

7.7. Le mois de décembre approche: c'est l'époque des primes de fin d'année !

Saint-Nicolas, Noël, Nouvel An,. il est temps de vérifier son compte en banque qui atteindra peut-être la limite du rouge à la fin du mois de décembre. Heureusement, les primes de fin d'année sont là pour renverser la balance et redonner l'envie d'offrir une tonne de cadeaux. Nous profitons de l'occasion pour faire le tour de la question.

1. L'employeur doit-il payer une prime de fin d'année?

L'employeur a l'obligation de payer une prime de fin d'année à ses travailleurs lorsque le paiement d'une telle prime est prévu par une source de droit applicable dans son entreprise. Les sources de droit peuvent être les suivantes:

la convention collective de travail conclue au niveau de la (sous-)commission paritaire;
la convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise;
le contrat de travail individuel;
le règlement de travail;
l'usage.

Ainsi, le droit au paiement d'une prime de fin d'année n'est pas prévu dans la loi ni dans une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du travail applicable à tous les secteurs.

2. Comment faire pour payer, au-delà de toute autre obligation légale, une prime de fin d'année mais éviter que l'usage ne s'installe?.

En ce qui concerne l'usage, notons que l'employeur peut être obligé de payer une prime de fin d'année aux travailleurs de son entreprise lorsque l'usage présente les caractéristiques suivantes:

être constant (la prime a été octroyée pendant une période suffisamment longue) ;
être fixe (le même mode de calcul a toujours été appliqué) ;
être général (les mêmes règles ont toujours été appliquées à tous les membres du personnel se trouvant dans une situation similaire).

Si l'employeur veut octroyer une prime tout en évitant que l'usage ne s'installe, il faut qu'il convienne avec chaque bénéficiaire de la prime de fin d'année, lors de son paiement, que l'octroi de cette prime constitue une libéralité et ne constituera pour l'avenir pas un droit acquis dans son chef. Il est évident qu'il faut le constater par écrit.

Pour plus d'information sur les obligations qui relèvent des secteurs, nous vous invitons à consulter notre documentation sectorielle.

3. Un employeur peut-il faire renoncer son travailleur à son droit à la prime?

Idée alléchante pour par exemple réduire les coûts salariaux en ces temps de crise. Est-ce possible?

Après consultation de la documentation sectorielle à ce sujet, vous pourrez constater que les CCT qui obligent les employeurs à payer une prime de fin d'année, ont été rendues obligatoires par un arrêté royal ou le seront bientôt ce qui leur donne force de loi. Donc, pas question que le travailleur renonce à la prime de fin d'année avant qu'il ait droit à son paiement. Il en est de même si une CCT d'entreprise prévoit l'octroi d'une prime de fin d'année. Dès qu'il peut faire valoir son droit au paiement de la prime de fin d'année, le travailleur pourra, bien que la jurisprudence n'est pas unanime à ce sujet, y renoncer.

Si le paiement de la prime de fin d'année est prévu par le règlement de travail, le contrat de travail ou l'usage, le travailleur pourra par contre déjà y renoncer avant qu'il y ait droit.

Il importe de souligner que cette renonciation n'est pas opposable à l'ONSS qui, considéré comme un tiers investi d'une mission à caractère public, réclamera d'office des cotisations sociales sur la prime, qu'elle soit payée ou pas.

Pour pouvoir parler de renonciation valable et afin d'éviter toute contestation, le travailleur doit s'exprimer de façon claire et précise. Nous vous conseillons d'établir un écrit à ce sujet.

En conclusion, il peut s'avérer plus judicieux de vérifier si une autre solution peut être trouvée pour réduire les coûts salariaux.

4. Un employeur peut-il instaurer une prime de fin d'année cette année?

L'accord interprofessionnel 2011-2012 ne permet pas de marge de manœuvre pour 2011. En effet, la norme salariale est nulle cette année, ce qui empêche les employeurs de pouvoir récompenser leurs travailleurs en instaurant une prime de fin d'année.

