



## VARIABLE :

### Un employeur peut-il lier son versement à une condition de présence à la date de paiement ?

#### I- LE CONTEXTE

Dans une décision du 24 juin 2019 du conseil de prud'hommes de Paris, la banque d'affaires Morgan Stanley a été condamnée à verser à son désormais célèbre ex-salarié, Bernard Mourad, un bonus de plus de 1,4 millions d'euros qu'elle avait décidé de ne pas lui verser suite à son départ de la banque en février 2015. Cette affaire met en lumière certaines pratiques des entreprises du secteur financier en matière de bonus.

Bernard Mourad, le banquier conseil du Président du groupe Altice, Patrick Drahi, s'était vu attribué d'importants bonus sur la période 2012-2014, dont le versement était échelonné sur plusieurs années. Or, au moment de son départ, la banque lui avait opposé une clause de loyauté, qui conditionnait le versement de ces bonus à la présence du salarié dans la banque.

Dans le secteur financier, le versement des importants bonus est ainsi souvent différé et conditionné à la présence du salarié dans l'entreprise plusieurs mois après la fin de l'année sur laquelle ce variable est calculé.

L'effet recherché par les entreprises du secteur financier est simple : les salariés sont ainsi incités à rester dans l'entreprise pour "attendre" le versement de leur bonus de l'année précédente. Après avoir travaillé pendant parfois 6 mois jusqu'au paiement de leur variable, ces salariés sont ensuite réticents à quitter l'entreprise, ce qui reviendrait à abandonner leur bonus en cours d'acquisition.

Cette pratique est si répandue dans le secteur financier, que les bénéficiaires de ces bonus avaient pris l'habitude de négocier le "rachat" de leur bonus perdu avec leur nouvel employeur...

#### II- CE QUE DIT LA LOI

L'affaire Bernard Mourad c/ Morgan Stanley pose la question de la légalité d'une telle pratique.

La cour de cassation a apporté une nuance décisive en ce qui concerne les bonus ou primes dont le versement est différé après la fin de la période d'acquisition : **dès lors que le salarié a été présent au cours de toute la période d'acquisition de la prime ou du bonus, l'employeur ne peut plus s'opposer à son versement.**

Selon la Cour de Cassation, le droit à la rémunération variable relative à une période déterminée est acquis **du seul fait que cette période ait été intégralement travaillée par le salarié** (Cass. soc. 3 avril 2007, n° 05-45110) :

*"Si l'ouverture du droit à un élément de la rémunération afférent à une période travaillée peut être soumis à une condition de présence à la date de son échéance, le droit à rémunération, qui est acquis lorsque cette période a été intégralement travaillée,*

ne peut pas être soumis à une condition de présence à la date, postérieure, de son versement".

C'est donc la présence du salarié jusqu'au terme de la période d'acquisition du bonus ou de la prime qui fonde le droit du salarié de percevoir sa rémunération variable, mais pas sa présence au moment de son versement qui n'est qu'une manifestation de ce droit.

La clause du contrat de travail subordonnant le versement d'un bonus de fin d'année à la présence du salarié dans l'entreprise l'année suivante est donc illicite en ce qu'elle prive le salarié d'une rémunération acquise, c'est-à-dire des fruits de son travail.

Une telle clause peut également être considérée comme une atteinte à la liberté de travailler du salarié, puisqu'elle peut avoir pour effet de faire obstacle à son départ de l'entreprise.

La position du Conseil de Prud'hommes dans l'affaire Bernard Mourad c/ Morgan Stanley n'a donc rien de novatrice et résulte d'une application classique des règles énoncées par la Cour de Cassation en la matière.

Elle vient cependant remettre en cause une pratique répandue dans le secteur financier.



## UNSA LCL Section Nationale

Immeuble Garonne  
Bureau 00-133  
BC : 400-18  
2, avenue de Paris  
94 800 Villejuif

Tél. : +33(0)1 42  
95 19 04

[lcl@unsa.org](mailto:lcl@unsa.org)

Rejoignez  
@UNSaLcl sur



### Bulletin d'Adhésion



#### COORDONNEES

CIVILITE  Mr  Mme  Mlle  
NOM \_\_\_\_\_  
PRENOM \_\_\_\_\_  
DATE DE NAISSANCE \_\_\_\_\_  
ADRESSE PERSO \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
CODE POSTAL \_\_\_\_\_  
VILLE \_\_\_\_\_  
TEL. PERSO \_\_\_\_\_  
MOBILE PERSO \_\_\_\_\_  
EMAIL PERSO \_\_\_\_\_  
ENTREPRISE : LCL \_\_\_\_\_  
POSTE ACTUEL \_\_\_\_\_  
CLASSIFICATION ACTUELLE \_\_\_\_\_  
ADRESSE PRO \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
CODE POSTAL \_\_\_\_\_  
VILLE \_\_\_\_\_  
TEL. PRO \_\_\_\_\_  
MOBILE PRO \_\_\_\_\_  
EMAIL PRO \_\_\_\_\_  
 J'AUTORISE L'UNSA LCL A COMMUNIQUER SUR  
MON MAIL PERSONNEL  
 J'AUTORISE L'UNSA LCL A COMMUNIQUER SUR  
MON MAIL PROFESSIONNEL  
 J'AUTORISE L'UNSA LCL A COMMUNIQUER VIA  
UNE LISTE DE DIFFUSION WHATSAPP  
Déclare adhérer ou renouveler mon adhésion à  
l'UNSA LCL (UNSA Fédération Banques Assurances  
et Sociétés Financières)  
Fait à \_\_\_\_\_  
Le \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
Signature : \_\_\_\_\_

#### REGLEMENT

Cotisation annuelle de 60€ pour tous.

- JE REGLE PAR CHEQUE  
 JE REGLE PAR VIREMENT

Rappel : Vous bénéficiez de 66% de crédit d'impôt sur le montant annuel de votre cotisation dans la limite de 1% des salaires et pensions nets.

Votre bulletin complété et signé peut nous être adressé comme vous le préférez :

- Courrier postal  
UNSA LCL  
IMMEUBLE GARONNE  
2 avenue de Paris 94800 Villejuif
- Courrier interne  
UNSA LCL BC 400.18
- Par Mail  
[lcl@unsa.org](mailto:lcl@unsa.org)

Votre règlement par chèque en courrier postal ou interne, à l'ordre de l'UNSA

Votre règlement en virement grâce à l'IBAN suivant :

FR76	1010	7001	0200	4280	2965	425
------	------	------	------	------	------	-----

En précisant : LCL, votre nom, votre prénom