



Prime de partage de la valeur ("prime Macron" 2022) et condition de présence dans l'entreprise

Question / réponse publié le 08/12/2022, vu 6142 fois, Auteur : [Valentin GUISLAIN](#)

**Peut-on soumettre la prime Macron à une condition de présence dans les effectifs ?
Comment concilier cela avec des absences pour AT/MP ?**

Le paiement d'une « prime Macron » (prime pour le partage de la valeur), peut être décidé par l'employeur au moyen d'une simple décision unilatérale.

Un écrit est donc nécessaire à titre de preuve.

Son montant maximal est de 3.000 euros par salarié ; et peut être porté à 6.000 euros si l'entreprise a régulièrement signé un accord d'intéressement ou de participation.

Le montant de la prime peut être modulé selon les bénéficiaires en fonction des critères suivants :

- la rémunération ;
- l'ancienneté dans l'entreprise ;
- le niveau de classification ;
- la durée de présence effective pendant l'année écoulée ou la durée de travail prévue au contrat de travail, telle que déterminée pour le calcul du coefficient de la réduction générale.

À ce dernier titre, se pose la question de la compatibilité d'une condition relative à la durée de présence avec certaines absences, à l'instar de celles causées par un accident du travail ou une maladie professionnelle.

La lecture de la jurisprudence me convainc de l'absence de difficulté dès lors que la clause de la décision unilatérale fait bien référence à la présence effective du salarié au travail, et non à sa présence « dans les effectifs ».

Un arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 17 octobre 2007 (n°06-40.311) est limpide à ce titre :

« Mais attendu que, selon l'article L. 122-32-1 du code du travail applicable en l'espèce en l'absence de disposition conventionnelle plus favorable, la durée des périodes de suspension du contrat de travail d'un salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, est prise en compte pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise ; Qu'il en résulte que ce texte n'est pas applicable aux avantages liés à la présence dans l'entreprise et à un travail effectif ; que c'est dès lors à bon droit que la cour d'appel a décidé que le salarié, qui avait dû cesser son activité en raison d'une rechute de son accident du travail, ne pouvait prétendre, pour cette période, à une indemnité au titre du treizième mois ».

Les seules exceptions concernent les hypothèses dans lesquelles la loi assimile certaines absences à du travail effectif (sans limiter cette assimilation à l'ancienneté comme dans l'arrêt susvisé).

Il en va ainsi des heures de délégation et des congés visés par l'article L3142-2 (congé pour mariage ou signature d'un PACS ; congé pour mariage d'un enfant ; pour chaque naissance pour le père et, le cas échéant, le conjoint ou le concubin de la mère ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ; pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. Ce congé peut être pris dans un délai fixé par décret ; pour le décès d'un enfant, du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ; pour l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant).

Maître Valentin GUISLAIN, avocat en droit du travail à Béthune, se tient à votre disposition pour la rédaction d'une décision unilatérale instaurant la prime sur le partage de la valeur (prime Macron).