

La suppression des primes contractuelles sans justification est-elle une infraction pénale ?

Réponse courte

La suppression d'une prime contractuelle sans justification et sans respect de la procédure n'est pas automatiquement une infraction pénale. Elle expose principalement l'employeur à des sanctions civiles, telles que le paiement des sommes dues et des dommages et intérêts, ainsi qu'à des actions devant le tribunal du travail.

La qualification pénale, notamment le délit de non-paiement de salaire, n'est retenue que si la suppression s'accompagne d'une intention frauduleuse ou d'une violation délibérée des droits du salarié. Sans élément intentionnel ou fraude avérée, la suppression abusive reste une faute civile et non pénale.

Définition

Une prime contractuelle est une somme d'argent ou un avantage accordé au salarié en vertu d'une clause expresse du contrat de travail ou d'un avenant, distincte du salaire de base. Elle est généralement conditionnée à la réalisation d'objectifs, à l'ancienneté ou à d'autres critères définis contractuellement.

La suppression d'une prime contractuelle consiste à cesser son versement sans modification formelle du contrat ou sans motif valable. Cette suppression affecte un élément essentiel du contrat de travail et ne doit pas être confondue avec la suppression d'une prime discrétionnaire ou d'usage.

Conditions d'exercice

La suppression d'une prime contractuelle par l'employeur ne peut intervenir que dans le respect strict des règles relatives à la modification du contrat de travail. Toute modification unilatérale d'un élément essentiel du contrat, telle qu'une prime contractuelle, requiert l'accord exprès et écrit du salarié, conformément à l'article [L.121-7](#) du Code du travail.

En l'absence d'accord du salarié, la suppression constitue une modification substantielle du contrat, pouvant être assimilée à un licenciement déguisé ou à une rupture abusive. L'employeur doit également respecter l'égalité de traitement entre les salariés, conformément à l'article [L.241-1](#) du Code du travail.

Modalités pratiques

Avant toute suppression d'une prime contractuelle, l'employeur doit notifier par écrit au salarié la modification envisagée, en précisant les motifs objectifs et vérifiables. Le salarié doit disposer d'un délai raisonnable pour exprimer son accord ou son refus.

En cas de refus du salarié, l'employeur doit soit maintenir la prime, soit engager une procédure de licenciement fondée sur un motif réel et sérieux, en respectant le préavis légal et la procédure prévue par les articles [L.124-2](#) et suivants du Code du travail. Toute suppression sans justification et sans respect de la procédure expose l'employeur à des actions devant le tribunal du travail pour paiement des sommes dues et, le cas échéant, des dommages et intérêts.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser toute prime contractuelle par écrit, en précisant les conditions d'attribution, de modification et de suppression. Avant toute suppression, l'employeur doit consulter le salarié, recueillir son accord écrit et, en cas de refus, envisager une rupture du contrat dans le respect des règles applicables.

L'employeur doit assurer la traçabilité des échanges et veiller à l'encadrement humain de la procédure. L'absence de justification ou la suppression abusive expose l'employeur à des condamnations civiles. La qualification pénale, telle que le délit de non-paiement de salaire, n'est retenue que si la suppression s'accompagne d'une intention frauduleuse ou d'une violation délibérée des droits du salarié.

Cadre juridique

- **Article [L.121-1](#) du Code du travail** : principe de liberté contractuelle et respect des conventions.
- **Article [L.121-7](#) du Code du travail** : interdiction de la modification unilatérale d'un élément essentiel du contrat sans accord du salarié.
- **Articles [L.124-2](#) et suivants du Code du travail** : procédure de licenciement et respect du préavis.
- **Article [L.125-7](#) du Code du travail** : protection contre le licenciement abusif.
- **Article [L.241-1](#) du Code du travail** : égalité de traitement entre salariés.
- **Article [L.572-1](#) du Code du travail** : sanctions pénales en cas de non-paiement intentionnel de sommes dues au titre du contrat de travail.

L'employeur doit systématiquement recueillir l'accord écrit du salarié avant toute suppression d'une prime contractuelle. À défaut, il s'expose à des sanctions civiles et, en cas d'intention frauduleuse ou de violation manifeste des droits du salarié, à des poursuites pénales.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.