

FICHE 5

ARTICULATION AVEC LES USAGES ET ACCORDS LOCAUX EXISTANTS

Au titre de son article relatif aux dispositions diverses, le protocole indique que ses dispositions « *ne remettent pas en cause les usages et accords locaux en vigueur dans certains organismes concernant des règles spécifiques plus favorables en matière de proratisation ou d'attribution des primes* ».

Sur ces deux points particuliers, les organismes sont invités à ne pas dénoncer leurs usages.

L'usage est un mode informel de création du droit résultant d'une pratique répétée marquant la volonté implicite de l'employeur de reconnaître ou d'attribuer certains avantages aux salariés de l'entreprise.

Les usages sont déterminés par la réunion des caractères de généralité, de fixité et de constance de l'avantage reconnu aux salariés.

La généralité est établie lorsque l'avantage accordé concerne tout le personnel ou toute une catégorie du personnel.

L'avantage accordé doit présenter un certain caractère de fixité, dans son montant ou à tout le moins son mode de détermination.

Pour être constant, l'avantage doit être attribué de façon répétée et périodique, ce qui exclut tout acte occasionnel de l'employeur.

1 - Usage ou accord plus favorable en matière d'attribution des primes

Le protocole d'accord du 29 mars 2016 vise ici les usages nés dans certains organismes visant à verser l'une des primes prévues par l'ancienne rédaction de l'article 23 en dehors de situations d'accueil définies conventionnellement.

En effet, il a pu être décidé localement de maintenir le paiement d'une prime aux salariés qui assuraient l'accueil sur un site qui a été fermé par exemple, quand bien même ces derniers n'assurent plus de fonction d'accueil à la suite de cette réorganisation.

Dans ce cas, l'usage consistant à attribuer aux salariés concernés une prime est maintenu. Cependant, le taux de la prime n'est pas modifié par l'entrée en vigueur du protocole d'accord.

Ainsi, pour les salariés qui auraient bénéficié du maintien d'une prime de guichet de 4%, l'usage de leur verser cette prime n'est pas remis en cause par le texte mais le taux de la

prime sera maintenu à 4% dès lors que ces salariés ne répondent pas aux conditions d'exercice de l'activité d'accueil définies par l'accord national.

L'accord de 2016 est sans effet sur ces situations et le salarié ne pourra prétendre au versement d'une prime à un taux de 6% que s'il remplit les conditions posées par le nouveau texte.

Les organismes connaissant ce genre de situation sont invités à convertir ces primes préexistantes en autres éléments de salaire.

Par ailleurs, le nouvel accord redéfinissant les conditions de versement de la prime d'accueil prévu à l'article 23 de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957, il ne s'applique pas aux usages des organismes qui auraient créé des primes « sui generis » sans lien avec les dispositions de l'article 23 dans sa rédaction antérieure.

2 - Usage ou accord local plus favorable en matière de proratisation

L'article 23, dans sa rédaction issue du protocole d'accord du 29 mars 2016, prévoit que la prime de fonction n'est pas proratisée dès lors que le salarié concerné a effectué au moins 10 journées de permanence.

Certains organismes ont pu mettre en place des usages plus favorables en prévoyant un seuil de non proratisation inférieur à celui fixé par le nouveau texte ou bien ne prévoyant pas de proratisation.

De tels usages ne sont pas remis en cause par le protocole d'accord.

En cas de difficulté, ou pour toute précision relative à des situations particulières, les organismes sont invités à contacter l'Ucanss qui analysera la situation en lien avec leur caisse nationale.

3 - Autre type d'usage

Si des usages ou accords conduisaient au versement de primes à un taux supérieur aux montants conventionnels, le protocole d'accord du 29 mars 2016 n'a pas pour effet d'en majorer le quantum.

Ainsi, si des organismes, sur la base d'un usage ou d'un accord local, versent la prime de guichet à un taux de 5% ou 6% au lieu de 4%, il n'y a pas lieu de majorer ces taux à due proportion du passage de 4% à 6%, seul le texte conventionnel prévoyant un taux de 6% doit désormais trouver application.

4 - Situation de modification des conditions d'attribution des primes à la suite de contentieux

Les organismes dont les règles d'attribution des primes résultent d'une décision de justice ou de l'évolution de la jurisprudence sont invités, compte tenu des différents points ayant pu faire l'objet d'un contentieux, à se rapprocher de l'Ucanss qui analysera la situation en lien avec les caisses nationales.