



Suppression ou amputation de la prime d'usage

Par Yann06530

Bonjour,

Sous divers prétextes, état du véhicule, taux de panne, comportement etc...

Ma société supprime ou ampute, une prime trimestrielle verser depuis des années et à tous les techniciens, alors que c'est une prime d'usage, faisant partie intégrante de mon salaire.

Je suis allé en première instance au tribunal des prud'hommes en référés et ils ont réussi à ce que ce soit jugé par le fond.

Suite à cela, ils viennent de nous présenter un tableau à signer pour justifier les retenus sur primes.

Est-ce légal ? Sans passer par la vie du CSE...

Avec l'arrivée d'une nouvelle direction, nous subissons une forte pression de la part de celle-ci.

Je compte aller au tribunal du fond et j'aurais besoin de votre avis. Merci

Par kang74

Bonjour

Je suis allé en première instance au tribunal des prud'hommes en référés et ils ont réussi à ce que ce soit jugé par le fond.

Et ? Quel est le résultat ?

Une prime d'usage peut/doit préciser des modalités d'octroi objectives (c'est d'ailleurs ce qui participe à la considérer comme un usage), qu'on peut changer ou peut être dénoncée .

Il y a beaucoup de critères qui peuvent faire qu'elle ne rentre pas dans la catégorie de prime d'usage : la régularité de son octroi n'est pas suffisante .

Vous dites qu'il y a eu déjà jugement sur le fond : donc quel serait le but de saisir encore le CPH ?

Enfin l'employeur peut mettre fin à cet usage ; certes il doit informer le cse, et les salariés, mais ni le CSE, ni les salariés ne sont en mesure de contester ce qui est de son pouvoir de direction .

Par citoyen25

Une prime d'usage qui n'est réellement qu'une prime d'usage (et non une prime contractuelle ou conventionnelle,...) ne peut être supprimée que par dénonciation de cet usage dans les formes.

Il est possible que vous ayez obtenu gain de cause en référé à cause de la non dénonciation dans les formes : est ce cela, ou un autre motif?

Dans l'attente du jugement sur le fond, donc.

Vous n'avez pas obligation de signer un tableau, il me semble. Suivant le contenu (il manque le détail qui permette de voir s'il est réellement défavorable), cela pourrait s'appliquer à partir de la date de signature, en contournant l'issue du jugement. Plus exactement vous n'auriez gain de cause qu'entre la décision de supprimer la prime et la signature de ce document.

Par kang74

A mon avis, le fameux tableaux n'est que l'information des critères retenus pour le calcul de la prime d'usage : la signature ou son absence a peu d'impact .

Une prime d'usage sans critère objectif n'est qu'une prime exceptionnelle et donc il n'y a pas besoin de dénoncer quoi que ce soit pour qu'elle arrête d'être versée .

Au lieu d'anticiper des réponses attendons que le postant nous disent ce qu'a décidé le CPH qui a statué sur le fond .

Pas forcément dans le sens que voudrait le postant .

Par citoyen25

"Une prime trimestrielle versée depuis des années" n'est pas exceptionnelle, elle est régulière et constante : elle semble bien relever du droit d'usage.

La procédure de dénonciation d'un usage (qui relève du pouvoir de direction et n'est pas contestable en soi) est celle ci :
Il doit informer le CSE.

Il doit informer individuellement chaque salarié.

Il doit respecter un délai de prévenance suffisant.

Si l'employeur ne respecte pas cela, il ne doit pas supprimer l'usage.

Quant au tableau, s'il est informatif, il n'y a pas nécessité de le signer.

Tout au plus signer qu'il a été communiqué, ou qu'on en a pris connaissance.

Il faudrait quand même savoir ce que ce tableau change sur les primes, et particulièrement sur cette prime "d'usage" et s'il est assimilable à cette information de suppression de droit d'usage et si, enfin, le CSE a été informé aussi.

Par Yann06530

Je n'ai pas dit que l'affaire avait été jugée devant le fond...

Elle est passée en référé et les juges du référé ont G qui n'était pas hâte à à statuer sur cette affaire et ont décidé que l'affaire devrait être jugée au fond.

