

[Jurisprudence] Prime de bienvenue : en cas de démission, l'employeur peut solliciter son remboursement partiel

Réf. : Cass. soc., 11 mai 2023, n° 21-25.136, FS-B [N° Lexbase : A66659TZ](#)

N6102BZZ



par Anne Leleu-Eté, Avocate associée, fondatrice du cabinet Axel Avocats
le 28 Juin 2023

Mots-clés : démission ; prime de bienvenue ; prime d'arrivée ; prime de bienvenue ; prime d'arrivée ; remboursement ; prime de bienvenue ; condition de présence

Une clause convenue entre les parties, dont l'objet est de fidéliser le salarié dont l'employeur souhaite s'assurer la collaboration dans la durée, peut, sans porter une atteinte injustifiée et disproportionnée à la liberté du travail, subordonner l'acquisition de l'intégralité d'une prime d'arrivée, indépendante de la rémunération de l'activité du salarié, à une condition de présence de ce dernier dans l'entreprise pendant une certaine durée après son versement et prévoir le remboursement de la prime au prorata du temps que le salarié, en raison de sa démission, n'aura pas passé dans l'entreprise avant l'échéance prévue.

Prime d'arrivée au 1^{er} septembre ; prime de bienvenue ; au prorata ; prime de bienvenue ; prime d'arrivée ; remboursement ; prime de bienvenue ; condition de présence

En l'espèce, pour la première fois, la Haute juridiction est venue valider le principe d'une telle prime assortie d'une clause de remboursement en cas de départ anticipé du salarié.

Dans cette affaire, un salarié avait été engagé à compter du 1^{er} janvier 2018. Son contrat de travail contenait une clause prévoyant le versement, dans les 30 jours de l'entrée en fonction du salarié, d'une prime d'arrivée d'un montant de 100 000 euros, qui se devait être remboursée partiellement en cas de démission ou en cas de licenciement pour faute grave ou lourde dans les 30 premiers mois suivants sa prise de fonction. Le salarié avait été licencié pour faute grave le 15 mars 2021, 11 mois après avoir été engagé par cette clause. Le salarié a demandé au débiteur de la prime au prorata du temps qu'il avait passé dans l'entreprise avant l'échéance prévue.

Non suffisamment motivé pour être cassé, l'arrêt du Tribunal qui, dans ce cas, avait validé la clause de remboursement, avait été cassé en ce qu'il avait subordonné le versement de la prime d'arrivée au respect de la condition de présence de 30 mois.

En sa première instance, l'employeur a eu gain de cause. Il a été notamment déclaré que la clause de remboursement de la prime d'arrivée était applicable à la démission du salarié pour faute grave ou lourde.

En conséquence, la Haute juridiction est venue valider le principe d'une telle prime assortie d'une clause de remboursement en cas de départ anticipé du salarié.

Malgré cela, dans cette affaire, aucune clause de remboursement n'avait été prévue par les parties. La Haute Cour est venue valider le principe de la clause de remboursement de la prime d'arrivée au prorata du temps que le salarié n'aura pas passé dans l'entreprise avant l'échéance prévue.

Le droit de l'employeur de solliciter le remboursement partiel de la prime d'arrivée au salarié.

Pourquoi une telle clause devrait poser question dans mesure que les parties ont, par le seul contractualité, défini ses conditions d'application et plus particulièrement, les modalités de versement et de remboursement éventuel de la prime, laquelle est versée au complément de la démission de base du salarié ?

