



## Prime mensuelle exceptionnelle pour une tâche particulière.

-----  
Par Visiteur

Bonjour,

je touche depuis août 2006 une prime mensuelle exceptionnelle de 250 EUR pour une tâche que j'effectue. Bien exceptionnelle cette prime revêt un caractère régulier étant donné qu'elle m'a toujours été versée entre août 2006 et mars 2008.

Depuis avril 2008, mon employeur a tendance à me faire disparaître ou réduire cette prime au grès de son humeur et sans aucune explication.

J'ai réussi à récupérer certains mois en négociant mais le problème continue de se poser.

Est-il en droit de faire ceci? Il me semble avoir entendu dire qu'au bout d'une certaine période, une prime mensuelle versée de façon systématique et constante devenait statutaire et pouvait être intégrée de fait dans le salaire de base.

Cordialement,

-----  
Par Visiteur

Chère madame,

Je rejoins tout à fait votre raisonnement. À mon sens, la prime a été contractualisée du fait de sa répétition et votre employeur doit vous la payer.

Je vous fais parvenir documentations et jurisprudences relatives à ce propos:

### Rattachement O-I-4950 s

Selon la jurisprudence, en dehors de toute disposition contractuelle ou conventionnelle, une gratification devient un élément normal et permanent du salaire et cesse d'être une libéralité dès lors que son usage est constant, fixe et général.

#### a. Constance

La gratification doit être constante dans son attribution, c'est-à-dire qu'elle doit être versée un certain nombre de fois pour créer un véritable usage. C'est là une question de fait qui varie par conséquent avec chaque cas d'espèce.

Revêt ce caractère la prime versée d'une manière régulière depuis 5 ans, même si la raison invoquée par l'employeur pour l'attribuer a changé chaque année (Cass. soc. 28-10-1981 n° 80-11.299 (n° 2043)). Il en va de même d'une prime de vacances ou de fin d'année payée depuis trois années consécutives (Cass. soc. 3-6-1971 n° 70-40.370 ; 25-4-1985 n° 83-44.621 (n° 1654)). En revanche, ne présentent pas ce caractère : la prime annuelle versée une (Cass. soc. 7-12-1989 n° 87-42.701 (n° 4866)) ou deux fois (Cass. soc. 14-3-1985 n° 83-42.105 (n° 1121)) ou la prime mensuelle versée trois fois (Cass. soc. 20-10-1994 n° 93-42.800 (n° 4024) ; RJS 12/94 n° 1371).

#### b. Fixité

La gratification doit toujours être calculée suivant les mêmes modalités, ce qui ne veut pas dire que son montant doit demeurer toujours le même.

Pour la Cour de cassation, 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 de paramètres déterminés, tels que le salaire.

D'une manière générale, la jurisprudence reconnaît le caractère de fixité aux gratifications dont le montant est fixe depuis plusieurs années (Cass. soc. 28-10-1998 n° 96-44.469 (n° 4426) ; RJS 12/98 n° 1484) ou a évolué chaque année et n'a jamais diminué (Cass. soc. 20-6-1984 n° 81-42.917 (n° 1667) ; 12-12-1990 n° 89-41.184 (n° 4630)).

Présente ainsi le caractère de fixité la prime égale au montant du salaire du mois de décembre (Cass. soc. 17-10-1983 n° 81-41.338 (n° 1861)), ou calculée en fonction du salaire moyen par catégorie (Cass. soc. 23-3-1988 n° 85-45.096 (n° 1186)), ou encore en relation avec le salaire minimum (Cass. soc. 27-3-1985 n° 82-42.391 (n° 1478)), ou tout simplement avec le salaire (Cass. soc. 7-11-1995 n° 92-40.872 (n° 4177)). Il en va de même de la gratification dont le

montant, s'il est variable, n'est jamais inférieur à un pourcentage des rémunérations (Cass. soc. 21-5-1970 n° 69-40.274), ou suit l'évolution des salaires (Cass. soc. 16-3-1989 n° 87-41.105 (n° 1233)).

