



**Une prime de bienvenue peut être subordonnée à une condition de présence**

Face aux difficultés de recrutement dans certains secteurs d'activité, comment attirer et fidéliser les salariés ?

L'une des solutions envisageable est d'accorder une prime de bienvenue, également appelée "golden hello" au nouvel embauché, lors de la signature de son contrat de travail mais comment s'assurer de l'efficacité du dispositif et notamment se prémunir d'un départ précoce du salarié ?

La Cour de cassation vient de valider la possibilité d'exiger du salarié un remboursement partiel en cas de départ avant une date fixée dans le contrat de travail (Cass. soc., 11 mai 2023, n° 21-25.136).

Sous réserve que la prime soit bien indépendante de la rémunération de l'activité du salarié, son acquisition définitive par ce dernier peut dépendre d'une condition de présence pendant une certaine durée après son versement (au cas présent, 36 mois).

En cas de démission du salarié durant cette période, le contrat de travail peut prévoir le remboursement de la prime, au prorata du temps que le salarié n'aura pas passé dans l'entreprise.

Pour la Cour de cassation, cela ne porte pas une atteinte "injustifiée et disproportionnée" à la liberté de travail, en particulier la faculté pour le salarié de démissionner.

Une solution intéressante pour attirer des candidats mais aussi favoriser leur fidélité.

<https://www.courdecassation.fr/decision/645c9453e48085d0f84a357b>