

FICHE 4

VERSEMENT DE LA PRIME

La jurisprudence de la Cour de cassation avait été dans le sens d'une non proratisation des primes visées par l'article 23 de la convention collective dans son ancienne rédaction. Dans le texte signé le 29 mars 2016, les partenaires sociaux ont souhaité réintroduire et sécuriser un mécanisme de proratisation en fonction du temps passé à l'exercice des fonctions d'accueil telles que redéfinies par le protocole.

La nouvelle version du texte prévoit que le montant de la prime de fonction dépend du nombre de jours au cours desquels le salarié a effectué une permanence.

Toutefois, les partenaires sociaux ont souhaité que les salariés dont l'accueil constitue l'activité principale puissent bénéficier de la prime sans prorata. Dans ce cadre, la fonction d'accueil doit être considérée comme étant l'activité principale du salarié dès lors que celui-ci a assuré des permanences au moins 10 jours au cours du mois.

1 – Détermination du taux de la prime

La prime de fonction correspond à un pourcentage du coefficient de qualification du salarié, c'est-à-dire le coefficient minimum de son niveau de rémunération.

Ce pourcentage est différent selon le type d'accueil effectué par le salarié.

Trois pourcentages sont fixés dans le texte :

- 4% du coefficient de qualification lorsque le salarié réalise des permanences d'accueil téléphonique ou de visio-guichet telles que définies dans la fiche 3.
- 6% du coefficient de qualification lorsque le salarié réalise des permanences d'accueil physique individuel sur son site géographique habituel de travail telles que définies dans la fiche 2.
- 15% du coefficient de qualification lorsque le salarié réalise des permanences d'accueil physique individuel de façon itinérante, c'est-à-dire hors de son site géographique habituel de travail telles que définies dans la fiche 2.

Le montant dû au salarié quelle que soit sa durée hebdomadaire de travail est donc déterminé de la manière suivante :

Coefficient de qualification X Valeur du point X Taux

La prime n'est pas seulement rattachée à l'exercice de l'emploi. Son versement est conditionné au fait d'assurer des permanences. Ainsi, la prime n'est due que pour les mois au cours desquels le salarié a exercé au moins une permanence.

Par ailleurs, elle est proratisée en fonction du nombre de jours durant lesquels le salarié a effectué une permanence, sauf si ce nombre de jours est au moins égal à 10.

Enfin, il est précisé que le montant mensuel de la prime ne peut être supérieur à 15 % du coefficient de qualification.

2 - Détermination du nombre de permanences

L'article 23 de la convention collective dans sa rédaction issue du protocole d'accord du 29 mars 2016 précise que **le décompte des périodes de permanence s'effectue par journée entière**, quel que soit le temps passé à la permanence au cours de celle-ci.

Ainsi, même si un salarié n'a été affecté à une permanence que deux heures au cours de la journée, il convient de considérer qu'il a effectué une permanence au même titre que celui qui a réalisé cette mission sur l'ensemble de sa journée de travail. Il n'y a pas lieu d'effectuer un prorata en heures.

Exemples :

1) Un salarié assure l'accueil physique, dans les conditions déterminées par le texte, uniquement les mercredi après-midi.

Au cours d'un mois qui compte 4 mercredis, ce salarié sera réputé avoir effectué 4 journées de permanence.

2) Un salarié assure l'accueil physique dans les conditions déterminées par le texte, tous les jours de 12 heures à 13 heures.

Il sera réputé avoir effectué autant de journées de permanence que de jours durant lesquels il aura exercé l'activité d'accueil.

3 – Détermination du montant de la prime

- **Proratisation du montant de la prime (moins de 10 journées d'accueil dans le mois)**

Le montant de la prime de fonction est en principe proratisé en fonction du nombre de jours de permanence effectués par le salarié. Cependant, pour tenir compte du fait que l'activité d'accueil peut être exercée à titre principal sans être exercée en permanence, le nouveau texte précise que lorsque le décompte des périodes de permanence est au moins égal à 10 jours, le montant de la prime est dû sans proratisation (cf. infra).

