



## Prime de précarité incluse dans le salaire brut

Par **joe059**, le **12/09/2016** à **13:11**

bonjour à toutes et à tous.

voilà, je viens de finir mon CDD de 3 mois et je viens de me rendre compte que ma prime de précarité était comprise dans mon salaire.

mais quand je reprend mes fiches de paie je ne trouve rien sur cette prime.

ma question est la suivante:

comment savoir que ma prime de précarité m'a bien été versée tous les mois.

merci d'avance de vos réponses

Par **janus2fr**, le **12/09/2016** à **13:35**

Bonjour,

Si c'est prévu au contrat, la prime de précarité peut être versée mensuellement, mais elle doit apparaître sur les fiches de paie !

Attention aussi que ne soit pas prévu au dit contrat que le salarié soit dans l'obligation de rembourser la prime au cas où finalement il n'y aurait pas droit...

Par **joe059**, le **12/09/2016** à **14:02**

elle doit y apparaître sous quel intitulé car j'ai beau regarder je ne la trouve nulle part.....

Par **janus2fr**, le **12/09/2016** à **15:25**

Il doit y avoir 2 lignes (par exemple) :

- salaire 1600€
- prime 160€

Par **joe059**, le **12/09/2016** à **15:56**

bon je viens d'avoir le comptable de la boîte gros litige.

je vous écrit ce qui est écrit sur mon contrat

en contrepartie de ses services monsieur x percevra une rémunération mensuel brute de 1668.37 euro pour l'horaire de travail de 151.67 heures prime de précarité incluse.

donc dois je la retrouver sur ma fiche de paie car le comptable me dit que non.

et sinon comment le calcul s'effectue t'il car je suis complètement perdu avec tout cela et pour éviter de me faire avoir la prochaine fois

si cela doit figurer sur la fiche de paie comment les obliger à le faire car aucun moyen car inutile pour le comptable

merci d'avance.

Par **P.M.**, le **12/09/2016** à **17:26**

Bonjour,

Déjà normalement ce n'est pas une prime mais une indemnité de précarité ou de fin de contrat...

Il faudrait que le comptable vous prouve, Jurisprudence à l'appui, qu'elle ne doit pas figurer distinctement alors que l'[art. L1243-8 du Code du Travail](#) indique :

[citation]

Lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas par un contrat à durée indéterminée, le salarié a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité de fin de contrat destinée à compenser la précarité de sa situation.

Cette indemnité est égale à 10 % de la rémunération totale brute versée au salarié.

**Elle s'ajoute à la rémunération totale brute due au salarié. Elle est versée à l'issue du contrat en même temps que le dernier salaire et figure sur le bulletin de salaire correspondant.**[/citation]

C'est l'indemnité de congé payés qui peut éventuellement être versée tous les mois...

Par **janus2fr**, le **12/09/2016** à **17:34**

[citation]C'est l'indemnité de congé payés qui peut éventuellement être versée tous les mois...[/citation]

Ce qu'en dit notre "amie" Pepelle en qui j'ai toute confiance :

[citation]

A l'échéance d'un CDD et pour compenser la situation instable du salarié, a été instituée une

prime de fin de contrat dite prime de précarité. ( article L122-3-4 du code du travail)  
Elle est égale à 10% de la totalité de la rémunération brute perçue par le salarié pendant son contrat (salaire de base, heures supplémentaires, primes, indemnités hormis les remboursements de frais professionnels). Elle peut être aussi supérieure à 10% s'il existe des accords d'entreprise ou des dispositions des conventions collectives. Cette prime peut aussi être de 6% si des accords collectifs ou des conventions collectives prévoient un accès à la formation professionnelle

[fluo]En principe ,la prime est versée à l'issue du contrat lors du dernier salaire. Mais certaines entreprises peuvent décider de la donner chaque mois ( prime de précarité mensuelle) Cela ne peut se faire que si cette particularité a été prévue dans le contrat de travail et si sur le bulletin de salaire, elle apparaît de façon bien distincte.[/fluo] De plus, elle ne peut être remboursée par le salarié en cas de non droit, que si le contrat de travail l'a expressément prévu en indiquant les modalités de refus et de remboursement[/citation]

