



Fiche pratique

PRIME EXCEPTIONNELLE

Novembre 2022

DÉFINITION

La prime exceptionnelle est définie dans la **NIG 268 du 21 mars 1989** et par note DRHRS n°43 du 12 mars 1997. « La prime exceptionnelle est destinée à marquer concrètement la reconnaissance d'un **résultat ou d'un effort exceptionnel, individuel ou collectif, scientifique ou non**, apportant une contribution significative à la réalisation des objectifs de l'entreprise ».

La prime exceptionnelle est un **élément de salaire non contractuel** (non inscrit dans le contrat de travail), **et non conventionnel** (non inscrit dans la convention de travail) qui récompense la contribution aux résultats de son unité.

C'est un élément de salaire dont l'attribution est laissée **au libre choix de la hiérarchie** dans un cadre précis de dotation et d'effectif primable.

DATE DE VERSEMENT

Annuellement, les directions se voient notifier par la DRHRS un montant global de primes à attribuer. Il n'y a pas de mois imposé pour verser une prime exceptionnelle.

L'attribution de la prime exceptionnelle doit intervenir rapidement après l'événement qui l'a suscitée.

EFFECTIF PRIMABLE

Annuellement, la direction attribue une prime exceptionnelle pour **au maximum 8% des salariés présents dans la direction.**

La répartition se fait **sans distinction d'annexe** de la convention de travail.

Il n'y a aucune fréquence. Un même salarié peut bénéficier de primes exceptionnelle répétitives, ou ne pas se voir attribuer de prime exceptionnelle plusieurs années consécutives.

ATTRIBUTION

Le motif d'attribution de la prime exceptionnelle doit **être clairement explicité.**

Elle **peut être attribuée à des équipes** qui se sont particulièrement distinguées, sans être une obligation.

Pour décider de l'attribution des primes, la hiérarchie dispose de la liste des salariés primables (voir ci-dessus « effectif primable ») avec pour chaque salarié :

- le montant de son apport ;
- la liste des dernières primes attribuées (dates et montants).

Le manager décide s'il prime le salarié et du montant attribué en toute connaissance de cause en fonction de son apport. Il n'a aucune obligation de donner le même montant à tous les salariés primés.

Si un salarié se sent « lésé » par rapport au travail qu'il effectue ou au sein de l'équipe qui est primée, il faut qu'il en discute avec son supérieur hiérarchique.

Les représentants CFTC (locaux ou nationaux) sont là pour assister les salariés, si les salariés le souhaitent, intervenir auprès de la hiérarchie.

ATTENTION : La prime exceptionnelle n'est pas un ajustement des avancements !

La hiérarchie a des choix à faire en matière d'avancement comme en matière de primes exceptionnelle. Ces choix doivent être cohérents.

Il est totalement inacceptable de compenser un avancement avec une prime exceptionnelle ou vice versa.

Au contraire, l'attribution de l'un devrait aller avec l'attribution de l'autre.

MONTANT

Le montant affecté aux primes exceptionnelle à attribuer par la direction est de 4% des salaires mensuels de l'effectif primable de cette direction (respectivement 2% sur les salaires de février et 2% sur les salaires d'août).

Le montant de la prime exceptionnelle doit être très supérieur au montant de la prime de productivité que le même salarié perçoit habituellement.

Chaque salarié contribue par un « apport » - fonction de son salaire - à ce montant global. Aucune obligation n'est faite à la hiérarchie d'attribuer à un salarié une prime correspondant au montant de ses propres apports.

L'apport annuel brut d'un salarié représente 4% de son salaire de référence (2% du salaire de février et 2% du salaire d'août).

*Salaire de référence = salaire de base + PA/PI + PSNC/PSC + sursalaire familial + Indemnité DAM + Indemnité compensatrice pérenne accordé à certains salariés + **à compter du 01/10/2022 la mesure augmentation générale mensuelle /21,6666 * Nbrjours de CET.***

Exemple chiffré :

- *Classement : 350 points*
- *Valeur du point pour les annexes 2 et les annexes 1 (E1 à E5) : 5,5531 €*
- *Prime d'ancienneté ou prime individuelle : 15 %*
- *Prime spéciale non cadre (9,5 %) ou prime spécial cadre (8,5 %)*

*Le salaire annuel de référence du salarié All est : 350 x 5,5531 x 1,15 x 1,095 *12 = 29 370 €*

La dotation annuelle apportée par ce salarié est : 4% x 29 370 soit 1175 €.