

Les Gratifications - Prime de Noël, prime de vacances ou solde de tout compte

Informations droit du travail et droit social 5/2018

1. Dans quel cas a-t-on un droit à gratification

Il n'existe pas de loi réglementant les paiements de gratifications ou de primes exceptionnelles souvent versées sous forme de prime de Noël ; prime de vacances ou solde de tout compte. Toutefois l'employeur peut dans certains cas être obligé de verser ces sommes :

- a) S'il existe une stipulation expresse dans le contrat de travail ou dans un accord d'entreprise,
- b) Si un tel droit existe suite à la signature d'une convention collective et que celui-ci s'applique au contrat de travail en question ou,
- c) sur le fondement du principe fondamental d'égalité de traitement en droit du travail
- d) Si l'employeur a effectué de tels versements d'un montant identique « sans mention particulière », et ce trois fois de suite, ces versements sans réserve deviennent un usage d'entreprise, dont la remise en cause nécessite une démarche particulière malgré la mise en place tardive.

Si apparaît une mention précisant que malgré plusieurs versements aucun droit ne sera créé ou qu'il s'agit d'une prestation révocable (à la discrétion de l'employeur), alors ne naîtra aucun droit sur la base d'un usage d'entreprise.

Les gratifications doivent être différenciées du 13^{ème} mois, (voir n°5).

2. De quel montant sont les gratifications :

Si la gratification est fixée par la convention ou accord collectif, ou par le contrat de travail, c'est ce montant qui servira de règle.

Il est possible de prévoir un accord qui en cas d'absence pour maladie, permet une réduction de ces primes de 25% maximum par jour de travail ouvré non travaillé. Cette convention doit être effective avant l'échéance de la gratification, sinon la diminution n'aura pas lieu.

Pour déterminer le montant d'une gratification facultative, l'employeur doit prendre en compte l'appartenance du salarié à un groupe de travailleurs ayant les mêmes conditions de travail et ne peut pas fixer des montants différents sans critères objectifs.

En particulier les travailleurs à temps partiel (ainsi que les personnes en «Mini-job») ont le droit à un versement proportionnel, qui correspond à la hauteur de leur temps de travail.

3. Examens des conditions de droit :

Dans tous les cas de versement d'une gratification, il faut examiner si les conditions nécessaires pour y prétendre sont remplies.

Exemple : S'il est stipulé dans le cadre d'un contrat de travail ou d'une convention collective qu'un contrat de travail en vigueur doit exister le 30 novembre (non résilié), le droit à une gratification disparaît si la relation de travail cesse auparavant. Cela est valable quelle que soit la partie qui met fin à la relation de travail et même si concrètement la relation se termine après le 30 novembre (exemple : la fin du préavis se termine après cette date).

« La clause de réserve de libéralité » permet à l'employeur de déterminer les conditions nécessaires pour obtenir ce versement, même au moment du paiement. Il est donc possible qu'un salarié qui a déjà quitté l'entreprise ou dont la relation de travail a été dénoncée, le salarié n'aura droit à aucune gratification, même partielle. Cette possibilité existe même si elle n'était pas expressément convenue.

Si au contraire l'employeur désire utiliser la possibilité de révoquer une gratification, il doit en avertir le salarié concerné avant la date de versement habituelle.

Souvent sont combinés un droit de « réserve de libéralité » et un droit de révocation ce qui conduit à la nullité de cette clause. L'employeur ne peut alors essayer d'annuler ce droit à gratification que par le biais d'une résiliation pour modification du contrat (Änderungskündigung) difficilement applicable.

Tous les salariés envisageant de changer d'emploi, doivent penser à se renseigner pour connaître leurs droits vis-à-vis de ces gratifications, mais aussi sur une éventuelle clause contractuelle de remboursement en cas de changement de situation.

4. Remboursement seulement en cas de réserves

Conseil : En principe le salarié n'est tenu de rembourser les gratifications perçues que si cela est auparavant expressément prévu.

Dans la plupart des cas, le salarié est obligé de rembourser les sommes perçues à titre de gratification en cas de démission ou si sa conduite provoque la résiliation du contrat de travail et s'il part avant un jour fixé. Une clause de remboursement qui englobe aussi les cas de licenciement pour raison économique est en ce moment jugé illégale par la jurisprudence.

Dans cette situation ce qui est important, c'est qu'en l'absence de clause spécifique, le salarié n'est pas tenu de rembourser la gratification même si la rupture du contrat intervient peu de temps après le versement de celle-ci.

En cas d'existence d'une clause de réserve qui oblige contractuellement au remboursement, ou pour les versements exceptionnels, les modalités de remboursement doivent être expressément et réglées avec précision.