Par **joe059**, le **12/09/2016** à **17:47**

le comptable ne veut rien savoir.

il me dit que si il rajoute une ligne pour la prime de précarité elle serait égale à 0.

après discussion il me sort que la prime équivalente à 10% de mon brut est directement ajouter à mon taux horaires.

ce qui vaut que mon brut comme indiqué plus haut est de 1668.37 prime comprise.donc mon taux horaires afficher sur ma fiche de paie est de 11 euros de l'heures.

si je me trompe pas j'enlève les 10% est je suis donc payé à 9.90 de l'heure brut normal sans prime.

est ce l'égal.

puis je aller voir l'inspection du travail de ma région pour éclaircir tout cela.

Par **janus2fr**, le **12/09/2016** à **18:32**

Si la prime n'apparait pas sur les fiches de paie, vous considérez alors qu'elle ne vous a pas été versée et vous la réclamez, devant le CPH le cas échéant !

Par **P.M.**, le **12/09/2016** à **18:36**

[citation]Ce qu'en dit notre "amie" Pepelle en qui j'ai toute confiance[/citation]

Libre à vous d'avoir confiance en qui vous voulez mais personne n'est infallible et il me semble qu'il y a bien longtemps que Pépelle ne participe plus aux forums, en l'occurrence, elle se réfère à une numérotation du Code du Travail qui a disparu depuis mai 2008 et en soulignant un principe même si elle utilise le terme impropre de prime et en tout cas, elle ne répond pas à la même problématique...

[citation]le comptable ne veut rien savoir.

il me dit que si il rajoute une ligne pour la prime de précarité elle serait égale à 0.

après discussion il me sort que la prime équivalente à 10% de mon brut est directement ajouter à mon taux horaires.

ce qui vaut que mon brut comme indiqué plus haut est de 1668.37 prime comprise. donc mon taux horaires afficher sur ma fiche de paie est de 11 euros de l'heures.  
si je me trompe pas j'enlève les 10% est je suis donc payé à 9.90 de l'heure brut normal sans prime.  
est ce l'égal.  
puis je aller voir l'inspection du travail de ma région pour éclaircir tout cela. [/citation]  
Si l'employeur ne veut pas entendre raison, vous pourriez saisir le Conseil de Prud'Hommes en vous rapprochant d'un défenseur syndical ou d'un avocat spécialiste...  
Si vous vouliez faire un calcul, il faudrait diviser le brut indemnité de précarité comprise par 1,10...

Par **joe059**, le **12/09/2016 à 18:42**

je vais me rapprocher des prud'homme demain.  
car ces une petite pme donc pas de syndicat

Par **P.M.**, le **12/09/2016 à 18:51**

Un défenseur syndical n'appartient pas pour sa mission à une entreprise mais prodigue des conseils comme d'autre part une organisation syndicale...  
Intégrer la "prime" de précarité au salaire et au taux horaire, cela voudrait dire que si vous aviez effectué des heures supplémentaires la majoration aurait dû porter aussi dessus, ce qui est ridicule en plus cela rend la comparaison par rapport au minimum conventionnel plus difficile et en tout cas ce n'est pas ce qui est prévu au Code du Travail...

Par **joe059**, le **12/09/2016 à 18:58**

d'après eux ma prime étant dans le salaire brut tout est calculer avec meme les heures supplémentaires.  
la je commence vraiment à péter un cable avec eux car je n'aime pas me faire avoir question argent.  
donc si il faut les trainer au prud'homme je le ferais.

Par **P.M.**, le **12/09/2016 à 19:07**

Peu importe leur interprétation et leur pratique, le Code du Travail est clair et précis et toute indemnité ou prime doit figurer distinctement sur le bulletin de paie...

Par **joe059**, le **12/09/2016 à 19:10**

ok merci à vous. demain je vais voir un syndicat et je vous tiens au courant de la suite des événements.