Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

Primes et heures supplémentaires : un mariage qui n'est pas toujours évident !

Dans une précédente actualité, nous abordions les conséquences sur le bulletin de paie de la présence d'un avantage en nature sur la détermination du taux horaire des heures supplémentaires. Nous ...

Sommaire

- 2 catégories de primes
- Primes liées au travail
- Le cas particulier de la prime d'assiduité
- Les primes qui ne sont pas prises en compte
- Exemple concret

Dans une précédente actualité, nous abordions les conséquences sur le bulletin de paie de la présence d'un avantage en nature sur la détermination du taux horaire des heures supplémentaires.

Nous consacrons cette fois notre article à l'articulation des primes avec les heures supplémentaires, à l'aide d'exemples chiffrés et concrets.

Comme vous le constaterez, les choses sont beaucoup moins simples en l'espèce...

2 catégories de primes

Afin de savoir comment déterminer le taux horaire des heures supplémentaires, 2 catégories de primes doivent être envisagées :

1. Celles qui constituent la contrepartie directe du travail fourni ou inhérentes à la nature de l'activité ;
2. Les autres primes.

Primes liées au travail

La liste

Sont donc concernées celles qui sont attribuées en contrepartie du travail réalisé par le salarié, ou des conditions dans lesquelles il exerce son activité.

Sont ainsi envisageables les primes suivantes :

- Prime de danger, d'insalubrité, de froid, de situation géographique sur les chantiers du bâtiment ;
- Primes de polyvalence, de risque ;
- Prime de vol pour un pilote ;
- Prime pour travail le dimanche, un jour férié, travail de nuit ;
- Prime de dépaysement ;
- Prime de détachement ou d'emploi à l'étranger ;
- Prime de production liée au rendement individuel ou collectif.

Conséquence sur le calcul des heures supplémentaires

Ces primes doivent être prises en considération afin de déterminer le taux horaire sur lequel sera calculée la majoration au titre des heures supplémentaires.

- Supposons un salarié dont le salaire de base est calculé sur un taux horaire de 12€ et une durée mensuelle de 151,67 € ;
- A ce salaire de base s'ajoutent une prime pour travail de nuit pour 140 €, une prime de production de 240 € et une prime d'insalubrité de 120 € ;
- Le salarié effectue 6 heures supplémentaires dans le mois, ces heures sont majorées à 25%.

Le bulletin de salaire sera donc établi comme suit :

Salaire de base 151,67 h * 12 €		1.820,00 €
Prime pour travail de nuit		140,00 €
Prime de production		240,00 €
Prime d'insalubrité		120,00 €
Afin de calculer le taux horaire sur lequel la majoration des heures supplémentaire s'applique, le calcul intermédiaire suivant est réalisé : (1.820,00 € + 140,00 €+ 240,00 € + 120,00 €) / 151,67 = 15,30 €		
6 heures supplémentaires 15,30 € * 125%= 19,12 €	6*19,12 €	114,72 €
Salaire brut du mois		2.434,72 €

Pour information, si l'entreprise n'applique pas le régime légal, c'est-à-dire qu'elle calcule les heures supplémentaires sans tenir compte des primes précitées, nous obtiendrions alors :

Salaire de base 151,67 h * 12 €		1.820,00 €
Prime pour travail de nuit		140,00 €
Prime de production		240,00 €
Prime d'insalubrité		120,00 €
6 heures supplémentaires 12,00 € * 125%= 15,00€	6*15,00 €	90,00 €
Salaire brut du mois		2.410,00 €

Soit une différence de 24,72 € sur le salaire brut.

Le cas particulier de la prime d'assiduité

A s'en tenir à la position de l'administration, cette prime ne doit pas être prise en compte pour le calcul des heures supplémentaires.

> Circulaire de la DRT 94-4 du 21 avril 1994

La Cour de cassation dans un arrêt du 26/10/1979 a un avis contraire sur le sujet.

> **Extrait de l'arrêt :**
>
> Titrages et résumés : CONTRAT DE TRAVAIL - Salaire - Primes - Prime d'assiduité - Inclusion dans le salaire - Constatations suffisantes.
>
> Le Conseil de prudhommes qui relève qu'une prime d'assiduité versée à un groupe de salariés a été régulièrement payée pendant plusieurs années selon un montant mensuel fixe diminué le cas échéant d'une somme déterminée

par jour d'absence et présente des qualités de généralité, de constance et de fixité, justifie légalement sa décision d'attribuer à ladite prime le caractère d'un complément de salaire devant notamment être pris en compte pour le calcul de la rémunération des heures supplémentaires.

PAR CES MOTIFS :

REJETTE LE POURVOI FORME CONTRE LE JUGEMENT RENDU LE 19 AVRIL 1978 PAR LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE CLERMONT-FERRAND.

Cour de cassation chambre sociale Audience publique du vendredi 26 octobre 1979 N° de pourvoi: 78-41113

Les primes qui ne sont pas prises en compte

Les primes suivantes sont à exclure du calcul des heures supplémentaires (sauf dispositions conventionnelles ou usages contraires) :

- Prime exceptionnelle ;
- Prime de vacances ;
- Primes d'ancienneté ;
- Prime de 13ème mois ;
- Primes de déplacement, de transport ;
- Primes d'intéressement ;
- Primes de participation ;
- Primes de productivité (prime indépendante du travail des salariés) ;
- Primes de mariage, de naissance, de médaille du travail ;
- Sont également exclues toutes les sommes représentatives des frais professionnels.

Exemple concret

Présentation du contexte

Compte tenu de tous les éléments précédents, nous vous proposons l'exemple suivant :

- Un salarié est rémunéré sur la base d'un taux horaire de 11 € et un rythme mensuel de 151,67 h ;
- Il effectue 12 heures supplémentaires dans le mois, majorées à 25%.

Les primes versées

Les primes suivantes sont versées au salarié :

- Prime de risque : 450 € ;
- Prime travail d'un jour férié : 60 € ;
- Prime de production liée au rendement individuel du salarié : 190 € ;
- Prime d'assiduité : 200 € (l'entreprise applique la jurisprudence)
- Prime exceptionnelle : 200 € ;
- Prime d'ancienneté : 120 € ;
- Prime de mariage : 190 €.

Bulletin de paie du mois

Le bulletin de salaire sera donc établi comme suit :

Salaire de base 151,67 * 11 €	1.668,37 €	Commentaires
Prime de risque	450,00 €	Primes prise en compte
Prime travail d'un jour férié	60,00 €	
Prime de production liée au rendement individuel du salarié	190,00 €	
Prime d'assiduité	200,00 €	

Prime exceptionnelle		200,00 €	Primes exclues
Prime d'ancienneté		120,00 €	
Prime de mariage		190,00 €	
Afin de calculer le taux horaire sur lequel la majoration des heures supplémentaire s'applique, le calcul intermédiaire suivant est réalisé : (1.668,37 €+ 450 €+ 60 €+ 190€+ 200 €) / 151,67 = 16,93 €			Calcul intermédiaire
12 heures supplémentaires 16,93 € * 125%= 21,17 €	12*21,17 €	254,01 €	
Salaire brut du mois	**3.332,38 €**		

Pour information, si l'entreprise ne prend pas les primes en considération, les heures supplémentaires sont chiffrées à 165 € (12 heures * (11€*125%)), ce qui donnerait alors un salaire brut de 3.243,37 € et une différence notable de 89,01€.