles ne sont pas respectées, l'usage d’entreprise continue de s'appliquer et les

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

salariés peuvent réclamer son maintien à l'employeur. Ils peuvent aussi saisir le conseil de prud'hommes.

Cette procédure doit être respectée, même si l'employeur et les salariés sont d'accord sur la suppression de l'usage en question.

Le seul cas où la procédure de suppression n'est pas obligatoire est celui où l'usage est remplacé par un accord d'entreprise ayant le même objet.[/citation]

Par **kanahein**, le **08/12/2016** à **18:57**

Bonjour P.M,
Merci pour cette confirmation.
L'employeur se tue à ne pas la verser.
Les salariés restent dans leur droit de réclamer cette prime cette année vu qu'il n'a pas respecté le process. Par contre, ne risque-t-il pas indirectement de faire des crasses aux salariés concernés?
Merci.

Par **P.M.**, le **08/12/2016** à **19:17**

C'est comme pour tout, s'il ne faudrait pas faire respecter ses droits sous prétexte simplement de mécontenter l'employeur ou de représailles, autant ne rien faire, en tout cas la cause pourrait d'abord être défendue par les Représentants du Personnel, moins exposés...

Par **kanahein**, le **08/12/2016** à **22:01**

Bonjour,
Je viens d'apprendre que cette prime fait partie d'un protocole d'accord, qui a été actualisé dans le courant de l'année et ne touche que certains salariés de l'équipe concernée (uniquement la catégorie "employé"). A ce jour, cette prime "Charter" est devenue une prime "Container" et est versée en 12 fois sur l'année et non plus en décembre, bien que les salariés n'effectueront plus la tâche.
Cependant, 2 autres salariés "cadre" sont de fait lésés et ne toucheront plus cette prime.
Dans ce cas, il n'y a aucun moyen de recours même si nous comprenons la suppression de cette prime?
Merci.

Par **P.M.**, le **08/12/2016** à **22:21**

Il me paraît difficile sur un forum de régler une telle situation alors que les éléments évoluent et que nous ne connaissons pas dans le détail les Accords d'entreprise conclus et en quoi

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

certains salariés sont lésés...
Je pense qu'elle devrait être examinée par les Représentants du Personnel au moins dans un premier temps...

Par **kanahein**, le **08/12/2016** à **22:35**

En effet. Il s'agit juste de trouver des pistes de réflexion et de proposition.
Une réunion DP se tiendra le 15 décembre.
Nous verrons bien.
Merci bien.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés