



NOTE D'INFORMATION

Régularisation de la prime annuelle dans le cadre d'accords transactionnels individuels

Contexte :

À la suite de réclamations individuelles relatives à la régularisation d'une prime annuelle, 160 salariés ont saisi le Conseil de prud'hommes (CPH), introduisant un contentieux personnel avec l'entreprise. Afin d'apaiser les tensions et dans un objectif de résolution amiable, l'entreprise a engagé des discussions en vue de conclure des protocoles transactionnels individuels avec les salariés concernés.

Principe juridique applicable :

Conformément à la jurisprudence constante (notamment Cass. soc., 30 mars 2011, n° 09-42.335), l'employeur est en droit de traiter de manière différenciée des salariés placés dans une situation juridique distincte, notamment en cas de litige avéré ayant donné lieu à une saisine judiciaire. L'égalité de traitement ne s'oppose donc pas à la conclusion de transactions individuelles en contrepartie de l'abandon d'un contentieux.

Éléments objectifs justifiant les différences de traitement :

1. Existence d'un conflit individuel avéré matérialisé par une saisine nominative du Conseil de prud'hommes ;
2. Prime annuelle calculée sur des éléments de rémunération variables, tels que les heures de nuit, heures supplémentaires, primes diverses... : il ne s'agit donc ni d'un forfait, ni d'un avantage uniforme, mais d'un montant individualisé pour chaque salarié ;
3. Caractère strictement transactionnel des accords : la régularisation est faite en dehors de toute reconnaissance d'un droit collectif ou automatique à la prime.

Précision importante :

L'entreprise n'entend pas reconnaître un droit général ou automatique à cette régularisation. Elle se limite à résoudre à l'amiable des litiges individuels, dans le strict respect du principe d'égalité de traitement, qui autorise des différences objectivement justifiées entre salariés.

Conclusion :

Il ne peut être question d'inégalité de traitement dans la mesure où :

- tous les salariés placés dans une situation identique (contentieux personnel avéré) bénéficient d'un traitement équivalent ;
- les autres salariés, n'ayant pas engagé de démarche contentieuse, ne sont pas dans une situation comparable juridiquement.

