

Prime de fin d'année : Une obligation pour l'employeur ?

Social

Posté par:

Publiée le : 22/11/2006 17:37:02

Il n'existe en Belgique aucun droit général à la prime de fin d'année. Son octroi peut découler d'une convention collective de travail sectorielle ou d'entreprise, du contrat de travail, du règlement de travail ou d'un usage en vigueur dans l'entreprise.

De nombreux secteurs ont adopté des CCT sectorielles rendues obligatoires par arrêté royal (par exemple : CP 218, 201...). Pour connaître les secteurs concernés, l'employeur peut consulter le secrétariat social.

L'employeur peut aussi s'engager à payer une prime de fin d'année dans une CCT d'entreprise, dans le contrat de travail ou dans le règlement de travail. La prime ainsi accordée par l'employeur ne peut se révéler moins avantageuse que ce qui est prévu au niveau du secteur. Si tel était le cas, cette disposition devrait être écartée au profit des règles sectorielles plus favorables.

En principe, le versement de la prime incombe à l'employeur. Cependant, dans un certain nombre de secteurs d'activité, c'est le fonds social ou le fonds de sécurité d'existence qui en assure le paiement. Le montant, les modalités d'octroi et de calcul de la prime de fin d'année sont généralement prévus par une CCT sectorielle ou d'entreprise, par le contrat de travail individuel ou par le règlement de travail.

Usage

Un travailleur pourrait revendiquer un droit à une prime de fin d'année en invoquant un usage instauré dans l'entreprise si, au cours des années précédentes, l'employeur a régulièrement versé une gratification en fin d'année. Il faut que cet usage présente trois caractéristiques simultanées : la permanence, la généralité et la fixité.

Exemple : un employeur qui relève de la commission paritaire n° 100 n'est pas tenu d'octroyer une prime de fin d'année. Si toutefois il en accorde une à tout son personnel (généralité), 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 (fixité), il devra en attribuer une les années suivantes. En cas de litige, c'est à la partie qui l'invoque d'en démontrer l'existence et d'établir que l'usage présente bien les caractéristiques mentionnées ci-dessus.

Libéralité

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 par une CCT sectorielle ou d'entreprise, une clause du contrat de travail, du règlement de travail ou en vertu d'un usage dans l'entreprise.

Pour conserver ce caractère libéral et éviter la naissance d'une obligation pour le futur, l'employeur

doit rappeler par écrit, lors de chaque attribution de la prime, que cette dernière est octroyée en dehors de toute obligation sectorielle, qu'elle est révocable et qu'elle relève de son appréciation.
C.R.