



## Prime : clause de présence

Par **LGC**, le **13/03/2014** à **09:59**

Bonjour,

Je vais quitter l'entreprise dans laquelle je travaille avant le mois de mai et je voudrais savoir si je peux exiger le paiement de ma prime semestrielle sachant qu'aucun objectif ne m'a jamais été fixé et malgré la clause de présence stipulée, cf. :

[citation]Article 4 - Rémunération

[...]

Des primes semestrielles calculées sur la base d'objectifs déterminés par la société XXX en début de chaque semestre pourront vous être versées. Si l'ensemble des objectifs sont atteints, le montant maximum de chacune des primes semestrielles sera de 1 500 € bruts.

Par ailleurs, il est bien convenu entre les parties que l'acquisition des primes est subordonnée à la présence du salarié dans les effectifs sur l'intégralité du semestre, et que le paiement interviendra le premier mois suivant ledit semestre.

[...]/[citation]

Comme vous pouvez le constater, une condition de présence au sein de l'entreprise est mentionnée ; mais j'ai entendu dire qu'à partir du moment où une prime est précisée sur un contrat (qui plus est fixée unilatéralement par l'employeur) elle devient un élément de salaire et qu'à ce titre elle doit être comptabilisée au prorata temporis.

Qu'en est-il pratiquement ?

Merci pour vos lumières !

Par **P.M.**, le **13/03/2014** à **12:56**

Bonjour,

A priori, puisqu'une condition de présence est exigée au moment où la prime devient acquise, vous ne pouvez pas revendiquer son paiement prorata temporis, même si en ne fixant pas l'objectif, l'employeur vous aurait causé une perte de chance de l'obtenir...

Par **LGC**, le **13/03/2014** à **13:58**

Bonjour,

Merci pour votre réponse.

J'entends bien ce que vous me dites : maintenant j'ai cru comprendre que ce genre de clause de présence peut être réputée nulle dans la mesure où il s'agit d'un élément de salaire régulier.

Autrement dit : ce n'est pas parce que c'est dans le contrat que c'est valide :)

C'est sur ce point que j'aurais aimé des précisions.

Par **P.M.**, le **13/03/2014** à **17:04**

Je n'ai pas d'une telle Jurisprudence puisque c'est le cas par exemple pour un 13° mois qu'il peut être exigé une condition de présence non pas au moment de son paiement mais de son attribution, si vous en aviez une, ce serait avec intérêt que l'on pourrait en prendre connaissance...

Par **LGC**, le **13/03/2014** à **18:17**

Et pourtant j'ai lu le contraire.

Notamment parce qu'aucun objectif n'a été fixé.

Lire ceci, en bas de page :

<http://www.documentissime.fr/actualites-juridiques/emploi-et-vie-professionnelle/obtenir-en-justice-le-paiement-de-la-prime-d%E2%80%99objectifs-1448.html>

[citation]La Cour de Cassation approuve la cour d'appel d'avoir relevé que la prime étant versée aux salariés en contrepartie de son activité, elle s'acquerrait nécessairement au fur et à mesure. Le salarié pouvait donc prétendre à un règlement de sa prime au prorata de son temps de présence (C. cass ch.soc. 23 mars 2011 n° 09 - 69127) :

*« Mais attendu que la cour d'appel ayant relevé que la prime litigieuse constituait la partie variable de la rémunération versée au salarié en contrepartie de son activité de sorte qu'elle s'acquerrait au fur et à mesure, en a justement déduit que M. X... dont le départ était antérieur au versement de cette prime, ne pouvait être privé d'un élément de sa rémunération auquel il pouvait prétendre au prorata de son temps de présence ».*[/citation]

Par **P.M.**, le **13/03/2014** à **19:31**

C'est une lecture toute personnelle qui vous fait prétendre avoir lu le contraire car en l'occurrence, dans l'[Arrêt 09-69127 de la Cour de Cassation](#) il n'y a une clause qui prévoit les modalités de versement de la prime d'objectif et l'obligation d'être présent au moment de son attribution...

Donc la Cour de Cassation n'a pas eu à se prononcer sur l'existence d'une telle clause contractuelle...