

## Licenciement pour faute grave : « et ma prime ? »

- Fiche rédigée par l'équipe éditoriale de WebLex
- Dernière vérification de la fiche : 12/02/2019
- Dernière mise à jour de la fiche : 12/02/2019

### Sources :

- Arrêt de la Cour de Cassation, chambre sociale, du 23 janvier 2019, n° 17-12542

Une entreprise déplore le manque de loyauté dont a fait preuve un salarié (falsification de notes de frais, négligences, dépenses personnelles réglées avec le compte bancaire de la société, etc.) et le licencie pour faute. « Et ma prime d'objectif ? », réclame-t-il...

## Sort de la prime annuelle d'objectifs en cas de licenciement en cours d'année

Une entreprise emploie un commercial. Son contrat de travail prévoit le versement d'une prime annuelle si le salarié atteint, le 31 décembre de l'année, les objectifs fixés. Cette prime fait l'objet d'avances mensuelles et d'une régularisation, s'il y a lieu, au mois de février.

Déplorant un certain nombre de faits (fautifs, selon l'employeur), l'entreprise licencie ce commercial pour faute grave, en cours d'année. « Et ma prime annuelle ? », réclame le salarié qui rappelle que cette prime constitue un élément de sa rémunération due en contrepartie de son travail. Il considère qu'il doit percevoir sa prime d'objectifs au prorata de son temps de présence dans l'entreprise.

Mais l'employeur estime, au contraire, que c'est plutôt au salarié de lui rembourser les avances perçues. Ce que confirme le juge qui constate que :

- le contrat de travail subordonne le versement de la prime annuelle d'objectifs à la condition qu'au 31 décembre de l'année (date fixée en accord avec le salarié et l'employeur), le salarié ait atteint les objectifs fixés ;
- le droit à perception de la prime n'était définitivement acquis qu'à la fin de l'année.

Il en conclut non seulement que le salarié, ayant quitté la société en cours d'année, ne peut pas, faute d'usage ou de stipulation contractuelle en ce sens, prétendre à un versement au prorata temporis, mais aussi qu'il est tenu de rembourser les sommes versées à titre d'avance sur prime par l'employeur.

***Souvent réservée aux professions commerciales, la rémunération variable est de plus en plus pratiquée par les entreprises. Quelles sont les règles qui entourent la fixation des rémunérations variables calculées en fonction d'objectifs ? Disposez-vous d'une totale liberté en la matière ?***

[Prévoir une rémunération variable](#) [Attribuer des primes à vos salariés : ce qu'il faut savoir](#)