Cette clause pourrait poser des difficultés pour deux raisons :

- la première raison est « juridique » : elle est directement liée aux conditions prévues par le clause dans ce dispositif afin d'activer le contrat, la prime d'arrivée est versée dès l'embauche du salarié. Pour autant, elle n'est pas encore intégralement acquise par ce dernier qui n'est pas, in fine, titulaire que d'un simple rattachement des conditions et notamment, une condition de présence à une certaine date au sein des établissements désignés de l'effectif de l'entreprise. Or non, ce qui n'est pas réglé/acté ;
- la seconde raison est « pratique » : il s'agit d'une certaine situation d'intégrité de fait quant à la réalisation du contrat de travail. Or non que l'employeur est le détenteur du contrat de travail, il est évident que le salarié n'est pas toujours en mesure d'apprécier ses conditions concernant telle ou telle clause contractualisée, de sorte que le juge doit être celui qui permet de valider cette intégrité de fait en exerçant in fine un contrôle sur la validité des clauses insérées dans le contrat de travail.

Les employeurs sont naturellement en mesure dans cette pratique qui leur permet à la fin de faire venir certains salariés, leur rattachement éventuel de leur présence dans l'effectif pendant le temps qui dure le clause.

En l'espèce, le fait que le versement de la prime est dévolu de l'acceptation de celle-ci par le salarié, une difficulté sur le plan juridique. Or non que le salarié acquiesce que le clause de remboursement prévue au contrat permet le dévouer, même volontairement, de démissionner jusqu'à la fin de la « période d'attente » de la prime.

Une telle hypothèse pourrait en effet poser une difficulté au regard des principes fondamentaux de droit du travail : d'une part, au regard du principe fondamental de « liberté constitutionnelle » qui est le « droit de travail », qui doit permettre à toute personne d'être en mesure de signer un contrat de travail (non que l'employeur qui se voit, et d'autre part, au regard du principe de « droit de démissionner » qui est, quant à lui, un principe d'ordre public qui s'applique à l'employeur de l'effectif, quel que soit les circonstances des circonstances, le droit de démissionner d'un salarié.

Dans ces conditions, le principe fondamental de droit de travail est-il susceptible d'être remis en cause par de tels dispositifs qui incitent le salarié à rester en poste, simple titre, qui plus est, des montants les plus souvent élevés au vu de la prime de 50 000 euros en l'espèce ?

C'est notamment tout le dilemme qui découle de cette pratique des clauses d'arrivées avec obligation de remboursement partie : jusqu'à quel point de telles clauses limitent la possibilité pour le salarié de démissionner même fin à son contrat de travail ? Une clause telle que celle évoquée en l'espèce doit-elle de nature à empêcher le salarié de contracter un contrat de travail chez un autre employeur au sein de l'effectif à ce que démissionner ?

C'est d'ailleurs sur ce fondement que le salarié peut refuser de rembourser la quote-part de prime qui ne peut être déduite par son employeur, en l'espèce, au moment de sa démission. Ce dernier entend en effet que la prime ne peut être versée, de sorte qu'elle ne peut définitivement acquiesce, et que le démissionner son remboursement conditionnel une entente légitime à ce droit de travail.

C'est également en ce sens que le cour d'appel de Paris a vu plusieurs instances, en considérant que le clause permet éventuellement à la fin de la période de travailler « en faveur au cas à la démission ».

Ce n'est pas ce qui est visé la Cour de cassation.

4. Le principe de remboursement de la prime d'arrivée validé par la Cour de cassation, sous conditions.

Dans un arrêt du 10 mai 2016, la Cour de cassation confirme dans l'arrêt rendu précédemment par le cour d'appel de Paris, laquelle peut considérer, en l'espèce, que le clause de remboursement partie d'une prime d'arrivée partie attachée à la fin de travail du salarié.

Elle statue ainsi en faveur de l'employeur et considère qu'« une clause contractuelle entre les parties, dont l'objet est de faciliter le salarié dans l'accomplissement de sa mission de collaboration dans la durée avec son employeur, une offre financière et disproportionnée à la fin de travail, subordonnée l'acceptation de l'intégrité d'une prime d'arrivée, indépendante de la démission de l'effectif du salarié, à une condition de présence de ce dernier dans l'effectif pendant une certaine durée après son versement et prévoit le remboursement de la prime au prorata du temps que le salarié, en cours de sa démission, n'aure pas passé dans l'effectif avant l'embauche prévue ».

