

# Les règles à respecter lors du versement de la prime de vacances en application de la convention collective Syntec

08/11/2021



Chaque mois, AvoSial (\*) publie une chronique pour actuEL-RH. Ce mois-ci, Anne Leleu-Eté, avocate au sein du cabinet Axel Avocats, revient sur les dernières décisions relatives à la prime de vacances prévue par la convention collective "Syntec" dont les contours sont sans cesse affinés par la jurisprudence.



AVOCATS D'ENTREPRISE EN DROIT SOCIAL

L'article 31 de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils ("Syntec") prévoit le versement d'une prime de vacances.

Ces dispositions génèrent pour les entreprises entrant dans son champ d'application des interrogations quant aux contours de cette obligation : quelles sont les modalités de calcul de cette prime ? Quelle en est l'assiette ? Quelles en sont les modalités de paiement ? L'employeur peut-il aménager cette prime ?

Pour répondre à ces questions, il est nécessaire d'analyser deux types de textes : d'une part, l'article conventionnel en lui-même qui donne les bases de l'obligation, et, d'autre part, la jurisprudence de la Cour de cassation qui a pu se prononcer progressivement sur l'appréciation qu'il convient d'en faire en pratique.

## **Le cadre conventionnel de l'obligation de versement de la prime de vacances**

Pour que la prime versée par un employeur puisse être considérée comme une prime de vacances, les modalités de calcul et de paiement doivent répondre à des conditions précises.

En application des dispositions de l'article 31 de la convention Collective, deux méthodes permettent à l'employeur de s'acquitter de son obligation.

L'employeur peut tout d'abord verser "une prime de vacances" en tant que telle : le montant global versé au titre de la prime de vacances (entendu comme le montant total versé par l'entreprise) doit alors être au moins égal à 10 % de la masse globale des indemnités de congés payés de l'ensemble des salariés constatés au 31 mai.

Face à un tel manque de précisions, notamment sur la manière dont la prime doit ensuite être répartie, la commission paritaire de la convention collective a précisé que les entreprises pouvaient opter pour les modalités de répartition suivantes :

- soit diviser le 1/10e global par le nombre de salariés et procéder à une répartition égalitaire ;
- soit procéder à une répartition au prorata des salaires avec majoration pour enfants à

charge ;

- soit majorer de 10 % l'indemnité de congés payés de chaque salarié.

L'employeur peut aussi s'acquitter de son obligation en versant une prime ou une gratification aux salariés :selon les dispositions conventionnelles, "toutes primes ou gratifications" versées en cours d'année peuvent être considérées comme primes de vacances et ainsi, s'y substituer.

Cette seconde hypothèse est néanmoins limitée à certaines conditions bien précises, dès lors qu'il est exigé que la prime ou gratification soit :

- d'un montant total au moins égal aux 10 % de la masse globale des indemnités de congés payés prévus par la convention collective ;
- versée au moins partiellement pendant la période située entre le 1er mai et le 31 octobre.

La rédaction relativement peu précise de l'article 31 a néanmoins pu engendrer un certain nombre d'interrogations et de contentieux.

La jurisprudence ne cesse de préciser le sujet en la matière. Revenons ainsi successivement sur les deux hypothèses autorisées de paiement de la prime.

## **Les précisions jurisprudentielles**

De nombreuses questions subsistent relativement aux conditions de paiement de la prime de vacances "Syntec", et certaines pratiques montrent que les obligations des employeurs en la matière ne sont pas toujours acquises.

### **L'interdiction d'intégrer la prime dans le salaire de base**

Par exemple, il n'est pas rare de constater que certaines clauses contractuelles intègrent la prime de vacances dans la rémunération mensuelle brute de base du salarié. De telles pratiques sont-elles conformes au texte initial ? Malheureusement non. Et pourtant, il s'agit d'une pratique encore courante.

Il doit en effet être déduit du texte même de l'article 31 qu'un élément "fixe" de la rémunération du salarié ne peut pas comprendre la prime de vacances, de même qu'une modalité de paiement du salaire ne peut pas être exonératoire du paiement de la prime.

A cet égard, la Cour de cassation a rappelé sa position dans un arrêt du 5 mai 2021. Dans cette affaire, un salarié était payé de son salaire brut annuel de base en 13 fois, ce qui permettait à son employeur de dire qu'il s'était acquitté de son obligation de paiement de la prime de vacances, la dernière échéance étant, selon lui, constitutive d'un 13e mois pouvant se substituer à la prime de vacances. Sans surprise, la Cour de cassation a toutefois rappelé que le paiement en 13 fois du salaire annuel était une modalité de paiement du salaire qui ne pouvait se substituer au paiement de la prime de vacances et ce, même si le contrat le prévoyait expressément.

