



## Salarié exclu de PPV , que faire ??

-----  
Par Mars14

bonjour ,

j'effectue actuellement un préavis de 2 mois ( la fin 28 mars),  
en février , la direction a annoncé la mise en place de la prime exceptionnelle , versée sous forme " PPV " , et l'accord est signé avec CSE le 27 février pour la mise en oeuvre de PPV & déterminer la modulation du montant .

Mais RH m'a dit que je ne suis pas éligible puisque démissionnaire sachant que la date du versement (la date figurée sur le bulletin de salaire )est le 19 mars . Selon le dispositif de PPV , pourtant j'ai bien le droit en percevoir , j'aimerais savoir si quelqu'un a rencontré la même situation & comment réclamer ??

je vous remercie

-----  
Par kang74

Bonjour

Le dispositif de la PPV prévoit que l'employeur PEUT en faire bénéficier les salariés .  
Et surtout que c'est l'employeur et les instances représentatives qui en décident les conditions d'octroi .

Il peut y avoir légalement une condition de ne pas être démissionnaire ou licencié à la date du versement ( prenant en compte donc la date d'envoi de la lettre de démission ou de la notification du licenciement)

Charge à vous de vérifier les conditions exactes du versement de la prime .

-----  
Par Prana67

Bonjour,

A priori l'employeur ne peut pas exclure un salarié qui fait partie des effectifs au moment du versement sous prétexte qu'il est en préavis.

Les critères admis d'après ce que j'ai compris sont l'ancienneté, le niveau de salaire et le prorata de présence pour les salariés qui viennent d'arriver.

-----  
Par kang74

2.8 Le versement d'une prime de partage de la valeur peut-il être conditionné à la présence dans l'entreprise à une date différente de celle prévue par la loi ?

NON. Les salariés et agents publics éligibles sont les salariés liés par un contrat de travail ou relevant de l'établissement public soit à la date de versement de la prime, cette date étant entendue comme la date de mise en paiement des salaires qui figure sur le bulletin de paie (date déclarée dans la rubrique S21 G00.50.001 de la DSN), soit à la date de dépôt auprès de la DDETS de l'accord prévoyant les modalités de versement de la prime de partage de la valeur ou à la date de signature de la décision unilatérale si la prime a été mise en place par ce moyen (voir la réponse donnée à la question 5.1).

L'accord ou la décision unilatérale doit préciser la date d'appréciation de la présence des salariés qui est retenue parmi les options mentionnées supra.

Même s'il y a un préavis ou se poursuit les obligations mutuelles, la date de la rupture du contrat de travail est bien la

date de l'envoi de la lettre de démission ou de celle du licenciement .  
A ne pas confondre avec la date de sortie des effectifs .

-----  
Par Mars14

Bonjour ,

Merci pour vos réponses. En effet , sur le PV de CSE , ils ont stipulé comme suite:

Une prime exceptionnelle de 50 % du salaire brute sera versée en mars à tous les salariés en poste au 30 septembre 2023. Les salariés qui sont arrivés dans la société entre le 1er octobre et le 31 décembre 2023 se verront également recevoir la prime exceptionnelle à hauteur de 20 %, cela ne s'applique donc pas aux employés arrivés dans la société à partir du 1er janvier 2024. Cette prime exceptionnelle sera versée sous forme de PPV donc exonérée de charges (sauf CSCGDS).

En lisant ce PV , je suis persuadé d'en percevoir , mais RH m'en a dit autrement.

Aujourd'hui encore, RH a envoyé un mail à tous les employés en précisant les critères d'éligibilité de cette prime : parmi ceux , les démissionnaires sont exclus. Je me demande si cela est bien conforme au dispositif de PPV?.CSE n'est même pas consulté au préalable .

Je vous remercie d'avance votre réponse

-----  
Par Prana67

Allez voir un avocat ou un syndicat avec les éléments que vous avez pour en savoir plus.

Pour moi c'est clair, "tous les salariés en poste au 30 septembre 2023" ont droit à cette prime. Ensuite un mail du RH dit autre chose, soit. Si ces précisions données par le RH ne sont pas écrit dans le PV du CSE ça n'a aucune valeur, ou plutôt l'employeur doit respecter ce qui a été décidé en CSE.

-----  
Par DIU1973

BONJOUR...

En complément, je précise que vous pouvez aussi trouver de l'information auprès de l'inspection du travail.

-----  
Par Mars14

Bonjour a tous,

Je vous remercie pour vos réponses et ça me réconforte un peu au niveau moral car l'entreprise a l'air de me traiter comme si j'ai exigé d'avoir une exception ou un privilège.

La prime PPV est bien versée hier, je pense que si l'entreprise n'a pas eu recours au dispositif de PPV , elle a bien le droit de m'exclure, mais ce n'est pas le cas après avoir lu des longues pages de textes sur boss.gouv.fr

Bon, je continue mon combat

Merci encore