Image not found or type unknown

Prime de bonne séparation: gratification bénévole ou obligatoire?

Conseils pratiques publié le **22/04/2021**, vu **5317 fois**, Auteur : NDZIE AVOCATS

La prime de bonne séparation est-elle une obligation à la charge de l'employeur et donc, un droit acquis pour les salariés, ou une simple libéralité?

La détermination du régime juridique de la prime de bonne séparation créé de plus en plus de tensions qui détériorent le climat social, soit parce que les salariés y voient un droit acquis à leur profit, pourtant, du côté de l'employeur, elle est très souvent perçue comme une libéralité occasionnelle, n'ouvrant droit à aucune revendication éventuelle ultérieure des salariés.

Lorsqu'elle est prévue par le contrat de travail, la Convention Collective ou par tout autre texte législatif ou réglementaire, la prime de bonne séparation revêt un caractère obligatoire et constitue un droit acquis pour le salarié.

En revanche, la prime de bonne séparation revêtira un caractère bénévole n'engageant pas l'employeur pour l'avenir, toutes les fois où son reversement dépendra de son bon vouloir et ne sera justifié par aucune disposition légale ou réglementaire.

Qu'advient-il dans l'hypothèse où, n'ayant pas été prévue ni par le contrat de travail ni par la convention collective ou par un quelconque autre texte, la prime venait à être reversée à certains employés triés sur le volet? le reste des employés est fondé à invoquer un droit acquis?

La prime attribuée de manière bénévole devient obligatoire pour l'employeur si son attribution se fonde sur un usage constant, général et fixe au sein de l'entreprise.

Par usage constant, il faudrait que la prime de bonne séparation soit reversée un certain nombre de fois pour créer un véritable usage. Pour la Cour de Cassation, revêt ce caractère, toute gratification versée de manière régulière depuis 5 ans (Cass.soc.28-10-1981, n°2043).

En revanche, ne revêt pas ce caractère, la prime versée une seule fois (Cass.soc.7-12-1989? n°4866), ou seulement deux fois (Cass.soc.14-3-1985 n°1121). De même, le versement d'une prime pendant trois mois n'établit pas un usage (Cass.soc.20-10-1994 n°4024).

Par usage général, la prime de bonne séparation comme tout autre gratification doit être attribuée à l'ensemble du personnel ou tout au moins, à une catégorie du personnel bien déterminée (Cass.soc.27-5-1987 n°2038; 23-3-1988 n°1186; 7-6-1995 n°2455). Ne revêt pas le caractère de généralité la prime versée à un seul salarié (Cass.soc. 26-2-1985 n°804).

Par usage fixe, la prime de bonne séparation doit toujours être calculée suivant les mêmes modalités (ce qui ne veut pas dire que son montant doit demeurer toujours le même). Il n'est pas nécessaire qu'une prime soit calculée suivant des règles arithmétiques précises pour revêtir un caractère de fixité. Il suffit qu'elle suive avec une approximation suffisante l'évolution des

paramètres déterminés, tels que le salaire. Présente le caractère de fixité la prime dont le montant est inchangé depuis plusieurs années (Cass.soc 28-10-1998 n°4426 / RJS 12/98 n°1484).

En revanche, une prime de bonne séparation, même versée régulièrement, ne constitue pas un élément de salaire lorsque son montant, fixé discrétionnairement par l'employeur, varie d'une année à l'autre ou d'un salarié à l'autre sans que cette variation découle de l'application d'une règle préétablie.

Peut-on en fin de compte supprimer une prime de bonne séparation?

Quand elle a été prévue dans le contrat de travail, l'employeur qui voudrait la supprimer devra obtenir l'accord préalable du salarié, à défaut, il s'exposera à une modification substantielle du contrat de travail.

Si la prime de bonne séparation résulte d'un usage au sein de l'entreprise, pour la supprimer, l'employeur devra dénoncer l'usage, respecter un certain délai et en informer les salariés et les délégués du personnel.

Lorsqu'elle a été attribuée, la prime de bonne séparation est taxable sur la base de l'impôt sur le revenu des personnes physiques mais échappe aux cotisations sociales car n'étant pas un élément du salaire.

Maître NDZIE

Avocat au Barreau du Cameroun

Spécialisée en Droit du Travail

et des Affaires

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés