

PRIME DE FIN D'ANNÉE 2021

L'année 2021 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 prévoit.

Dans la plupart de nos secteurs, une CCT sectorielle a été conclue en (sous-)commission paritaire prévoyant le paiement d'une prime de fin d'année. Si ce n'est pas le cas, une telle prime peut néanmoins être payée, si une CCT d'entreprise, le contrat de travail individuel, le règlement de travail, ou encore l'usage le prévoit.

Dans de telles hypothèses, il est fréquent (mais ce n'est pas obligatoire) de faire référence au système général de l'[Arrêté-royal du 23 octobre 1979](#) ou de la fonction publique (fédérale ou régionale). S'il est fait référence à l'un de ces différents systèmes, l'employeur devra verser, d'une part, une partie variable égale à 2,5% de la rémunération annuelle (basée sur celle du mois d'octobre multipliée par 12) et, d'autre part, une partie fixe dont le montant pour 2021 varie dans les différentes (sous) commissions paritaires.

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.

Conseil rédactionnel : L'employeur qui souhaite conclure une CCT d'entreprise doit être attentif à son formalisme afin que les règles convenues dans la CCT produisent pleinement ses effets. Consultez notre article « [Convention collective de travail d'entreprise, les effets et la procédure à respecter](#) »



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'octroi 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 un 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.

LE MONTANT ET LES MODALITÉS DE PAIEMENT DE LA PRIME DE FIN D'ANNÉE

Chaque CCT sectorielle va prévoir les modalités et le montant de la prime de fin d'année à appliquer dans le secteur.

Dans la plupart des secteurs, la PFA se compose d'une partie fixe et d'une partie variable. La **partie variable**, s'élève à 2,5 % de la rémunération annuelle brute indexée.

Quant au **montant fixe**, il est déterminé par chaque **CCT sectorielle**. Un complément à ce montant est prévu par les **accords du non-marchand** (uniquement pour les ASBL agréées). En 2021, les accords du non marchand n'ont pas touché à la question de la prime de fin d'année. Le complément ANM reste donc le même que pour la PFA 2020, sans oublier de les indexer.

Les derniers montants indexés doivent être déterminés par les partenaires sociaux au sein de chaque (sous-)commission paritaire durant les mois de novembre et décembre. Dès que l'accord est transcrit, les secrétariats sociaux peuvent liquider le montant exact des PFA aux travailleurs.

Dans tous les secteurs, la PFA doit être payée par l'employeur au cours du mois de décembre 2021, en une seule fois.

Le montant total de la PFA est accordé au travailleur qui exerce une fonction à temps plein (certaines prestations étant assimilées à des prestations de travail effectives) et qui a (ou aurait) bénéficié de son salaire complet du 1er janvier au 30 septembre 2021 inclus (sauf exceptions). Si le travailleur a été engagé ou a quitté la structure au cours de la période de référence ou s'il travaille à temps partiel, la PFA doit être calculée au prorata de ses prestations.

Concernant les prestations de travail complètes assimilées à des prestations de travail complètes effectives, la plupart des secteurs se réfèrent aux assimilations de la réglementation sur les vacances annuelles. **Si c'est le cas, les jours de chômage temporaire pour force majeure « corona » doivent être assimilés à des jours de travail pour le calcul de la PFA 2021.**

Certaines hypothèses, comme le licenciement pour motif grave, impliquent la perte du droit à la PFA. De plus, les primes telles que prévues dans les CCT ne s'appliquent pas aux travailleurs qui bénéficient déjà d'une allocation de fin d'année au moins équivalente.

Service juridique de la CODEF