

Les primes et avantages sont les montants payés en totalité ou en partie par l'employeur au profit du salarié qui viennent en complément du salaire contractuel (salaire horaire ou journalier, commissions...) et du maintien de salaire en cas d'absence (congrés payés et maladie).

Ces avantages peuvent être obligatoires et s'imposer à l'employeur (Loi, convention collective, accord de branche).

Ils peuvent aussi être mis en place par l'employeur pour attirer, récompenser ou motiver ses salariés. Dans ce cas, ces avantages peuvent devenir obligatoires.

CARACTERE OBLIGATOIRE DES PRIMES	
Avantages conventionnels	<p>La listes des avantages et leur mode de calcul est fixé par</p> <ul style="list-style-type: none"> - la convention collective - un accord de branche - un accord d'entreprise <p><i>Exemple : prime d'ancienneté</i></p> <p>▶ le versement de la prime est obligatoire</p>
Avantages contractuels	<p>La listes des avantages et leur mode de calcul est fixé dans le contrat de travail</p> <p>▶ le versement de la prime est obligatoire</p>
Engagement unilatéral de l'employeur	<p>L'employeur s'engage oralement ou par écrit lors d'une réunion générale ou d'un groupe de travail à accorder un avantage</p> <p><i>Exemple : chèques vacances</i></p> <p>▶ le versement de la prime est obligatoire sauf dénonciation de l'engagement par l'employeur</p>
Usage	<p>L'entreprise donne des gratifications qui répondent à 3 critères :</p> <ul style="list-style-type: none"> - généralité : données à l'ensemble des salariés ou d'une catégorie de salariés (ouvriers, cadres ...) - constance : données depuis plusieurs années (plus de 2) sans interruption - fixité : le mode de calcul est fixe et déterminé à l'avance <p><i>Exemple : 13e mois</i></p> <p>▶ le versement de la prime est obligatoire sauf dénonciation de l'usage par l'employeur</p>
Avantages ponctuels (gratification bénévole)	<p>L'employeur décide unilatéralement et librement de donner une gratification</p> <p><i>Exemple : prime de fin d'année dont le montant est fixé chaque année par l'employeur</i></p> <p>▶ l'employeur n'est pas tenu de verser cette prime</p>

Il faut distinguer

- les primes qui font partie du salaire (versées tous les mois, même pendant les congés)
- les primes versées ponctuellement en fonction de la situation du salarié ou de l'entreprise.

De la même manière, pour les avantages et les indemnités, qui présentent des barèmes légaux ou conventionnels, il faut distinguer

- la partie inférieure ou égale à ces barèmes
- la partie payée par l'employeur au-delà des barèmes.

EXEMPLES DE GRATIFICATIONS

PRIMES

Liées au travail effectivement fourni	- polyvalence - rendement ou productivité individuelle ou de l'équipe
Liées au comportement du salarié	- responsabilité - rythme - respect des consignes de sécurité
Liées à la présence du salarié	- ancienneté - assiduité - fin d'année - 13e mois - vacances
Liées aux conditions de travail	- astreinte - danger - risque - froid - insalubrité - salissure - situation géographique - travail de nuit - travail du dimanche - travail des jours fériés
Liées au lieu de travail	- transport - mutation - expatriation
Liées à la situation personnelle du salarié	- événement familial - événement particulier (médaille d'honneur du travail)
Liées à la productivité générale de l'entreprise	- bilan - résultat - productivité collective - intéressement - participation
Versées par le CE	

AVANTAGES EN NATURE

Véhicule	
Logement	
Repas fourni ou payé par l'employeur	
Tickets restaurants	
Téléphone / ordinateur	
Biens ou services produits par l'entreprise	

INDEMNITES

Grand déplacement	- logement - restaurant
Repas	- prime casse-croûte - prime panier

REMBOURSEMENT DE FRAIS

Sur justificatifs	- factures et justificatifs
Selon barème	- indemnité kilométrique

PREVOYANCE

Mutuelle	- remboursement complémentaire des frais de santé
Prévoyance	- indemnités journalières - assurance décès