



SETCa
FGTB

CP 312 Grands magasins

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

En décembre

MODALITÉS D'OCTROI

- Ancienneté minimum : min. trois mois d'ancienneté (consécutifs ou non)
- Être en service fin décembre ou se trouver dans une situation assimilée à du travail effectif en vertu de la législation : vacances annuelles
- crédit-temps ou congés thématiques (congé parental/pour soins palliatifs/pour des soins à un membre de la famille gravement malade)

MONTANT

Prime de Noël

1 an d'ancienneté : rémunération contractuelle de novembre majorée d'un montant égal à la moyenne mensuelle des heures tardives, complémentaires et supplémentaires prestées au cours des 12 mois précédant celui de l'octroi x salaire horaire de novembre.

Moins d'1 an d'ancienneté : même base de calcul, mais au prorata du nombre de mois prestés au cours de l'année.

Pour les travailleurs ayant, au cours de l'année écoulée, fait l'objet d'une modification de la durée de travail contractuelle, calcul sur la base de la moyenne mensuelle des heures prestées/assimilées au cours des 12 mois précédents

Complément de prime de Noël

€ 297,47 pour les temps pleins (prorata pour les temps partiels et pour les travailleurs occupés sous contrat de travail à durée déterminée/pour un travail nettement défini)

PRORATA

Montant proportionnel pour le travailleur qui :

- au moment du paiement, se trouve en crédit-temps, congé pour soins palliatifs, congé pour des soins à un membre de la famille gravement malade, congé parental + qui a fourni des prestations de travail pendant l'année civile considérée
- est sous contrat à durée indéterminée et qui part à la pension/préparation
- a de 3 à 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise au moment du paiement

Travail repris dans le courant d'un mois : si presté plus de la moitié des jours de travail → les prestations sont considérées comme du travail effectif

ASSIMILATIONS

Absences énumérées dans la législation relative aux vacances annuelles :

- accident de travail/ maladie professionnelle
- maladie/accident (si IT à durée indéterminée : distinction selon que l'absence excède 12 mois ou non), congé prophylactique
- repos de maternité et protection de la maternité
- congé d'adoption & de paternité, congé d'accueil
- devoirs civiques, sans maintien de la rémunération, période complète (témoin devant un tribunal, membre d'un conseil de famille, membre d'un bureau de vote...)
- mandat public
- juge social
- mission syndicale
- promotion sociale et congé-éducation payé





SETCa
FGTB

- 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.

