



Suppression d'une prime annuelle

Par Gkkt

Bonjour,

Mon employeur vient d'annoncer la suppression d'une prime annuelle et je ne suis pas sûr que ce soit légal... Un avis?

Il s'agit d'une prime qui a le caractère d'usage, versé en décembre.

Une décision unilatérale de l'employeur (DUE) indique la suppression de cette prime et précise :

- qu'il ne s'agit pas de la suppression d'un élément de rémunération car elle sera lissée sur l'année suivante. Quoi penser pour le dû de 2022?
- que les membres du CSE ont rendu un avis favorable le 11/10
- que les salariés ont été prévenus par courriel le 09/11
- que le délai de prévenance d'1 mois a été respecté. Alors que j'ai cru lire que pour une prime annuelle la jurisprudence penché plutôt sur 3 à 6 mois de délai de prévenance...

Bien sûr en interne, et à l'oral uniquement, la justification se base plutôt sur la compensation de cette prime par la PPV dont le montant est équivalent.

Merci pour votre temps.

Par AGeorges

Bonjour Gkkt,

Un organisme syndical bien connu donne un délai de prévenance de UN AN pour une prime annuelle (Trois mois pour une prime mensuelle).

Dans tous les cas, un mois me semble bien court. Ce serait apparemment un délai fréquent pour d'autres aspects que la prime dite d'usage. Mais je n'ai pas étudié les jurisprudences.

Avez-vous bien vérifié le qualificatif de prime d'usage ?

Par morobar

Bonjour,

Code du travail L2261-9 et 2261-10 : délai d'une année.

Par Gkkt

Merci à tous les deux pour vos réponses.

Avez-vous bien vérifié le qualificatif de prime d'usage ?

Oui une note de service lors de la mise en place, signée du PDG, précise la "nature juridique de la prime" en disant :

- CE unanimement favorable
- a le caractère d'usage
- la suppression est subordonnée aux dénonciations suivantes:
 - information du CE
 - information individuelle des collaborateurs
 - respect d'un délai de prévenance (sans préciser le délai)

Code du travail L2261-9 et 2261-10

Une prime d'usage rentre dans les accords collectifs, c'est bien ça? Il ne s'agit pas uniquement des conventions collectives si je comprends bien?

Par morobar

Oui une prime d'usage est bien la manifestation d'un accord collectif.

Soit c'est une libéralité établie par l'employeur, et c'est la répétition de 3 années qui lui confère la qualité d'accord collectif.

OU cela peut être la résultante d'un accord entre l'employeur et les représentants du personnel (normalement les délégués syndicaux) et cela est un accord collectif.

Par AGeorges

Code du travail L2261-9 et 2261-10 : délai d'une année.

Pas le 2261-10 : Il s'agit d'une dénonciation par le seul employeur. Cette sous-section II n'est donc pas applicable.

Si le L2261-9 est applicable, de délai est de trois mois.

Cela me semble plus raisonnable. Dans les familles, il est d'usage de commencer à faire des plans pour dépenser la prime de Noël dès le mois d'octobre.

Donc, en étant avertis en septembre, on a le temps de s'y habituer.

Donc, Gkkt, le mois de votre employeur semble tout à fait insuffisant. A voir avec le CPH ou vos délégués syndicaux.

Votre employeur pourrait être contraint de verser cette prime et ne pourrait la supprimer qu'à partir de l'année prochaine.