



# ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

## rémunérations

Question écrite n° 116640

### Texte de la question

M. Jean-Pierre Decool attire l'attention de M. le Premier ministre sur les modalités de fixation de la prime de fin d'année dans le milieu associatif. En effet, une structure associative fonctionne avec des salariés sans convention ni accords d'entreprise. Les salariés sont payés au SMIC et une prime de fin d'année existe (usage) pour certains salariés alors que d'autres n'en bénéficient pas. Pour faire évoluer cette situation, l'association peut passer sous convention. Ainsi les salaires sont revalorisés et une prime annuelle est établie dans le cadre de cette convention. Néanmoins peut-on déterminer la prime de fin d'année comme étant un avantage acquis tout en sachant que tous les salariés n'en bénéficient pas, qu'il n'y en a pas de règles de calculs précis, que la « prime » est sur une pratique d'usage ? Il souhaite donc connaître la jurisprudence en la matière et les modalités d'action que peuvent avoir les présidents d'association. - Question transmise à M. le ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes.

### Texte de la réponse

L'attention du Gouvernement a été appelée sur les modalités de fixation d'une prime de fin d'année dans le milieu associatif, notamment lorsque celle-ci résulte d'un usage, et sur sa formalisation dans un accord collectif. Ces primes et gratifications peuvent être regroupées en deux grandes catégories, selon qu'elles ont un caractère obligatoire ou bénévole. Les gratifications sont dites bénévoles lorsque l'employeur peut décider en toute liberté de l'opportunité de leur versement ainsi que de leur montant. Elles constituent alors une libéralité. À l'inverse, les gratifications sont obligatoires lorsqu'elles sont prévues par un contrat de travail ou un accord collectif de travail (convention ou accord collectifs). De même, le versement d'une prime instituée par un engagement unilatéral de l'employeur, par exemple un engagement pris au cours d'une réunion du personnel, « constitue un élément de salaire et est obligatoire pour l'employeur dans les conditions fixées par cet engagement, peu important son caractère variable » (Cass. soc., 5 juin 1996, n° 92-43.480). Enfin, en l'absence de toute disposition conventionnelle ou contractuelle, une gratification revêt un caractère obligatoire lorsque son versement résulte d'un usage répondant de manière cumulative aux critères de généralité : elle doit être attribuée à l'ensemble du personnel ou, tout du moins, à une catégorie de personnel bien déterminée (Cass. soc., 7 juin 1995, n° 2455) ; de constance : elle doit avoir été attribuée un certain nombre de fois, en général depuis plusieurs années ; de fixité : elle doit être déterminée selon des critères identiques à chaque versement et dénués de toute subjectivité. Ainsi, une prime de fin d'année qui répond aux critères de généralité, de constance et de fixité tels que développés ci-dessus constitue un usage qui s'impose à l'employeur, sauf à le dénoncer. Dans l'hypothèse où un accord collectif ayant le même objet que l'usage est conclu, il s'y substitue sans qu'il soit besoin de procéder à sa dénonciation (Cass. soc., 28 janvier 1998, n° 95-45.220). L'usage cesse d'être appliqué, même s'il était plus favorable que l'accord collectif (Cass. soc., 1er avril 1992, n° 90-20.871). Il n'est pas nécessaire que l'accord collectif stipule qu'il remplace l'usage. Dès lors que leur objet est identique, l'accord s'applique et met fin à l'usage. En revanche, s'ils n'ont pas le même objet, l'accord collectif ne modifie pas l'usage qui perdure (Cass. soc., 9 juillet 1996, n° 93-40.865). Dans le cas où l'accord collectif prévoirait expressément le maintien des avantages antérieurement acquis, l'avantage qui résulterait d'un usage est

considéré comme un avantage acquis, lequel s'incorpore au contrat de travail, et dont les salariés en fonctions à la date de signature de l'accord continuent de bénéficier (Cass. soc., 14 juin 2000, n° 98-41.703). Mais les salariés embauchés après l'entrée en vigueur de la convention ne peuvent s'en prévaloir et sont donc soumis au nouveau régime conventionnel.

## Données clés

**Auteur** : [M. Jean-Pierre Decool](#)

**Circonscription** : Nord (14<sup>e</sup> circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

**Type de question** : Question écrite

**Numéro de la question** : 116640

**Rubrique** : Associations

**Ministère interrogé** : Premier ministre

**Ministère attributaire** : emploi, travail et insertion professionnelle des jeunes

## Date(s) clé(s)

**Question publiée le** : 23 janvier 2007, page 683

**Réponse publiée le** : 15 mai 2007, page 4554