

Une prime de fin d'année ?

L'année 2019 touche tout doucement à sa fin... Et qui dit fin d'année, dit prime ! Passage en revue des différentes sources de droits existantes qui régissent l'octroi de la prime de fin d'année...

Vos travailleurs ont droit au paiement d'une prime de fin d'année pour autant qu'une source de droit applicable dans votre association le prévoie.

Le droit à la prime de fin d'année peut découler d'une Convention Collective de Travail (CCT) sectorielle ou d'entreprise, du contrat de travail, du règlement de travail ou d'un usage en vigueur dans l'association.

Au regard des différentes sources de droits susmentionnées, il n'existe pas de droit au paiement d'une prime de fin d'année ni dans la loi ni dans une Convention Collective de Travail conclue au sein du Conseil National du Travail (CNT) qui serait applicable dans tous les secteurs.

La prime de fin d'année prévue par une Convention Collective de Travail sectorielle ou d'entreprise

Un employeur soucieux de connaître ses obligations en matière de paiement de prime de fin d'année doit en tout premier lieu se demander si, dans la ou les commission(s) paritaire(s) dans

laquelle ou lesquelles ses travailleurs font partie, l'attribution de cette dernière est prévue. Notons qu'habituellement, c'est une CCT sectorielle qui détermine les conditions d'octroi de la prime.

Mais si tel n'est pas le cas ? L'employeur n'est donc pas tenu par cette obligation et est donc libre de ne pas payer une prime de fin d'année à ses travailleurs. Cela étant dit, l'employeur peut instaurer, au sein de son association, le paiement d'une prime de fin d'année via une CCT d'entreprise qu'il sera bien évidemment tenu de respecter dès signature.

Attention, si une prime de fin d'année est prévue dans une CCT sectorielle, mais que l'employeur s'engage à en octroyer une via une CCT d'entreprise, cette dernière ne peut se révéler moins favorable que ce qui est prévu au niveau du secteur. En effet, cette disposition serait dès lors écartée au profit des règles sectorielles plus favorables.

A contrario, l'employeur a la possibilité d'accorder à ses travailleurs une prime de fin d'année plus favorable que celle prévue au niveau du secteur.

La prime de fin d'année prévue dans le règlement de travail ou dans une convention individuelle

A défaut de CCT sectorielle ou d'entreprise, l'octroi d'une prime de fin d'année peut être expressément prévue dans un règlement de travail ou dans une convention individuelle. Dans ce cas, il est alors conseillé de régler toutes les modalités d'octroi de cette prime.

A nouveau, si une CCT existe déjà mais que le règlement de travail ou le contrat de travail individuel règle les modalités d'octroi de la prime, ce dernier ne sortira ses effets que s'il présente des dispositions plus avantageuses pour le travailleur.

Le prime de fin d'année du fait d'un usage dans l'entreprise

Si rien n'est prévu dans une CCT sectorielle ou d'entreprise, dans le règlement de travail ou dans le contrat de travail individuel, il peut s'agir d'un usage.

Un employeur peut être obligé de payer une prime de fin d'année si elle prend la forme d'un usage. Pour parler d'usage, le paiement de la prime doit présenter les caractéristiques suivantes :

- être constant, c'est-à-dire que la prime ait été octroyée pendant une période suffisamment longue ;
- être fixe, c'est-à-dire que le même mode de calcul ait toujours été appliqué ;



- être général, c'est-à-dire que les mêmes règles aient toujours été appliquées à tous les membres du personnel se trouvant dans une même situation.

Octroyer une prime tout en évitant que l'usage ne s'installe

L'octroi de la prime peut revêtir un caractère facultatif et dépendre de la décision unilatérale de l'employeur. On parle de véritable libéralité. Cette possibilité n'est ouverte qu'à la condition que l'employeur ne soit pas tenu de payer une prime en vertu d'une CCT sectorielle ou d'entreprise, du règlement de travail ou encore d'une clause dans le contrat de travail.

Pour conserver ce caractère libéral et éviter la naissance d'une obligation dans le chef de l'employeur, ce dernier doit rappeler par écrit, lors de chaque attribution de cette prime, **que cette dernière est octroyée en dehors de toute obligation sectorielle, qu'elle est révocable et qu'elle relève de l'appréciation de l'employeur.**

En d'autres termes, si l'employeur l'octroie à tout son personnel (généralité) et ce, depuis plusieurs années (permanence), en se basant sur les modalités de calcul et d'octroi de la prime de fin d'année prévues dans une autre commission paritaire l'employeur ne pourra plus faire marche arrière et supprimer unilatéralement la prime. Il devra en attribuer une les années suivantes.

Attention aux acquis des travailleurs !

Appeler également acquis sociaux, ce sont des droits et avantages consentis pour les salariés. Ils peuvent découler :

- Du statut du salarié ;
- Du statut de l'employeur ;
- De la loi ;
- De la Convention Collective de Travail d'une branche professionnelle ;
- Des usages et des pratiques reconnus implicitement par l'employeur.

Cette notion a pour but de maintenir une situation de fait. En d'autres termes, ce qui est donné

ne peut être repris ! Gare à l'employeur qui voudrait revenir unilatéralement sur une prime de fin d'année qui a pris la forme d'un usage au sein de l'entreprise. Ce dernier pourrait se heurter à des réactions de la part de différents organes (travailleurs, ONSS, syndicats, ...) !

En conclusion, un employeur se doit de respecter la réglementation existante relative à la rémunération. En effet, la jurisprudence a maintes fois confirmé que la prime de fin d'année faisait partie intégrante de la rémunération. De ce fait, cette dernière fait également l'objet d'une protection accrue encadrée par diverses sources de droit et les enfreindre peut avoir de lourdes conséquences.

Pour plus d'informations sur les suppléments des PFA dans le cadre des accords du non-marchand, vous pouvez contacter la CODEF.

Gulcan Bayram
Conseillère juridique à la CODEF

