

Prime d'arrivée : pouvez-vous en demander le remboursement ?



© 2023 Les Echos Publishing

Afin d'attirer les talents ou de fidéliser les salariés, certains employeurs accordent une prime d'arrivée à leurs nouvelles recrues. Également appelée « golden hello » (ou bonus de bienvenue), cette prime s'adresse tout particulièrement aux cadres supérieurs, aux cadres dirigeants et aux salariés dont le profil est très recherché. Et parfois, l'octroi de l'intégralité de la prime est subordonné à une certaine durée de présence du salarié dans l'entreprise. Mais une telle clause est-elle valable ?

Dans une affaire récente, un salarié, engagé comme opérateur sur les marchés financiers, s'était vu accorder une prime d'arrivée d'un montant de 150 000 €. Une clause de son contrat de travail prévoyait toutefois le remboursement d'une partie de la prime en cas de démission dans les 3 ans suivant son embauche. Et puisque le salarié avait démissionné au bout d'un an et 2 mois, son employeur avait saisi la justice afin d'obtenir le remboursement partiel de la prime d'arrivée, soit un montant de 79 166,67 €.

Saisie du litige, la Cour d'appel de Paris a invalidé la clause relative à la prime d'arrivée estimant que celle-ci portait atteinte à la liberté de travailler du salarié. Mais la Cour de cassation n'a pas été de cet avis. Pour elle, une

telle clause ne porte pas une atteinte injustifiée et disproportionnée à la liberté du travail dès lors qu'elle est indépendante de la rémunération de l'activité du salarié. Le salarié sera donc bien contraint de rembourser une partie de sa prime d'arrivée à l'employeur.

[Cassation sociale, 11 mai 2023, n° 21-25136](#)

© 2023 Les Echos Publishing