En revanche, une gratification, 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. Ainsi jugé à propos d'une prime de fin d'année dont l'employeur fixe le montant d'une manière différente chaque année à son seul gré, sans aucune référence à un mode de calcul invariable (Cass. soc. 5-11-1987 n° 85-40.046 (n° 3731)), ou en fonction de facteurs purement subjectifs liés au comportement et au mérite de chacun (Cass. soc. 7-5-1981 n° 79-41.469 (n° 1015) ; 5-10-1983 n° 81-42.025 (n° 1707)). La prime qui comporte un minimum garanti, mais dont le montant total n'est pas calculé par référence à un critère fixe et précis, constitue un élément du salaire à hauteur de ce minimum garanti (Cass. soc. 23-10-1980 n° 79-40.376 (n° 2293) ; 16-3-1983 n° 81-40.310 (n° 527)).

#### c. Généralité

La 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° 82-42.115 (n° 2038) ; 23-3-1988 n° 85-45.096 (n° 1186) ; 7-6-1995 n° 91-45.257 (n° 2455)). Ne revêt pas le caractère de généralité la prime versée à un seul salarié (Cass. soc. 26-2-1985 n° 82-43.406 (n° 804)) sauf si celui-ci est l'unique représentant d'une catégorie professionnelle (CA Paris 14-10-1997 : RJS 12/97 n° 1463).

Très cordialement.

-----  
Par Visiteur

Bonjour et merci pour ces éléments de réponse.

Le seul caractère que ma prime ne revêt pas est le caractère de généralité étant donné que je suis la seule à la toucher et qu'elle ne concerne pas une catégorie du personnel.

La jurisprudence s'applique t-elle dans ce cas?

De plus son montant n'est pas calculé en fonction d'un critère précis mais à été décidé arbitrairement comme gratification. Cependant son montant correspond toujours (mis à part ces derniers temps) au même pourcentage de mon salaire de base qui n'a pas évolué.

-----  
Par Visiteur

Chère madame,

Le seul caractère que ma prime ne revêt pas est le caractère de généralité étant donné que je suis la seule à la toucher et qu'elle ne concerne pas une catégorie du personnel.

La jurisprudence s'applique t-elle dans ce cas?

Dans ce cas, c'est plus compliqué. Qu'est ce qui justifie que vous soyez la seule à bénéficier de cette prime? Dites en moi plus.

Très cordialement.

-----  
Par Visiteur

Je suis commerciale pour une PME de mobilier et objets de deco. Quand nous avons mis en place notre site internet, j'ai été nommé en charge de l'administration du site.( réponses aux requêtes clients,gestion des inscriptions des professionnels sur le site, Mises à jour des fiches produits et tarifs...etc)

Au bout de quelques mois cette prime de 250 EUR est apparu sur mon salaire et on m'a expliqué que c'était pour le travail supplémentaire que je fournissais.

Je suis depuis, toujours en charge de ce travail que je continue de faire, en plus de mon travail de commercial. Cela dit ni cette tâche, ni la prime, ne sont mentionnées sur mon contrat de travail (très basique) qui n'a pas été revu depuis mon embauche début 2003.

Je pense que c'est un problème typique de PME.

Je suis donc la seule, à ce que je sache, qui touche une prime de cet ordre, hors prime sur objectifs ou autres que les commerciaux en général touchent.

-----  
Par Visiteur

Chère madame,

Je suis commerciale pour une PME de mobilier et objets de deco. Quand nous avons mis en place notre site internet, j'ai été nommé en charge de l'administration du site.( réponses aux requêtes clients,gestion des inscriptions des professionnels sur le site, Mises à jour des fiches produits et tarifs...etc)

Au bout de quelques mois cette prime de 250 EUR est apparu sur mon salaire et on m'a expliqué que c'était pour le travail supplémentaire que je fournissais.

Pour la prime, certes elle n'est pas généralisée, mais elle correspond quand même bien à une situation unique puisque vous êtes la seule à avoir en charge l'administration du site ce qui pourrait finalement justifier ce critère relatif à la prime.

Si non, il serait à mon sens encore possible de plaider une modification de votre contrat de travail. En acceptant de faire de nouvelles tâches ne correspondant pas à votre qualification ou vos fonctions telles que décrites dans le contrat, l'employeur a entendu opérer une modification de votre contrat de travail entraînant versement d'une rémunération supérieure. Dès lors, cette rémunération serait devenue un élément contractualisé insusceptible d'être retiré.

Bref, voilà déjà deux beaux arguments susceptibles de justifier le maintien de cette prime!

Très cordialement.