Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

La prime de bilan aléatoire est exclue du calcul de la rémunération conventionnelle minimale

Un salarié est engagé le 30 août 1999 par une société de terrassement, en qualité de conducteur. Estimant ne pas avoir perçu la rémunération conventionnelle minimale, le salarié décide de ...

Sommaire

- Contexte de l'affaire
- Comment traiter les primes payées en cours d'année : principe majeur
- Exemples de primes ayant été exclues du calcul
- Petit rappel utile

Contexte de l'affaire

Un salarié est engagé le 30 août 1999 par une société de terrassement, en qualité de conducteur.

Estimant ne pas avoir perçu la rémunération conventionnelle minimale, le salarié décide de saisir la juridiction prud'homale.

Selon l'employeur, devait être prise en compte la prime de bilan, versée depuis 30 ans à chaque salarié de la société.

Mais la Cour d'appel de Grenoble, n'est pas sensible aux arguments de l'employeur dans son arrêt du 23 juillet 2015 et donne raison au salarié.

Cet arrêt est confirmé par la Cour de cassation qui :

- Constate que la prime litigieuse était déterminée unilatéralement ;
- Qu'elle ne résultait pas d'un calcul précis et constant de l'employeur qui pouvait décider en toute liberté de l'opportunité de son versement et de son montant.

C'est donc avec raison que la cour d'appel avait exactement décidé qu'elle devait être exclue de l'assiette de la rémunération conventionnelle minimale garantie en raison de son caractère aléatoire.

> **Extrait de l'arrêt :**
>
> Mais attendu qu'ayant constaté que la prime litigieuse était déterminée unilatéralement et qu'elle ne résultait pas d'un calcul précis et constant de l'employeur qui pouvait décider en toute liberté de l'opportunité de son versement et de son montant, la cour d'appel a exactement décidé qu'elle devait être exclue de l'assiette de la rémunération conventionnelle minimale garantie en raison de son caractère aléatoire ; que le moyen n'est pas fondé ;
>
> PAR CES MOTIFS :
>
> REJETTE le pourvoi ;

Cour de cassation du 31 mai 2017,

Commentaire de LégiSocial

Ce n'est pas la première fois que la Cour de cassation rend des arrêts concernant la prise en compte (ou non) des primes afin de vérifier si le minimum conventionnel est respecté ou non, nous vous rappelons à ce propos quelques précédents arrêts comme suit...

Comment traiter les primes payées en cours d'année : principe majeur

Les primes payées en cours d'année en contrepartie ou à l'occasion du travail doivent être prises en compte pour vérifier si l'employeur respecte le salaire minimum **pour le mois** où elles ont été effectivement versées.

Exemples de primes ayant été exclues du calcul

Prime de pause

> **Extrait de l'arrêt :**
>
> Mais attendu qu'en l'absence d'indication contraire de la convention collective applicable, les primes qui ne constituent pas une contrepartie directe du travail effectué ne peuvent être prises en compte pour vérifier l'application du salaire minimum conventionnel ;
> Et attendu qu' abstraction faite d'un motif erroné critiqué par la deuxième branche du moyen, le conseil de prud'hommes, qui a constaté que les pauses n'étaient pas considérées comme du temps de travail effectif et que les primes de pause étaient payées sans contrepartie d'un travail supplémentaire, a exactement décidé que le paiement des temps de pause ne doit pas être considéré comme un élément de salaire pour le calcul du salaire minimum conventionnel applicable au salarié ; que le moyen n'est pas fondé ;
> PAR CES MOTIFS :
> REJETTE le pourvoi ;
>
> Cour de cassation chambre sociale Audience publique du mercredi 2 juillet 2008
> N° de pourvoi: 06-45987 Non publié au bulletin

Prime de résultat aléatoire

> **Extrait de l'arrêt :**
>
> Attendu que pour débouter le salarié de sa demande, l'arrêt énonce qu'il résulte des notes internes qu'un budget de primes est alloué aux responsables hiérarchiques qui décident de sa répartition après un entretien avec le collaborateur, et que la prime, correspondant à un pourcentage de la masse salariale déterminé tous les ans après négociation avec les organisations syndicales dans le cadre de la négociation annuelle et qui fait l'objet tous les ans pour tous les collaborateurs qui peuvent y prétendre d'un examen personnalisé d'évaluation, est un élément de salaire qui entre en conséquence dans le calcul des minima conventionnels ;
>
> Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté qu'il s'agissait d'une prime "manifestant la reconnaissance de l'effort et/ou de la performance au cours de l'année passée", de sorte qu'elle présentait un caractère aléatoire exclusif de sa prise en compte dans le calcul du minimum conventionnel garanti, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;
>
> PAR CES MOTIFS :
>
> CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 13 février 2003, entre les parties, par la cour d'appel de Rennes ;
>
> Cour de cassation chambre sociale Audience publique du mercredi 20 avril 2005
> N° de pourvoi: 03-42721 Publié au bulletin

Petit rappel utile

Nous vous proposons sur notre site plusieurs fiches pratiques, dont une qui est consacrée à la vérification du minimum conventionnel, que vous pouvez consulter en cliquant ici.

Lire aussi : Comment vérifier que le minimum conventionnel est bien respecté ? Fiche pratique

Vous devez réaliser le bulletin de paie de votre salarié et vous vous posez la question de savoir comment respecter le minimum conventionnel auquel il ouvre droit. La présente fiche pratique vous aide dans votre pratique...