

## Question à un expert

Prime de fin d'année et primes annuelles,  
primes incontournables ?

Béatrice Verelst  
Legal Advisor  
Partena Professional



**En cette fin d'année 2017, les primes de fin d'année sont à l'ordre jour. C'est l'occasion de rappeler les obligations des employeurs en la matière. Plusieurs commissions paritaires prévoient également le paiement d'une prime annuelle. Prime de fin d'année et primes annuelles ne poursuivent pas les mêmes objectifs et ne sont pas à confondre. Nous faisons le point dans le présent article.**

### La prime de fin d'année : rappel des principes

La loi n'oblige pas l'employeur à verser une prime de fin d'année à ses travailleurs. Une autre source de droit peut par contre l'y contraindre : une convention collective de travail, le règlement de travail, le contrat de travail ou encore l'usage lorsqu'il est constant, fixe et général.

La prime de fin d'année est considérée comme une contre-prestation pour le travail effectué durant une période de référence.

De nombreuses commissions paritaires ont prévu le paiement d'une prime de fin d'année, tant dans le secteur marchand que dans le secteur non marchand.

Le montant de la prime n'est par contre pas toujours le même et les modalités d'octroi sont généralement fixées au sein des commissions paritaires.

La prime de fin d'année peut revêtir la forme d'un 13<sup>ième</sup> mois. C'est le cas notamment au sein de la commission paritaire auxiliaire pour employés, la CP200, mais également dans la distribution (cp311) ou dans l'industrie chimique (cp207). Les travailleurs peuvent dans ce cas bénéficier d'1/12 de salaire par mois de prestations effectives au cours de la période de référence ( du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre dans la cp 200).

Dans le secteur non marchand, comme dans le secteur socio-culturel par exemple, le montant de la prime de fin d'année est composé d'une partie fixe et d'une partie variable. La partie fixe consiste en un montant forfaitaire et la partie variable en un pourcentage de la rémunération annuelle brute du travailleur.

Dans d'autres commissions paritaires, comme dans l'horeca, c'est le Fonds social (alimenté par l'employeur via une cotisation patronale) qui se charge du paiement de la prime de fin d'année en lieu et place de l'employeur.

Certaines commissions paritaires n'ont rien prévu, cela ne signifie pas pour autant que l'employeur ne doit rien payer ; il s'agit de vérifier au sein de l'entreprise s'il n'y a pas un usage, ou si le contrat de travail ou le règlement de travail ne prévoit pas le paiement d'une prime de fin d'année.

La prime de fin d'année étant considérée par l'ONSS comme de la rémunération, des cotisations sociales sont dues sur le montant de la prime. D'un point de vue fiscal, il s'agit d'une prime exceptionnelle, le précompte professionnel à retenir sur la prime est donc plus élevé que le précompte professionnel applicable sur les salaires, il s'agit d'un pourcentage dont le taux varie en fonction de la

rémunération annuelle imposable du travailleur. Cela explique que le travailleur qui bénéficie d'un 13<sup>ième</sup> mois perçoit un net moins élevé que son salaire normal.

### Primes annuelles

Dans plusieurs commissions paritaires, les partenaires sociaux ont décidé d'octroyer des primes annuelles. Ces primes ne sont pas à confondre avec les primes de fin d'année, il s'agit en réalité de primes octroyées dans le cadre du pouvoir d'achat et de la marge salariale disponible. En effet, pour la période 2015-2016, certaines commissions paritaires avaient prévu le paiement de primes pour utiliser la marge salariale disponible, c'est le cas dans la cp 200 qui octroie depuis 2016 au mois de juin et pour une durée indéterminée une prime annuelle de 250 eur (indexée en même temps que le salaire) . Ces primes ne remplacent pas les primes de fin d'année. Ces systèmes co-existent.

Pour les années 2017-2018, les partenaires sociaux ont pris d'autres mesures, les salaires sont par exemple augmentés de 1,1%. Dans certains secteurs, comme dans les fabrications métalliques, des primes de fin d'année sont désormais prévues lorsqu'elles n'existaient pas , ces primes de fin d'année correspondent à la marge salariale disponible en 2017-2018.

Ces primes annuelles sont traitées socialement et fiscalement comme les primes de fin d'année, des cotisations sociales sont donc dues et un précompte forfaitaire.

### Conclusion

Vous l'aurez compris, lorsqu'on parle de prime de fin d'année, on ne parle pas nécessairement de primes annuelles et inversément.

Il s'agit toujours de vérifier d'abord ce qui a été décidé au sein des commissions paritaires.

Ensuite, il s'agit de rechercher ce qui est prévu dans l'entreprise via les autres sources de droit, règlement de travail, contrat de travail et usage.

Ce ne serait que dans l'hypothèse où aucune source de droit ne prévoit le paiement d'une prime de fin d'année que celle-ci ne serait pas due.

Si rien n'est prévu, l'employeur ne devra rien payer, le versement d'une prime de fin d'année de même que le versement d'une prime annuelle n'est donc pas une obligation générale à tous les employeurs.

## À propos de Partena Professional

Partena Professional est un prestataire de services qui met résolument l'accent sur l'entrepreneuriat et la gestion du personnel. Partena Professional soutient et accompagne les starters, PME et grandes entreprises dans leurs démarches administratives et leur politique RH. Nous proposons des services en rapport avec la création d'entreprises, le statut social des indépendants, la gestion de la paie, du personnel et de ses allocations familiales, le contrôle médical en cas d'absentéisme, des formations, du conseil juridique et tout type de consultance RH. Depuis 2012, Partena et HDP forment Partena Professional. Quelque 1 500 collaborateurs sont au service de plus de 200 000 entreprises et indépendants et réalisent 150 millions d'euros de chiffre d'affaires par an. Partena Professional figure ainsi parmi les trois principaux acteurs du marché belge. Plus d'informations sur [www.partena-professional.be](http://www.partena-professional.be)