Ainsi lorsque le nombre de journées de permanence est inférieur à 10, le montant de la prime doit être proratisé selon la formule suivante :

$$\frac{(\text{Coeff. qualif.} \times \text{VP} \times \text{Taux}) \times \text{Nombre de jours de permanence du mois}}{\text{Nombre de jours ouvrés du mois}^*}$$

* Conformément aux règles habituelles en matière de paie, les jours fériés prennent la nature du jour sur lequel ils tombent.

Exemple :

Un salarié niveau 3 (coefficient de qualification 215) assure l'accueil physique sur son site géographique habituel de travail, dans les conditions déterminées par le texte, les mercredis après-midi, soit conformément au calendrier suivant :

Calendrier du mois						
				Vendredi 1 ^{er}	Samedi 2	Dimanche 3
Lundi 4	Mardi 5	Mercredi 6 X	Jeudi 7	Vendredi 8	Samedi 9	Dimanche 10
Lundi 11	Mardi 12	Mercredi 13 X	Jeudi 14	Vendredi 15	Samedi 16	Dimanche 17
Lundi 18	Mardi 19	Mercredi 20 X	Jeudi 21	Vendredi 22	Samedi 23	Dimanche 24
Lundi 25	Mardi 26	Mercredi 27 X	Jeudi 28	Vendredi 29	Samedi 30	

Ce salarié a donc réalisé quatre journées d'accueil ouvrant droit à un montant de 6% sur un mois comptant 21 jours ouvrés.

Il peut donc prétendre, au titre de la prime de fonction, à un montant déterminé de la façon suivante :

$$\frac{(\text{coeff. de qualification} \times \text{valeur du point} \times 6\%) \times \text{Nombre de journées de permanence}}{\text{Nombre de jours ouvrés du mois}}$$

Soit :

$$\frac{(215 \times 7,20738 \times 6\%) \times 4}{21} = 17,71 \text{ €}$$

- **Non proratisation pour les salariés dont la mission d'accueil constitue l'activité principale (au moins 10 journées dans le mois)**

Le protocole d'accord du 29 mars 2016 prévoit que **lorsque le décompte mensuel est au moins égal à 10 journées de permanence, le montant de la prime est dû sans proratisation.**

Exemple :

Un salarié de niveau 3 (coefficient de qualification 215) réalise 12 jours de permanence téléphonique ouvrant droit à un montant de 4% au cours d'un mois.

Le nombre de jours de permanence est au moins égal à 10, puisqu'il lui est supérieur. La prime est donc due sans proratisation selon la formule suivante :

$$\text{Coefficient de qualification} \times \text{Valeur du point} \times 4\%$$

$$\text{Soit : } 215 \times 7,20738 \times 4\% = \mathbf{61,98 \text{ €}}$$

Il n'y a pas lieu de procéder à un calcul prorata temporis.

- **Salariés dont la durée du travail est répartie sur moins de 5 jours par semaine**

S'agissant des salariés dont l'horaire hebdomadaire de travail est réparti sur un nombre de jours inférieur à 5 par semaine, l'accord prévoit un ajustement du seuil de 10 jours précité.

Ainsi, pour ces derniers, le nombre de jours minimum ouvrant droit à une prime non proratisée est apprécié par application de la formule suivante :

$$\frac{\text{Nombre de jours hebdomadaires de travail} \times 10}{5}$$

5

Il en résulte que le seuil de non proratisation s'établit, en fonction du nombre de jours hebdomadaires de travail, selon le tableau suivant :

Nombre de jours sur lequel l'horaire hebdomadaire de travail est réparti	Seuil de non proratisation de la prime de fonction
4 jours	8
3 jours	6
2 jours	4
1 jour	2

Exemple :

Un salarié ne travaille pas le mercredi. Son horaire hebdomadaire est donc réparti sur 4 jours (lundi, mardi, jeudi, vendredi).

