

L'employeur peut-il conditionner une prime à l'acceptation d'une promotion ?

Réponse courte

L'employeur peut conditionner l'octroi d'une **prime exceptionnelle** à l'acceptation d'une promotion, à la condition stricte que la prime ne constitue pas une **pression coercitive** altérant le libre consentement du salarié. La promotion doit faire l'objet d'un accord formel et écrit du salarié pour toute modification contractuelle sur le fondement des articles **L.121-3** et **L.121-4** lorsqu'elle modifie une clause essentielle (fonction, rémunération, classification).

La prime doit être **clairement distincte** de la rémunération habituelle, formalisée par écrit, et préciser son caractère exceptionnel et non récurrent. L'employeur doit respecter le principe d'égalité salariale entre salariés en situation comparable (L.241-1, L.251-1). Toute pression assimilable à un vice du consentement entraîne la **nullité de l'avenant** et peut donner lieu à des dommages-intérêts.

Définition

La **prime conditionnée à promotion** est un avantage financier ponctuel versé en contrepartie de l'acceptation par le salarié d'une modification de son contrat impliquant une nouvelle fonction ou un changement hiérarchique.

Elle se distingue de la **rémunération acquise** ou récurrente : son versement est lié à un événement précis (acceptation de la promotion) et n'a pas vocation à se répéter.

Questions fréquentes

Comment formaliser une prime conditionnelle de promotion ?

L'employeur rédige une lettre d'engagement écrite précisant le montant, les modalités de versement, la date d'effet et le caractère non récurrent. Un avenant au contrat est nécessaire si la promotion modifie une clause essentielle (fonction, rémunération).

L'égalité de traitement s'applique-t-elle à l'octroi d'une prime de promotion ?

Oui, l'employeur doit respecter le principe d'égalité de traitement entre salariés en situation comparable (articles L.241-1, L.251-1). Toute pratique discriminatoire dans l'octroi expose à une amende administrative de 251 à 25 000 euros (L.243-4).

L'employeur peut-il conditionner une prime à l'acceptation d'une promotion ?

Oui, l'employeur peut conditionner l'octroi d'une prime exceptionnelle à l'acceptation d'une promotion, à la condition stricte que la prime ne constitue pas une pression coercitive altérant le libre consentement du salarié. La promotion doit faire l'objet d'un accord formel et écrit.

Que risque l'employeur en cas de pression assimilable à un vice du consentement ?

Toute pression assimilable à un vice du consentement entraîne la nullité de l'avenant et peut donner lieu à des dommages-intérêts. Le tribunal du travail peut prononcer la nullité sur le fondement des articles 1134 et suivants du Code civil.

Quelle conséquence en cas de refus du salarié d'accepter la promotion ?

L'employeur doit explicitement préserver la situation antérieure du salarié en cas de refus pour éviter toute apparence de pression coercitive. La mention écrite des conséquences en cas de refus protège le libre consentement et la régularité du processus.

Quelles caractéristiques doit avoir la prime conditionnelle ?

La prime doit être clairement distincte de la rémunération habituelle, formalisée par écrit, et préciser son caractère exceptionnel et non récurrent. Elle se distingue de la rémunération acquise : son versement est lié à un événement précis (acceptation de la promotion).

Conditions d'exercice

La validité de la prime conditionnelle dépend du respect du libre consentement du salarié et de l'absence de pression économique constitutive d'un vice du consentement.

Condition	Exigence
Libre consentement	Absence de coercition ou de pression économique sur le salarié
Caractère exceptionnel	Prime ponctuelle, non récurrente, distincte du salaire de base
Avenant écrit	Modification de la fonction ou de la rémunération formalisée (L.121-3)
Information claire	Salarié informé du montant, des modalités et du caractère subordonné
Égalité de traitement	Critères identiques pour des salariés comparables (L.241-1)
Non-discrimination	Exclusion des motifs prohibés dans le choix des bénéficiaires (L.251-1)
Délai de réflexion	Période raisonnable pour permettre l'examen de la proposition

Modalités pratiques

La formalisation écrite de la prime et de l'acceptation de la promotion est essentielle pour résister à une contestation portant sur le libre consentement.

Démarche	Précision
Lettre d'engagement écrite	Document précisant la prime, les conditions et le caractère exceptionnel
Avenant au contrat	Si la promotion modifie une clause essentielle (fonction, rémunération)
Précisions du document	Montant, modalités de versement, date d'effet, caractère non récurrent
Acceptation expresse	Signature du salarié datée, après délai de réflexion
Conséquences en cas de refus	Mention écrite préservant la situation antérieure du salarié
Traçabilité	Conservation du dossier 5 ans minimum
Information de la délégation	Critères généraux d'octroi soumis à co-décision (L.414-9) si ? 150 salariés

Pratiques et recommandations

Limiter le recours à la prime conditionnelle à des situations exceptionnelles justifiées par l'enjeu de la promotion.

Préserver explicitement la situation du salarié en cas de refus pour éviter toute apparence de pression coercitive.

Documenter le délai de réflexion accordé et le caractère libre de l'acceptation pour résister à une contestation.

Vérifier l'égalité de traitement entre salariés dans des situations comparables pour prévenir un grief de discrimination.

Éviter de conditionner des éléments de rémunération récurrents ou des avantages collectifs à l'acceptation d'une promotion.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-3 du Code du travail	Forme écrite du contrat et avenant en cas de modification substantielle
Art. L.121-4	Pouvoir de direction et organisation du travail
Art. L.241-1	Principe d'égalité de traitement
Art. L.243-4	Sanctions de 251 € à 25 000 € pour discrimination caractérisée
Art. L.251-1	Interdiction des discriminations fondées sur la religion, le handicap, l'âge
Art. 1134 et suivants du Code civil	Force obligatoire des conventions, vices du consentement
Art. L.414-9 du Code du travail	Co-décision sur les critères généraux de promotion (? 150 salariés)

La prime conditionnelle est licite si elle préserve le libre consentement du salarié. À défaut, le tribunal du travail peut prononcer la nullité de l'avenant pour vice du consentement et accorder des dommages-intérêts. Toute pratique discriminatoire dans l'octroi expose à une amende de 251 à 25 000 € ([L.243-4](#)).

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.