



LABRUGERE

Avocat

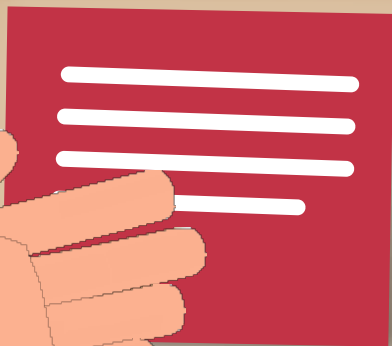
Avocat au Barreau de Lyon

Droit du travail - Droit de la sécurité sociale

07 49 98 20 89

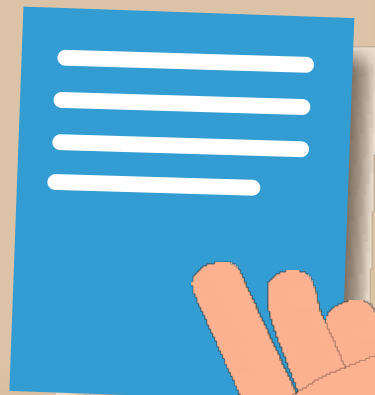
f.labrugere@labrugere-avocat.fr

L'ARRÊT
DE LA SEMAINE



**CA GRENOBLE, 11/01/24,
RG n° 22/00225**

**L'octroi d'une prime lors de la remise
de la médaille d'honneur au travail**



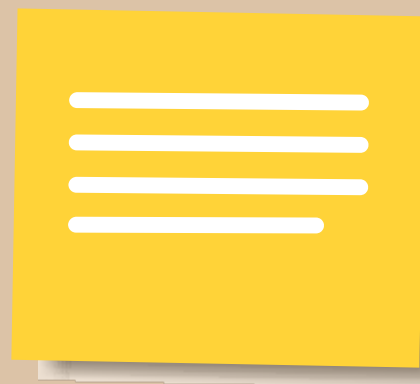
Rappel des faits

Un salarié a été engagé sous CDI, le **08/11/1984**, en qualité de chef d'équipe.



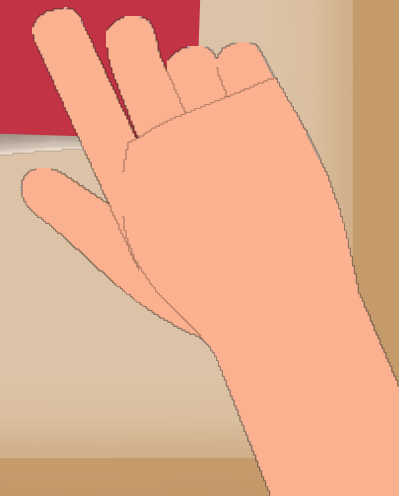
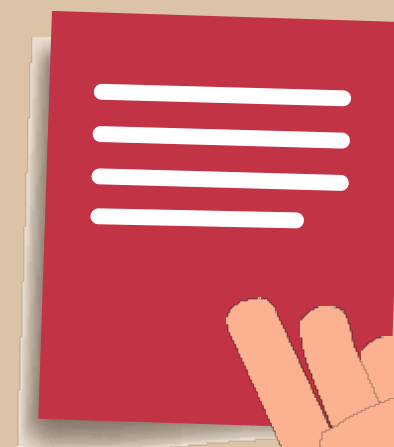
Au sein de l'entreprise, l'ancienneté des salariés fait l'objet d'une **gratification** par le versement d'une prime lors des remises de **médailles du travail**.

Lors d'une **réunion** en date du 07/03/11, l'employeur a indiqué que les primes afférentes à la remise des médailles du travail allaient être **majorées**, engagement sur lequel il est revenu rapidement.



Lors de la remise de la médaille d'or, le salarié a donc perçu une **prime non-majorée**.

Contestant cette décision, il a saisi les **juridictions prud'homales**.



Règles de droit



Selon le décret n°84-591 du 4 juillet 1984, la **médaille d'honneur du travail** est destinée à récompenser notamment l'ancienneté des services honorables effectués par toute personne salariée ou assimilée.

