



Sanction pécuniaire sur prime

Par Fireace

Bonjour,
Je fais appel à votre savoir afin d'y voir un peu plus clair sur les primes au travail.

Je voudrait connaître les chose légales que peux faire un employeur sur nos primes.

Mon employeur me dis qu'il va prendre sur mes primes en cas de casse de matériel (véhicule), d'oublie sur une livraison (oublié de livré un produit ou bien même si je consomme trop de carburant.

Est-ce légal ?
Merci d'avance

Par Isadore

Bonjour,

Non, il est interdit de retenir une somme à titre de sanction même sur les primes des salariés. L'employeur ne peut que sanctionner disciplinairement son salarié en fonction de la gravité de la faute (de l'avertissement au licenciement).

Attention, si la prime est accordée sous condition de respecter certains objectifs, ce n'est pas une sanction que de ne pas la verser en cas de non respect de ces conditions. Il n'y a pas de mal à conditionner le versement d'une prime au fait que le salarié ne commette pas d'erreur lors de ses livraisons ou ce genre de choses.

Le salarié doit être informé des conditions de versement des primes d'objectif.

Par Fireace

Il n'y a pas vraiment d'objectif mis a part de bien faire son travail, mais si on commet une erreur qui cause un coup à l'entreprise c'est a ce moment là où la direction nous "sucré" de l'argent sur nos primes.

D'ailleurs elles (les primes) ne sont pas stipulé sur notre contrat de travail...

Par hideo

Bonjour,
Pouvez vous nous énumérer les primes dont il s'agit et ce qui est écrit à ce sujet dans votre contrat de travail ,après on pourra vous expliquer le fonctionnement et la légalité de vos retenues.
Comment son calculées les retenues sur paye ?
Quelle convention collective s'applique ?
cordialement

Par Isadore

Si c'est une prime prévue par la convention collective, un accord d'entreprise ou le contrat de travail, il faut vérifier ses conditions de versement.

Si c'est une prime versée tous les ans à tout le monde et avec des règles précises, cela peut être un usage d'entreprise que l'employeur ne peut modifier qu'en suivant un usage.

[url=<https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F311>]<https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F311>[/url]

Sinon l'employeur est parfaitement libre de décider que cette prime ne sera versée que si le salarié ne commet aucune action faisant perdre de l'argent à l'entreprise. Verser une prime en fonction des performances du salarié est légal.