Ils disent qu'il existe une contestation sérieuse faisant obstacle sur mesure sollicité en référé ils disent qu'il n'y a pas lieu de référé et invite les parties à mieux se pourvoir.

Maintenant je compte bien aller au fond, car cette prime d'usage n'a jamais été dénoncé devant le CSE.

Et bien sûr tu vends cette affaire l'entreprise nous présente maintenant un document à signer en reconnaissant les critères pour l'obtention de cette prime ce qui prouve bien qu'ils n'étaient pas net au départ !

Cela fait des années que ça dure, vous multipliez ça par le nombre de prime qui ont été prises sur tous les techniciens depuis des années ça représente une sacrée somme à rembourser si je gagne et c'est pour ça qu'ils essaient de gagner du temps

Par kang74

Bonjour

Les critères doivent être déterminés pour qu'on puisse penser que c'est une prime d'usage et pas une prime exceptionnelle .

Les critères , cumulatifs, pour déterminer un usage sont :

- la régularité = ok mais aussi

- la généralité = le fait que l'octroi soit pour tous les salariés ou une partie déterminée = peut être ok et surtout ,

- des critères fixes pour la calculer : d'ou le tableau .

La jurisprudence considère par exemple qu'un versement ne constitue pas une prime d'usage si l'employeur en fixe le montant à partir de critères purement subjectifs sur la base du comportement et du mérite de chaque salarié (arrêt n° 81-42025 rendu par la chambre sociale de la Cour de Cassation le 5 octobre 1983).

Je ne vois donc pas de volonté de dénoncer cette prime, mais plutôt le fait de la pérenniser en donnant des critères fixes dont tout le monde aurait connaissance .

Il n'y a donc pas besoin de solliciter le CSE, c'est juste la détermination de critères , histoire, justement , qu'il n'y ait plus de conflit quant à son calcul, et surtout de faire que ces primes soient bien de l'ordre de l'usage .

Et je ne vois pas, non plus, ce que le CPH pourrait bien y trouver à redire, vu que de donner le caractère d'usage à une prime exceptionnelle versée régulièrement est à l'avantage du salarié .

Une prime exceptionnelle ne dénonce pas par principe, et on n'est pas dans le cadre d'une dénonciation mais de la création de critères pour en faire un usage .

Après bien sûr, vous pouvez saisir le CPH à votre convenance, mais je ne vois pas quel pourrait être l'objet de votre

contestation .

Par citoyen25

à Kang74 :

"Citation :

La jurisprudence considère par exemple qu'un versement ne constitue pas une prime d'usage si l'employeur en fixe le montant à partir de critères purement subjectifs sur la base du comportement et du mérite de chaque salarié (arrêt n° 81-42025 rendu par la chambre sociale de la Cour de Cassation le 5 octobre 1983)"

Nous n'avons pas l'information. Il ne reste plus que ce critère et que vous pensez, à priori, subjectif.

En général les employeurs donnent une raison à une prime.

à Yann06530 :

"cette prime d'usage n'a jamais été dénoncé devant le CSE"

En avez vous déjà la preuve formelle? Parce que sans preuve déjà constituée, si le CSE est proche de l'employeur (cela peut arriver), il pourra en donner une en sens inverse.

"l'entreprise nous présente maintenant un document à signer en reconnaissant les critères pour l'obtention de cette prime ce qui prouve bien qu'ils n'étaient pas net au départ !"

OK, mais cela veut-il dire qu'elle vous rétablit la prime, ou l'inverse?

"Cela fait des années que ça dure, vous multipliez ça par le nombre de prime qui ont été prises sur tous les techniciens depuis des années ça représente une sacrée somme à rembourser"

Vous nous aviez précisé que la prime avait été versée depuis des années, puis plus versée. Cela fait-il aussi des années que la prime n'est plus versée? Combien de temps?

Parce que là cela pourrait être prescrit...

Par kang74

Le postant, et vous même, ne parlez que du critère de régularité, qui ne suffit pas en lui même à faire qu'une prime soit un usage .

