Image not found or type unknown

La prime exceptionnelle de fin d’année devra-t-elle obligatoirement être versée l’an prochain ?

Conseils pratiques publié le **12/12/2019**, vu **2106 fois**, Auteur : Maître N. FOUQUE-AUGIER

Une prime attribuée plusieurs années d’affilée peut engager l’employeur pour l’avenir, sauf s’il prend certaines précautions au moment de son versement.

En cette fin d’année l’employeur fait le bilan et peut décider de récompenser certains salariés pour le travail effectué. Parmi eux, certains collaborateurs avaient déjà peut-être perçu une prime similaire pour les mêmes raisons l’année dernière.

S’il verse de nouveau une prime cette année, l’employeur sera-t-il ensuite tenu d’en payer une chaque année à l’avenir ?

1/ Dans quel cas l’employeur sera-t-il lié à l’avenir par le versement de la prime ?

Tel sera le cas si la prime est qualifiée d’usage ou d’engagement unilatéral.

L’usage est caractérisé si le versement de la prime est cumulativement constant (le versement 2 fois suffit à valider ce critère), fixe (dans son montant **ou** dans ses modalités de calcul) et général (versé à toute une catégorie du personnel, voire à tout le personnel).

L’engagement unilatéral est moins bien défini. Ses critères sont donnés par la jurisprudence.

Contrairement à l’usage, il ne sera pas nécessaire que les critères de constante, fixité et généralité soient remplis. Par contre il faut que la décision que prend l’employeur soit explicite *(Cass. Soc.22 juin 2011, n°09-70955)*.

Tel sera le cas si la décision est écrite bien entendu. Mais il pourra aussi s'agir d'une simple déclaration de l'employeur lors d'une réunion des représentants du personnel (*Cass. Soc. 25 septembre 2007, n°06-43155*).

Pour déterminer si une décision de l'employeur constitue un engagement unilatéral, le juge conserve un pouvoir souverain d'appréciation des éléments qui lui sont présentés (*Cass. Soc. 9 novembre 2004, n°03-42901*).

2/ Comment l'employeur peut-il se libérer de l'usage ou de l'engagement unilatéral que constitue la prime ?

Si la prime est qualifiée d'usage ou d'engagement unilatéral, l'employeur sera tenu de la verser chaque année, sauf s'il la dénonce.

Cette dénonciation nécessite de prévenir individuellement et par écrit les salariés concernés, ainsi que les représentants du personnel.

Ceux-ci doivent être informés que la prime ne sera plus versée à l'avenir, leur laissant ainsi la possibilité de négocier une prime de substitution, ou un autre avantage pour les salariés.

C'est pourquoi la dénonciation doit être faite suffisamment à l'avance.

Attention, si la prime constitue une part substantielle de la rémunération annuelle du salarié, elle en deviendra une composante, et ne pourra pas être dénoncée dans les formes susvisées.

C'est pourquoi l'employeur a plutôt intérêt à éviter que la prime de fin d'année ne devienne une habitude, ou ne soit trop élevée.

3/ Comment éviter qu'une prime exceptionnelle ne soit qualifiée d'usage ou d'engagement unilatéral ?

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Pour éviter que le versement de la prime exceptionnelle de fin d'année ne soit ainsi qualifiée, l'employeur devra veiller à ne pas verser chaque année un montant identique, ni n'établir une méthode de calcul fixe.

Il faudra également éviter d'attribuer cette prime à tous les salariés. En la réservant à quelques collaborateurs seulement, l'employeur évite le critère de généralité. Attention toutefois à ne pas tomber dans l'inégalité de traitement. Rappelons le principe « A travail égal, salaire égal ». De fait, si deux salariés placés dans une situation professionnelle identique perçoivent des primes différentes, voire que l'un n'en reçoit pas, il faudra que l'employeur l'explique par des éléments objectifs et matériellement vérifiables.

Il n'est pas non plus judicieux de poser par écrit cette prime, car ce serait un indice d'engagement unilatéral. Si l'employeur recourt quand même à l'écrit, nous lui conseillons de contextualiser le versement de cette prime, par la situation économique ou conjoncturelle de la société à l'instant T, et d'expliquer en quoi le travail de tel salarié justifie une prime « de récompense » dans ce contexte précis, pour cette année. Par opposition, cela sous-entend que la prime ne sera pas versée l'année prochaine.

Cette consultation est non exhaustive et générale. Des cas particuliers peuvent suivre un autre régime. Ainsi si vous avez un doute sur le caractère exceptionnel d'une prime, si vous pensez qu'elle constitue peut-être un usage ou un engagement unilatéral, le Cabinet FOUQUE-AUGIER vous aide à y voir plus clair, en analysant l'ensemble des éléments de votre situation propre.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés