
RAPPEL SUR LE CALCUL DE LA PRIME INDIVIDUELLE D'INTERESSEMENT

A l'approche de la date limite de versement de la prime d'intéressement à vos salariés, nous vous rappelons les différents éléments à prendre en compte pour le calcul du montant individuel de la prime à verser.

Pour rappel, votre accord d'intéressement ou la décision unilatérale de l'employeur le permettant en place peut prévoir une répartition selon les critères suivants :

- Soit une répartition égalitaire
- Soit proportionnelle aux salaires
- Soit proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice de référence
- Soit établie sur la base d'une prise en compte conjointe de plusieurs de ces critères

Au regard des diverses règles qui encadrent le calcul de la prime individuelle d'intéressement qui va être versée au salarié, il est parfois difficile de comprendre ce qui entre en compte ou pas. Nous vous proposons un bref rappel :

a) Critère de la durée de présence :

Est prise en compte la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice, comprenant non seulement les **périodes de travail effectif, mais aussi les périodes légalement assimilées à du travail effectif et rémunérées comme tel** (congrés payés, exercice de mandats de représentation du personnel).

Sont également assimilées à des périodes de présence :

- les **périodes de congé de maternité, de congé d'adoption, de congé de deuil** (depuis le 1^{er} juillet 2020)
- **de suspension du contrat consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle**
- **de mise en quarantaine** (depuis le 12 mai 2020)
- **et, depuis le 18-8-2022, de congé de paternité et d'accueil de l'enfant**
- **périodes non travaillées dans le cadre d'un travail à temps partiel thérapeutique consécutif à un accident du travail**
- **heures chômées par les salariés en activité partielle**
- S'agissant des bénéficiaires de contrats en alternance, tels que les apprentis ou les titulaires d'un contrat de professionnalisation, les périodes passées en dehors de l'entreprise doivent être comptabilisées dans leur durée de présence
- absences liées à l'exercice des fonctions de conseiller prud'homme

A contrario, la période de congé de reclassement n'est pas légalement assimilée à une période de travail effectif, et sauf si l'accord d'intéressement ou la décision unilatérale prévoit l'inverse, ne sont, par exemple, pas retenues pour le calcul des droits de chaque salarié :

- Les périodes de maladie d'origine non professionnelle,
- Les congés sans solde,
- Les absences injustifiées
- Etc.

Avec ce critère, il est donc possible qu'un salarié ne puisse pas percevoir de prime d'intéressement.

b) **Critère du salaire :**

L'accord d'intéressement ou la DUE définit la notion de salaire retenue servant de base à la répartition.

Le salaire doit comprendre celui qui aurait été versé aux salariés

- **en congé de maternité ou d'adoption,**
- **victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles**
- **placés en activité partielle** s'ils avaient été présents,
- **le congé de paternité et d'accueil de l'enfant,**
- **la mise en quarantaine liée à une situation d'état d'urgence sanitaire déclaré**
- **le congé de deuil d'un enfant.**

Par mise en quarantaine, il est entendu : La mise en quarantaine, au sens de l'article L 3131-15, I-3° du Code de la santé publique signifie la mise à l'écart des personnes suspectes mais pas malades.

Pour mémoire, cette quarantaine était prévue pour des personnes ayant séjourné dans une zone de circulation de l'infection identifiée par arrêté, susceptibles d'être affectées par le covid-19, et qui entrent sur le territoire hexagonal, arrivent en Corse ou dans l'une des collectivités mentionnées à l'article 72-3 de la Constitution (DOM, Nouvelle-Calédonie, etc.).

Le pôle juridique - Social du Groupe BBM reste à votre entière disposition pour vous transmettre toute information complémentaire que vous pourriez souhaiter.