

PRIME DE 13^{ème} MOIS

La **prime de 13e mois** est l'un des avantages salariaux les plus convoités par les candidats. C'est aussi un levier de rétention important pour les entreprises. Dans un contexte marqué par les tensions sur le marché du travail et l'évolution des attentes des talents, elle représente un outil stratégique d'attraction et de fidélisation des collaborateurs.

Qu'est-ce que la prime de 13e mois ?

La prime de 13e mois est une prime annuelle versée aux salariés en complément de leurs 12 mensualités habituelles. Elle n'est pas obligatoire selon la loi, sauf si elle est prévue par :

La convention collective applicable à l'entreprise ;

Un accord d'entreprise ou d'établissement ;

Le contrat de travail du salarié ;

Un usage établi dans l'entreprise.

Dans l'une de ces situations, l'employeur a l'obligation de verser la prime conformément aux modalités définies par ces textes.

Les conditions d'attribution : qui y a droit ?

Ancienneté et présence effective

La plupart des entreprises conditionnent le versement de la prime de 13e mois à une ancienneté minimale, souvent fixée à un an. Toutefois, cette exigence n'est pas systématique et dépend des accords en vigueur.

Un candidat arrivant en cours d'année peut avoir droit à une prime proratisée en fonction de son temps de présence. Cette information doit être clairement communiquée lors de l'intégration pour éviter toute déception ou incompréhension.

Types de contrat concernés

La prime de 13^e mois peut s'appliquer à tous les types de contrat : CDI, CDD, intérimaires, alternants ou salariés à temps partiel (au prorata du temps de présence). Toutefois, il convient de se référer à la convention collective ou à l'accord d'entreprise, qui peuvent en préciser les modalités.

A noter que le principe d'égalité de traitement impose de ne pas opérer de discrimination entre des salariés qui sont dans une situation comparable.

Absences et impact sur la prime

Les absences d'un salarié peuvent avoir un impact sur le montant de la prime de 13^e mois, selon leur nature. Certaines absences n'affectent pas les droits du salarié, notamment les congés payés légaux, les congés maternité, paternité ou adoption, les arrêts liés à une maladie professionnelle, ainsi que les absences autorisées pour événements familiaux. En somme, toutes les absences qui constituent du temps de travail effectif.

En revanche, d'autres absences peuvent entraîner une réduction de la prime de 13^e mois, telles que les arrêts maladie d'origine non professionnelle (selon les dispositions prévues par les accords collectifs), les congés sans solde ou les absences injustifiées.

Il est donc important de bien maîtriser les modalités d'attribution de la prime afin d'éviter toute erreur de calcul et de limiter les risques de contentieux.

Comment calculer la prime de 13e mois ?

Le montant de la prime varie d'une entreprise à une autre. Là encore, ce sont les accords et conventions collectives qui déterminent le mode de calcul et le montant de la prime.

La méthode standard

Le mode de calcul le plus répandu consiste à verser une prime équivalente à un mois de salaire brut. En pratique, la prime de 13^e mois est généralement calculée sur la base de la moyenne des salaires mensuels bruts perçus au cours des 12 derniers mois.



Ce salaire de référence peut inclure le salaire de base, les éventuelles primes notamment récurrentes et les heures supplémentaires. En revanche, les remboursements de frais professionnels en sont exclus.

Calcul au prorata

Lorsqu'un salarié n'a pas travaillé toute l'année, la prime doit être calculée au prorata du temps passé dans l'entreprise. **La formule applicable est la suivante :**

(salaire de référence / 12) × nombre de mois travaillés

Par exemple, un salarié embauché le 1er avril et dont le salaire brut est de 3 000 € recevra :

$(3\,000 / 12) \times 9 = 2\,250$ € bruts

Pour un salarié à temps partiel dont le salaire à temps plein est de 3 000 € bruts, la prime est ajustée en fonction du taux d'activité :

$3\,000 \times 80\% = 2\,400$ € bruts

Modalités de versement : quand et comment ?

Aucune obligation légale ne fixe de date précise pour le versement de la prime de 13^e mois. En pratique, elle est le plus souvent versée en fin d'année, au mois de décembre, mais certaines entreprises la versent en début d'année ou à une autre période, comme pendant l'été.

Généralement, la prime est versée en une seule fois. Toutefois, elle peut aussi être répartie sur l'année, prenant alors la forme d'une majoration mensuelle du salaire, ou fractionnée en plusieurs paiements (par exemple, la moitié le 30 juin et l'autre le 31 décembre). Le fractionnement peut offrir deux moments de satisfaction aux salariés. C'est aussi un outil de rétention en cours d'année.

Et en paie, cela donne quoi ?

La prime de 13^e mois est soumise au même régime que le salaire. Elle doit apparaître sur la fiche de paie comme un élément distinct du salaire de base. Son montant est assujéti aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu, et est donc intégré au revenu imposable.

Foire Aux Questions

Un salarié licencié a-t-il droit à la prime de 13^e mois ?

Oui, même en cas de licenciement, le salarié conserve son droit à la prime calculée au prorata de son temps de présence sur l'année. Seul le licenciement pour faute lourde pourrait éventuellement justifier la perte de ce droit, selon la jurisprudence.

Peut-on supprimer la prime de 13^e mois ?

Si la prime est prévue par la convention collective ou le contrat de travail, l'employeur ne peut pas la supprimer unilatéralement. Toute modification nécessite un accord collectif ou des avenants individuels. Si elle relève d'un usage, celui-ci peut être dénoncé après information des salariés et respect d'un délai de prévenance.

Quand considère-t-on une notion d'usage en entreprise ?

Un usage d'entreprise se définit par trois critères cumulatifs. D'abord, la généralité, c'est-à-dire que la prime bénéficie à l'ensemble du personnel ou à une catégorie définie. Ensuite, la constance, via un versement répété de manière régulière, généralement chaque année. Et enfin la fixité. Autrement dit, les modalités de calcul restent stables d'une année sur l'autre.

Quels risques pour une entreprise qui ne respecte pas le droit ?

En cas de litige relatif au versement de la prime de 13^e mois, le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes dans un délai de trois ans. Les principaux motifs de contestation sont souvent le refus de versement alors que la prime est due, un calcul incorrect ou un prorata injustifié, et, enfin, une rupture de l'égalité de traitement entre salariés.