Cette affaire invite les employeurs à être vigilants sur la rédaction des contrats de travail et sur la qualification juridique des éléments de salaire versés à leur salarié.

Ainsi, en pratique, la clause contractuelle doit, si elle évoque la prime de vacances, exposer les modalités de calcul de celle-ci et ne pas l'inclure dans le versement du salaire "de base". La prime doit ensuite toujours faire l'objet d'une ligne distincte sur le bulletin de paie.

Ce n'est qu'à ces conditions que l'employeur pourra être considéré comme ayant correctement rempli ses obligations (sous réserve, naturellement, que le calcul respecte également les modalités prévues par la convention collective et l'avis de la Commission paritaire).

### **Une prime qui ne peut pas être versée en contrepartie de l'exécution des fonctions**

Par ailleurs, selon le texte de l'article 31 de la convention collective "Syntec", toute prime ou gratification versée en cours d'année peut être considérée comme prime de vacances à condition qu'elle soit au moins égale aux 10 % de la masse globale des congés payés et qu'une partie au moins de la prime soit versée pendant la période située entre le 1er mai et le 31 octobre.

Là encore, des interrogations sont nées de cette rédaction dès lors qu'il n'est pas précisé la nature ou le type de prime ou de gratification qui pourrait constituer une prime de vacances : et c'est justement (en majorité) en raison de l'absence de précision de cet alinéa que de nombreux contentieux ont surgi.

Existe-t-il un type précis de prime ou gratification pouvant ou non être considéré comme acceptable et donc validé au titre de la prime de vacances au regard des conditions prévues par l'article 31 ? Malheureusement, cela n'est pas envisageable pour une raison évidente tenant à la multiplicité des pratiques internes : chaque entreprise a ses propres règles, définit ses propres intitulés de primes, et il n'est pas possible de "pré-valider" un type de prime ou de gratification. Il est, de ce fait, seulement envisageable de définir des conditions larges de calcul et de versement, à charge pour les juges d'apprécier ensuite, in concreto, si la prime contestée peut satisfaire à ces exigences. Les arrêts rendus progressivement par la Cour de cassation nous ont donné quelques lignes directrices.

Tout d'abord, par prime ou gratification, il faut entendre une somme d'argent versée à titre exceptionnel et qui n'est pas due en contrepartie du travail effectif individuel du salarié. A cet égard, la Haute Cour a pu préciser que la prime d'objectifs prévue contractuellement ne pouvait pas constituer une prime ou une gratification au sens de l'article 31 (*arrêt du 18 juin 2008*).

A l'inverse, la Cour de cassation a jugé que des primes exceptionnelles, des primes d'ancienneté (ni contractuelles, ni conventionnelles) ou encore des primes de

motivation versées à l'ensemble des salariés pouvaient être considérées comme une prime de vacances (sous réserve bien entendu qu'elles remplissent les deux autres conditions susmentionnées) (*arrêt du 7 mars 2018*, notamment).

Il faut par ailleurs comprendre de la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation que le versement d'une somme d'argent ne pourra pas se substituer à la prime de vacances si cette somme compense déjà un élément extérieur à la relation de travail (comme par exemple les titres restaurants ou encore la prime de précarité versées aux enquêteurs vacataires en application des dispositions conventionnelles "Syntec") ou si elle représente un complément de rémunération prévu en contrepartie des fonctions du salarié.

Les arrêts sont récurrents sur ces questions.

Dernier exemple en date, la Cour de cassation a rappelé le 19 mai 2021, qu'une prime de 13e mois versée en plus du salaire de base pouvait se substituer à la prime de vacances dès lors qu'elle ne constituait pas une modalité de versement du salaire et qu'elle représentait au moins 10 % de la masse globale des indemnités de congés payés de l'ensemble des salariés.

Une telle solution n'est pas nouvelle puisque la Cour de cassation avait déjà tranché en ce sens le 10 avril 2019, mais elle mérite d'être rappelée dès lors qu'en pratique, nous constatons dans le cadre de notre activité que certaines clauses peuvent parfois être non conformes aux exigences de la Cour de cassation et exposer l'entreprise à des risques judiciaires.

Pour rappel, s'agissant de sommes ayant la nature de salaires, la prescription est de trois ans dans ce type de contentieux.

Pour toutes ces raisons, les employeurs doivent être vigilants lors de la rédaction des contrats de travail et des intitulés sur les bulletins de paie et l'on ne saurait que trop conseiller aux employeurs de porter une attention particulière à leurs pratiques en la matière.

*(\*) AvoSial est une association d'avocats en droit du travail et de la sécurité sociale qui conseillent et représentent les employeurs en justice.*

Anne Leleu-Eté