


**FLASH
INFO**
Septembre
2024



**RÉGIME
JURIDIQUE ET
FISCAL DES
GRATIFICATIONS**

- ✓ Au plan juridique
- ✓ Au plan fiscal

L'employeur est tenu de verser au salarié une rémunération en contrepartie du travail fourni : c'est le salaire de base.

Ce salaire peut cependant être majoré de primes, d'avantages particuliers généralement appelés gratifications.

La **gratification** peut être définie comme une somme d'argent que l'employeur alloue à son personnel pour marquer sa satisfaction du travail accompli (récompense), ou à l'occasion d'événements familiaux.

Ce terme a un sens très large (13e mois, prime de rendement ou de résultat, bonus, prime d'intéressement, etc.) et peut couvrir soit une simple libéralité, soit un véritable complément de salaire dont le paiement revêt un caractère obligatoire.

L'octroi d'une gratification est considéré comme une libéralité, c'est-à-dire l'allocation par l'employeur de sommes d'argent n'ayant pas le caractère de salaire, lorsqu'il ne résulte pas d'un usage, d'une Convention collective ou d'établissement, d'un contrat individuel de travail.

Dans ce cas, l'employeur peut décider en toute libéralité de la faculté de son versement, de son montant tout comme de sa suppression ou de sa modification.

La présente circulaire se limitera uniquement à analyser, sur le plan juridique, les gratifications ayant un caractère de salaire, et le traitement de certaines difficultés en cas de départ d'un salarié ou lors du calcul de l'indemnité de congés. Sur le plan fiscal, nous analyserons l'impact de cette allocation tant au niveau du salarié qu'au niveau de l'entreprise.

I. AU PLAN JURIDIQUE

Pour revêtir un caractère obligatoire, la gratification doit résulter d'un contrat, d'une Convention collective, d'un accord d'établissement ou d'un usage. Dans ce cas, elle perd son caractère bénévole et devient un complément de rémunération.

Néanmoins, les difficultés surviennent souvent quant au traitement de cette question en cas de rupture de contrat, ou lorsqu'il s'agit de déterminer l'indemnité de congés payés.

1.1. Les sources de la gratification

1.1.1. Gratifications contractuelles

Lorsque le paiement d'une gratification est prévu par le contrat, son versement est obligatoire, au même titre que le salaire lui-même.

L'employeur peut néanmoins subordonner l'octroi de cette gratification à certaines conditions, par exemple, le versement peut être subordonné au caractère bénéficiaire de l'entreprise.



Les gratifications ne peuvent être modifiées ou supprimées que selon les conditions prévues par la loi en cas de modification du contrat de travail.

Il s'agit là d'une modification substantielle du contrat de travail qui est subordonnée à l'accord du salarié, lequel est libre d'accepter la modification ou de la refuser.

En cas de refus, il appartient à l'employeur de tirer des conséquences à sa charge. Il peut, soit poursuivre le contrat dans les conditions initiales, soit initier une procédure de licenciement.

1.1.2. Gratifications conventionnelles

Au Congo, la quasi-totalité des conventions relayées par les accords d'établissement prévoient des gratifications sous forme de prime de fin d'année ou de treizième mois.

Lorsque la gratification est prévue par la Convention collective ou l'accord d'entreprise, elle revêt un caractère obligatoire. Par conséquent, l'employeur ne peut la modifier dans un sens défavorable au salarié.

Il ne peut modifier ou supprimer la gratification que suivant la procédure mise en place par le texte qui l'institue.



1.1.3. Gratifications d'usage

L'usage est défini comme une pratique habituellement suivie dans l'entreprise qui ne résulte pas forcément d'un écrit.

Pour qu'une pratique d'entreprise acquière la valeur obligatoire d'un usage dont les salariés pourront se prévaloir, certaines conditions définies par la jurisprudence doivent être remplies.