Et comme le postant ne parle pas des critères pour la calculer sur lesquels la prime devait nécessairement reposer pour en faire un usage, j'ai supposé qu'il n'y en avait pas .

S'il y en avait de définis, il est assez simple de saisir le CPH pour dire que les critères n'ont pas été respectés dans la somme octroyée précédemment .

Il ne s'agit pas de raison, il s'agit de critères objectifs qui permet de calculer le montant de cette prime de façon différencié pour chaque salarié .

Une prime versée trimestriellement sans critère de calcul n'est pas une prime d'usage mais une prime exceptionnelle .

Donc le CPH, avant toute chose, doit vérifier le statut de cette prime en vérifiant les 3 critères pour donner un avis basé sur le droit : donc statuer sur le fond .

On ne peut pas réclamer quelque chose sans prouver y avoir droit et pourquoi = le pourquoi c'est la preuve des 3 critères qui forment la prime d'usage et qui se différencie de la prime exceptionnelle .

Il ne s'agit donc pas de faire un référé pour une prime d'usage dénoncée puisque le tableau de critères prouve qu'il n'y a pas dénonciation, justement : la prime existe bien, les critères de calcul en feront un usage .

Et il est assez absurde de mettre en cause le CSE qui n'a aucun pouvoir dans une dénonciation d'une prime voire dans un changement de critères : on ne lui demande pas son avis, on l'informe .

L'avantage qu'ont les membres du CSE (dont l'employeur est le président) c'est qu'ils sont formés (généralement) et ont accès à des professionnels du droit du travail s'ils viennent d'un syndicat : ils connaissent généralement la limite de leur attribution .

[url=https://www.nomosparis.com/une-prime-versee-durant-huit-annees-consecutives-ne-suffit-pas-a-caracteriser-un-usage-sans-fixite-de-lavantage/]https://www.nomosparis.com/une-prime-versee-durant-huit-annees-consecutives-ne-suffit-pas-a-caracteriser-un-usage-sans-fixite-de-lavantage/[/url]

Par citoyen25

"Et il est assez absurde de mettre en cause le CSE qui n'a aucun pouvoir dans une dénonciation d'une prime voire dans un changement de critères : on ne lui demande pas son avis, on l'informe ."

Un des critères de validité de la suppression d'un usage est l'information du CSE.

J'ai voulu mettre en garde Yann06530 qu'il devait disposer d'une preuve formelle que le CSE n'a pas été consulté pour pouvoir utiliser cela aux prud'hommes, sinon cela peut se retourner contre lui.

Il ne s'agit pas d'un pouvoir de dénonciation du CSE, mais seulement d'en avoir été informé ou non.

Par kang74

A aucun moment le postant ne parle de suppression d'un usage puisque justement il a un tableau de critères (BIS)

Jusqu'à preuve du contraire, il s'agit d'une prime discrétionnaire : la position du CPH tend en ce sens puisque s'il y avait les critères de calcul, une saisie en référé aurait permis, justement, de calculer ce qui devait être payé et ce qui n'a pas été payé.

Si c'est le cas, le CSE peut négocier qu'il y ait des critères objectifs pour son calcul pour que cela devienne une prime d'usage , justement .

Par Yann06530

À kang74.

Vous dite :

Une prime d'usage sans critère objectif n'est qu'une prime exceptionnelle et donc il n'y a pas besoin de dénoncer quoi que ce soit pour qu'elle arrête d'être versée .

Pour moi, une prime exceptionnelle et comme son nom l'indique exceptionnelle, elle n'est pas régulière dans le temps et n'est pas d'un montant fixe régulier et donné à tous les salariés également?.

Après ce que dit la loi :

Quand une prime discrétionnaire devient-elle obligatoire ?

Le versement d'une prime discrétionnaire peut s'inscrire dans les habitudes de l'entreprise, et s'imposer à l'employeur, s'il répond aux trois critères cumulatifs de ce que l'on appelle un usage d'entreprise :

Généralité : la prime est versée à l'ensemble des salariés ou à une catégorie de salariés déterminée (cadres, ouvriers, etc.), sans discrimination.

