13ème mois au prorata

Par Stella55

Bonjour,
J'ai dans mon contrat un 13ème mois valide "à compter de mon embauche définitive", payable en Décembre. Je comprends donc: une fois la période d'essaie validée. J'ai été embauchée courant 2022 et confirmée mi Décembre 2022, et je n'ai pas reçu de 13ème mois en Décembre.
Aujourd'hui, je quitte mon emploi et vais donc toucher le 13ème mois au prorata du temps passé en 2023, mais je m'interroge sur 2022:
Dois-je réclamer la prime au prorata du temps passé en 2022? Est-ce que j'aurais dû toucher le 13ème mois au prorata du temps dans l'entreprise (tous les mois incluant la période d'essai) ou seulement pour les 15 jours après ma confirmation (auquel cas je ne vais même pas demander) ?
Le contrat mentionne qu'il y a un prorata l'année de mon départ, mais ne précise rien sur l'année de mon arrivée.
Je précise que le 13ème mois est dans mon contrat et non pas dans ma convention collective, je suis dans l'hôtellerie qui ne prévoit rien de ce genre.
Merci de votre aide
Cordialement,

Par kang74

Bonjour

Etant confirmé en Décembre et le 13 ème mois perçu en décembre pour les périodes après la période d'essai, votre prorata est de 0 .

Par janus2

à compter de mon embauche définitive

Bonjour,
Cela ne veut rien dire. En CDI, il n'y a pas d'embauche provisoire et d'embauche définitive, il n'y a qu'une seule embauche, le jour où vous commencez à travailler !

Par morobar

Bonjour,
D'accord avec @janus.
L'utilisation d'un mauvais terme par la partie qui stipule (par exemple hors période d'essai...) implique la paiement du 13eme mois l'année de l'embauche.
Un juge civil pourrait relever qu'il faut rechercher la volonté des parties plutôt que les termes utilisés (art.12 cpc)
Mais cela se plaide devant les prudhommes

Par rvroy

Bonjour,

En CDI le contrat devient définitif à la date de validation de la période d'essai ou à la date de fin de la période d'essai a défaut de validation formelle.

Donc "embauche définitive" correspond à la fin de la période d'essai, le contrat CDI devenant alors définitif.

Ensuite il est probable qu'un minimum de 1 mois soit nécessaire pour toucher une partie du 13ème mois, voir règlement intérieur...

Cordialement,

Par janus2

En CDI le contrat devient définitif à la date de validation de la période d'essai ou à la date de fin de la période d'essai a défaut de validation formelle.

Un CDI n'est jamais définitif, il est à durée indéterminée, c'est différent...

Donc "embauche définitive" correspond à la fin de la période d'essai, le contrat CDI devenant alors définitif.

Bah non, comme dit plus haut, un CDI n'est pas définitif, il peut être rompu, et heureusement...

Et, au risque de me répéter, "embauche définitive" n'a pas de sens.
Définition : Embauche désigne l'action de signer un contrat avec un salarié, de l'embaucher, de le recruter.

Et ne pas oublier que la période d'essai n'est pas une obligation...

Par Stella55

Merci pour vos retours
Donc en définitive, si je comprends bien, il est possible que le 13ème mois me soit dû par manque de précision (il n'y a aucun règlement intérieur chez nous, ils ne savent même pas ce qu'est une note de service et ne paient déjà pas les heures sup' dûes aux non cadres...), mais à moins de prendre le risque de devoir le plaider devant la justice, il vaut mieux que j'abandonne
Merci pour la réactivité en tout cas :-)