



PRIME DE FIN D'ANNÉE DES OUVRIERS (CP 130) ET EMPLOYÉS (CP 200)

1. OUVRIERS (CP 130)

1.1 Prime de fin d'année complète

Tous les ouvriers qui sont en service au **15 décembre** et qui ont fourni des prestations effectives et/ou assimilées tout au long de l'année civile (du 1^{er} janvier au 31 décembre), ont droit à une prime de fin d'année complète.

Calcul :

- **Sur la base du salaire hebdomadaire d'une semaine de 37 heures :**
(Salaire hebdomadaire x 160) / 37
- **Sur la base du salaire horaire d'une semaine de 37 heures :**
Salaire horaire x 160

1.2 Jours assimilés

Les jours suivants sont assimilés aux journées de travail effectif :

- les jours de vacances annuelles ;
- les jours fériés légaux et conventionnels ainsi que leurs jours de remplacement ;
- les 12 premiers mois d'incapacité de travail résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ;
- les 50 premiers jours de maladie par année civile. En cas de maladie de longue durée, y compris en cas de rechute, seuls les 50 premiers jours sont assimilés, même si la période de maladie se poursuit au-delà de la fin de l'année civile ;
- les jours d'absence justifiée (maximum 10 jours), tels que définis à l'article 19 de la CCT relative au contrat collectif ;
- les jours de congé éducation payé ;
- les jours de chômage temporaire pour raisons économiques :
 - **suspension totale** : maximum 50 jours de travail ;
 - **chômage partiel ou en cas de rappel** : tous les jours de chômage temporaire sont assimilés, sans limitation.

- les périodes de travail intérimaire précédant un contrat de travail à durée indéterminée sont prises en compte pour le calcul de l'ancienneté, pour autant qu'elles ne soient pas interrompues pendant plus de 4 semaines ;
- la période couverte par l'indemnité de rupture lorsque le contrat de travail est rompu par l'employeur.

1.3 Prorata de la prime de fin d'année : travailleur à temps plein

Les ouvriers qui ne sont plus en service au 15 décembre ou qui n'ont pas fourni des prestations complètes au cours de l'année ont droit, dans les cas prévus ci-dessous, à une prime de fin d'année calculée au prorata.

Cette règle s'applique notamment dans les situations suivantes :

- départ à la pension (pension légale) ;
- RCC (prépension) ;
- ouvriers qui comptent au moins 100 jours de travail au cours de l'année civile concernée ou dont le contrat de travail couvre une période de 365 jours calendrier, répartie ou non sur l'année en cours et l'année précédente.

Sont notamment concernés les ouvriers qui :

- sont entrés en service dans le courant de l'année ;
- ont été licenciés par l'employeur dans le courant de l'année civile, sauf en cas de licenciement pour motif grave ;
- ont été absents pour cause de maladie, d'accident du travail ou pour d'autres motifs dûment justifiés ;
- ont été mis en chômage temporaire pour raisons économiques ou pour cause de force majeure ;
- ont été occupés dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée ou pour un travail nettement défini ;
- sont en incapacité de travail et dont le contrat de travail prend fin pour cause de force majeure médicale

Les ouvriers qui démissionnent ont également droit à une prime de fin d'année calculée au prorata s'ils remplissent simultanément les deux conditions suivantes :

- avoir une ancienneté d'au moins 3 ans ;
- avoir été sous contrat pendant au moins 6 mois au cours de l'année concernée.

Calcul :

- **Sur la base du salaire hebdomadaire pour une semaine de 37 heures :**

$$((\text{Salaire hebdomadaire réel} \times 160) / 37) \times (\text{nombre de jours effectifs et assimilés} / 260)$$

- **Sur la base du salaire horaire :**

(Salaire horaire x nombre d'heures de travail) x (nombre d'heures effectives et assimilées au cours de l'année de référence)

1.4 Prorata de la prime de fin d'année : travailleur à temps partiel

Calcul :

- **Travail réparti sur tous les jours de la semaine**

(Salaire horaire x durée de travail hebdomadaire x nombre d'heures de travail temps plein) /
durée hebdomadaire de travail à temps plein x (nombre de jours effectifs et assimilés / 260)

- **Travail réparti sur certains jours de la semaine**

(Salaire horaire x durée hebdomadaire de travail x nombre d'heures de travail temps plein /
durée hebdomadaire de travail à temps plein x (nombre de jours effectifs et assimilés / 156¹))

1.5 Date de paiement de la prime de fin d'année

La prime de fin d'année est versée le **15 décembre** ou, si cette date ne correspond pas à un jour de travail, le premier jour de travail qui suit.