Constance : la prime est versée de manière régulière et répétée, sur une période suffisamment longue pour créer une habitude.

Fixité : le montant de la prime est prévisible ou déterminable selon des critères objectifs, tels qu'un pourcentage du salaire ou un montant forfaitaire.

Si ces trois conditions sont remplies, la prime, initialement discrétionnaire, devient un droit acquis pour les salariés.

Et souvent je retrouve ça?.

Pour mon cas, il s'agit d'une prime trimestrielle de 450 ? qui est donné à tous les techniciens depuis des années ,seulement au mois de juillet, m'a prime a été égale à zéro, sous prétexte que j'ai rendu mon véhicule de service avec des travaux de carrosserie pour 2000 ??.(quand ils m'ont présenté la facture, il y avait quand même le destikage et les pneus!).

Surtout que deux ans auparavant, on m'avait enlevé déjà 200 ? pour un accrochage qui n'avait jamais été réparé et on me repenalise au moment de rendre la voiture?.

Dans tous les cas, cette prime fait partie intégrante de mon salaire.

Et un avocat m'a dit que même dans le cas où je conduirais sous l'emprise de l'alcool et que j'ai un accident à tort avec la destruction de la voiture, on ne peut pas toucher à cette prime.

Par contre, rien n'empêche l'employeur de se retourner contre moi par la suite.

En fait, vous êtes le premier qui donne raison à l'employeur?.

Mais ça m'intéresse, car cela peut m'être utile par la suite.

L'employeur met en avant cette histoire de critères pour l'obtention de cette prime, mais ce n'est qu'une décision unilatérale, et c'est en fait des sanctions déguisées ce qui interdit par le code du travail.

C'est pour cela d'ailleurs que l'on va pas tarder à nous présenter un tableau à signer pour encadrer cette prime officiellement.

En première instance, je suis allé en référé car l'affaire paraissait assez simple d'après plusieurs avocats que j'avais contacté.

De plus, je n'ai jamais rencontré un salarié à qui en ponctionner une partie sans salaire pour payer les réparations de la

voiture de service.

Par Yann06530

A citoyen 25 :

Peut-être que je me suis mal exprimé, la prime n'a pas été supprimée pour tout le monde?? elle a été supprimée juste pour moi et pour un trimestre?..

Le trimestre d'après, je l'ai retouché normalement.

Et sinon je sais de source sûre que le tableau d'attribution de cette prime n'a pas été actualisée avec le CSE , qui il est vrai est très proche de la direction.

Le tableau se trouve sur les ordinateurs des cadres, on me l'a montré une fois que j'ai demandé le voir, mais on a pas voulu me l'imprimer.

En fait, tout se fait, verbalement et unilatéralement.

On a jamais eu de justificatif écrit des retenues effectués sur cette prime trimestrielle.

Si sanction il y a ,on le découvre au moment de la réception du bulletin de salaire

Et on nous l'explique verbalement si on demande pourquoi, mais aucun papier ne nous fourni.

Personnellement, je trouve ça un peu borderline?

Par kang74

À kang74.

Vous dite :

Une prime d'usage sans critère objectif n'est qu'une prime exceptionnelle et donc il n'y a pas besoin de dénoncer quoi que ce soit pour qu'elle arrête d'être versée .

Pour moi, une prime exceptionnelle et comme son nom l'indique exceptionnelle, elle n'est pas régulière dans le temps et n'est pas d'un montant fixe régulier et donné à tous les salariés également?.

Après ce que dit la loi :

Quand une prime discrétionnaire devient-elle obligatoire ?

J'ai fourni les liens et les jurisprudences pour vous expliquer les 3 critères qui doivent se cumuler qu'a une prime d'usage .

Ce n'est pas moi qui l'ai décidé justement, mais la " loi" : on est sur un forum juridique , je ne défends pas l'employeur, j'explique ce que le droit a dit .

Lisez les, notamment le dernier .

