

Conseils de la CAPEB :



Avant d'embaucher votre salarié, pensez au versement de primes afin de les fidéliser dès le départ!

Textes et références :

Cass. Soc. 15 mai 2007, n° 05-42.894

Pour vos questions :



Laura MAILLARD

l.maillard@capeb71.fr



Marion FRANCISCO

m.francisco@capeb71



03.85.90.97.70



Si certaines clauses du contrat de travail sont indispensables (qualification, rémunération, durée du travail, ...) des clauses facultatives peuvent s'envisager dès lors qu'elles ne sont pas contraires à l'ordre public.

En effet depuis quelques temps, les recrutements deviennent difficiles du fait de la pénurie de main d'œuvre.

Il faut donc trouver des solutions pour inciter les salariés à venir travailler dans vos entreprises et à y rester.



Prime de bienvenue :

• Qu'est-ce que la prime de bienvenue/arrivée ?

La prime de bienvenue est une prime qui est versée à l'arrivée du salarié dans l'entreprise. La Cour de cassation a récemment répondu oui à la question de savoir s'il était possible de rajouter une condition de présence dans l'entreprise et par voie de conséquence de prévoir un remboursement au prorata du temps que le salarié n'aurait pas passé dans l'entreprise du fait de sa rupture (démission en l'espèce).

Cela permettrait de fidéliser les salariés et de les contraindre à rester dans votre entreprise.

• odèle de clause à insérer dans le contrat de travail :

« Article n°..... : Prime de bienvenue :

Dans le cadre de sa prise de poste, Monsieur Prénom NOMbénéficie d'une prime de bienvenue.

Cette prime, qui sera soumise à prélèvements sociaux et fiscaux, sera versée dans un délai de (précisez) jours à compter du début du présent contrat, sous réserve de la présence dans les effectifs de Monsieur Prénom NOM à la date du versement. Son montant est fixé à (précisez le montant de la prime) euros brut.

Dans le cas où le présent contrat de travail viendrait à être rompu pour démission, rupture de la période d'essai à l'initiative de Monsieur Prénom NOMdépart à la retraite ou rupture conventionnelle à l'initiative de Monsieur Prénom NOM, Monsieur Prénom NOM s'engage à rembourser le montant suivant à l'entreprise.

À savoir, euros en cas de départ intervenant entre la date de versement et mois/an, euros en cas de départ intervenant entre mois/an et mois/an, et euros en cas de départ intervenant entre ... mois/an et ... mois/an. Ce remboursement doit prendre la forme d'un chèque ou d'un virement à l'intention de l'entreprise réalisé dans un délai maximal de (précisez) jours à l'issue du terme du présent contrat de travail. À défaut, l'entreprise est fondée à agir en justice pour obtenir l'exécution de la présente clause. »

• Quels sont les points de vigilance concernant cette prime ?

- Le versement d'une prime de bienvenue est une possibilité offerte à l'employeur dans le cadre de sa politique salariale. Elle permet de convaincre un salarié de rejoindre l'entreprise, de compenser un salaire proposé inférieur au salaire demandé par le candidat.

- Le montant de la prime est librement fixé par les parties. **La prime est considérée en matière sociale et fiscale comme du salaire et est donc entièrement soumise à cotisations.**

- Les juges donnent la possibilité de prévoir un mécanisme de remboursement de la prime perçue en cas de démission du salarié dans un certain délai après sa prise de poste.

Aucune décision de justice n'a été rendue à ce jour sur la rupture de la période d'essai, le départ à la retraite ou la rupture conventionnelle. Mentionner l'application du remboursement à ces modes de rupture ne garantit donc pas son effectivité. **Les juges ne se sont prononcés que sur la démission.**

- **Le montant que doit rembourser le salarié doit être fixé au prorata du temps de présence passé dans l'entreprise.** Il ne doit pas constituer une entrave à la liberté de démission du salarié : il est donc conseillé de ne pas fixer un montant de clause disproportionné.



Prime d'assiduité :

• Qu'est-ce que la prime d'assiduité ?

La prime d'assiduité a pour objet de **récompenser la stabilité des salariés dans l'entreprise, et de les inciter à ne pas s'absenter.** Elle n'est pas la contrepartie d'un travail fourni. Elle n'entre donc pas en compte dans le salaire minimum. Elle peut être réduite ou supprimée en cas d'absence du salarié, même si celle-ci est justifiée.

Cependant toutes les absences doivent entraîner les mêmes conséquences.

• Modèle de clause à insérer dans le contrat de travail :

« Article n°..... – Prime d'assiduité :

Exemple pour une prime mensuelle :

A compter du mois de Monsieur Prénom NOM..... percevra une prime d'assiduité deeuros bruts.

Cette prime d'assiduité sera versée chaque mois.

Il est convenu que cette prime d'assiduité pourra être réduite de % pour chacun des mois pendant lesquels Monsieur Prénom NOM..... aura été absent jours sans y être autorisé, même si cette absence est justifiée.

Cette prime d'assiduité sera totalement supprimée si l'absence de Monsieur Prénom NOM..... atteint jours pour un mois donné.

Il est précisé que les absences dues aux motifs suivants ne donneront pas lieu à réduction ou à suppression de cette prime d'assiduité :

-Congés payés

-Autorisation absence exceptionnelle prévue par le Code du Travail ou les Conventions Collective du Bâtiment (ouvrier, ETAM et cadre).

Exemple pour une prime annuelle :

A compter du, Monsieur Prénom NOM..... bénéficiera d'une prime annuelle, qui sera versée pour la première fois au mois de, puis chaque année sur la paie du mois de

Le montant de cette prime annuelle d'assiduité est deeuros bruts.

Le montant de la prime annuelle est versé en fonction du temps de présence effectif de Monsieur Prénom NOM au cours de la période de référence suivante : (ex : de janvier N à décembre N et versé en janvier N+1).

Il subit un abattement en fonction du nombre d'absences justifiées ou absences non justifiées constatées :

Exemple :

Absences constatées sur l'année de référence :	Pourcentage versé de la prime annuelle
Aucune	100%
1 jour ouvré	98%
2 jours ouvrés	96%
3 jours ouvrés	94%
Et ainsi de suite jusqu'à atteindre au maximum : 30 jours ouvrés	40%
Au-delà de 30 jours ouvrés	0%

Les absences justifiées ci-dessous ne sont pas prises en compte, dans la détermination du montant de la prime annuelle :

- Congés payés
- Autorisation absence exceptionnelle prévue par le Code du Travail ou les Conventions Collective du Bâtiment (ouvrier, ETAM et cadre).
- ...

Elles n'ont donc aucun impact sur le montant de la prime annuelle.

Par opposition, toutes les autres absences justifiées du salarié, qu'elles soient volontaires ou non, qu'elles entraînent ou non une suspension du contrat de travail, sont prises en compte pour déterminer le montant de la prime annuelle, car elles sont source de désorganisation de l'entreprise et d'efforts supplémentaires de la part des salariés présents. »



Prime de non-retour sur chantier:

Il arrive très souvent que vous soyez contraint de réintervenir sur un chantier pour un problème de finition ou pour des désordres qui auraient pu être évités.

En effet, la négligence des salariés, peut parfois avoir des conséquences financières pour l'entreprise (réintervention, perte de temps ...), c'est pourquoi il peut être judicieux de mettre en place des primes de non-retour sur chantier dans le but d'inciter le salarié à rendre un chantier propre et soigné.

- Qu'est-ce qu'une prime de non-retour sur chantier ?

Il s'agit d'une prime qui est versée en principe **mensuellement**, en cas de non-retour des clients suite à la réalisation d'un chantier.

- Modèle de clause à insérer dans le contrat de travail :

« Article n°... : Prime de non-retour sur chantier :

Monsieur Prénom NOM..... percevra une prime de non-retour sur chantier de euros bruts par mois.

Cette prime de non-retour sur chantier sera versée chaque mois.

Il est convenu que cette prime de non-retour sur chantier sera supprimée pour chacun des mois durant lesquels l'employeur ou le supérieur hiérarchique auraient eu connaissance du mécontentement d'un client qui nécessite une réintervention de l'entreprise sur le chantier. »



Prime de treizième mois

- Qu'est-ce que la prime de treizième mois ?

La prime de 13e mois est une prime qui doit être prévue dans le contrat de travail.

Elle est souvent payable en deux fois (pour le premier versement à une date déterminée, et pour le second à une autre). Elle doit être incluse dans le calcul du salaire minimum versé au salarié.

Il peut aussi s'agir d'une prime annuelle, calculée au prorata du temps de présence du salarié dans l'entreprise.

En principe, elle est calculée à partir de tous les éléments de rémunération versés aux salariés (sauf les remboursements de frais professionnels).

En cas d'absence du salarié, et sauf dispositions contraires, l'employeur est en mesure de procéder à un abatement proportionnel à cette absence.

Sauf dispositions contraires également, le départ du salarié en cours d'année lui fait perdre le bénéfice de cette prime à partir du moment où le texte spécifie que le salarié doit être présent au jour de son versement.

Si aucune source ne la prévoit, aucune proratisation ne peut être effectuée en cas de départ en cours d'année. La charge de la preuve de l'existence du prorata pèse de toute façon sur le salarié qui se prévaut de son existence.

- Modèle de clause à insérer dans le contrat de travail :

« Article n°... : Clause sur la prime de treizième mois

Monsieur Prénom NOM..... percevra chaque année, au mois de..... (à compléter) une gratification, dite de 13e mois, égale à son salaire de base de ce mois.

Ajouter éventuellement :

La base de calcul ne comprend pas la prime d'ancienneté et/ou la prime d'assiduité.

Ajouter éventuellement :

Cette gratification ne se cumulera à aucun autre avantage de même nature résultant de dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles postérieures à la date de signature du présent contrat.

*** Si le droit au 13e mois est subordonné à l'appartenance du salarié à l'entreprise au moment du paiement :**

En cas d'année incomplète de travail, ou de résiliation du contrat en cours d'année, pour quelque cause que ce soit, Monsieur Prénom NOM..... n'aura droit à cette gratification qu'à condition d'appartenir encore à l'entreprise au mois de..... (à compléter)

(S'il ou Si elle) a déjà quitté l'entreprise à cette date,(il ou elle) ne pourra en bénéficier, même prorata temporis, pour l'année du départ.

***Si la gratification est proratisée :**

En cas d'année incomplète de travail, ou de résiliation du contrat en cours d'année, pour quelque cause que ce soit, cette gratification sera due et calculée au prorata du temps de travail effectué y compris les périodes qui sont assimilées à un travail effectif par l'article L. 3141-5 du code du travail ou par la convention collective.

L'article L. 3141-5 du code du travail vise : les congés payés, le repos compensateur, le congé légal de maternité, et, dans la limite d'un an, l'arrêt de travail pour maladie professionnelle ou accident du travail.

Étant versée pour une période annuelle d'activité, c'est-à-dire période de congés payés comprise, cette gratification ne sera pas incluse dans la base de calcul de l'indemnité de congés payés. »

ATTENTION :

- Une fois que la prime est contractualisée, **vous ne pouvez pas revenir unilatéralement dessus**, il est nécessaire de requérir l'accord du salarié et d'établir un avenant.
- Il faut également être vigilant et respecter **l'égalité de traitement**.

Selon une formulation bien établie de la Cour de Cassation : « *la différence de traitement entre les salariés placés dans la même situation doit reposer sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence* ».

Vous devez justifier les différences de rémunération entre salariés par des éléments objectifs, pertinents et vérifiables.