



SETCa
FGTB

CP 202 Commerce de détail alimentaire

Tout sur votre prime de fin d'année

La prime de fin d'année fait partie des différents avantages auxquels vous avez droit en vertu d'une Convention Collective de Travail (CCT) négociée par vos représentants syndicaux. Considérée comme un salaire, la prime de fin d'année est soumise au paiement des cotisations ONSS (par votre employeur et par vous-même) et au précompte professionnel. Comme elle n'est légalement pas obligatoire ni généralisée pour l'ensemble des secteurs, les conditions d'octroi, le mode de calcul et la date du paiement doivent donc être précisés dans la CCT conclue pour votre commission paritaire ou votre entreprise. Voici un aperçu de ce qui est prévu pour vous.

PAIEMENT

Avant Noël. La prime de fin d'année peut, dans l'entreprise, être convertie en d'autres avantages équivalents par le biais d'une CCT d'entreprise.

MONTANT

Prime de Noël :

personnel administratif et de vente → rémunération mensuelle brute de décembre, gérants → moyenne des rémunérations mensuelles prises en considération pour le calcul du pécule de vacances, plafonnée à € 1.487,36
Prime de Noël complémentaire : € 148,74 bruts pour les temps pleins (temps partiels : proportionnellement aux prestations)

MODALITÉS D'OCTROI

- Ancienneté minimum: 3 mois, consécutifs ou non, le 31/12
- Être en service le 31/12
- Également octroyée aux employés qui, le 31/12, étaient en crédit-temps, congé pour soins palliatifs, congé pour des soins à un membre de la famille gravement malade, congé parental à condition qu'ils aient fourni des prestations de travail pendant l'année calendrier considérée

PRORATA

- Les prestations de travail effectives ou également payé à ceux qui sont au moment du paiement dans une période "assimilée" à du travail effectif (absences énumérées dans la législation sur les vacances annuelles)
- Temps partiels : au prorata des heures de travail par rapport au nombre conventionnel d'heures de travail (chaque prestation journalière partielle de travail est comptée, au minimum, pour ½ journée)

- Aussi en cas de licenciement pour des raisons d'ordre économique ou technique
- Pas droit si le travailleur quitte l'entreprise à la suite de sa démission ou de son licenciement, sauf si la raison de son départ est la retraite ou une invalidité permanente
- En cas d'absence non motivée, la prime est réduite à due concurrence

ASSIMILATIONS

Absences énumérés dans la législation des vacances annuels :

- accident de travail/ maladie professionnelle
- maladie/accident, congé prophylactique (pour des raisons de maladie contagieuse)
- repos & protection de maternité
- congé de paternité, d'adoption, congé pour soins d'accueil
- jours fériés et jours de remplacement, jours de vacances légales, supplémentaires et complémentaires
- devoirs civiques, sans maintien de la rémunération, période complète
- mandat public, juge social
- mission syndicale
- promotion sociale et congé-éducation
- lock-out
grève + grève reconnue dans l'entreprise

N'hésitez pas à vous renseigner auprès de votre section régionale ou de votre délégué SETCa pour connaître les règles particulières dans votre commission paritaire ou votre entreprise. Ils pourront calculer avec vous le montant de votre prime de fin d'année.