Et je vous en donne un autre avec les jurisprudences pour illustrer ces critères (voir jurisprudences à la fin) :

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

Si c'était une prime d'usage, votre référé aurait abouti puisqu'il y aurait des critères à appliquer, le juge devant juste constater que la somme ne correspond pas au calcul suivant les critères (= fixité Fixité, ce qui implique qu'il soit déterminé selon des règles précises (une prime dont le mode de calcul est défini et fixé à l'avance avec des critères objectifs par exemple))

S'il veut transformer cette prime exceptionnelle en prime d'usage, il n'y a aucun formalisme requis , il suffit que les 3 critères soient réunis.

Après, bien évidemment, vous pouvez saisir le CPH pour vérifier mes dires en ce qui concerne cette prime.

Personnellement, je n'attaquerai pas sous cette angle mais sous l'angle de la sanction , même si votre avocat a raison de vous dire qu'au prochain " accrochage" cela lui laissera l'option de vous licencier pour faute lourde .

Par citoyen25

Si la prime a été supprimée seulement un trimestre, il me semble que cela ne vaut absolument pas le coup de le contester aux prud'hommes.

Le tableau vous supprime t-il la prime pour l'avenir, seulement à vous ou à tous les techniciens qui la recevaient (je n'ai pas compris ce point)?. Si c'est le cas il doit être communiqué officiellement au CE et aux personnes concernées, accompagné d'un explicatif et pourra avoir la valeur d'une suppression légale de ce droit d'usage (si cela ne concerne pas que vous).

Il est vrai également qu'une sanction pécuniaire est interdite.

Par ailleurs le véhicule de service est assuré par l'entreprise et un accrochage par un salarié fait partie des impondérables (relativement courant) qui sont normalement pris en charge par l'employeur, donc par son assurance.

Si cet accrochage était fautif (sous emprise d'alcool, par exemple), une sanction disciplinaire pouvait être engagée, et là, l'employeur a beaucoup plus de latitude.

Par kang74

A noter quand même que le critère de " généralité" n'est pas acquis non plus .
Pourquoi les techniciens devraient recevoir une prime plus que les autres catégories de salarié ?
Pas sur donc que l'employeur donne des billes au CSE pour qu'une prime discrétionnaire devienne une prime d'usage qui devrait s'appliquer sans discrimination .

Par citoyen25

"Pourquoi les techniciens devraient recevoir une prime plus que les autres catégories de salarié ?"

Ce n'est pas explicité ici, mais il peut très bien y avoir des raisons comme des déplacements fréquents, des horaires variables, une vie familiale impactée ou des conditions de travail spécifiques.
Cela ne m'interpelle pas, à priori. A Yann06530 se nous préciser pourquoi cette prime.

Par Yann06530

La prime est versée à tous le service technique sauf au service administratif (assistantes,comptables etc?.).
Pour ma part il se trouve que la prime qui m'a été supprimée était bien plus importante que d'habitude (600?) car la direction l'avait décalée de 2 mois pour des facilité comptable,pour que la prime des cadres corresponde avec celle des techniciens,et je considère que c'est une sanction déguisée !
De plus,suivant les critères d'attribution qui ne nous a jamais été remis et que l'on va nous faire signer prochainement suite à mon affaire ils sont au nombre de 6 ?? 6x75? 75? / critères comportement,véhicule,tenu du secteur etc?
Donc au pire dans leurs logique je aurais du être amputé que de 75? pour le véhicule !
De toute façon je vais consulter un avocat pour voir si j'ai une chance de gagner car je ne supporte pas ce sentiment d'injustice d'autant qu'en 14 ans de pratique dans cette boîte j'ai toujours été témoin de pratiques borderlines?.
Les heures de récupération d'astreintes jamais respectées,heures d'astreintes déclarées minorées,véhicules non conformes sans séparation entre l'habitacle et le matériel à l'arrière,primes d'intéressement plus versés depuis 10 ans et annoncé verbalement alors que toutes les années on nous dit que ça va arriver?.
Et des exemples comme ça j'en ai encore plein?.

