

Modalités de calcul de l'ancienneté dans le cadre de la prime annuelle conventionnelle

Certaines conventions collectives prévoient le versement d'une prime annuelle. La durée de l'ancienneté requise et les modalités de calcul de la prime sont généralement fixées par la convention elle-même. Parfois, ces clauses conventionnelles peuvent soulever certaines difficultés d'interprétation et amener employeur et salariés devant le juge, comme le montre un arrêt d'espèce du 9 mai 2019.

Dans cette affaire, plusieurs salariés d'une société, tous embauchés courant 2014, réclamaient un rappel de prime annuelle conventionnelle au titre de l'année 2015.

Le litige portait sur la prise en compte de l'ancienneté pour le calcul de la prime. Celle-ci était mise en place par la **convention collective** des industries des produits alimentaires élaborés, dont l'article 41 prévoit qu'il est « institué dans chaque établissement, **pour les salariés comptant au moins un an d'ancienneté, une prime annuelle (...)** qui est calculée au prorata du temps de travail effectif de l'intéressé au cours d'une période de référence déterminée pour l'établissement ».

En substance, les **salariés** estimaient devoir bénéficier du **versement intégral de la prime annuelle 2015**, peu important que, sur une partie de cette période, ils comptaient moins d'une année d'ancienneté.

De son côté, **l'employeur** interprétait la convention collective de la façon suivante : lorsque le salarié acquiert une année d'ancienneté à une date en cours d'année civile, la prime annuelle doit être calculée au prorata du temps de travail effectif entre cette date et le dernier jour de l'année civile en cours. Or, dans le cas présent, les salariés ayant été embauchés en 2014, ils n'avaient acquis une année d'ancienneté, qu'au cours de l'année 2015. Ce faisant, l'employeur considérait être en droit de proratiser la prime due au titre de 2015.

Mais les **juges du fond**, approuvés par la **Cour de cassation**, ne se sont pas ralliés à l'interprétation de l'employeur. Ils ont constaté, d'une part, que **les salariés avaient acquis une année d'ancienneté au 31 décembre 2015** et, d'autre part, qu'**aucune période de référence** n'avait été déterminée au sein de l'établissement.

Par conséquent, la prime devait être **allouée pour une année complète sans possibilité pour l'employeur d'en réduire le montant** à la période comprise entre la date d'acquisition de l'année d'ancienneté ouvrant droit à la prime et la fin de l'année civile.

Cass. soc. 9 mai 2019, n° 17-27392 D

Source : RF Paye 24 mai 2019