

Les primes et gratifications

Treizième mois, prime d'objectifs, prime exceptionnelle : les primes s'ajoutent au salaire de base et entrent dans le brut. Toute la question est de savoir quand elles sont dues, et à quelles conditions.

À LA FIN DE CETTE FICHE, VOUS SAUREZ

- ♦ Identifier la source d'une prime et savoir si elle est obligatoire.
- ♦ Distinguer les primes fixes, variables et exceptionnelles.
- ♦ Calculer une prime au prorata, quand le texte le prévoit.

1. D'où vient une prime ?

Une prime n'est jamais due « par principe ». Elle a toujours une source, et c'est cette source qui fixe ses conditions (voir la fiche 1.2) :

- ♦ **La loi**, pour quelques primes précises (prime de précarité en fin de CDD, par exemple).
- ♦ **La convention collective**, qui peut prévoir un 13^e mois, une prime d'ancienneté, une prime de vacances.
- ♦ **Le contrat de travail**, qui peut ajouter une prime propre au salarié.
- ♦ **L'usage d'entreprise** ou l'engagement unilatéral de l'employeur.

Un **usage** devient obligatoire dès qu'il réunit trois critères : il est **général** (versé à tous les salariés ou à toute une catégorie), **constant** (versé plusieurs années de suite) et **fixe** (calculé selon les mêmes règles). L'employeur ne peut alors plus le supprimer du jour au lendemain : il doit le dénoncer en respectant une procédure.

2. Fixes, variables, exceptionnelles

TYPE	PRINCIPE	EXEMPLES
Fixe	Montant connu à l'avance, versé à échéance régulière	13 ^e mois, prime d'ancienneté
Variable	Dépend d'un résultat ou d'une condition	Prime d'objectifs, d'assiduité, de rendement
Exceptionnelle	Versée une fois, pour un événement précis	Prime pour un surcroît d'activité ponctuel

3. Les conditions de versement

Le texte qui crée la prime peut poser des conditions : être présent à la date de versement, avoir une certaine ancienneté, ne pas dépasser un nombre de jours d'absence. Il peut aussi prévoir un versement **au prorata** du temps de présence, par exemple pour un salarié entré en cours d'année.

Si le texte ne prévoit rien, on ne peut pas inventer une condition : c'est pourquoi il faut toujours relire la source avant de calculer.

4. Exemple : un 13^e mois au prorata

La convention prévoit un 13^e mois égal au salaire de base de décembre, versé au prorata du temps de présence dans l'année.

Une salariée payée 1 971,71 € par mois est entrée le 1^{er} avril.

ÉTAPE	CALCUL	MONTANT
Mois de présence	D'avril à décembre	9 mois
13 ^e mois versé	$1\,971,71 \text{ €} \times 9 \div 12$	1 478,78 €

5. Les primes sur le bulletin

Sauf exception prévue par un texte, toutes les primes sont du **salaire** : elles s'ajoutent au brut et supportent les mêmes cotisations que le salaire de base. Quelques dispositifs bénéficient d'un régime particulier (prime de partage de la valeur, épargne salariale), dans des conditions strictes.



LE CONSEIL DE LUC

Une prime versée « juste cette année » doit être présentée comme exceptionnelle, par écrit. Sans cela, versée trois ans de suite avec le même calcul, elle peut devenir un usage que l'employeur ne pourra plus retirer librement.

À RETENIR

Une prime a toujours une source (loi, convention, contrat ou usage) qui fixe ses conditions. Sauf exception, elle entre dans le brut et supporte les cotisations. Pas de condition ni de prorata sans texte pour les prévoir.