Ainsi, la jurisprudence admet qu'une gratification devienne un élément permanent et normal du salaire et cesse d'être une libéralité lorsque son octroi est le fait d'un usage constant, fixe et général.

A- Critère de généralité

Est considérée comme générale, la gratification versée à l'ensemble ou à une catégorie déterminée du personnel. Ainsi, la prime versée aux seuls salariés estimés « méritants » n'est pas une gratification à caractère général.

B- Critère de régularité

Est considérée comme constante, la gratification versée, sans réserve, pendant plusieurs années consécutives.

L'octroi occasionnel d'une gratification n'est donc pas suffisant pour faire naître un usage.

Il n'existe pas pour autant une durée minimale durant laquelle la gratification doit être octroyée, les tribunaux apprécient au cas par cas. Ainsi, est considérée comme une pratique constante, le versement régulier d'une prime à une même période.

C- Critère de fixité

Est considérée comme fixe, une gratification calculée selon les mêmes modalités, même si elle est variable dans son montant.

Il est nécessaire que les conditions d'attribution et de détermination de l'avantage obéissent à des règles prédéfinies, constantes et reposant sur des critères suffisamment objectifs.

D'une manière générale, le critère de fixité est rempli dès lors qu'il existe un mode de calcul déterminé, sans qu'il ne soit nécessaire que le montant de l'attribution soit le même.

NOTA :

Ces trois conditions sont cumulatives.

Lorsque ces trois conditions sont remplies, la gratification a un caractère obligatoire pour l'employeur dès lors qu'il ne l'a pas dénoncée. En rappel, la dénonciation n'est valable que si trois conditions cumulatives sont remplies :

- L'employeur doit avoir informé les institutions représentatives du personnel ;
- L'employeur doit informer individuellement chaque salarié ;
- L'employeur doit respecter un délai de prévenance.

Lorsque ces conditions sont remplies, la dénonciation met fin à l'usage au terme du délai de prévenance sans pour autant avoir un effet rétroactif.

1.2. Le traitement de certaines difficultés particulières

1.2.1. Gratification et rupture du contrat de travail

Des difficultés se présentent souvent quant à l'obligation de payer ou non une gratification lorsque le travailleur quitte l'entreprise en cours d'année.

Au Congo, la plupart des conventions collectives admettent que la prime de fin d'année soit attribuée au prorata des mois de service de l'année considérée à tout salarié ayant au moins une (1) année d'ancienneté dans l'entreprise, congédié en cours d'année par suite d'une diminution d'activité de l'entreprise ou d'une réorganisation interne (Cf. article 65 de la Convention collective des entreprises de télécommunication et des technologies associées, ou article 52 de la Convention collective des entreprises de services pétroliers).

Toutefois, certaines conventions collectives prévoient la possibilité pour l'employeur de supprimer ou de réduire la prime de fin d'année si le travailleur a fait l'objet de plusieurs sanctions confirmées par l'inspecteur du travail (Cf. Article 56 de la Convention collective du commerce, ou article 52 de la Convention collective des entreprises des services pétroliers).



1.2.2. Gratification et indemnités des congés payés

L'allocation de congés est calculée en général sur la moyenne des salaires, indemnités et primes dont le travailleur a bénéficié au cours de la période de référence (douze mois précédant son départ en congés).

Cependant, les difficultés ont été soulevées à l'égard des gratifications : doit-on prendre en compte ou non les montants de celles-ci dans le calcul de l'indemnité de congés ?



En effet, on peut considérer que la prise en compte des gratifications dans le calcul des congés équivaut en quelque sorte à payer, en partie, la gratification deux fois.

Cependant, en se référant aux dispositions légales, tous les éléments de rémunération versés au salarié au cours de la période de référence doivent être pris en compte dans le calcul de l'indemnité de congés. Ainsi, doivent être inclus dans le calcul de base de l'allocation de congés :

- Le 13ème mois ;
- Les primes d'intéressement ;
- Les primes sur le chiffre d'affaires allouées en fin d'exercice en fonction des résultats bénéficiaires de l'entreprise ;
- Les gratifications présentant un caractère discrétionnaire et bénévole ;
- Le complément de rémunération versé au salarié en congé syndical.

