Image not found or type unknown

Rien ne sert de primer si c’est dans l’illégalité !

publié le **04/11/2014**, vu **3003 fois**, Auteur : NADIA RAKIB

Une prime est une somme versée à un salarié, mais distincte de son salaire habituel. Elle présente donc un caractère relativement exceptionnel, même si sa périodicité peut être annuelle voire mensuelle. Elle vient donc en supplément du salaire habituel et a souvent pour objet de récompenser le salarié pour avoir accompli une performance jugée satisfaisante… Mais, attention à l’évaluation de la performance dont on parle…

En effet, pour motiver leurs collaborateurs, souvent les entreprises décident de « booster » leurs résultats via diverses primes salariales (prime au mérite, prime d'assiduité ou de ponctualité) ou bien la prime peut avoir pour objet de compenser une difficulté particulière des fonctions (prime de risque, prime de sujétions particulières). Elle peut aussi constituer simplement une rémunération exceptionnelle (prime de fin d'année ou "treizième mois").

Cependant, ce que vient de nous rappeler la jurisprudence, c’est que « rien ne sert de primer si c’est dans l’illégalité » ! Cela signifie que chaque employeur est tenu de respecter son **obligation de sécurité de résultat** quant à la santé physique et mentale de son personnel. Si l’on applique cette obligation au cadre de la fixation d’une prime alors, sa mise en place ne doit en aucun cas avoir des répercussions directes ou indirectes sur la santé des salariés.

Dans cette affaire trépidante, un salarié avait été engagé en 1999 par une société en qualité de coursier. Après son licenciement intervenu en 2008, le salarié avait saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes.

A la lecture de la Convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires de transport, *« dans un but de sécurité, les contrats de travail ne peuvent contenir de clause de rémunération principale ou accessoire de nature à compromettre la sécurité, notamment par incitation directe ou indirecte au dépassement de la durée du travail ou des temps de conduite autorisés, telle que l'octroi de primes ou de majorations de salaire en fonction des distances parcourues et/ou du volume des marchandises transportées".*

En l’espèce, pour débouter le salarié de sa demande en paiement d'un rappel de salaire, les juges du fond avaient retenu que si la **prime de bonne organisation** était **calculée en fonction de la distance parcourue et du temps passé par l'intéressé pour la livraison**, **elle dépendait également du temps d'attente**, la course étant majorée d'un certain nombre de bons lorsque le client demandait au coursier d'attendre le retour d'un document transmis au destinataire, ou le retour du contrat signé, ou encore en cas de difficultés pour trouver le destinataire, et qu'ainsi, l'illicéité de cette prime n'était pas établie.

Quid juris : cette prime de bonne organisation était-elle de nature à compromettre la sécurité de ce salarié coursier via son incitation au dépassement de la durée du travail ou des temps de conduite autorisés ?

La Haute juridiction a répondu par l'affirmative en s'abstenant de suivre le raisonnement de la Cour d'appel de Versailles. En l'occurrence, il résultait de ses constatations que la prime en litige dépendait notamment des distances parcourues et des délais de livraison, ce dont elle aurait dû en déduire le **caractère illicite nonobstant la prise en compte des temps d'attente**. En clair, les unités étaient acquises en fonction de la distance parcourue et du temps passé et **la prime de bonne organisation était bien corrélée, au moins pour partie, au volume d'activité du salarié**.

La société a donc été condamnée aux dépens et à verser à son coursier les rappels de salaire demandés ainsi que des dommages et intérêts en réparation du préjudice subi du fait de la communication erronée d'attestations de salaire.

En définitive, il faut en retenir que **tout salarié peut demander le versement de dommages et intérêts quand l'employeur manque à son obligation de sécurité de résultat au titre de la mise en place d'une rémunération au rendement.**

Puis, « cerise sur le gâteau », le salarié faisait valoir que l'employeur lui avait **supprimé unilatéralement la prime contractuelle et modifié le mode de calcul de sa rémunération** alors qu'il convenait d'intégrer les primes litigieuses dans la partie du salaire. La société s'était arrogé le droit de remplacer la prime de bonne organisation par une prime de compensation dont les formules de calcul changeaient bien plus de choses que la simple appellation…

Enfin pour refermer la parenthèse de cette jurisprudence riche d'enseignements, il est important de retenir que **la dégradation des conditions de travail d'un salarié dans les mois précédent son licenciement peut constituer un préjudice moral distinct de la perte d'emploi**.

En l'espèce, le coursier précisait que depuis sa reprise du travail en mi temps thérapeutique ses conditions de travail s'étaient dégradées (modification unilatérale de sa rémunération, erreurs dans la rédaction de ses bulletins de paie, fausse accusation de falsification). Son honneur avait été entaché puisque le grief de falsification n'était pas établi. **Le licenciement avait donc été prononcé dans des conditions vexatoires mettant en doute la moralité du salarié** constituant ainsi **un préjudice moral distinct de la perte d'emploi**.

Nadia RAKIB

Sources

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 15 octobre 2014, 12-29.235, Publié au bulletin, n° 12-29235

Arrêt du 9 octobre 2012 de la cour d'appel de Versailles

Article L. 4121-1 du code du travail, ensemble l'article 14 de l'annexe 1 de la Convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires de transport du 21 décembre 1950

Articles R. 441-4 du Code de la sécurité sociale et 1147 du Code civil

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés