

Les primes ou gratifications

Le salaire de base est la rémunération stable correspondant à la durée du travail du salarié. Des compléments de salaire sous forme de primes peuvent éventuellement s'ajouter à cette rémunération.

Les primes ne sont pas fixées par loi, elles résultent le plus souvent de la convention collective ou d'un usage.

Primes les plus courantes :

- Primes d'ancienneté : attribuées en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise acquise par le salarié ;
- Primes d'assiduité : variables en fonction de l'assiduité du salarié ;
- Primes liées à l'hygiène et à la sécurité : primes d'insalubrité, de salissure, de pénibilité, de froid ... ;
- Primes liées à la sécurité : primes de risque (exemple : les convoyeurs de fonds) ;
- Primes d'équipement : de chaussures, d'habillement, justifiées par la nature de la tâche à accomplir ;
- Primes liées à la performance individuelle du salarié : primes de production, de rendement, d'objectif ;
- Primes de participation ou d'intéressement (hors dispositifs légaux) : primes liées aux résultats de l'entreprise ;
- Primes de repas, primes de panier : destinées à couvrir les repas du salarié ;
- Primes de treizième mois ;
- Primes pour événements familiaux : naissance, mariage ;
- Primes de vacances : liées au départ en congé du salarié ;
- Prime de départ ou de fin de carrière : primes versées lors du départ en retraite ou en préretraite.

Il existe deux sortes de primes qu'il faut distinguer :

- celles qui font partie du salaire : versées de façon régulière et dont le montant découle d'une règle préétablie,
- celles qui sont des libéralités de l'employeur qu'il décide librement du versement et du montant.

Une prime versée régulièrement et dont le montant varie d'une année sur l'autre, sans que son montant ne soit fixé par une règle préétablie ne constitue pas un élément de salaire.

Toutefois lorsque ces primes résultent d'un accord collectif, du contrat de travail, d'un usage ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, leur versement est obligatoire.

A noter : en cas de rupture du contrat de travail avant la date de versement d'une prime, son paiement au prorata temporis devra être prévu par la convention collective, le contrat de travail ou l'usage. A défaut elle n'est pas due.

La suppression ou la modification des primes

L'employeur peut modifier ou supprimer librement les primes qui constituent des libéralités.

La modification ou la suppression des autres primes va dépendre de leur origine :

- **D'un accord collectif** :
Par avenant avec le consentement de l'ensemble des signataires.
- **Du contrat de travail** :
Sur modification du contrat de travail avec accord du salarié.
- **De l'usage ou d'un engagement unilatéral de l'employeur** :
Procédure de dénonciation : information individuelle des salariés et des délégués du personnel, respect d'un délai de prévenance suffisant.

Attention : lorsque l'employeur n'a pas procédé aux élections du personnel, l'usage ne peut être dénoncé.