La médaille d'honneur du travail comprend quatre échelons :

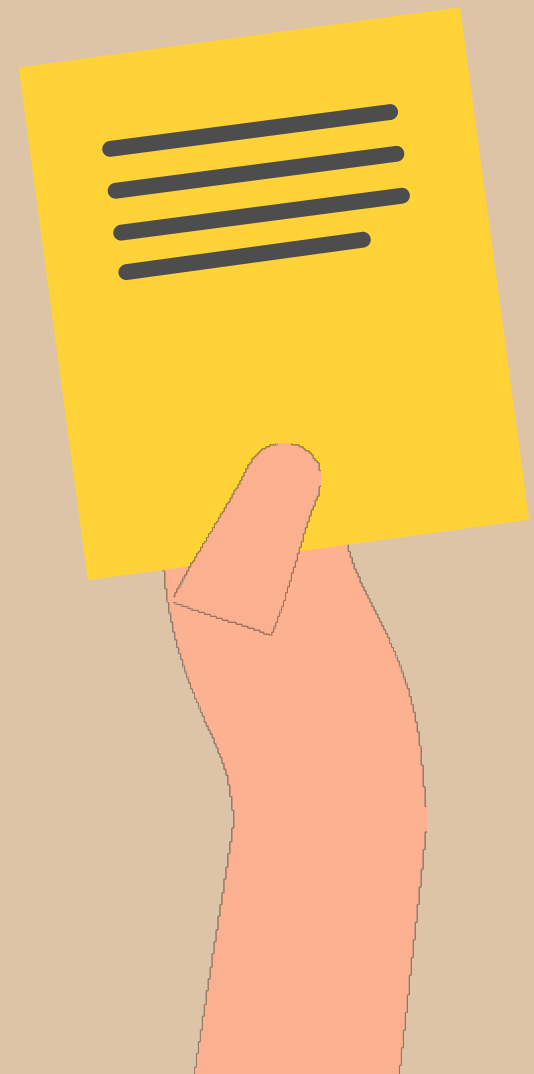
- 1) La **médaille d'argent**, qui est accordée après 20 années de services ;
- 2) La **médaille de vermeil**, qui est accordée après 30 années de services ;
- 3) La **médaille d'or**, qui est accordée après 35 années de services ;
- 4) La **grande médaille d'or**, qui est accordée après 40 années de services.



Le décret ne prévoit le versement **d'aucune prime** pour l'octroi d'une telle médaille.

En revanche, une Convention collective, un usage ou un **engagement unilatéral de l'employeur** peuvent prévoir le contraire.

Un tel engagement peut ainsi ressortir d'un **compte-rendu d'une réunion** des institutions représentatives du personnel (**Cass. soc., 28/02/96, n° 92-45.334**).



Motifs de la décision



Après avoir rappelé la définition d'un engagement unilatéral et de ses **conditions de dénonciation**, la Cour d'appel note qu'il **appartient à l'employeur** qui soutient que l'engagement n'est plus en vigueur de rapporter la preuve de ce qu'il a respecté ces formalités.

Comme énoncé plus haut, elle relève que le décret précité institue **un droit** à bénéficier d'une médaille en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise. Toutefois, ce décret ne prévoit **aucune gratification**.

Au cas présent, elle constate qu'il ressort du **compte-rendu de la réunion** préparatoire des négociations annuelles obligatoires du 07/03/2011 que l'employeur avait **majoré les primes** accordées selon la médaille d'honneur au travail octroyée.

Ainsi, pour la Cour, cette décision s'analyse incontestablement en un **engagement unilatéral** puisqu'elle consiste à accorder à l'ensemble du personnel un avantage particulier, à savoir une gratification à l'occasion de l'octroi d'une médaille du travail. Elle est par ailleurs formalisée dans **un écrit**.

Or, l'employeur **n'a pas respecté** les conditions de dénonciation dudit engagement en informant **individuellement** l'ensemble des salariés, dont le salarié demandeur, de sorte qu'il pouvait légitimement opposer à celui-ci la majoration fixée en 2011.

La Cour d'appel accorde donc au salarié 3 mois de salaire au titre de sa **médaille d'or**.

