



# L'octroi d'une prime lors de la remise de la médaille d'honneur au travail

Fiche pratique publié le 22/01/2024, vu 686 fois, Auteur : [Blog de Maître Florent LABRUGERE](#)

Par cet arrêt, la Cour d'appel de GRENOBLE est amenée à apprécier le versement d'une prime lors de l'octroi d'une médaille d'honneur au travail et ce, en application d'un engagement unilatéral.

*CA GRENOBLE, 11 janvier 2024, RG n° 22/00225 \**

Par cet arrêt, la Cour d'appel de GRENOBLE est amenée à apprécier le versement d'une prime lors de l'octroi d'une **médaille d'honneur au travail** et ce, en application d'un **engagement unilatéral**.

En la matière, on notera qu'il existe le [décret n°84-591 du 4 juillet 1984](#) qui énonce notamment que la médaille d'honneur du travail est destinée à récompenser notamment **l'ancienneté des services** honorables effectués par toute personne salariée ou assimilée.

Plus particulièrement, la médaille d'honneur du travail comprend quatre échelons :

1. La médaille **d'argent**, qui est accordée après 20 années de services ;
2. La médaille de **vermeil**, qui est accordée après 30 années de services ;
3. La médaille **d'or**, qui est accordée après 35 années de services ;
4. La **grande médaille d'or**, qui est accordée après 40 années de services.

Le décret ne prévoit le versement **d'aucune prime** pour l'octroi d'une telle médaille.

En revanche, un **engagement unilatéral** de l'employeur peut prévoir le contraire. Un tel engagement peut ainsi ressortir d'un **compte-rendu de réunion** des institutions représentatives du personnel ([Cass. soc., 28 février 1996, n° 92-45.334](#)).

Dans un arrêt récent, la Cour de cassation a rappelé les **conditions de dénonciation** d'un tel engagement ([Cass. soc., 4 octobre 2023, n° 22-18.685](#)) :

- Respecter un **préavis suffisant** pour permettre des négociations,
- Notifier aux **représentants du personnel** cette dénonciation,
- Notifier à tous les **salariés individuellement** bénéficiaire de l'avantage.

En cas de versement d'une prime au titre d'une médaille d'honneur au travail, à titre de tolérance, l'URSSAF admet que ladite prime soit **exonérée** de cotisations sociales dans la limite d'un mois de salaire ([Lettre-circ. Acoss no 2000-103, 22 nov. 2000](#)).

On notera, toutefois, que le juge **n'est pas lié** par cette jurisprudence ([Cass. soc., 23 mars 1995, n° 92-11.833](#)).

En revanche, la prime versée n'est pas soumise à l'imposition sur le revenu (**Article 157 du CGI 6°**).

**Telle était la problématique qui était soulevée dans l'arrêt commenté.**

En l'espèce, il était question d'un salarié engagé sous CDI, le **08 novembre 1984**, en qualité de chef d'équipe. Au sein de l'entreprise, l'ancienneté des salariés fait l'objet d'une **gratification** par le versement d'une prime lors des remises de médailles du travail.

Lors d'une **réunion** en date du 07 mars 2011, l'employeur a indiqué que les primes afférentes à la remise des médailles du travail allaient être **majorées**, engagement sur lequel il est revenu rapidement.

Lors de la remise de la médaille d'or, le salarié a donc perçu une **prime non-majorée**. Contestant cette décision, il a saisi les juridictions prud'homales.

Après avoir rappelé la définition d'un engagement unilatéral et de ses conditions de dénonciation, la Cour d'appel de GRENOBLE note qu'il **appartient à l'employeur** qui soutient que l'engagement n'est plus en vigueur de rapporter la preuve de ce qu'il a respecté ces formalités.

Comme énoncé plus haut, elle relève que le décret précité institue un droit à bénéficier d'une médaille en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise. Toutefois, ce décret ne prévoit **aucune gratification**.

Au cas présent, elle constate qu'il ressort du **compte-rendu de la réunion** préparatoire des négociations annuelles obligatoires du 07 mars 2011 que l'employeur avait majoré les primes accordées selon la médaille d'honneur au travail octroyée.

Ainsi, pour la Cour, cette décision s'analyse incontestablement en un **engagement unilatéral** puisqu'elle consiste à accorder à l'ensemble du personnel un **avantage particulier**, à savoir une gratification à l'occasion de l'octroi d'une médaille du travail. Elle est par ailleurs formalisée dans un écrit.

Or, l'employeur **n'a pas respecté** les conditions de dénonciation dudit engagement en informant individuellement l'ensemble des salariés, dont le salarié demandeur, de sorte qu'il pouvait légitimement opposer à celui-ci la majoration fixée en 2011.

La Cour d'appel accorde donc au salarié **trois mois de salaire** au titre de sa médaille d'or.

**Maître Florent LABRUGERE**

<https://www.labrugere-avocat-lyon.fr/>

**Avocat au Barreau de LYON**

**Droit du travail – Droit de la sécurité sociale**

**N.B : On ne sait pas, au jour de la rédaction de ce billet, si l'arrêt est définitif et n'a pas fait l'objet d'un pourvoi en cassation.**