



CALCUL DE LA PRIME DE FIN D'ANNEE (Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire)

Compte tenu de la situation inédite pour l'année 2020, il est apparu nécessaire de faire un point sur les modalités de calcul de la prime de fin d'année.

Nous vous alertons sur le fait que :

- A l'heure où nous rédigeons les présentes, il n'y a eu aucune précision, notamment ministérielle, sur le sujet. Nous avons donc tenté de déterminer des règles cohérentes et conformes aux textes existants. Dans ces conditions, les éléments figurant ci-dessous sont établis sous réserve d'une appréciation judiciaire ;
- Si vous appliquez déjà des règles plus favorables que les règles conventionnelles, vous devez continuer à les respecter ;
- Dans le cas contraire, vous pouvez toujours retenir des règles plus favorables que celles exposées ci-dessous.

Il convient de rappeler que les conditions d'attribution de la prime annuelle (ancienneté, présence au moment du versement...) sont inchangées.

Vous trouverez donc infra les précisions attendues sur les modalités de calcul de la prime.

1) Sur le calcul de la prime pour les salariés n'ayant pas eu d'absence ou ayant eu des absences visées par la convention collective

Le montant de base pour le calcul de la prime est en principe 100% du salaire forfaitaire mensuel de novembre (heures supplémentaires exceptionnelles exclues). Vous devez donc retenir le salaire de base de novembre du salarié.

Pour cela, nous vous conseillons de retenir le salaire habituellement versé au salarié, **le cas échéant « reconstitué »**.

En conséquence, si un salarié n'a pas été absent pendant l'année 2020, il bénéficiera de 100% du salaire de novembre au titre de la prime annuelle et ce, comme habituellement.

Si le salarié a été absent dans l'année, il convient de déterminer si ses absences sont visées par la convention collective comme celles n'ayant pas d'incidence sur la prime annuelle, à savoir :

- absences pour exercice du mandat syndical ;
- absences rémunérées pour recherche d'emploi ;
- absences pour congés payés ;
- durée des absences rémunérées dues à l'utilisation du compte épargne temps ;
- durée du congé légal de maternité et d'adoption, la durée du congé légal de paternité, les absences autorisées pour circonstances de famille et pour soigner un enfant malade ;
- **jours d'absence pour maladie ou accident du travail ayant donné lieu à complément de salaire par l'entreprise dans la limite fixée pour la catégorie professionnelle à laquelle appartient l'intéressé ;**
- absences diverses autorisées par l'entreprise, dans la limite de 10 jours par an.

Si les absences ne portent que sur celles énumérées ci-dessus, la prime annuelle sera égale à 100% du salaire de novembre.

Vous noterez que la convention collective vise les « **jours d'absence pour maladie ou accident du travail ayant donné lieu à complément de salaire par l'entreprise dans la limite fixée pour la catégorie professionnelle à laquelle appartient l'intéressé** ».

Compte tenu de la rédaction du texte et de la référence expresse à des jours d'absence pour **maladie**, nous considérons que ne doivent être retenus dans ce cadre que les arrêts de travail pour maladie (Covid ou non) à l'exclusion des arrêts de travail prescrits pour un autre motif que de la maladie (ex : arrêts de travail dérogatoires pour garde d'enfants, personnes vulnérables, cas contact...).

Bien entendu, si vous disposez d'un arrêt maladie sans information complémentaire, il doit être traité comme un arrêt maladie classique.

2) Sur le calcul de prime pour les salariés ayant eu des absences non visées par la convention collective et/ou dépassant les limites fixées ci-dessus

Pour les salariés dont les absences ont excédé celles prévues ci-dessus et/ou ayant eu des absences non visées par la convention collective, **le montant de la prime sera égal au 1/12^{ème} du salaire brut de base (taux horaire x nombre d'heures payées)** perçu au cours des 12 mois précédant le mois au cours duquel elle sera versée.

Dans ce cadre et comme auparavant, nous vous rappelons que pour la détermination du 1/12^{ème} du salaire brut de base, il convient de considérer comme ayant donné lieu intégralement à rémunération – **c'est-à-dire les périodes pour lesquelles vous devez reconstituer un salaire à 100% :**

- les absences pour exercice du mandat syndical ;

- la durée légale du congé de maternité et d'adoption ainsi que la durée légale de congé de paternité ;
- les absences dues à la maladie ou à un accident du travail ayant donné lieu à complément de salaire par l'entreprise, dans la limite fixée pour la catégorie professionnelle à laquelle appartient l'intéressé.

Compte tenu de la rédaction du texte et de la référence expresse à des absences dues à la **maladie**, nous considérons que ne doivent être retenus dans ce cadre que les arrêts de travail pour maladie (Covid ou non) à l'exclusion des arrêts de travail prescrits pour un autre motif que de la maladie (ex : arrêts de travail dérogatoires pour garde d'enfants, personnes vulnérables, cas contact...).

En conséquence, pour ces arrêts « dérogatoires », **vous retiendrez les sommes effectivement versées aux salariés – sans reconstituer un salaire à 100%.**

S'agissant enfin des **périodes d'activité partielle**, nous considérons qu'elles doivent – en l'absence de dispositions contraires – être traitées de la même manière quelle que soit leur origine (pour réduction d'activité ou au titre des personnes vulnérables).

Dans ce cadre, la jurisprudence considère que les allocations versées au titre de la période d'activité partielle doivent être retenues pour le calcul de la prime annuelle. Il convient donc d'appliquer cette règle dans les conditions suivantes :

- Pour la détermination du 1/12^{ème} du salaire brut de base, vous devez **intégrer les sommes versées au salarié au titre de l'activité partielle**,
- Mais vous n'avez **pas à reconstituer un salaire à 100%** à ce titre (de sorte que si le salarié a perçu une rémunération inférieure en activité partielle, cela va impacter le montant de sa prime annuelle).

3) **Sur le calcul de la prime des salariés à temps partiel**

Pendant les périodes de confinement, certains salariés à temps partiel ont été amenés à travailler plus qu'habituellement.

Il est donc nécessaire de rappeler les règles applicables aux salariés à temps partiel.

Pour ces salariés, le salaire de base de novembre doit s'entendre du salaire correspondant à **l'horaire moyen mensuel contractuel au cours des douze mois précédant le versement de la prime, calculé en tenant compte des avenants temporaires** qui ont pu s'appliquer pendant cette période.

En cas d'absence, il convient d'appliquer les règles rappelées ci-dessus.

4) Avances en cours d'année

Pour les entreprises ayant versé une avance en cours d'année, cette dernière devra bien entendu être déduite du montant de la prime annuelle.

Bien entendu, si vous ne trouverez pas la réponse à votre cas particulier, nous vous laissons le soin de nous contacter.