

Fiche pratique 10 > La prime conventionnelle de vacances

10.1 L'article 31 de la convention collective nationale instaure la prime de vacances :

L'article 31 de la convention collective stipule :

« L'ensemble des salariés bénéficie d'une prime de vacances d'un montant au moins égal à 10% de la masse globale des indemnités de congés payés prévus par la convention collective de l'ensemble des salariés.

Toutes primes ou gratifications versées en cours d'année à divers titres et quelle qu'en soit la nature peuvent être considérées comme primes de vacances à condition qu'elles soient au moins égales aux 10% prévus à l'alinéa précédent et qu'une partie soit versée pendant la période située entre le 1er mai et le 31 octobre ».

10.2 Tous les salariés bénéficient de la prime de vacances

La Cour de cassation a jugé que l'article 31 ouvre droit à une prime de vacances **pour chaque salarié**, et ne peut pas aboutir à en exclure certains (Cass. Soc. 11 oct. 1994, no 91-41.369).

Tous les salariés, quel que soit leur statut, peuvent prétendre au paiement de cette prime.

10.3 Modalités de répartition entre les salariés mentionnées dans l'avis du 19 mars 1990 de la CNI

La Commission nationale d'interprétation de la Convention Collective a émis un avis interprétatif le 19 mars 1990 relatif à l'article 31 dans lequel elle indique ne pas souhaiter préciser les modalités de répartition de cette prime laissant ainsi à **chaque entreprise**, compte tenu des particularités de sa politique salariale, toute latitude en ce domaine.

L'avis interprétatif **précise néanmoins**, à titre indicatif, que les entreprises peuvent opter, au choix pour :

- une répartition égalitaire ;
- une répartition au prorata du salaire avec majorations pour enfants à charge ;
- une majoration de 10% de l'indemnité de congés payés de chaque salarié.

La Commission précise enfin que, quelle que soit la solution suivie, les modalités d'attribution retenues par l'entreprise doivent être **semblables pour l'ensemble des salariés** et sont généralement applicables prorata temporis.

La Cour de cassation a estimé qu'une prime de vacances payable annuellement ne peut donner lieu à un versement prorata temporis à un salarié ayant quitté l'entreprise avant la date normale du paiement de la prime que si ce prorata résulte d'une disposition conventionnelle ou d'un usage (Cass. Soc. 29 mars 1995, n°91-41.654).

La Cour de cassation a également jugé qu'un conseil de prud'hommes ne pouvait pas fixer le montant de la prime de vacances à 1 franc, quels que soient les besoins et les charges de famille du salarié concerné, sauf à dénaturer la finalité de la prime de vacances (Cass. Soc. 26 mars 2002, n°98-45.905).

Dans un autre arrêt, la Cour de cassation a rappelé qu'elle devait disposer d'informations sur les modalités de répartition de la prime au sein de l'entreprise afin de pouvoir exercer son contrôle sur le montant de la somme allouée en application de l'article 31 (Cass. Soc. 7 nov. 2001, n°99-45.392).

Afin d'être en mesure de pouvoir prouver le versement de cette prime, les entreprises doivent définir par accord d'entreprise ou décision unilatérale, ou dans le contrat de travail, des règles d'attribution et de répartition de la prime de vacances incluant tous les salariés et semblables pour l'ensemble des salariés.

10.4 Modalités de versement et le principe de substitution

L'alinéa 2 de l'article 31 prévoit que les entreprises peuvent assimiler à la prime de vacances :

« toutes primes ou gratifications versées en cours d'année à divers titres et qu'elle qu'en soit la nature » dès lors qu'elles respectent les deux conditions suivantes :

- être au moins égales à 10% de la masse globale des indemnités de congés payés ;
- être versées pour partie entre le 1^{er} mai et le 31 octobre.

Aux termes de l'avis de la Commission nationale d'interprétation précité, cet alinéa apporte « une possibilité d'atténuation importante à l'obligation conventionnelle ».

Compte tenu des conséquences de l'application d'une telle disposition, la Cour de cassation a encadré cette pratique.

Elle a ainsi été amenée à considérer qu'un 13^{ème} mois ne pouvait constituer la prime de vacances prévue par la Convention Collective dans la mesure où son paiement était intégré dans la rémunération du salarié, son contrat de travail établissant une rémunération sur 13 mois (Cass. Soc. 27 mai 1998, n°97-40.764 ; Cass. Soc. 8 juin 2011 n°09-71.056). Dans cette situation, en effet, le 13^{ème} mois ne constitue qu'un aménagement des modalités de versement de la rémunération annuelle convenue avec le salarié et non pas une « prime » au sens de l'article 31.

La Cour a également précisé que les titres-restaurant ne pouvaient être assimilés à une prime ou à une gratification au sens de l'article 31 de la Convention Collective Nationale (Cass. Soc. 14 fév. 1995, n°91-43.963).

Dans une autre espèce, la Cour de cassation a jugé qu'une prime d'objectifs prévue par le contrat de travail d'un salarié ne constituait pas une prime ou gratification au sens de l'article 31 mais un complément de rémunération faisant partie du salaire de base et ne pouvant donc pas être pris en compte pour déterminer le droit du salarié au versement de la prime de vacances (Cass. Soc. 18 juin 2008, n°07-41.125).

Pour éviter tout contentieux, il convient donc d'indiquer dans le contrat de travail la prime de vacances et son montant.

L'équipe de droit social est à votre disposition pour toute question complémentaire à l'adresse mail suivante : social@cinov.fr