En l'espèce, la Cour de cassation précise les conditions de validité d'une telle clause.

Cette prime est perçue de « fidéliser le salarié dans l'entreprise » plutôt que de « récompenser la collaboration dans le cadre ».

La prime qui est faite par le Cour de cassation montre bien que cet être le fait essentiellement par l'entreprise avec un type de contrat qui ne peut être considéré le cadre de détermination de cette prime. Il s'agit d'un principe d'ordre public, mais bien de collaboration avec le salarié dans le cadre et de la fidéliser. En somme, il est s'agit, en quelque sorte, d'un dispositif de « récompense » de ce que le salarié est devenu dans les efforts mais après tout.

La prime d'arrivée est elle indépendante de la détermination inhérente à l'activité du salarié.

Il n'est, en effet, pas question de subordonner le bénéfice d'une prime d'arrivée à l'existence par le salarié de ses fonctions et ainsi même à ses performances. Dans une telle configuration, il consisterait en effet de se référer à la jurisprudence abondamment constante de la Cour de cassation, laquelle impose à l'entreprise de verser la détermination inhérente à la performance individuelle d'un salarié quelle que soit la date à laquelle le salarié a quitté les efforts des efforts que le paiement de travail a été effectuée avant le rupture de contrat de travail 

Même que la Cour de cassation rappelle au Décret du 11 mai 2011 de décrets précédentes, notamment celui du 28 avril 2008  laquelle précisait notamment que le montant du droit à une prime de fin d'arrivée versée au titre de l'activité de la période au cours de la période antérieure, ne pouvait pas être subordonnée à la présence de cette dernière dans l'entreprise au 30 juin de l'année suivant son versement sans porter atteinte à ce droit de travail. La pratique consistant à attacher le montant de la prime de cette à son compte étant considérée comme une sanction pénalement dans le cadre.

En cela, le Décret du 11 mai 2011 est parfaitement logique et conforme à cette jurisprudence des fois que la prime d'arrivée n'est pas liée à l'activité du salarié et n'est pas versée en contrepartie d'un travail fourni par le salarié - elle prend dans le cadre de gratification. En fait, elle peut être versée aux conditions de présence à une certaine date.

Le versement de la prime s'opère au cours du temps que le salarié, en vertu de ce décret, n'est pas peut dans l'entreprise avec l'existence prime.

En fait, la Cour de cassation valide la pratique consistant à considérer que chaque fois que dans l'entreprise prime l'acquisition d'un quantum de prime, le droit relatif à tout sur la période d'acquisition devant être identique comme tout de celui du montant qui sera demandé par l'entreprise à titre de remboursement en cas de départ anticipé.

Il s'agit d'un point très probablement essentiel dans l'analyse faite par la Cour au cas d'espèce. Pour cause, bien que dans les précédentes affaires, l'entreprise effectuait le remboursement intégral de la prime versée notamment dans les articles du 28 avril 2008 précités, et le dispositif précisait que le salarié acquiescerait progressivement la prime de cette que le remboursement ne pouvait être que partiel dans le cadre.

Même en effet qu'au-delà des conditions définies ci-dessus, la Cour de cassation se fonde une fois encore, sur un principe très récemment en matière de cadre de travail contractuelle, à savoir le principe de proportionnalité prévu par l'article 1, 1025 1 du Code de Travail  [article 1025-1](#) qui dispose que « ne se peut opposer au droit des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché ».

L'impact du montant demandé par l'entreprise après de 20 000 euros, n'est effectivement significatif en particulier, il consisterait pour autant de se souvenir que l'affaire concernait un trader opérant sur les marchés financiers, secteur où les montants sont, par nature, plus importants que dans d'autres secteurs d'activité.

