

La prime de fin d'année est-elle maintenue pour un salarié en préretraite progressive ?

Réponse courte

La prime de fin d'année (treizième mois) n'est **pas automatiquement maintenue dans sa totalité** pour un salarié en préretraite progressive. Son traitement dépend de sa source : convention collective, contrat individuel ou usage d'entreprise. Le passage à temps partiel implique généralement une **proratisation** proportionnelle au temps de travail effectif.

Sur le plan du calcul de l'**indemnité de préretraite** elle-même, le treizième mois est intégré dans le salaire de référence à raison d'un douzième par mois (Art. L.585-1 §5), ce qui assure un reflet de cet avantage dans la base de calcul. Cette intégration ne se substitue pas au droit à la prime pour la période travaillée.

Les responsables RH doivent vérifier les dispositions de la convention collective ou du contrat applicable pour déterminer si la prime est maintenue intégralement, proratisée ou suspendue, afin de prévenir tout litige lié à une **sous-rémunération** ou un trop-versé.

Définition

La **prime de fin d'année** (ou treizième mois) est une rémunération complémentaire versée en fin d'exercice annuel, dont la nature juridique peut être conventionnelle, contractuelle ou résulter d'un usage d'entreprise. Son maintien en préretraite progressive dépend de sa qualification : si elle est considérée comme une prime courante, elle est intégrée dans le salaire de référence de l'indemnité ; si elle est versée en sus, son prorata résulte des dispositions applicables.

Questions fréquentes

Comment gérer le calcul de la prime de fin d'année pour l'année d'entrée en préretraite progressive ?

Lorsque le salarié entre en préretraite en cours d'année, le calcul de la prime doit être documenté en distinguant le nombre de mois à temps plein et le nombre de mois à temps partiel réduit. Le taux de réduction applicable à chaque fraction doit être clairement identifié pour déterminer le montant correct à verser.

Comment le treizième mois est-il pris en compte dans le calcul de l'indemnité de préretraite progressive ?

L'article L.585-1 paragraphe 5 intègre le treizième mois dans le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité à raison d'un douzième par mois. Cette intégration ne se substitue pas au droit du salarié à percevoir la prime pour la période travaillée : les deux mécanismes sont indépendants et doivent être gérés séparément dans le système de paie.

L'impact d'un treizième mois élevé sur l'indemnité de préretraite est-il avantageux pour le salarié ?

Oui. Si le salarié a perçu un treizième mois exceptionnellement élevé dans l'année de référence utilisée pour calculer le salaire de base, cela sera favorablement répercuté sur le montant de l'indemnité de préretraite. Les responsables RH doivent en tenir compte lorsqu'ils évaluent le timing de l'entrée en préretraite.

La prime de fin d'année est-elle automatiquement maintenue intégralement pour un salarié en préretraite progressive ?

Non. Le maintien de la prime de fin d'année dépend de sa source juridique, qu'elle soit conventionnelle, contractuelle ou résultant d'un usage d'entreprise. Le passage à temps partiel implique généralement une proratisation proportionnelle au temps de travail effectif, sauf dispositions plus favorables prévues par la convention collective ou l'avenant.

Pourquoi est-il recommandé de préciser le sort de la prime de fin d'année dans l'avenant de préretraite progressive ?

Mentionner explicitement dans l'avenant si la prime est maintenue intégralement, proratisée selon le temps de travail ou exclue permet d'éviter toute ambiguïté et prévient les litiges lors du versement annuel. Cette précision est d'autant plus importante que la convention collective peut prévoir des règles différentes de la pratique usuelle de l'entreprise.

Quel est le régime de la prime de fin d'année selon sa source juridique en préretraite progressive ?

Si la prime résulte d'une convention collective, ses dispositions de proratisation selon le temps de travail s'appliquent. Si elle résulte d'un contrat individuel, les stipulations du contrat ou de l'avenant régissent son maintien. Si elle provient d'un usage d'entreprise constant, fixe et général, elle est maintenue mais peut être proratisée en cas de temps partiel.

Conditions d'exercice

Les conditions de maintien de la prime de fin d'année en préretraite progressive se déclinent selon la source applicable.

Source	Règle applicable
Convention collective	Application des dispositions conventionnelles ; généralement proratisation selon le temps de travail ou la période de présence
Contrat individuel	Application des stipulations du contrat ou de l'avenant de préretraite ; nécessite une clause expresse
Usage d'entreprise	Maintenu si l'usage est constant, fixe et général ; proratisation possible en cas de temps partiel
Calcul de l'indemnité	Le 13e mois est inclus dans la base de calcul à raison de 1/12 par mois (Art. L.585-1 §5)

Modalités pratiques

La gestion de la prime de fin d'année pour un salarié en préretraite progressive suit les étapes ci-après.

Étape	Action RH
Vérification de la source	Identifier si la prime résulte d'une CCT, du contrat individuel ou d'un usage d'entreprise
Calcul du prorata	Calculer la part due au titre des mois à temps plein et la part à temps partiel (préretaire)
Intégration dans la base	Vérifier que le 13e mois est inclus dans le salaire de référence pour le calcul de l'indemnité de préretraite
Information au salarié	Notifier par écrit le montant de la prime et la méthode de calcul avant versement
Comptabilisation	Distinguer la part couverte par le Fonds (incluse dans l'indemnité via le salaire de référence) et la part versée directement

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux responsables RH de **mentionner explicitement dans l'avenant** de préretraite progressive le sort de la prime de fin d'année : maintien intégral, proratisation selon le temps de travail ou exclusion. Cette précision évite toute ambiguïté et prévient les litiges lors du versement annuel.

Lorsque le salarié entre en préretraite progressive en cours d'année, le calcul de la prime pour l'année de transition doit être **documenté précisément** : nombre de mois à temps plein, nombre de mois à temps partiel réduit, et taux de réduction applicable à chaque fraction.

Les responsables RH doivent également anticiper l'impact de l'**intégration du 13e mois** dans le salaire de référence de l'indemnité de préretraite : si le salarié a perçu un treizième mois exceptionnellement élevé dans l'année de référence, cela sera favorablement répercuté sur le montant de l'indemnité.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.585-1</u> §5	Intégration du treizième mois dans le salaire de référence de l'indemnité (1/12 par mois)
Art. <u>L.584-4</u>	Avenant écrit fixant les conditions d'exécution du contrat en préretraite progressive
Art. <u>L.121-1</u>	Principe de liberté contractuelle — les parties peuvent convenir du maintien de la prime
Conventions collectives applicables	Dispositions sectorielles sur le maintien ou la proratisation de la prime en cas de temps partiel

L'intégration du treizième mois dans le salaire de référence (Art. L.585-1 §5) ne vaut pas maintien de la prime pour la période travaillée : les deux mécanismes sont indépendants et doivent être gérés séparément dans le système de paie.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.