(240000? de dividendes pour le dirigeant cette année) avec près de 16 millions de chiffre d'affaires?.
Ce n'est pas illégal mais suspicieux quand même

Par citoyen25

Si je comprends bien, désormais on va vous attribuer une prime sous conditions (critères définis), alors qu'avant elle était sans conditions (critère défini uniquement par la catégorie techniciens).
Je pense que sans avoir dénoncé la prime précédente dans les formes, cela peut se faire dans ce nouveau document, cela pourrait être considéré comme une nouvelle prime en plus.
Tout dépend comment cela sera rédigé et si c'est bien communiqué aussi au CSE.
Sans avoir une copie de l'exact document qui sera soumis à signature, il est difficile de statuer.

Pour le reste, il me semble qu'il y a pas mal de choses préjudiciables, mais il faut des preuves (documents écrits de préférence, par exemple compte rendu de CSE pour l'intéressement, documents comptables de la société,...).

Un avocat coûte déjà dès le premier rendez vous : de 150 à 250 ?. Il faut donc déjà y aller avec des "biscuits".

Sinon adressez vous à un syndicat, qui demandera peut être de vous affilier d'abord (cela peut valoir le coup, car en général c'est mensuel).

Bonne fête de Noël.

Par Yann06530

Bonjour,

Avant les critères étaient définis?? mais verbalement, on ne les a jamais eu en écrit et on nous les a jamais montré non plus, en fait cette prime est donnée au doigt, mouillé ou à la tête du client, mais là où je ne comprends pas, c'est que jusqu'à maintenant j'étais considéré quand même bon élément.

Bref le fait de mettre ça par écrit, maintenant, c'est pour casser toute réclamation par la suite, et cela prouve bien que ce n'était pas clean avant?

D'ailleurs, un des juges des référés a demandé à l'avocate de la partie adverse si ils avaient des écrits pour justifier la décision?. bien sûr, il n'y en avait pas."

On peut avoir un 1^{er} rendez-vous avec des avocats gratuit, je l'ai déjà fait pour les référés.

Les délégués CSCE sont à la botte de la direction, et je ne sais même pas si il y a un représentant syndical.

On ne voit jamais personne.

En tout cas, on nous a prévenu qu'il ne voulait surtout pas de la CGT.

Je vais me renseigner de côté et prendre conseil.

Merci et passez de bonnes fêtes également

Par citoyen25

Je commence à comprendre.

"Avant les critères étaient définis?? mais verbalement, on ne les a jamais eu en écrit et on nous les a jamais montré non plus, en fait cette prime est donnée au doigt, mouillé ou à la tête du client,..."

La prime d'usage doit être versée à toute la catégorie de salariés et de façon constante. "Au doigt mouillé", ce n'est pas constant. On sort peut-être du critère de généralité de la prime d'usage pour aller vers autre chose? Mais le fait qu'elle ait été constante pour vous et pendant plusieurs années pourrait, peut-être, être considéré comme étant devenu un élément du contrat de travail (Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 22 mai 2024, 23-10.076, Inédit)

Il faut regarder aussi si la convention collective aborde la question des primes.

"Les délégués CSCE sont à la botte de la direction, et je ne sais même pas si il y a un représentant syndical.

On ne voit jamais personne."

Là, il y a à creuser aussi : le CSE a-t-il été régulièrement élu, y a-t-il eu des réunions de CSE, des comptes rendus communiqués...? Si la direction n'a pas respecté le code du travail concernant le CSE, la direction peut se trouver dans une situation où certaines de ces décisions deviennent illégales, ou se retrouver dans une situation de délit d'entrave.

Ne pas vouloir la CGT ou l'empêcher (par exemple de présenter des candidats au CSE) sont deux choses différentes.

Nota : la CGT serait peut-être le syndicat le plus efficace pour appréhender votre problème. Il faut parfois mettre de côté sa conviction politique pour être correctement défendu. La CFDT est pas mal aussi et très présente dans le privé.

Par Yann06530

Bonjour

Je ne sais pas pourquoi c'est pas étendu à toute catégorie de personnel, et je ne sais pas si c'est vraiment obligatoire car j'avais lu que pour la définition de la prime d'usage, il fallait que ce soit versée à tous les salariés ou toute une catégorie de salariés?

