

## PRIMES ...

Les primes sont des compléments de rémunération qui s'ajoutent au salaire de base (voir Fiche). Elles sont versées par l'employeur.

Aucune prime n'est fixée par la loi.

Les primes résultent de la convention collective de branche, des accords d'entreprises, des usages en vigueur dans l'entreprise, voire du contrat de travail, notamment dans le cadres des rémunérations variables.

Le montant ainsi que les modalités d'attribution sont déterminées librement dans les accords de branche, d'entreprise ou contrat de travail. Cependant, les conditions d'attribution des primes ne doivent pas présenter un caractère discriminatoire ni porter atteinte aux libertés et droits fondamentaux du salarié.

**Rappel :** A côté des primes, d'autres compléments du salaire de base existent (ex : avantages en nature).

### LES DIFFÉRENTES PRIMES

Prime versée pour tenir compte de la nature ou des conditions particulières de travail

- Primes liées au temps de travail (astreinte, amplitude horaire) ;
- Primes liées à l'hygiène (insalubrité, pénibilité, froid) ;
- Primes liées à la sécurité (risque...).

Prime versée pour récompenser ou motiver un salarié

- Primes d'ancienneté (fidéliser le personnel) ;
- Primes d'assiduité (décourager l'absentéisme) ;
- Primes de performance individuelle (rendement, productivité...);
- Primes de « participation » ou « d'intéressement ». Ces primes n'entrent pas dans le cadre des dispositifs légaux de participation et d'intéressement en dépit de leur appellation (Voir fiches consacrées à ces régimes).

Prime versée à l'occasion d'un évènement familial

- Prime de naissance ;
- Prime de mariage...

Prime versée à l'occasion d'un évènement professionnel

- Primes liées à un changement de lieu de travail (déménagement) ;
- Primes liées à la rupture du contrat de travail (départ en retraite...).

Prime versée à l'occasion d'un évènement périodique

- Prime de 13<sup>ème</sup> mois ;
- Prime de vacances ;
- Primes de transport. Ces primes peuvent constituer des remboursements de frais (voir Fiche).

... PRIMES ...

## FIXATION DES PRIMES

**Primes obligatoires** (caractère juridique d'un salaire)

- Primes prévues par le contrat de travail ;
- Primes prévues par un accord collectif (convention ou accord collectif de branche, d'entreprise, etc.),
- Primes prévues par un usage ;
- Primes prévues par un engagement unilatéral de l'employeur (engagement résultant par exemple d'une note de service, d'une circulaire ;
- Primes prévues par un accord « atypique » (conclu entre la direction et le CE ou les délégués du personnel).

**Primes non obligatoires dites « bénévoles »** (Libéralité)

Primes facultatives, dont l'opportunité du versement et le montant dépendent librement de l'employeur.

### A savoir

Lorsque le caractère obligatoire d'une prime n'est pas contestable, l'employeur est tenu de la verser au salarié.

Lorsque la prime n'a pas été formalisée par un écrit, il peut y avoir des doutes sur son caractère obligatoire. C'est au salarié qui invoque l'existence d'un usage d'en rapporter la preuve. La jurisprudence exige que soient réunies trois conditions cumulatives :

- généralité (la prime doit être versée à l'ensemble des salariés ou à une catégorie d'entre eux) ;
- constance (la prime doit avoir été versée un certain nombre de fois) ;
- fixité (calcul selon les mêmes modalités).

Dès lors que les circonstances conditionnant le versement d'une prime ne sont plus réunies, l'employeur n'est plus tenu d'accorder celle-ci.

Pour savoir quelles primes l'employeur est obligé de vous verser, reportez-vous à votre contrat de travail, aux conventions et accords applicables dans votre entreprise, ainsi qu'aux usages et engagements unilatéraux de l'employeur.

## INCIDENCE DE LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL SUR LE VERSEMENT DES PRIMES

Le salarié dont le contrat de travail est rompu en cours d'année peut-il percevoir des primes ?

Différents cas de figure doivent être distingués.

**Absence de disposition** précisant les conditions de versement d'une prime en cas de départ en cours d'année.

La jurisprudence est constante : le droit au paiement *pro rata temporis* de cette prime à un salarié ayant quitté l'entreprise, pour quelque motif que ce soit, avant la date de son versement, ne peut résulter que d'une convention ou d'un usage dont il appartient à l'intéressé de rapporter la preuve. (cass. soc. 11 octobre 2006, n° 05-44779).

## ... PRIMES ...

## ...INCIDENCE DE LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL SUR LE VERSEMENT DES PRIMES...

Différents cas de figure doivent être distingués.  
(suite)

Dispositions prévoyant un versement *pro rata temporis* pour les salariés embauchés en cours d'année.

Paiement de la prime subordonné à une condition expresse de présence dans l'entreprise, soit à la date du versement, soit au 31 décembre de l'année à laquelle se rapporte cette prime.

Ces dispositions ne sauraient être étendues aux salariés quittant l'entreprise en cours d'année.

Les salariés partant en cours d'année à une date différente ne peuvent prétendre au paiement de la prime, même *pro rata temporis*.

### A noter

Pour savoir si la suspension du contrat de travail peut ou non entraîner une réduction de la prime, il convient de se reporter aux dispositions conventionnelles, contractuelles ou aux usages qui l'ont instituée.

En règle générale, les absences sont sans incidence sur le paiement d'une prime lorsque les règles de calcul de celle-ci ne tiennent pas compte du temps de travail mais se réfèrent à d'autres critères (par exemple lorsqu'elles sont destinées à compenser une servitude permanente de l'emploi).

Pour FO, dans le cadre de la négociation salariale, il convient toujours de privilégier les augmentations générales du salaire de base, seule garante d'une rémunération objective et équitable pour tous.

FO revendique par ailleurs la généralisation du 13ème mois. Nous vous invitons donc à négocier en ce sens.

En revanche FO n'est pas favorable au développement des modes de rémunérations variables, qui plus est individualisés.

- ces modes de rémunérations sont sources de stress dans les entreprises, de mise en concurrence des salariés entre eux, de dégradation des conditions de travail, mauvaise ambiance...
- Les rémunérations variables sont également une source de précarité pour les salariés, qui doivent faire face à des charges fixes qui ne cessent d'augmenter (loyers, crédits immobiliers, abonnement téléphonique, électricité, gaz...)
- La seule garantie pour les salariés reste alors le SMIC et les minima conventionnels, d'où l'importance de la négociation salariale de branche.
- Nous observons que les entreprises tendent pourtant à privilégier ces modes de rémunération, leur assurant ainsi une certaine flexibilité, au détriment des salariés.

