



L'employeur peut-il me supprimer une prime?

publié le **01/04/2016**, vu **103241 fois**, Auteur : [Décoder le droit du travail](#)

Une prime, déprime.

Non seulement les primes ont souvent un caractère variable, avec un montant aléatoire (notamment les primes d'objectifs) mais leur suppression pure et simple par l'employeur est souvent possible.

La prime est au salaire de base ce que le sable fin est au béton armé.

Le degré de friabilité de la prime dépend de son origine.

Si cette prime a été **contractualisée**, c'est à dire qu'elle est mentionné dans le contrat de travail ou dans un avenant, il s'agit d'une prime solide: sa suppression ne pourra pas être imposée au salarié. Ce principe est tout à fait logique: dès lors c'est l'accord des parties qui a institué cette prime, seul l'accord des parties peut la supprimer.

Si la prime est issue d'une **convention ou d'un accord collectif**, l'employeur ne peut, là encore, supprimer cette prime, à moins que, pour une raison ou pour une autre, la convention ou l'accord collectif en question ne soit plus applicable à l'entreprise (accord dénoncé, substitution d'accord collectif,...). Il est d'ailleurs à noter qu'en cas de **dénonciation** de l'accord collectif, si la prime a le caractère d'un **avantage individuel acquis**, celle-ci va finalement s'incorporer automatiquement dans le contrat de travail (on retombe alors dans la situation du paragraphe précédent).

Si la prime correspond à une **gratification** occasionnelle de l'employeur, elle relève par définition d'une initiative ponctuelle et unilatérale qui n'oblige en aucun cas l'employeur à la réitérer. Exemple: ce n'est pas parce que j'ai reçu une prime au mois d'avril au motif d'une "*satisfaction pour le travail accompli*" que mon employeur est dans l'obligation de me la reverser le mois suivant (*surtout si c'était le 1er avril*)...

Si l'employeur s'est engagé à verser une prime de manière régulière, il s'agit alors d'un...engagement unilatéral de l'employeur. Juridiquement, l'employeur est tenu par ce dont il s'est lui-même engagé. Il peut cependant renoncer unilatéralement à verser cette prime, à condition de respecter une procédure: il doit informer le comité d'entreprise (ou les délégués du personnel), informer individuellement chaque salarié par courrier, et respecter un délai de prévenance suffisant.

Si la prime peut être juridiquement qualifiée **d'usage d'entreprise** (elle doit pour cela bénéficier au minimum à toute une catégorie du personnel, et être régulière), ceci entraîne pour l'employeur une obligation de la verser. Il pourra toutefois décider de la suppression de cette prime en passant par la même procédure que pour la dénonciation de l'engagement unilatéral.

Nicolas CHARAGEAT