Je sais que chez nous les filles dans les bureaux ne la touche pas.

(Assistante, technique ou commercial)

Je vais me renseigner du côté de la convention collective?

Quand je dis que le CSE est à la boîte de la direction, c'est parce qu'il y a beaucoup de copinage et il les tient au moment des augmentations.

C'est vrai qu'il y a longtemps que l'on a pas fait d'élections, il faut que je regarde quand est-ce qu'on a été faite l'année dernière, mais moi en 14 ans, j'ai dû voter 2 à 3 fois pas plus?.

Pour ce qui est des réunions, je pense que ils sont dans les clous car on a régulièrement des compte rendu des réunions par mails?.

Il faut également que je me renseigne si on a un délégué syndical, on m'a donné le nom d'un délégué au CSE avec lequel je peux dialoguer, sans que tout soit rapporté à la direction.

Sinon j'ai une nouvelle qui n'est pas terrible, semblerait que la direction à quelqu'un aux prud'hommes qui les arrange et les renseigne sur les dossiers en cours? mais pour le moment, impossible de le prouver.

Mais j'ai un nom.

Cette société de toute façon a plusieurs affaires en cours aux prud'hommes, et en a déjà perdu d'autres avec d'anciens directeurs qui ont été licenciés pour faire la place à la nouvelle direction (fils de la patronne qui part à la retraite, boîte familiale).

Bref, ils ont des gros moyens que je n'ai pas, mais je ne compte pas lâcher l'affaire aussi facilement, ne serait-ce que par principe.

Par citoyen25

Les prud'hommes sont composés pour moitié de conseillers salariés et pour moitié de conseillers patronaux. Le Président est tour à tour salarié puis patronal. Sa voix peut emporter la décision.

Lorsque les voix sont à 50/50 (ce qui arrive assez souvent), l'affaire est soumise à un juge professionnel dit de "départage".

Tout cela pour dire qu'un conseil des prud'hommes n'est pas facilement "vendu" à un employeur particulier. C'est peut-être ce qu'on essaye de vous faire croire pour vous décourager.

Si le jugement est défavorable au salarié avec visiblement des erreurs, ou contre la logique juridique, le salarié peut faire appel. Alors c'est la cour d'appel qui juge.

Puisque le CE fait des compte rendus qui sont communiqués, s'est-il déjà exprimé sur ces primes?

Dans votre cas, il semble que l'employeur cherche à expliciter le fonctionnement d'une prime qui existait déjà. Si elle n'était donnée qu'avec des conditions (par exemple de mérite), ce n'était pas vraiment une prime d'usage. Mais vu la jurisprudence récente que je vous ait transmise, si elle a eu un caractère régulier et constant pour un salarié sur plusieurs années, il se pourrait qu'elle puisse être considérée comme faisant partie du contrat de travail de ce salarié.

Attention aux éventuelles jurisprudences contraires...Chaque partie au tribunal cite des jurisprudences qui lui sont favorables, mais la plus récente indique mieux la tendance du moment.

Par hideo

Bonsoir,
@Yann06530

Le référé du CPH a eu raison de dire qu'il n'avait pas lieu à référé et a en toute logique renvoyé l'affaire au fond . Procédure qui risque de durer longtemps et pour laquelle ,vu la discussion et le contexte, nécessite de prendre un avocat spécialiste en droit du travail ou un défenseur syndical . Bien entendu vous pouvez y aller seul ,mais en face vous aurez certainement un avocat spécialisé qui va vous sortir un certain nombre de JP récentes qui permettent à un employeur d'arrêter de verser une prime d'usage décidée unilatéralement (même ancienne),sans avoir à soulever la question au CSE. Une simple information et un délai de préavis suffisent.Pas besoin d'avis du CES C'est certainement la raison pour laquelle il y a cette nouvelle disposition que vous nous décrivez ,destinée à officialiser par un accord collectif ,une nouvelle méthode qui remplacerait ,la prime trimestrielle qui est une prime d'usage prise unilatéralement par les anciens dirigeants. Donc attention avant d'aller en Bureau de Jugement devant le CPH.