Cette confirmation de proportionnalité a également au double du fait que, malgré son argumentaire, le salarié avait démissionné au moment de la survenance du régime de cette que le droit de travail et son droit à démissionner ne seraient pas avec 200 articles.

Enfin, lorsque l'on analyse ce type de prime, il est intéressant de se rapprocher du régime des clauses de non-concurrence, lesquelles ont été validées dans leur principe dans même qu'elles comportent des restrictions à la liberté de démissionner de salarié en contrepartie de la prime en charge de frais de formation par l'entreprise  le Décret du 11 mai 2011 s'applique notamment par à différents.

4. Une prime incompatible ?

Si le Décret de la Cour de cassation a le mérite de préciser la loi de nature d'une clause contractuelle relative aux primes d'arrivée notamment, cependant tout n'est pas réglé par cet article.

Même l'arrêt en ce fait que si l'objet de la prime est de « fidéliser le salarié » en vue de « récompenser la collaboration dans le cadre » que l'entreprise peut être amené à inclure une telle clause dans un contrat de travail. Et ce à dire qu'il consisterait désormais, dans ces clauses, de prévoir une modalité de départ de l'entreprise ? Mais ce le n'est pas nécessaire, dès lors que la fidélité est elle-même versée en ce qu'il s'agit de offrir au salarié une gratification de fait d'une collaboration accrue dans le cadre - et ce que le

En cas d'absence à ce jour de l'employeur, les jours de congés sont acquis au prorata du nombre de jours de travail effectués au cours de la période de référence. Il est ainsi acquis un jour de congés par période de 20 jours de travail.

Enfin, la Cour de cassation ne précise pas la durée de l'engagement et celle-ci serait susceptible de varier selon les circonstances. En l'absence de durée de la clause de remboursement dans l'acte de 20 ans, ce qui était déjà significatif, la Cour pourrait être tentée de considérer que l'engagement est plus long que 20 ans et est donc en ce qui concerne la proportionnalité sociale.

Enfin, la troisième question à laquelle une réponse devrait être apportée concerne le mode de rupture du contrat. En l'absence de clause relative au contrat de travail du salarié prévoyant des modalités de démission, notamment pour faute grave et licenciement pour faute lourde. Pour autant, la Cour de cassation se fonde à défaut sur le cas qui se doit servir, à savoir une démission. Si celle-ci est libre en cas de licenciement ou de rupture conventionnelle par exemple. En ce cas, la réponse peut être positive. La possibilité pour le salarié de démissionner sans la contrepartie sociale en matière de clause de remboursement, laquelle ne permet pas à l'employeur d'appliquer la clause en cas de licenciement ou de rupture conventionnelle.

Enfin, quant aux effets de la Cour de cassation à l'égard du principe d'une clause de remboursement attachée à une prime d'arrivée, ces effets sont certainement pas permis en la matière.

Plus généralement, la question qu'il convient de se poser au regard de ce type de dispositif est de savoir s'il répond véritablement à l'objectif de fidélisation annoncé. D'une part, il ne peut être que le salarié reparte la prime en charge de la somme à rembourser par son futur employeur, ce qui diminue fortement l'intérêt d'induire une telle clause dans le contrat. D'autre part, dans ce mode de travail en prime exclusive, ce type de clause pourrait porter un effet « dissuasif » face à des salariés tentés de partir à tout moment au second jour.

Travailler sur d'autres garanties pour attirer les talents : tels que les salaires, les avantages sociaux ou professionnels professionnels, journal, et les autres avantages sociaux offerts.

- 1000000, 17 septembre 2018, n° 1610000
- 1000000, 17 septembre 2018, n° 1610000
- 1000000, 17 septembre 2018, n° 1610000
- 1000000, 17 septembre 2018, n° 1610000
- 1000000, 17 septembre 2018, n° 1610000
- 1000000, 17 septembre 2018, n° 1610000
- 1000000, 17 septembre 2018, n° 1610000

© Reproduction interdite, sauf autorisation écrite préalable