



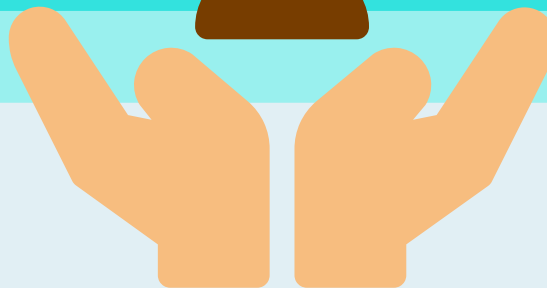
**LABRUGERE**  
Avocat

Avocat au Barreau de Lyon  
Droit du travail - Droit de la sécurité sociale  
07 49 98 20 89  
[f.labrugere@labrugere-avocat.fr](mailto:f.labrugere@labrugere-avocat.fr)

L'ARRÊT  
DE  
LA SEMAINE

**CA GRENOBLE, 07/12/2023,  
RG n° 21/05327**

**Le versement obligatoire d'une  
prime par l'existence d'un  
usage**



## Rappel des faits



Un salarié a été engagé **en 1990**. Tout au long de l'exécution de son contrat de travail, il a pu bénéficier de **primes** non prévues par son contrat de travail.



En 2020, il a saisi **les juridictions prud'homales** notamment en vue de réclamer le paiement de primes non payées sur certaines années.

A cet effet, il invoque l'existence d'un **usage**.

# Règles de droit



Selon une jurisprudence constante, une prime devient un **usage** au sens juridique du terme dès lors qu'il remplit les **trois critères suivants (Cass. soc., 15 avril 1992, n° 88-44.439)** :

1. **La constante** = répétition dans le temps
2. **La généralité** = bénéficie à l'ensemble ou une catégorie des salariés
3. **La fixité** = Modalités de calcul prédéfinies

## Motifs de la décision



La Cour d'appel rappelle que le paiement d'une prime est **obligatoire** pour l'employeur lorsque son versement résulte d'un **usage** répondant aux critères susvisés.

Au cas d'espèce, elle relève que la prime dont le salarié sollicite le paiement lui a été payée de **2013 à 2016** ainsi qu'en **2019**. Cette prime a ainsi un **caractère constant** eu égard au caractère répété et régulier de son versement au fil des années.

Par ailleurs, elle présente également un **caractère général** puisqu'elle est susceptible de s'appliquer à **tous les salariés** y compris l'équipe dirigeante par opposition à une prime individuelle. Enfin, elle a encore un **caractère de fixité** puisqu'elle est déterminée annuellement en application des **critères objectifs et constants** explicités par l'employeur dans ses propres écritures.

Compte tenu de la réunion des **trois critères**, la Cour d'appel en conclut que cette prime a un caractère obligatoire et que par conséquent elle ne peut être supprimée intégralement et discrétionnairement par l'employeur.

En effet, afin de supprimer un usage, une **procédure** doit être respectée. La **dénonciation** nécessite d'être précédée d'un **préavis suffisant** pour permettre des négociations et être **notifiée**, outre aux **représentants du personnel**, à tous les **salariés bénéficiaires** et ce, de manière individuelle (**Cass. soc., 04 octobre 2023, n° 22-18.685**).

La Cour d'appel de GRENOBLE accorde donc la prime au salarié pour les années 2017 et 2020 à 2023 pour un montant total de **9.250,00 € brut**.

