



Prime d'ancienneté

Par bebel

bonjour,

En Janvier 2022 jusqu'en Mars ma prime d'ancienneté était de 204.79 ? sur la base de 1365.25 en avril elle est passée à 211.24 ? sur la base de 1408.25.

Mais en Juin elle est passée à 90.53 ? sans aucune base, et en juillet à 100.59 ? toujours aucune inscrite sur ma fiche de paie.

L'employeur peut-il me diminuer ma prime d'ancienneté comme bon lui semble, comme le fait d'être en arrêt maladie ou congés payés sur le prorata de jour travailler dans le mois ?

Dans l'attente de votre réponse

Cordialement

Christian.

Par Zénas Nomikos

Bonjour,

je vous propose de vous rapprocher d'un syndicat de salariés.

Par AGeorges

Bonsoir Bebel/Christian,

La prime d'ancienneté est, selon le cas, basée sur le salaire ou d'autres éléments comme le SMIC.

Le salaire de base retenu pour le calcul peut prendre en compte les périodes de suspension du contrat de travail, comme des périodes de maladie.

Si vous avez effectivement été en congé maladie, cela fait baisser votre salaire de référence utilisé pour le calcul de l'ancienneté, et donc même si le taux de cette dernière n'a pas changé, voire a augmenté, la prime peut baisser. Les congés payés ne sont pas usuellement considérés comme une suspension du contrat de travail.

En principe, tout est dit dans votre Convention Collective. Si vous ne l'avez pas, demandez une copie à un délégué Syndical ou à votre employeur.

Par janus2

Bonjour,

Quelle est la convention collective applicable à votre entreprise ?

Par bebel

cela fait 36 ans que je suis dans la même entreprise et depuis 3 ans nous avons un nouveau patron car l'ancien étant malade à vendu sa société et le nouveau depuis un an à revendu 60 % des parts à un groupe et depuis ils applique ceci, alors qu'avant la prime d'ancienneté n'a jamais bougé que l'on soit en arrêt maladie, accident de travail ou même maladie professionnel, et en congés payés, j'ai été arrêté 8 mois en 2018 et ma prime d'ancienneté je l'ai touchée intégralement.

alors si je comprends bien en juin pour avoir été arrêté 3 jours mercredi, jeudi et vendredi, 5 avec le samedi et dimanche ma prime passe de 211.24? à 90.53? et en juillet pour avoir été en congés payés du lundi 11 au mardi 20 (car la RH arrête les paie le 20 pour qu'elle puisse avoir le temps de les faire) ma prime est passée de 211.24? à 100.59? ? .. pour infos je suis chef d'équipe

c'est hallucinant !!

Ma convention collective est celle du Convention

collective nationale du caoutchouc du 6 mars 1953. Étendue par arrêté du 29 mai 1969 JORF 18 juin 1969

Replier Texte de base : Convention collective nationale du caoutchouc du 6 mars 1953. Étendue par arrêté du 29 mai 1969 JORF 18 juin 1969 (Articles 1er à 27)

Ancienneté (Article 18)

Article 18 En vigueur étendu

1. On entend par ancienneté dans une entreprise le temps pendant lequel l'intéressé a été occupé de façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications pouvant survenir dans la nature juridique de celle-ci.

2. Sont considérés comme temps de présence dans l'entreprise pour le calcul de l'ancienneté :

- le temps passé avec l'accord de l'employeur dans les différents établissements de l'entreprise, filiales, sociétés à participation majoritaire, tant en France que hors de France ;

- le temps passé dans une autre entreprise ressortissant à la présente convention lorsque la mutation a eu lieu sur l'ordre du premier employeur et avec l'accord du deuxième ;

- les interruptions pour mobilisation ou fait de guerre telles qu'elles sont définies par la loi, sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues par la loi ;

- les périodes d'activité militaire au titre d'un engagement à servir dans la réserve opérationnelle ou à la suite d'un appel ou d'un rappel des personnes soumises à l'obligation de disponibilité ;

- la maladie n'ayant pas entraîné de rupture du contrat de travail. Ainsi, la maladie doit être considérée comme temps de présence dans l'entreprise jusqu'à la date de rupture du contrat de travail ;

- les accidents ou la maternité ;

- les congés payés annuels ou les congés exceptionnels de courte durée résultant d'un accord entre les parties.

3. Lorsque le travail aura été interrompu pour les causes suivantes :

- le licenciement qui n'a pas été prononcé pour faute grave ou insuffisance professionnelle ou qui n'a pas donné lieu à une indemnité de licenciement (par exemple : maladie ou insuffisance d'ancienneté) ;

- les congés facultatifs de maternité tels que prévus par la loi ;

- les congés non payés à durée limitée pris en accord avec l'employeur,

les différentes périodes passées dans l'entreprise se cumulent pour déterminer l'ancienneté.

Par A Georges

Hello Bebel,

Mes informations concernaient des "possibilités" selon la Convention Collective.

Visiblement, la votre ne permet ni d'enlever une période de maladie, ni les congés payés.

Les diminutions semblent donc tout à fait illégales.

Si l'employeur ne respecte pas les dispositions de la convention collective, le salarié peut saisir le conseil des prud'hommes.

Commencer par demander une correction à votre employeur par LRAR et si la réponse n'est pas satisfaisante (genre "désolé, on s'est trompé"), allez aux prud'hommes. Vous devriez pouvoir consulter un conseiller.

Par bebel

Etant suppléant du délégué du personnel, je vais pour commencer par envoyer un mail à la DRH pour avoir des explications, je crains fort qu'elle me dise qu'elle est à raison.

Pour la LRAR je verrais plus tard.

je te remercie beaucoup pour avoir répondu rapidement, cela conforte ce que je pensais.

Cordialement

Christian.

Par morobar

Bonjour,

Dans la mail que vous pensez devoir adresser, n'oubliez surtout pas de demander si le traitement particulier dont vous faites état est lié à votre qualité d'élus du personnel.

cela fait toujours un petit effet, puisqu'est supputée l'entrave au fonctionnement des institutions représentatives.