Renseignez vous bien auprès d'un syndicat ou d'un avocat spécialisé en droit du travail.

Cordialement et bonnes fêtes de fin d'année

Par citoyen25

D'une part cette prime pourrait ne pas être d'usage, vue que versée sous conditions. D'autre part, si cette prime était d'usage, le CE doit être informé de sa suppression. Enfin, ce n'est peut être pas une suppression, mais une clarification.

Consulter un syndicat avant de consulter un avocat pourrait être moins cher, bien que nous ayons déjà soulevé la plupart des interrogations concernant cette prime et qu'un syndicat, ou même un avocat "moyen", n'apportera pas une plus value énorme dans l'analyse. Par contre pour rédiger les conclusions dans les formes c'est utile. En général le syndicat qui décide de défendre un salarié adhérent lui paye un avocat choisi par le syndicat.

De toute façon il n'y a pas urgence.

Par kang74

En général le syndicat qui décide de défendre un salarié adhérent lui paye un avocat choisi par le syndicat.

Jamais .

Il propose un défenseur syndical, et effectivement peut proposer l'avocat lié au syndicat : m'enfin c'est bien le salarié qui

paiera ses honoraires .

Cela n'existe pas un avocat " moyen" : il existe des avocats spécialisés du droit du travail, qui font payer le prix de leur expertise (notamment le fait de savoir comment le CPH dont il dépend statue sur des affaires similaires que ce soit en premier ressort ou en appel)qui est un peu plus poussée et surtout personnalisée, en analysant les éléments du salarié (en justice il faut prouver : je n'ai pas compris et surtout lu les éléments) pour évaluer les chances d'avoir gain de cause, mais aussi les pertes qu'il peut subir.

Les conclusions ne sont pas donc pas la partie la plus compliquée et qui bénéficient le plus de son expertise .

C'est surtout sur le fond, plus que sur la forme qu'il apporte une plus value .

Une prime donnée au doigt mouillé à la tête du client (dixit le postant), pas forcément au même moment, pas avec la même somme avec aucun critères fixés pour la calculer a peu de chance d'être considérée comme prime d'usage .

Après bien sur cela dépend des elements amenés par les parties .

NB : C'est un peu normal que l'employeur connaisse quelqu'un au CPH, comme les syndicats de salarié connaissent quelqu'un au CPH vu qu'il y a autant de représentant d'employeur que de salariés qui y siègent .

Par hideo

Bonjour,

Pour les syndicats :

Chaque UD ,sur rendez vous , renseigne les salariés .Ce sont bien souvent des anciens conseillers prud'hommes qui tiennent les permanences. et ils possèdent toutes la documentation avec les dernières JP applicables et surtout adaptées au cas.

C'est gratuit et pas obligatoirement réservé aux adhérents.

Pour ce qui est de la prise en charge des dossiers qui tiennent la route :

En général réservé aux adhérents vu le nombre d'affaire.

1/ montage du dossier complet et transmission à la commission du syndicat pour examen et étude de la possibilité de prise en charge de l'affaire par le syndicat.

2/ après avis favorable de la commission ,désignation du défenseur syndical ,qui sera en charge du dossier .

Si le dossier est particulièrement complexe ,c'est l'avocat du syndicat qui s'occupera du dossier ,ceci gratuitement pour les adhérents uniquement .

Le syndicat peut orienter le salarié vers un autre avocat pratiquant des tarifs négociés pour les non adhérents.

Dans le cas présent, selon la version de Yan06530,il y a le problème de cette prime trimestrielle remise en question par les nouveaux dirigeants et également les élections au CSE Avec l'éviction systématique(aux dires du salarié) d'un syndicat représentatif la CGT.Cela pourrait constituer un délit d'entrave ,mais il faut entendre sur ce point ce que dit l'employeur.

Si plusieurs salarié(es) sont concernés ,il faut regrouper tous les dossiers et demander la jonction des affaires au CPH.Cela permet de partager les frais de procédures .

Bien entendu ,il y a l'Aide Juridictionnelle pour ceux et celles qui y ont droit selon les ressources de chacun .

cordialement