Ce salarié, lorsqu'il réalise des permanences au titre des dispositions du nouvel article 23 de la convention collective pourra prétendre à un montant non proratisé de la prime de fonction dès lors qu'il aura réalisé un nombre de journées de permanence au moins égal à :
 $(4 \times 10) / 5 = 8$

Ainsi, si ce salarié assure des permanences d'accueil physique les lundi et mardi selon le calendrier suivant :

Calendrier du mois						
				Vendredi 1 ^{er}	Samedi 2	Dimanche 3
Lundi 4 X	Mardi 5 X	Mercredi 6	Jeudi 7	Vendredi 8	Samedi 9	Dimanche 10
Lundi 11 X	Mardi 12 X	Mercredi 13	Jeudi 14	Vendredi 15	Samedi 16	Dimanche 17
Lundi 18 X	Mardi 19 X	Mercredi 20	Jeudi 21	Vendredi 22	Samedi 23	Dimanche 24
Lundi 25 X	Mardi 26 X	Mercredi 27	Jeudi 28	Vendredi 29	Samedi 30	

Il aura réalisé un nombre de journées de permanence d'accueil au moins égal à 8 et pourra donc prétendre à la prime de fonction sans que soit effectué un calcul prorata temporis.

Si l'on reprend l'exemple du salarié de niveau 3 (coefficient de qualification 215). La prime est donc due sans proratisation soit selon la formule suivante :

$$\text{Coefficient de qualification} \times \text{Valeur du point} \times 4\%$$

$$\text{Soit : } 215 \times 7,20738 \times 4\% = \mathbf{61,98 \text{ €}}$$

En revanche, si ce même salarié avait réalisé moins de 8 journées de permanence d'accueil, ce résultat aurait dû être proratisé en fonction du nombre de jours ouvrés du mois selon la formule suivante :

$$\frac{61,98 \times \text{Nombre de jours de permanence du mois}}{\text{Nombre de jours ouvrés du mois}^*}$$

** Conformément aux règles habituelles en matière de paie, les jours fériés prennent la nature du jour sur lequel ils tombent.*

Le versement de la prime étant fonction du nombre de jours de permanence réalisés au cours du mois, il y a bien lieu de diviser par le nombre de jours ouvrés du mois et non par le nombre de jours théorique de travail du salarié sur cette période.

4 - Exercice de plusieurs types de permanence

Il est possible qu'un salarié exerce plusieurs types de permanence ouvrant droit à des taux différents (permanence d'accueil physique, permanence d'accueil physique itinérante, permanence téléphonique ou de visio-guichet).

- **Exercice de plusieurs types de permanence au cours d'une même journée**

S'agissant du salarié qui exerce, au cours de la même journée, plusieurs types de permanence ouvrant droit à des taux différents, il résulte des dispositions du protocole d'accord que les montants ne peuvent se cumuler. Les permanences étant décomptées en jours, seul le taux le plus favorable devra être retenu pour la journée en question.

- **Exercice de plusieurs types de permanence au cours d'un même mois**

Le protocole d'accord a également précisé les modalités de calcul du montant dû au salarié lorsque ce dernier a exercé plusieurs types de permanence au cours d'un même mois.

Là encore, la règle est différente selon que le salarié totalise au moins 10 journées de permanence ou non.

- Lorsque le salarié totalise moins de 10 journées de permanence

Lorsque le salarié a réalisé, au cours d'un même mois, différents types de permanence mais qu'il totalise moins de 10 journées de permanence, l'accord prévoit que la prime est calculée sur la base du taux correspondant à chacune des journées de permanence.

Ainsi, le salarié devra percevoir un prorata de chacun des taux correspondant aux types de permanence qu'il a effectué.

Exemple :

Un salarié réalise, au cours d'un mois, 4 jours d'accueil téléphonique et 4 jours d'accueil physique sur son site géographique habituel de travail.

