

NOTE D'INFORMATION

Prime de vacances prévue par la convention collective SYNTEC (Bureau d'Études Techniques)



Votre convention collective prévoit le versement d'une « prime de vacances ». Ainsi, l'ensemble des salariés de l'entreprise a droit au versement de cette prime sans aucune autre condition que celle d'être salarié de l'entreprise (pas de condition d'ancienneté, de présence...).

>> MONTANT DE LA PRIME DE VACANCES

Selon les termes de la Convention Collective : « Le montant global des sommes versées au titre de cette prime doit être au moins égal à 10 % de la masse globale des indemnités de congés payés constatés au 31 mai ».

En pratique, cela signifie donc que l'on doit :

- ▶ Tout d'abord évaluer le montant de la masse des indemnités de congés payés dus à l'ensemble des salariés au 31 mai de l'année considérée ;
- ▶ Puis évaluer le montant de la prime de vacances globale de l'entreprise : celui-ci devra être au moins égal à 10 % de la masse définie au premier point.

Le montant de cette prime de vacances globale devra ensuite être réparti entre les salariés de l'entreprise.

La Convention Collective précise que, pour répartir la prime, l'employeur est libre notamment de :

- ▶ Diviser le 1/10^{ème} global par le nombre de salariés et procéder à une répartition égalitaire ;
- ▶ Procéder à une répartition au prorata des salaires avec majoration pour enfants à charge ;
- ▶ Majorer de 10 % l'indemnité de congés payés de chaque salarié.

Il est à préciser que ces options n'ont qu'un caractère indicatif, et que d'autres moyens de répartition peuvent être envisagés.

Si l'employeur est libre dans le choix de la modalité de répartition de la prime, elle doit être semblable pour l'ensemble des salariés.

>> CONDITIONS D'ATTÉNUATION

Cette obligation conventionnelle est toutefois atténuée par le fait que les primes ou gratifications versées en cours d'année à divers titres, peuvent être considérées comme primes de vacances si elles respectent les deux conditions suivantes :

- ▶ Être au moins égale aux 10 % de la masse globale des indemnités de congés payés ;
- ▶ Être versée pour partie entre le 1^{er} mai et le 31 octobre.

De nombreuses primes et bonus ne sont pas pris en compte selon la jurisprudence.

Ainsi, à titre d'exemple, un 13^{ème} mois contractualisé n'a pas été accepté par la Cour de cassation au titre de la prime de vacances. De même, les rémunérations variables, primes d'objectif ou bonus ne peuvent venir en déduction de la prime de vacances.

CONSEILS

N'oubliez pas de communiquer à votre gestionnaire de paie :

- >> Les intitulés précis des primes versées ainsi que la source (usage, contrat de travail...) ;
- >> La date à laquelle vous souhaitez verser la prime de vacances à vos salariés ainsi que les modalités de répartition choisies.



Contactez votre gestionnaire de paie au :

- ▶ 02 38 66 36 81 (Michel Creuzot)
- ▶ 01 30 87 16 16 (Cabinet Martin)

Peggy Parisot
Sandrine RAFIN

Responsables Services Paie