1.6 Salaire de référence

Le salaire de référence utilisé pour le calcul de la prime de fin d'année est le salaire effectif applicable au moment des dernières prestations effectives ou, au plus tard, le deuxième lundi de décembre de l'année en cours.

Il comprend le sursalaire, mais exclut les primes d'équipe et les sursalaires pour heures supplémentaires.

1.7 Remboursement de l'assimilation des jours de congé-éducation payé/congé de formation flamand

L'employeur peut obtenir, auprès du Fonds Febelgra, le remboursement du coût lié à l'assimilation de ces jours pour le calcul de la prime de fin d'année.

- **Date limite d'introduction de la demande :** le 30 juin 2027 pour la prime de fin d'année 2026.
- **Formulaire :** [Cliquez ici.](#)

¹ Lorsque le travailleur ne travaille pas tous les jours de la semaine, le nombre total de jours de travail sur une année (260) doit être adapté à 3/5 de 260 = 156 jours.

2. EMPLOYÉS (CP 200)

2.1 Droit à la prime de fin d'année

Les employés ont droit à une prime de fin d'année lorsqu'ils:

- sont liés par un contrat de travail d'employé au moment du paiement de la prime en décembre, sauf dans les cas mentionnés ci-après;
- comptent au moins 6 mois d'ancienneté au moment du paiement de la prime. Pour le calcul de cette ancienneté, une période d'occupation préalable en tant que travailleur intérimaire est également prise en compte, à condition que :

- l'engagement suive immédiatement la période de travail intérimaire ;
- le travailleur ait exercé une fonction similaire en tant que travailleur intérimaire.

Une période d'inactivité de maximum 7 jours entre deux périodes de travail intérimaire est également considérée comme une période d'occupation en tant que travailleur intérimaire.

- sont entrés en service dans l'entreprise au plus tard le premier jour de l'exercice considéré.

Montant de la prime :

La prime de fin d'année est égale à **un mois de salaire**, sauf si d'autres dispositions ont été convenues au niveau de l'entreprise.

2.2 Jours assimilés

Pour le calcul de la prime de fin d'année, les jours d'absence suivants sont assimilés à des jours de travail effectif :

- | | |
|--------------------------------|---|
| • les vacances annuelles ; | • la maladie professionnelle ; |
| • les jours fériés légaux ; | • l'accident du travail ; |
| • les jours de petit chômage ; | • 5 jours de chômage temporaire pour manque de travail en raison de cause économique ou de chômage temporaire pour cause de force majeure ; |
| • le repos de maternité ; | • les 60 premiers jours de maladie ou d'accident ² . |
| • le congé de naissance ; | |
| • le congé prophylactique ; | |
| • le congé-éducation payé ; | |
| • le congé syndical ; | |

2.3 Quand la prime est-elle calculée au prorata?

Les employés suivants ont droit à une prime calculée au prorata :

- Les employés qui sont entrés en service après le 1^{ier} janvier et qui comptent au moins 6 mois d'ancienneté.

² Consultez la note interprétative unanime des partenaires sociaux de la Commission paritaire auxiliaire pour employés (CP 200) [ici](#).

- Les employés qui quittent l'entreprise avant la date de paiement de la prime et qui comptent au moins 6 mois d'ancienneté au moment de leur départ, en cas de:
 - licenciement par l'employeur, sauf pour motif grave (y compris lorsqu'ils donnent ensuite un contre-préavis) ;
 - départ en pension ou RCC
 - fin du contrat de travail pour cause de force majeure définitive.
- Les employés qui démissionnent ou dont le contrat a été résilié d'un commun accord au cours de l'exercice, et ce, pour autant qu'ils puissent justifier d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins **3 ans**. Pour le calcul de l'ancienneté exigée de 3 ans, la période d'occupation intérimaire est prise en compte si l'engagement suit la période d'occupation intérimaire et que la fonction exercée par le travailleur soit similaire à celle qu'il exerçait comme intérimaire. Chaque période d'inactivité de 7 jours ou moins compte comme une période d'occupation intérimaire.
- Les employés qui ont été engagés dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée d'au moins 6 mois ou pour un travail nettement défini d'au moins 6 mois et qui quittent l'entreprise avant le paiement de la prime.

Le droit à une prime calculée au prorata est accordé par mois calendrier entièrement presté.

Des questions?

Contactez Kelly Ciacimino

HR & Social Affairs Advisor

kelly.ciacimino@febelgra.be

+32 2 680 06 67