

## C'est la saison de la prime de fin d'année ou du 13<sup>ème</sup> mois !

Juridiquement, il n'existe pas de différence entre une prime de fin d'année ou un 13<sup>ème</sup> mois. Etymologiquement le 13<sup>ème</sup> mois correspondra le plus souvent à un 13<sup>ème</sup> mois de salaire brut versé en décembre tandis que la prime de fin d'année sera un montant différent du salaire, supérieur ou inférieur. Il pourra s'agir d'un montant forfaitaire identique pour tous les salariés ou un pourcentage du salaire annuel fixé selon l'ancienneté parfois.

La loi n'établit pas un droit à la prime de fin d'année. L'octroi de celle-ci peut trouver son origine dans l'une des sources de droit suivantes :

- Une convention collective de travail conclue au niveau du secteur d'activité ;
- Une convention collective de travail conclue au sein de l'entreprise ;
- Le règlement intérieur de l'entreprise ;
- Une convention individuelle écrite entre le travailleur et l'employeur (clause du contrat ou avenant à celui-ci) ;
- Un usage né au sein de l'entreprise.

### I. Qui détermine les conditions et les modalités d'octroi de la prime de fin d'année ?

En général, c'est une convention collective qui détermine les conditions d'octroi de la prime (par exemple l'ancienneté requise), son montant, le moment de son paiement, le droit éventuel à un prorata en cas de démission ou de licenciement avant le paiement de la prime. L'employeur soucieux de connaître ses obligations doit donc en tout premier lieu s'interroger sur l'existence d'une telle convention et sur ses modalités d'application.

Au Luxembourg, presque toutes les conventions collectives de branche qui ont été déclarées d'obligation générale prévoient le versement d'une somme d'argent en fin d'année, en plus du salaire mensuel. Le nom de cette allocation varie :

- « Gratification/prime dite du 13<sup>ème</sup> mois » pour les agents de sécurité et de gardiennage ainsi que pour les salariés permanents des sociétés d'intérim ;
- « Allocation du 13<sup>ème</sup> mois » dans le secteur bancaire ou des assurances ;
- « Prime de fin d'année » dans le secteur du bâtiment, des installateurs sanitaires ou de chauffage ou des menuisiers ou des métiers de la toiture ;
- « Allocation de fin d'année » pour les employés des pharmacies ;
- « Jahresabschlussprämie » pour le secteur des électriciens.

Si l'employeur a conclu une convention collective d'entreprise prévoyant l'octroi d'une prime de fin d'année, il est évidemment tenu d'en respecter les termes dès la signature.

## II. Octroi par règlement de travail ou convention individuelle

A défaut de convention collective applicable, il se peut que le droit à une prime de fin d'année soit expressément prévu dans le règlement intérieur ou le contrat de travail individuel. Il est alors conseillé d'y régler toutes les modalités d'octroi de cette prime. A défaut, on devra considérer que l'employé aura droit, dans n'importe quel cas de figure, à un prorata de prime suivant ses prestations de l'année (qu'il démissionne ou qu'il soit licencié même pour faute grave, sans condition d'ancienneté, etc.).

Si une convention collective existe déjà mais que le règlement de travail ou le contrat 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.

## III. Octroi en vertu d'un usage

A supposer qu'il n'existe aucune convention collective au niveau sectoriel ou de l'entreprise et que le règlement de travail ou le contrat individuel ne prévoit rien en la matière, il est toutefois possible qu'une prime de fin d'année soit due en vertu d'un usage ou d'un droit acquis. Trois conditions doivent alors être réunies simultanément pour qu'un usage soit reconnu dans l'entreprise ou que le travailleur puisse se prévaloir d'un droit acquis :

- **La permanence** : il faut que l'avantage ait été octroyé pendant une période suffisamment longue, ce qui est une question de fait ;
- **La fixité** : la base servant au calcul de l'avantage doit être constante ;
- **La généralité** : l'avantage doit être octroyé à tous les travailleurs d'une même catégorie.

La rédaction, dès le premier paiement, d'une clause selon laquelle la prime constitue une libéralité et n'engage pas l'employeur pour l'avenir est conseillée. Elle n'empêchera cependant pas la formation d'un usage si les éléments mentionnés ci-dessus sont réunis.

*Les informations publiées dans le présent article ne sont valables qu'à la date de publication du présent article. La législation sociale évoluant fréquemment, merci de nous contacter pour toute question ou utilisation sur base de cet article ou d'un article publié précédemment.*

*En application de l'article 2, §2 de la loi du 10 août 1991, le Service Juridique de SECUREX Luxembourg S.A. n'étant pas autorisé à exercer la profession d'avocat, limitera toujours ses interventions à la diffusion de renseignements et informations à caractère documentaire.*

*Les documentations et informations ainsi délivrées dans le cadre de l'abonnement juridique ont toujours un caractère d'exemple-type ou de synthèse, de valeur indicative, et sans prétention d'exhaustivité. Le destinataire est seul responsable de l'usage et des interprétations qu'il fait des informations ou documentations visées dans le présent article, des conseils ou actes qu'il en déduit et des résultats qu'il en tire.*