



Nous tenons à vous rappeler que la convention collective des « Bureaux d'Etudes Techniques » prévoit le versement d'une « prime de vacances ».

Ainsi, l'ensemble des salariés de l'entreprise a droit au versement de cette prime **sans aucune autre condition** que celle d'être salarié de l'entreprise (pas de condition d'ancienneté, de présence...).

Selon les termes de la Convention Collective : « Le montant global des sommes versées au titre de cette prime doit être au moins égal à 10% de la masse globale des indemnités de congés payés constatés au 31 mai. »

En pratique, cela signifie donc que l'on doit :

1. Tout d'abord évaluer le montant de la masse des indemnités de congés payés dus à l'ensemble des salariés au 31 mai de l'année considérée,
2. Puis évaluer le montant de la prime de vacances globale de l'entreprise : celui-ci devra être au moins égal à 10 % de la masse définie au 1.

Le montant de cette prime de vacances globale devra ensuite être réparti entre les salariés de l'entreprise.

La convention collective précise que pour répartir la prime l'employeur est libre **notamment** de :

- Diviser le 1/10ème global par le nombre de salariés et procéder à une répartition égalitaire
- Procéder à une répartition au prorata des salaires avec majoration pour enfants à charge
- Majorer de 10 % l'indemnité de congés payés de chaque salarié.

Il est à préciser que ces options n'ont qu'un caractère indicatif et d'autres moyens de répartition peuvent être envisagés.

Si l'employeur est libre dans le choix de la modalité de répartition de la prime, **elle doit être semblable pour l'ensemble des salariés.**

Cette obligation conventionnelle est toutefois atténuée par le fait que les primes ou gratifications versées en

cours d'année à divers titres, peuvent être **considérées comme primes de vacances** si elles respectent les deux conditions suivantes :

- Etre au moins **égale aux 10 %** de la masse globale des indemnités de congés payés,
- Etre versée **pour partie** entre le 1er mai et le 31 octobre.

A noter que de nombreuses primes et bonus ne sont pas pris en compte selon la jurisprudence.

*Ainsi, à titre d'exemple un 13<sup>ème</sup> mois contractualisé n'a pas été accepté par la Cour de Cassation au titre de la prime de vacances.*

*De même, les rémunérations variables, primes d'objectif ou bonus ne peuvent venir en déduction de la prime de vacances.*

➔ **De ce fait, n'oubliez pas de communiquer à votre gestionnaire paye les intitulés précis des primes et gratifications versées ainsi que la source de ces rémunérations (contrat de travail, usage, versement exceptionnel, bonus-plan...)** ;

**En effet, selon leur nature,**

- **d'une part ceux-ci entreront ou pas dans le calcul de la masse globale de l'indemnité de congés payés et donc de la prime de vacances,**
- **d'autre part, ceux-ci pourraient être déduits de la prime de vacances.**

➔ **N'oubliez pas de communiquer à votre gestionnaire paye la date à laquelle vous souhaitez verser la prime de vacances à vos salariés ainsi que les modalités de répartition choisies.**

Votre meilleur conseil est votre Expert-Comptable.  
**N'hésitez pas à le contacter !**

Cette fiche synthétique contient des informations résumées qui ne couvrent pas l'intégralité des situations possibles ni des textes légaux applicables en France. Nous ne pouvons être tenu responsables d'une interprétation erronée de cette fiche d'information. Merci de nous contacter pour un conseil adapté à votre situation. Edition 05/2012