2. AU PLAN FISCAL

L'allocation d'une gratification a un impact fiscal aussi bien au niveau du bénéficiaire qu'au niveau de l'entreprise.

Les gratifications versées à un employé sont considérées comme des compléments de salaires ; elles sont donc imposables quelle que soit la raison pour laquelle elles sont allouées.

Chez l'entreprise, la gratification allouée est déductible du résultat imposable. Toutefois, elle a un impact sur les impôts et taxes dus par l'entreprise sur les salaires.

2.1. Au niveau des salariés

2.1.1. Impôts et taxes fiscales

L'article 37 du tome I du Code général des impôts prévoit que sont imposables :

« Les traitements, indemnités, remises, gratifications, salaires, primes et émoluments de toute nature ainsi que les pensions et rentes viagères concourant à la formation du revenu global servant de base à l'impôt sur le revenu des personnes physiques ».

La gratification que perçoit le salarié est imposable quelle que soit la raison pour laquelle elle est allouée. Elle est donc soumise à l'impôt sur le revenu des personnes physiques (IRPP).



2.2. Au niveau de l'entreprise

2.2.1. Au regard de l'impôt sur les sociétés

Les sommes que l'entreprise alloue à son personnel comme gratifications constituent des dépenses de personnel et doivent, de ce fait, être comprises dans les charges déductibles de la société au titre des frais généraux.



En effet, l'article 110 du tome I du Code général des impôts dispose que :

« Les rémunérations allouées au salarié ne sont admises en déduction des résultats que dans la mesure où elles correspondent à un travail effectif et ne sont pas exagérées. Cette disposition s'applique à toutes les rémunérations directes ou indirectes y compris les indemnités, allocations, avantages en nature et remboursements de frais ».

Cet article pose le principe de la déductibilité des gratifications du bénéfice imposable de la société versante. Ainsi, les sommes que l'entreprise alloue à son personnel comme gratification constituent des dépenses de personnel.

Elles doivent, de ce fait, être comprises dans les charges déductibles de la société au titre des frais généraux ; à condition que ces frais correspondent à des charges réelles engagées dans l'intérêt direct de l'entreprise et justifiées dans leur montant.

Ces frais doivent être compris dans les charges de l'exercice au cours duquel ils ont été engagés.

2.2.2. Au regard des taxes sur les salaires et les cotisations sociales

La gratification octroyée par un employeur entre dans l'assiette de calcul de la taxe unique sur le salaire due par les employeurs et régie par les articles 1er et suivants des textes non codifiés relatifs à la Taxe unique sur les salaires.

Remarque :

Le montant correspondant à la gratification doit aussi être incorporé dans la base de calcul des cotisations sociales (Caisse Nationale de Sécurité Sociale) sous réserve du respect des plafonds mensuels desdites cotisations





Siège social : Brazzaville

Résidence les Flamboyants
Eucalyptus 7 – 2ème étage, coté A
BP.113 - Brazzaville (Rép. du Congo)
Tél. +242 06 989 06 06 / 06 510 37 63

Pointe-Noire

Avenue Charles de Gaulle, Centre
villes, Immeuble CNSS, 1er étage
Tél. +242 06 510 64 89 / 05 515 81 19

Dubaï

22 nd Floor Twin Tower Deira
Dubaï - UAE
Tél. +971 52 987 01 43
cacogedxb@gmail.com

contact@exco-cacoges.com



CABINET DE CONSEIL JURIDIQUE ET FISCAL

Avenue de La Liberté, Résidence Les
Flamboyants, Rez de chaussée,
(Secteur de l'Hôpital Militaire) -
BP.113 - Brazzaville (Rép. du Congo)
Tél : +242 06 735 18 88

contact@ccjfafrique.com

 www.exco-cacoges.com

