La Kanzlei

Allemagne : fidélisation des salariés par primes

Arbeitsrecht



Fabian Neugebauer

1. Qu'est-ce qu'une prime de rétention ?
2. Possibilités de mise en place et limitations juridiques
3. Durée d'engagement autorisée selon le montant du bonus
4. Clauses de remboursement : vigilance accrue
5. Conclusion

1 Qu’est-ce qu’une prime de rétention ?

En Allemagne, les employeurs utilisent régulièrement des primes de rétention (« Halteprämien » ou « Retention Boni ») pour inciter leurs salariés à rester au sein de l’entreprise durant une période convenue. L’octroi de ce bonus est conditionné à la présence continue du salarié jusqu’à une date clé ou durant un certain délai (par exemple : 3, 6 ou 9 mois).

Selon la pratique, la prime peut être accordée :

Situation à la date clé (*Stichtag*)	**Droit à la prime ?**
Salarié toujours présent, pas de démission	OUI

Situation à la date clé (*Stichtag*)	Droit à la prime ?
Démission avant la date clé	NON
Licenciement par l'employeur (hors motif économique)	NON
Licenciement pour motif économique	OUI (à prévoir dans la clause)
Rupture conventionnelle (*Aufhebungsvertrag*)	Généralement OUI

Astuce pratique : Il est courant de combiner ces primes à une clause de remboursement, obligeant le salarié à restituer tout ou partie du bonus s'il quitte l'entreprise prématurément.

2 Possibilités de mise en place et limitations juridiques

En Allemagne, la plupart des clauses de bonus sont soumises au contrôle des clauses abusives. Principes à respecter :

- Objectif unique : fidélisation
  La prime doit uniquement récompenser la fidélité future, pas les prestations déjà effectuées. Si elle récompense aussi le travail accompli, la clause risque l'annulation.

- Montant maximal pour éviter confusion avec salaire :
  - Si la prime excède 25 % du salaire annuel brut, elle sera suspectée de récompenser la performance, pas uniquement la fidélité.
  - Il s'agit juste d'une présomption, mais la prudence recommande de limiter le montant.

- Conditions d'octroi claires
  Il est licite de subordonner le versement à la présence effective et à l'absence de toute rupture, sauf exceptions expressément prévues.

- Cas particulier des licenciements économiques
  La position des tribunaux supérieurs allemands n'est pas parfaitement unifiée : certains jugements tolèrent l'exclusion de la prime même pour motif économique ; d'autres l'estiment injuste. La tendance actuelle recommande de prévoir explicitement le paiement de la prime en cas de licenciement pour motif économique.

Tableau récapitulatif : conditions d'octroi selon le motif de la rupture

Motif de la rupture	Prime due ?
Démission du salarié	NON
Licenciement disciplinaire	NON
Licenciement pour motif économique	OUI (clause expresse à privilégier)
Rupture conventionnelle	NON

[3] Durée d'engagement autorisée selon le montant du bonus

Pour éviter d'entraver excessivement la liberté professionnelle, la durée de l'engagement doit être proportionnée au montant versé.

Le tableau suivant donne des repères issus de la jurisprudence allemande :

Montant de la prime	Durée maximale conseillée de la clause de fidélité
< 1 mois de salaire	3 mois
= 1 mois de salaire	jusqu'au prochain terme de préavis possible
> 1 à 2 mois de salaire	6 mois
> 2 mois de salaire	9 mois (voire plus si « dégrèvement » progressif) *

* Si la prime est versée dès le début, il est recommandé d'envisager un remboursement dégressif si le salarié quitte l'entreprise avant la fin.

4 Clauses de remboursement : vigilance accrue

Si le salarié touche la prime à l'avance et part avant la fin du délai, une clause de remboursement peut s'appliquer.

Attention : elle ne doit pas s'étendre aux cas où la rupture n'est pas imputable au salarié (ex : licenciement économique ou rupture provoquée par une faute de l'employeur).

Cas de remboursement	Clause valable ?
Démission volontaire du salarié	OUI
Licenciement disciplinaire	OUI
Licenciement pour motif économique	NON
Rupture motivée par un manquement de l'employeur	NON

Il est également conseillé de prévoir une diminution du montant à rembourser en fonction du temps effectivement passé dans l'entreprise (dégrèvement progressif).

5 Conclusion

La mise en place de primes de rétention est encadrée par des règles précises. Pour sécuriser leur validité :

- Privilégier une formulation exclusive sur la fidélité (pas de lien avec la performance passée)
- Respecter la limite des 25 % du salaire annuel brut
- Clarifier les conditions de versement et prévoir les cas particuliers (motifs économiques, remboursement, etc.)
- Adapter la durée d'engagement au montant de la prime

Pour toute question ou adaptation à vos besoins spécifiques, n'hésitez pas à nous contacter.

La Kanzlei

2026-05-13

Qivive
Rechtsanwalts GmbH

qivive.com

Köln[D]
Konrad-Adenauer-Ufer 71
D – 50668 Köln
T + 49 (0) 221 139 96 96 - 0
F + 49 (0) 221 139 96 96 - 69
koeln@qivive.com

Paris[F]
50 avenue Marceau
F – 75008 Paris
T + 33 (0) 1 81 51 65 58
F + 33 (0) 1 81 51 65 59
paris@qivive.com

Lyon[F]
4 Pl. Amédée Bonnet
F – 69002 Lyon
T + 33 (0) 4 27 46 51 50
F + 33 (0) 4 27 46 51 51
lyon@qivive.com

Strasbourg[F]
10 Pl. Gutenberg
F – 67000 Straßburg
T + 33 (0) 3 92 12 02 20
F + 33 (0) 3 92 12 02 21
strasbourg@qivive.com