Pour 2012, la norme salariale s'élève à 0,3%. Cette augmentation pourrait être traduite par l'instauration d'une prime de fin d'année à concurrence de ces 0,3%. A cet égard, nous vous renvoyons à notre *article du 6 octobre 2011*.

5. La prime de fin d'année est-elle considérée comme de la rémunération?

La prime de fin d'année constitue bien de la rémunération. Elle est la contrepartie d'un travail fourni.

Cette qualification entraîne des conséquences sur le plan juridique:

des cotisations de sécurité sociale sont dues sur le montant de la prime de fin d'année; le montant de la prime de fin d'année doit être pris en compte pour le calcul de l'indemnité de rupture;

d'un point de vue fiscal, la prime de fin d'année sera considérée comme un avantage exceptionnel. Le précompte professionnel qui devra être retenu sur les primes de fin d'année est fixé par une grille spéciale qui est calculée en fonction de la rémunération habituelle annuelle imposable du travailleur;

la prime de fin d'année est, au même titre que la rémunération, saisissable et/ou cessible; cela implique pour les travailleurs concernés que l'intégralité de la prime sera absorbée par la saisie ou la cession au profit du créancier;

6. Qu'en est-il des travailleurs à temps partiel?

Lorsqu'un travailleur à temps plein dans une entreprise a droit à une prime de fin d'année, le travailleur à temps partiel appartenant à la même catégorie et occupé sous les mêmes conditions pourra également prétendre à cette prime de fin d'année proportionnellement à la durée de ses prestations de travail.

7. La prime de fin d'année est-elle divisible ou indivisible?

En principe, la prime de fin d'année est divisible. Elle constitue une contre-prestation pour le travail effectué pendant une période de référence.

Dès lors, si rien n'a été stipulé concernant la (non-)divisibilité, la prime ne devra être octroyée que proportionnellement à la durée de l'occupation, en tenant compte de l'entrée en service ou du départ du travailleur de l'entreprise pendant la période de référence.

Prenons l'exemple suivant : un travailleur a droit à une prime de fin d'année dans son entreprise. A la fin du mois d'avril 2011, ce travailleur quitte l'entreprise. Pour le calcul de la prime de fin d'année, il ne faudra donc pas tenir compte des mois postérieurs au mois d'avril 2011.

8. Qu'en est-il au moment de la fin du contrat de travail?

Le préavis ou la rupture du contrat de travail par l'employeur n'influence pas les conditions d'octroi de la prime de fin d'année. Un prorata sera dû si la convention collective de travail le prévoit. Ce sera également le cas si rien n'a été prévu à ce sujet (principe de divisibilité). Notons cependant qu'aucun prorata n'est dû si toutes les conditions d'octroi prévues par la source de droit ne sont pas remplies (ex : être en service à la date fixée par la CCT ou disposer d'une ancienneté minimale,..). De même, les CCT excluent le plus souvent le paiement de la prime de fin d'année en cas de licenciement du travailleur pour motif grave.

En cas de préavis ou rupture du contrat de travail par le travailleur, il faut également retourner à la source de droit concernée pour s'assurer des conditions d'octroi prévues. Les CCT, qui sont la source de droit la plus fréquente en la matière, excluent le plus souvent le droit à la prime de fin d'année en cas de démission du travailleur.

En résumé, il faudra donc toujours retourner à la source de droit applicable pour vérifier si oui ou non, le droit à la prime de fin d'année est maintenu en cas de rupture du contrat de travail.

9. Les mesures anti-crise sont-elles assimilées à des journées de travail?

Les mesures temporaires de crise (chômage économique des employés pour toute l'année 2011 et la réduction individuelle et temporaire des prestations que pour janvier 2011) prévues par le gouvernement fédéral peuvent avoir une certaine influence sur le calcul de la prime de fin d'année.

L'assimilation à des prestations de travail est parfois prévue par la CCT sectorielle relative à la prime de fin d'année ou dans la convention/plan d'entreprise qui instaure les mesures au niveau d'entreprise.

Vous avez des questions ou souhaitez obtenir de plus amples informations? Nos gestionnaires de dossiers répondront volontiers à toutes vos questions => www.groupes.be

Quelle : GroupeS