

## RESOLUTION 02 / 2000

### - droit et montant de la prime de responsabilité -

Le Conseil d'Administration de l'APEG constate que les textes en vigueur, notamment l'art 27 de la CCT SAS ainsi que la résolution 23 de la commission paritaire du 6.11.98 et approuvée en date du 15.1.99:

*Pour les salariés touchant une prime de responsabilité, chef de groupe ou de direction au 31 décembre 1998, l'employeur convertit cette prime en points SAS, arrondi à deux positions derrière la virgule.*

*Le principe et le montant de cette prime restent liés à l'exercice de la fonction en question.*

révèlent une toute autre réalité concernant

- 1- le droit à la prime de responsabilité, de chef de groupe ou de direction
- 2- le calcul de cette même prime

### **concerne la non-obligation de l'employeur de payer une prime de responsabilité**

La commission paritaire ne propose plus de choix aux associations patronales concernant le paiement ou non de la prime de responsabilité tel qu'il est indiqué à la CCT à l'art 27, mais leur indique uniquement le mode de calcul pour les primes de responsabilités.

La lecture de la résolution indique que le montant mensuel de 1998 doit être payé en 1999;

*(...) l'employeur **convertit** cette prime (...).*

Ce qui implique également que les primes de responsabilités continuent d'être allouées.

Si le principe de la prime **reste lié à l'exercice de la fonction**, je dois en déduire que le droit à la prime persiste également.

### **concerne le montant de la prime à payer par l'employeur pour le régime transitoire.**

La résolution 23 de la commission paritaire et l'art 27 de la CCT SAS ne prévoient d'autres montants que les 15-20-25-30-40-45 ou 60 points SAS.

Le calcul proposé dans la résolution 23 de la commission paritaire liée à l'art.27 de la CCT SAS, doit donc se lire de la façon suivante:

*Le montant mensuel de la prime de responsabilité payé en 1998 est à convertir en points SAS, arrondi à deux positions derrière la virgule, et porté au prochain montant prévu à l'art 27 de la CCT SAS.*

A aucun moment la résolution 23 de la commission paritaire et l'art 27 de la

CCT SAS ne prévoit d'allouer un montant inférieur au montant alloué en 1998.

Devant cette impossibilité et suite à l'application de l'art 27 de la CCT SAS, l'employeur est obligé d'adapter la prime au prochain seuil étant donné qu'une prime " à virgule "et différente d'un multiple de 5 n'est prévue dans la CCT SAS.

Par conséquent, il faut vérifier si le calcul et le paiement de la prime de responsabilité a été réalisé en application de la résolution 23 de la commission paritaire et conformément à l'art 27 de la CCT SAS, c'est à dire:

- montant mensuel de la prime de responsabilité payé en 1998
- à convertir en points SAS, arrondi à deux positions derrière la virgule
- et porté au prochain montant prévu à l'art 27 de la CCT SAS.
- En outre cette prime est payable mensuellement et ce pour l'année entière , l'allocation de fin d'année y comprise (13x par an).

### **concerne le montant de la prime à payer par l'employeur pour le régime général.**

Suite aux deux textes, on pourrait avoir l'idée que la prime de responsabilité resterait un "acquis" pour les salariés engagés au 31.12.98 et que l'employeur pourrait faire valoir son droit de ne plus allouer une prime aux personnes nouvellement engagés après le 1.1.99 ou bien de ne leur allouer qu'une prime inférieure à celle des autres employés.

Cette idée, si elle prendrait naissance, n'est pas compatible avec la directive européenne de l'égalité des traitements pour un travail ou une fonction identique. Cette directive **inclut également les primes** et autres avantages sociaux.

Il serait donc pas „légal“ de payer à un responsable quelconque engagé après le 1/1/99 une prime inférieure à son collègue.

Une prime est un accessoire qui est lié à la fonction et non à l'ancienneté au salaire ou au diplôme.

Chaque responsable a donc droit à une prime identique à son collègue exerçant la même fonction à un degré de responsabilité identique.

### **concerne le montant de la prime de responsabilité dans les structures : Crèches, Centres de loisirs pour enfants, Foyers de jour pour enfant, Centres de loisirs pour enfants de type Porte Ouverte et Garderies.**

Le montant des primes de responsabilité payés suivant les dispositions prévues à l'art B. de la partie spécifique de la Convention comporte une mesure discriminatoire et n'est pas en conformité avec la directive européenne sur l'égalité des chances.

Comme déjà évoqué au paragraphe précédent, la restriction concernant le paiement de 100%, 50%, 0%, liée à la qualification du chargé de direction est discriminatoire par rapport à l'exercice de la fonction.

La prime de responsabilité est liée à la fonction et à l'exercice de la fonction du chargé de direction.

Elle n'engendre donc pas une condition d'accès à ce poste et ne peut pas,

par conséquent, pénaliser un titulaire répondant aux exigences minimales établies dans l'art B.18 de cette même convention.

*Sans préjudice des situations acquises, la personne briguant un poste de chargé de direction d'une structure **devra** être titulaire **au moins** d'un des diplômes suivants ou d'un diplôme considéré équivalent **ou supérieur** par la commission d'harmonisation, (...)*

Un candidat, se conformant scrupuleusement aux exigences prévues ne peut pas être pénalisé par la même condition .

Cette mesure reste donc discriminatoire.