

Prime mensuelle

Par **dregcla**, le **03/10/2005** à **13:27**

Bonjour,

Salarié en CDI en tant que Directeur d'école de parachutisme depuis 1999, en 2002 mon employeur me propose un avenant à mon contrat de travail concernant l'ajout d'une prime spécifique a chaque fois que j'effectuerai des sauts particuliers avec certains élèves. Le montant de la prime (en 2002) étant fixée à 41 eur par saut supplémentaire (avenant signé par les 2 parties) par saut supplémentaire. Début 2004, la prime passe à 62 euros sans modification écrite de l'avenant. Depuis plus d'1 an, il est inscrit chaque mois sur mes feuilles de paye les différentes primes prouvant que depuis plus d'1 an le montant est bien de "x fois" multiplié par 62 euros. Voici ma question : Depuis le mois dernier mon employeur m'a remis au tarif de 41 euros sans m'en avertir. En a t'il le droit alors que le montant de 62 euros était versé tous les mois depuis plus d'un an ?

Merci bcp de votre aide et bravo pour ce forum.

Par **Yann**, le **03/10/2005** à **14:10**

Il faudrait savoir s'il y a un usage d'entreprise ici. Est-ce que cette "prime" as été versée de la même manière à tous les salariés?

Par **dregcla**, le **03/10/2005** à **16:34**

Oui, il y a d'autres salariés ou prestataires de services constitués en entreprise individuelle qui ont également cette prime = à 62 euros.

Par **dregcla**, le **03/10/2005** à **17:48**

En faite, en 2002, j'étais le premier a bénéficier de cette prime rajouter sur ma feuille de paye sous forme de prime, le salaire de base étant justifié pour ma fonction de Directeur technique. Donc un salaire + des primes en plus en fonction du nombre d'élèves emmené en chute libre individuellement (Saut en tandem).

Puis à partir de 2003 et 2004, sont employés de temps à autre en cdd d'autres moniteurs tandem en cas de surcharge de travail. Ils ont bien sûr une feuille de salaire en fin de mission calculée en fonction du nombre d'élèves emmenés en tandem à raison de 62 eur par élève.

Merci

Par **Yann**, le **04/10/2005** à **07:43**

Et dans leur contrat est-il inscrit 41 ou 62 Euros?

Je ne veux pas donner de faux espoirs, mais si il y a un usage d'entreprise qui fait que la prime est en fait de 62€ il semble ici que l'usage n'ai pas été dénoncé régulièrement.

Mais il y a des conditions très strictes pour qu'il y ait un usage. Et ça m'échappe pour l'instant. Je reviendrai avec plus d'info d'ici demain.

Par **mathou**, le **04/10/2005** à **17:57**

Pour les conditions d'existence d'un usage, on a vu en cours la semaine dernière (c'est tout

frais, oui) qu'il fallait une pratique constante, répétée, continue et sans interruption, générale puisqu'elle concerne tous les salariés ou une catégorie d'entre eux, et que l'avantage concédé soit fixe, donc que son mode de calcul soit identique même si la somme varie.

Mais lorsque l'employeur désire dénoncer un usage, il doit le faire de façon claire en informant individuellement les salariés de sa décision d'y mettre fin, et l'annoncer aux représentants du personnel dans un délai suffisant.

C'est ce que tu cherchais, Yann ?

Par **Yann**, le **05/10/2005** à **11:30**

Qui c'est ça. Maintenant il faut appliquer au cas de dregla.

Une pratique constante: elle existe depuis plus d'un an pour l'ensemble des salariés dans la même situation. Donc ça c'est rempli.

Répétée: je suppose qu'elle a été versée mensuellement.

Image not found or type unknown

Sans interruption: la prime a-t-elle toujours été versée?

:arrow:

Image not found or type unknown
Fixe: il faut que tous les sauts soient payés 62€. La règle de calcul doit-être constante et identique pour tous les salariés.

Si toutes ces conditions sont remplies il y a selon moi un usage d'entreprise qui s'est constitué. Celui-ci a une valeur juridique et les salariés peuvent s'en prévaloir à l'encontre de l'employeur. Au vu des faits ici, je pense qu'aller au prud'hommes ne sera pas trop risqué.

A condition que l'usage n'ai pas été régulièrement dénoncé, c'est à dire par la procédure décrite par Mathou: que l'employeur informe les salariés individuellement et les organes représentatifs du personnel, le tout dans un délai raisonnable. Vu qu'ici l'employeur n'a pas prévenu les salariés, pour moi l'usage n'a pas été régulièrement dénoncé. Les salariés ont donc tout intérêt à aller voir le juge pour trancher.

Bien sûr ça n'engage que moi. Je ne suis pas un professionnel, c'est mon humble avis d'apprenti juriste.

Par **dregcla**, le **05/10/2005** à **15:39**

MErci bcp à vous deux.

Le pire dans cette affaire, c'est que je suis le seul pour qui cette prime a été réduite. Les autres salariés, eux, sont restés au même tarif.

Il faut avouer qu'en ce moment mon employeur (Président d'association loi 1901) me cherche des "poux" de façon à me dégouter de mon emploi pour m'obliger à démissionner, ce que je suppose...

Dans ce cas précis de cette prime, je suis également convaincu que je rempli les 4 critères prévus par la loi sur la convention d'usage de cette prime. J'attend ma feuille de paye de Septembre pour regarder s'il a rectifié la prime de 41 à 62 eur comme auparavant...

Justement pour ce qui est de la feuille de paye et de son règlement par chèque mensuellement, mon employeur me l'a toujours donnée le 30 ou 1er du mois suivant, qu'en advient-t'il si ce dernier tarde de trop ? (A ce jour, le 5 octobre, je n'ai toujours aucune nouvelle de mon chèque mensuel de salaire)

:lol:

Merci et bravo visiblement pour cette passion en droit qui vous anime... Image not found or type unknown

Par **dregcla**, le **14/10/2005** à **12:19**

UN grand merci à vous qui avez pris le temps de me répondre et ainsi j'ai pu récupérer le

montant total de mes primes indument prises de "force"...

Cordialement.

Par **mathou**, le **14/10/2005** à **15:43**

:)

Tant mieux ! C'est gentil de revenir nous raconter le dénouement de l'affaire Image not found or type unknown

Ca s'est réglé directement avec l'employeur donc ? :lol:

Moi, curieuse ? euh... de voir l'application pratique de nos cours, oui... Image not found or type unknown

Par **dregcla**, le **14/10/2005** à **16:31**

C'est normal de donner la suite à mon avis puisque c'est grace à vous que j'ai pu convaincre mon employeur qu'il avait fait une erreur, qui de plus a été traitée à l'amiable...

J'ai d'ailleurs une autre question concernant ce type de prime très spécifique à mon métier, mais ma question est sur un autre topic crée ce jour "Prime mensuelle réduite".
Je suis maladroit j'aurais continué sur le même topic pour faciliter les éventuels réponses en fonction de "l'historique"...

Cordialement

Par **Yann**, le **14/10/2005** à **18:09**

Effectivement merci de nous informer des suites de cette affaire. Je suis ravi que nous ayons pu aider et qu'un accord soit survenu à l'amiable, c'est toujours la meilleure solution.