



## Demission et prime exceptionnel

Par **vinz0212**, le **09/05/2011** à **22:04**

Bonjour,

Je suis salarié de mon entreprise depuis mars 2007 en CDI.

En 2008 mon entreprise a fait l'objet d'un rachat, opération au cours de laquelle le top management a pu acquérir environ 30% des parts. Le montage financier de l'acquisition fut de type LBO (Leverage Buy Out) avec l'ambition affichée de mettre en vente l'entreprise à nouveau à court ou moyen terme.

Lors de cette opération le top management a décidé de bloquer environ 3% du capital avec pour objectif de le redistribuer à l'ensemble du personnel lors de la revente. A condition bien sur que cette revente soit accompagnée d'une plus-value.

Les 2 conditions ci-dessous ont par ailleurs été imposées par le management :

- Être titulaire d'un contrat de travail validé au 01-09-2011
- Faire partie de l'effectif lors de la revente ou avoir quitté l'effectif pour départ en retraite ou dans le cadre d'un licenciement (sauf raison disciplinaire)

Fin mars mon entreprise a trouvé un nouvel acquéreur et a signé un accord de vente. L'opération devrait être effective à l'automne. Belle plus-value au passage et donc redistribution des 3% pour le personnel.

Seul hic pour moi c'est que j'ai démissionné fin mars (quelques jours avant l'annonce de la vente) et par conséquent je ne ferais plus partie des effectifs cet automne lors du closing de l'opération. Effectif que j'aurai quitté de mon propre chef (pas départ en retraite ni licenciement). Le service RH m'a gentiment fait savoir en me revoyant aux critères d'éligibilité mentionné sur une plaquette distribué au personnel que je n'étais pas ouvrant droit a cet prime.

De mon côté je trouve ca particulièrement injuste puisque cette prime est censé « récompensé la contribution des employés a l'expansion de l'entreprise ». Je ne comprends pas pourquoi le travail que j'aurai fourni lors de mes 21 mois de présence (du 01-09-2011 a mon départ de l'entreprise) ne serait pas reconnu sous prétexte que je quitte l'entreprise dans le cadre d'une démission alors qu'une personne quittant la société dans le cadre d'un départ en retraite ou d'un licenciement verra sa contribution reconnu et touchera le bonus exceptionnel.

Je me pose donc la question de la légalité d'une telle discrimination et des recours qui

pourraient s'offrir a moi.

Merci d'avance pour votre aide.

Par **P.M.**, le **10/05/2011** à **23:06**

Bonjour,

Je dois dire que j'ignore quelle pourrait être la décision du Conseil de Prud'Hommes mais je ne vois pas ce qu'il y a de discriminatoire...