GUIDE SOCIAL DE LA FIN D'ANNÉE

LES ENTRETIENS OBLIGATOIRES

FERMER L'ENTREPRISE POUR CONGÉS

DÉCEMBRE 2025

MAGAZINE D'ACTU SOCIALE

OlympPaie



VOTRE PARTENAIRE
PAIE & SOCIAL







04

CADEAUX, BONS D'ACHAT, PRIMES, FESTIVITÉS : LE GUIDE SOCIAL DE LA FIN D'ANNÉE

11

ENTRETIEN DE PARCOURS PROFESSIONNEL : NOUVEL ENTRETIEN À APPRÉHENDER

17

RAPPEL SUR LES ENTRETIENS OBLIGATOIRES AVEC LES SALARIÉS

19

FERMER L'ENTREPRISE POUR CONGÉS PAYÉS : COMMENT PROCÉDER ?

1 CADEAUX, BONS D'ACHAT, PRIMES, FESTIVITÉS : LE GUIDE SOCIAL DE LA FIN D'ANNÉE



En fin d'année, il n'est pas rare que les employeurs souhaitent remercier ou fidéliser leurs salariés. Plusieurs options existent, avec un régime social et fiscal différent.

ZOOM SUR LES PRINCIPAUX DISPOSITIFS UTILISÉS :



Nous les détaillons juste après.

PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR (PPV)

Il s'agit de l'ancienne « Prime Macron ». C'est une prime facultative, au régime social et fiscal **optimisé**. Ce régime est différent selon la rémunération perçue par le salarié (+/- 3 SMIC annuels), et selon l'effectif de l'entreprise (+/- 50 salariés).

Un accord d'entreprise ou une décision unilatérale de l'employeur (DUE) est obligatoire.

POUR QUI ?

Tous les salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail, à la date de versement de la prime ou à la date de dépôt de l'accord / de signature de la DUE, y compris les intérimaires qui interviennent dans l'entreprise utilisatrice.

La prime bénéficie du régime social et fiscal de faveur dans **la limite de 3 000 € ou de 6 000 €* par année civile et par salarié.**

Le montant de la prime peut être modulé entre les salariés, selon des critères limitativement énumérés par la loi :

- rémunération
- classification
- durée contractuelle du travail en cas de temps partiel
- durée de présence sur l'année écoulée (sauf certaines absences assimilées à de la présence)

** En présence d'un accord d'intéressement, versement par un organisme d'intérêt général, versement aux travailleurs handicapés relevant d'un ESAT.*



ATTENTION

La prime ne peut **jamais se substituer à un élément de salaire qui serait obligatoire** en vertu de règles légales, contractuelles ou d'usage.

Ainsi, si une prime de fin d'année (hors PPV) est habituellement versée, elle ne pourra pas être remplacée par une PPV. Dans certains cas, la prime de fin d'année habituellement versée résulte d'un usage. L'employeur pourrait la supprimer en dénonçant l'usage dans les formes prévues par la réglementation.

Pour plus de détails, n'hésitez pas à vous rapprocher de votre service social.

PRIME DE FIN D'ANNÉE OU PRIME DE « TREIZIÈME MOIS »

Certains employeurs souhaitent récompenser leurs salariés à la fin de l'année, en octroyant une prime de fin d'année, ou une prime de 13ème mois.

CES PRIMES PEUVENT ÊTRE PRÉVUES :

- Par la convention collective
- Par le contrat de travail
- Par une décision unilatérale de l'employeur (une note de service, par exemple)
- Par un usage de l'employeur (en l'absence de tout document écrit)

Dans ces cas, ces primes sont obligatoires.

L'EMPLOYEUR DOIT RESPECTER :

Les conditions d'attribution et de versement prévues par l'acte qui met en place la prime (convention collective, contrat de travail ou décision unilatérale), ou les conditions appliquées jusqu'à présent, en cas d'usage.

Une prime peut aussi être discrétionnaire et résulter du bon vouloir de l'employeur (il n'y a ni engagement de sa part ni usage)

Il peut décider de la verser ou non, comme il peut fixer librement son montant. Il s'agit alors d'une libéralité.

Sur le principe, l'employeur peut cesser de la verser quand il le souhaite, sous réserve qu'elle ne soit pas devenue un usage.

Les principes indiqués ci-dessus (égalité de traitement, non-discrimination, etc.) doivent toutefois être respectés).

Les conditions d'attribution et de versement des primes doivent respecter plusieurs principes :

Les primes doivent être calculées et versées sur la base de **critères clairs**.

Les principes **d'égalité de traitement** entre les salariés et de **non-discrimination** doivent être respectés. En cas de différence de traitement, l'employeur doit pouvoir se justifier sur la base d'éléments objectifs, pertinents et matériellement vérifiables.

Elles ne doivent **pas porter atteinte aux libertés et droits fondamentaux** (par exemple : l'exercice du droit de grève).

Elles ne doivent **pas être subordonnées à l'absence de faute** du salarié (ce serait une sanction pécuniaire prohibée).

Ces primes sont considérées comme des éléments de rémunération soumis à cotisations sociales et à impôt sur le revenu.

NOTRE CONSEIL

Lorsque les primes annuelles sont mises en place par l'employeur, il n'est pas rare que les conditions d'attribution et de versement n'aient pas été clairement précisées. Plusieurs situations peuvent poser question et être source de contentieux : cas du départ en cours d'année, incidence d'une absence en cours d'année civile, etc.

Nous vous conseillons de clarifier les conditions et modalités de versement de vos primes de fin d'année ou de treizième mois.

ON VOUS DÉVOILE

Un extrait de notre magazine



DISPONIBLE UNIQUEMENT POUR NOS CLIENTS MAIS SI VOUS ÊTES CURIEUX...

CONTACTEZ-NOUS !

Pôle Paie
paie@olympaie.com

Pôle Social
social@olympaie.com