Prime annuelle : l'interprétation d'une condition de présence fixée par la convention collective n'est pas toujours aisée

Le salarié dont le contrat est suspendu peut se voir priver de son droit à prime lorsque les conditions d'attribution de celle-ci exigent la présence effective du salarié dans l'entreprise au jour du versement, voire même une présence effective continue pendant toute la période couverte par le versement (Cass. Soc. 5 novembre 1987, n° 85-40.176 ; n° 90-41.818).

L'employeur est tenu de respecter les conditions d'attribution d'une prime, telles qu'elles sont définies par la convention collective de branche, sans ajouter ou substituer de conditions moins favorables pour les salariés (Cass. Soc. 21 mars 2012, n° 10-15.553), à moins de le faire par accord collectif d'entreprise, les primes faisant partie des domaines du bloc 3 pour lesquels un accord d'entreprise prime sur l'accord de branche.

Mais il n'est pas toujours aisé d'interpréter justement cette condition de présence lorsque la convention collective de branche ne la définit pas clairement ni les éventuelles incidences des absences sur le versement de la prime, comme le précise un arrêt du 26 octobre 2022 rendu par la Cour de cassation.

En l'espèce, un salarié est engagé en CDI, à compter du 1er février 2002, en qualité d'opérateur qualifié de sûreté aéroportuaire.

Compte tenu de ses fonctions, il peut prétendre, en vertu de la convention collective de branche applicable dans son entreprise (CCN des entreprises de prévention et de sûreté su 15 février 1985, Annexe VIII, art. 1er et 2.5), à une prime annuelle égale à un mois de son dernier salaire brut, à condition de justifier d'une année d'ancienneté et d'une présence au 31 octobre de chaque année.

Victime d'un accident du travail le 20 novembre 2014, son contrat se trouve suspendu.

N'étant pas effectivement présent au 31 octobre des années 2015 et 2016, son employeur ne lui verse pas de prime annuelle.

Le 1er mars 2017, le salarié saisit les juridictions pour obtenir le paiement de ces primes.

En appel, les juges d'appel ne font pas droit à sa demande au motif que, pour les années susvisées, le salarié n'était pas effectivement présent dans l'entreprise, étant en arrêt de travail.

Ils interprètent donc la condition de présence au 31 octobre de chaque année fixée par la convention collective comme étant une condition de présence effective.

Le salarié se pourvoit en cassation.

La chambre sociale casse la décision des juges d'appel.

Pour elle, en subordonnant le versement de la prime annuelle à « une condition de présence au 31 octobre de chaque année », la convention collective susvisée n'impose pas une présence effective du salarié au travail à cette date.

Cette condition de présence « s'entend de la présence dans les effectifs de l'entreprise, au 31 octobre de chaque année, du salarié affecté à une mission relevant de la sûreté aérienne et aéroportuaire telle que ces dispositions la définissent ».

Le salarié accidenté du travail faisait partie des effectifs au 31 octobre 2015 et 2016, son contrat de travail étant simplement suspendu. Il pouvait donc prétendre à ces primes annuelles.

L'affaire doit donc être rejugée.

https://www.courdecassation.fr/decision/6358d00699f67905a719f967