



Depuis plus de 25 ans, nous conseillons et accompagnons les entreprises françaises, suisses et belges ainsi que leurs filiales allemandes dans tous les aspects juridiques de leurs activités en Allemagne. Aux côtés des cadres dirigeants, des départements ressources humaines, des services juridique et financier ainsi que des équipes commerciales, nous assistons de la même manière les sociétés allemandes en France.

Publication | Droit social – Relation et contrat de travail | Allemagne

## Les primes aux salariés en Allemagne

5 août 2020

En Allemagne, la prime constitue une part importante des revenus de nombreux salariés mais son calcul n'est pas toujours chose aisée. Le droit allemand reconnaît les clauses d'un contrat de travail prévoyant le versement de primes à fixer par l'employeur en toute équité. Cependant, leur mise en application peut donner lieu à vérification par les tribunaux. Si la décision d'un employeur de ne pas verser de prime à son salarié allemand n'est pas légitime ou pas suffisamment justifiée, les juges ont la faculté de fixer eux-mêmes le montant de la prime à verser.

Dès lors que l'employeur se réserve le droit, dans le contrat de travail conclu avec un salarié allemand, de fixer le montant d'une prime en toute équité (« *nach billigem Ermessen* »), cette décision peut être contrôlée par les tribunaux. L'employeur ne peut refuser, sans motif légitime, de verser une prime garantie par le contrat de travail. Vis-à-vis du salarié, il doit motiver de manière suffisante sa décision quant au montant versé ou au non-versement de la prime. Cela ressort de la jurisprudence de la Cour fédérale du travail dans un arrêt rendu à l'été 2016 (voir BAG, jugement du 03/08/2016, 10 AZR 710/14).

Dans le litige ainsi tranché, un salarié allemand avait assigné son employeur suite au non-versement d'une prime contractuellement garantie mais dont le montant n'était pas précisé. Ce salarié, qui occupait les fonctions de Directeur général, n'avait reçu de l'entreprise aucune prime pour une année alors que d'autres salariés avaient, au titre du même exercice, touché des sommes situées pour la plupart entre 25 et 50 % des versements dont ils avaient bénéficié l'année précédente.

Après que ce salarié ait été débouté par le tribunal supérieur du travail (LAG), la Cour fédérale du travail (BAG), saisie à son tour de l'affaire, a considéré que, dans le cas où une prime qui devait être versée en toute équité n'a pas du tout été accordée, les magistrats pouvaient tout à fait, sous certaines conditions, fixer par jugement le montant d'une prime dont le montant n'était pas précisé.



**Ulrich Martin** DEA / DESE  
Rechtsanwalt

[martin@rechtsanwalt.fr](mailto:martin@rechtsanwalt.fr)

T + 33 (0) 3 88 45 65 45



**Jörg Luft**  
Rechtsanwalt

[luft@rechtsanwalt.fr](mailto:luft@rechtsanwalt.fr)

T + 49 (0) 7221 30 23 70

[www.rechtsanwalt.fr](http://www.rechtsanwalt.fr)

### Strasbourg

16 rue de Reims  
F-67000 Strasbourg  
T + 33 (0) 3 88 45 65 45  
F + 33 (0) 3 88 60 07 76  
[strasbourg@rechtsanwalt.fr](mailto:strasbourg@rechtsanwalt.fr)

### Paris

4 rue Paul Baudry  
F-75008 Paris  
T + 33 (0) 1 53 93 82 90  
F + 33 (0) 1 53 93 82 99  
[paris@rechtsanwalt.fr](mailto:paris@rechtsanwalt.fr)

### Baden-Baden

Schützenstraße 7  
D-76530 Baden-Baden  
T + 49 (0) 7221 30 23 70  
F + 49 (0) 7221 30 23 725  
[baden@rechtsanwalt.fr](mailto:baden@rechtsanwalt.fr)

### Bordeaux

48 cours d'Alsace et Lorraine  
F-33000 Bordeaux  
T + 33 (0) 5 56 28 38 07  
F + 33 (0) 3 88 60 07 76  
[bordeaux@rechtsanwalt.fr](mailto:bordeaux@rechtsanwalt.fr)

### Sarreguemines

50 rue de Grosbliederstroff  
F-57200 Sarreguemines  
T + 33 (0) 3 87 02 99 87  
F + 33 (0) 3 87 28 08 13  
[sarreguemines@rechtsanwalt.fr](mailto:sarreguemines@rechtsanwalt.fr)

### Epp Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

Cette présentation a un caractère purement informatif et ne saurait remplacer un conseil personnalisé. Toute responsabilité des auteurs est exclue. Les contenus de cette présentation sont soumis à des droits d'auteur.

Selon la Cour fédérale du travail, les juges peuvent fixer le montant de la prime sur la base des éléments qui leur sont communiqués, tels que

- le montant de la prime versée au titre des années précédentes,
- les données économiques de l'entreprise,
- le résultat d'une évaluation des performances.

Le seul cas de figure où le montant de la prime ne peut pas être fixé par les juges est celui où tous les éléments d'information nécessaires font défaut. Ainsi, au cas d'espèce, le tribunal supérieur du travail a été appelé à statuer de nouveau et à fixer, sur la base des prescriptions de la Cour fédérale du travail, le montant précis de la prime à verser au salarié.

Notre équipe reste à votre disposition pour toute question à ce sujet.

[welcome@rechtsanwalt.fr](mailto:welcome@rechtsanwalt.fr)