Par ailleurs un délai maximum appelé « délai d'engagement » doit être prévu au-delà duquel le salarié ne sera plus tenu de rembourser ces gratifications.

Le « Tribunal fédéral du travail » a précisé la durée de ces périodes d'engagement en cas de démission du salarié:

- Pour une gratification allant jusqu'à 100 € ou légèrement supérieure, il n'y a pas d'exigence possible de remboursement.
- Pour une gratification nettement supérieure à 100 € mais inférieure à un mois de salaire complet, l'employeur a le droit d'exiger le remboursement si le salarié quitte l'entreprise avant le 31 mars de l'année suivante.
- Pour les gratifications égales ou supérieures à un mois complet de salaire, la « période d'engagement » peut aller jusqu'à la première possibilité de résilier le contrat en respectant les délais prévus après le 31 mars de l'année suivante et cette période ne peut dépasser le 30 juin de l'année suivante.

Exemple : En cas de paiement d'une gratification d'une valeur égale ou supérieure à un mois de salaire et en respectant les délais prévus dans son contrat de travail pour démissionner, l'employeur n'aura plus de prétention au remboursement des sommes versées à titre de gratification en cas de cessation du contrat intervenant le 30 avril ou au-delà de cette date.

- Une clause de remboursement au-delà du 30 juin de l'année suivante est dans la plupart des cas interdite.

- Ces délais « d'engagement » sont aussi valables pour les gratifications exceptionnelles comme par exemple une prime de vacances comptée à partir du moment du versement.
- Sans un accord de remboursement écrit et clair, l'employeur n'a aucun droit à remboursement.

BASE POUR LE REMBOURSEMENT

En cas de remboursement, c'est en principe le montant brut qui est exigé. Les sommes versées aux caisses maladies et aux administrations fiscales doivent être restituées.

5. Gratification et 13ème mois.

La différence entre les gratifications et le 13ème mois tient au fait que ce dernier ne peut pas faire l'objet de réserve pour un éventuel remboursement ni de conditions particulières. Il s'agit d'un véritable élément du salaire.

Le 13ème mois fait partie du revenu annuel et est alloué au prorata de la durée de la période travaillée. Il dépend donc de la date d'arrivée ou du départ du salarié dans l'entreprise. Pour chaque mois non travaillé le 13ème mois est réduit de 1/12ème.

Un paiement versé pour un travail déjà effectué par le biais du 13ème mois ne peut être soumis à remboursement. En revanche la notion de gratification sous-entend un lien entre le salarié et l'entreprise et sa fidélité à celle-ci.

On confond souvent à tort les gratifications de Noël avec le 13ème mois car celles-ci sont souvent d'un montant égal à un mois de salaire. Or dès qu'un remboursement est prévu avec une période « d'engagement » il ne s'agit plus d'un 13ème mois mais d'une gratification qui est considérée comme un gage de fidélité à l'entreprise.

En cas de paiement exceptionnel qui exige à la fois qu'une prestation de travail soit honorée lors de l'année écoulée (et qui sera également seulement accomplie en partie en cas d'entrée en cours d'année de paiement par exemple) mais également une fidélité future à l'entreprise en imposant le remboursement en cas de cessation du contrat avant une date déterminée, on parle de paiement exceptionnel à caractère mixte. L'accord sur une obligation de remboursement dans des contrats de travail uniques pour lesquels un paiement exceptionnel à caractère mixte avec en plus l'accomplissement d'une prestation l'année précédente est considérée par la jurisprudence comme interdite et donc inapplicable.

Offre de conseil de l'Arbeitskammer

Les salarié(e)s en Sarre peuvent bénéficier des conseils gratuits auprès de l'Arbeitskammer. En cas de besoin, n' hésitez pas à contacter le service juridique de l' Arbeitskammer pour un conseil.

Contact

Arbeitskammer des Saarlandes

Haus der Beratung

Trierer Straße 22

66111 Sarrebruck

Fax : 0049 (0)681 4005-210

Mail: <mailto:beratung@arbeitskammer.de>

Horaires d'ouverture

Du lundi au jeudi de 8 à 16 heures

Vendredi de 8 à 15 heures

Consultation téléphonique de courte durée en droit du travail:

0049 (0)681 4005-111

Prise de rendez-vous pour une consultation personnelle :

0049 (0)681 4005-140

Infos en ligne: <https://www.arbeitskammer.de/beratung>

Consultation en ligne

Notre plateforme internet vous permet d'obtenir des conseils de façon directe et sécurisée, en toute confidentialité, grâce à la liaison internet SSL. Pour utiliser ce service, il vous suffit de vous enregistrer auparavant, par une démarche simple et rapide.

<https://www.arbeitskammer.de/online-beratung>