Ce salarié pourra prétendre, au titre des permanences téléphoniques à une prime correspondant à :

$$\frac{4\% \text{ du coefficient de qualification X VP X 4 (nombre de permanences téléphoniques)}}{\text{Nombre de jours ouvrés du mois}}$$

A cela s'ajoute, au titre des permanences d'accueil physique sur son site de travail :

$$\frac{6\% \text{ du coefficient de qualification X VP X 4 (nombre de permanences d'accueil physique)}}{\text{Nombre de jours ouvrés du mois}}$$

- Lorsque le salarié totalise au moins 10 journées de permanence

Lorsque le salarié a réalisé au cours d'un même mois, plusieurs types de permanence et qu'il totalise au moins 10 journées de permanence, l'accord prévoit que la prime n'est pas proratisée et qu'elle doit être calculée sur la base du taux le plus élevé parmi ceux auxquels il peut prétendre.

Dans ce cas, un seul taux doit donc être appliqué : le plus élevé de ceux correspondant aux types de permanences que le salarié a réalisées au cours du mois.

Par ailleurs, le salarié ayant réalisé au moins 10 journées de permanence, la fonction d'accueil, quelles qu'en soient les modalités, constitue son activité principale. Le montant de la prime n'a donc pas à être proratisé.

Exemples :

1) Un salarié réalise au cours d'un mois, 8 jours d'accueil physique sur son site habituel de travail et 8 jours d'accueil téléphonique.

Ce salarié pourra prétendre à une prime de fonction non proratisée puisqu'il a réalisé plus de 10 journées de permanence.

Par ailleurs, le taux le plus élevé entre celui de l'accueil physique sur site (6%) et celui de l'accueil téléphonique (4%) sera appliqué. En l'occurrence, il s'agit du taux de 6%.

Ce salarié percevra une prime, non proratisée, correspondant à 6% de son coefficient de qualification

2) Un salarié réalise 12 jours d'accueil sur son site habituel de travail et 1 jour d'accueil sur un autre site.

Ce salarié peut prétendre à un montant non proratisé sur la base du taux le plus avantageux.

Il percevra donc une prime correspondant à 15% de son coefficient de qualification sans prorata.

Tableau de synthèse

■ Prorata :	Nombre de Permanence ⁽¹⁾ < 10 ⁽²⁾	Nombre de Permanence ⁽¹⁾ >10 ⁽²⁾
Exercice d'un seul type de permanence au cours d'un même mois :	$\frac{(\text{Coeff. qualif.} \times \text{VP} \times \text{taux}) \times \text{nombre de jours de permanence}}{\text{Nombre jours ouvrés du mois}^{(3)}}$	Prime versée intégralement (Coeff. qualif. x VP x taux)
Exercice de plusieurs types de permanence au cours d'un même mois :	Prime calculée sur la base du taux correspondant à chacune des journées de permanence Si le salarié effectue plusieurs types de permanence au cours d'une même journée le taux le plus élevé est retenu	Prime calculée sur la base du taux le plus élevé (Coeff. qualif. x VP x taux)
■ Plafond :	Le montant mensuel de la prime ne peut être supérieur à 15 % du coefficient de qualification.	

⁽¹⁾ Le décompte des périodes de permanence s'effectue par journées entières, quel que soit le temps passé à la permanence au cours de celles-ci.

⁽²⁾ Pour les salariés dont l'horaire hebdomadaire de travail est réparti sur un nombre de jours inférieur à 5, le seuil de 10 jours est proratisé selon la formule suivante :

$$\frac{\text{Nombre de jours hebdomadaire de travail} \times 10}{5}$$

⁽³⁾ Le nombre de jours ouvrés du mois correspond au nombre de jours d'ouverture de l'organisme et donc aux jours normalement travaillés dans l'organisme, quel que soit la répartition horaire du salarié.

Les jours fériés prennent la valeur (ouvrable ou ouvré) du jour où ils tombent. Ainsi, pour un organisme qui ferme le samedi et le dimanche, un jour férié intervenant le samedi est traité comme un jour ouvrable, et comme un jour ouvré s'il se situe, par exemple, le mardi.