

# LA PRIME DE FIN D'ANNEE

## *I. Obligations légales incombant à l'employeur*

### **I.1. Paiements anticipés**

Mensuellement, les employeurs doivent verser au Fonds, pour le 15 du mois suivant au plus tard, une cotisation.

Cette cotisation équivaut à 12% du total de la masse salariale brute entrant en ligne de compte pour le calcul des cotisations de sécurité sociale du mois précédent. Pour les travailleurs manuels, la cotisation est calculée à 108 % de la masse salariale brute, pour les employés à 100 % de la masse salariale brute.

Ce paiement doit être effectué au moyen d'un bulletin de virement que le Fonds leur fera parvenir chaque mois.

### **I.2. Dispense des versements anticipés**

L'employeur peut, moyennant une demande écrite (par recommandé) adressée au Fonds Social et de Garantie Horeca avant le 31 mars de l'année civile sur laquelle porte la prime de fin d'année, demander d'être dispensé des versements mensuels anticipés. Il peut uniquement demander cette dispense à condition qu'il ait effectué de manière régulière les paiements anticipés visés au point I.1. pendant au moins 3 ans. La dispense des versements mensuels anticipés ne doit être demandée qu'une seule fois et sera reportée automatiquement aux années civiles suivantes. L'employeur perdra la dispense dès qu'il refusera d'effectuer le versement unique dans le délai fixé.

Les entreprises dispensées des paiements mensuels anticipés doivent verser au Fonds Social et de Garantie Horeca au plus tard le 10 janvier de l'année civile suivant celle à laquelle la prime de fin d'année se rapporte, le montant total de la prime de fin d'année due aux travailleurs et les cotisations de sécurité sociale y afférentes.

Ces employeurs dispensés des paiements mensuels anticipés sont en outre également tenus de verser une cotisation supplémentaire au Fonds. Le montant de cette cotisation a été calculé en appliquant le taux d'intérêt moyen de l'année civile écoulée sur la moitié du montant que l'employeur doit payer pour la prime de fin d'année et les cotisations de sécurité sociale y afférentes. Cette cotisation sera perçue au cours du mois de février suivant l'année de référence.

### **I.3. Déclaration des travailleurs**

L'employeur fait une déclaration au Fonds de la prime de fin d'année brute des travailleurs bénéficiaires et ce au plus tard le 10 janvier de l'année suivant l'année de référence. La déclaration doit se faire à l'aide du format électronique .XML ou via <https://portail.fondshoreca.be>. Par année de référence, il y a lieu d'entendre l'année civile à laquelle la prime de fin d'année se rapporte.

#### **I.4. Travailleurs licenciés**

Pour les travailleurs licenciés par l'employeur au cours de l'année civile qui ont droit à la prime de fin d'année, l'employeur devra faire une déclaration du montant de la prime de fin d'année auquel ces travailleurs ont droit. Cette déclaration devra être faite au plus tard à la fin du mois suivant le licenciement, à l'aide du format électronique .XML ou via <https://portail.fondshoreca.be>.

L'employeur des travailleurs licenciés qui n'a pas effectué de paiements mensuels anticipés ou dont le montant des paiements anticipés est insuffisant pour couvrir le paiement de la prime de fin d'année en question sera invité à verser le montant de la prime de fin d'année majoré des cotisations de sécurité sociale.

#### **I.5. Dispositions pénales**

A défaut de paiement et en cas de non-respect des obligations administratives découlant de la convention collective de travail fixant les statuts du Fonds Social et de Garantie Horeca, les dispositions pénales prévues par la loi du 7 janvier 1958 sur les fonds de sécurité d'existence sont d'application.

Le non-paiement des cotisations par les employeurs au Fonds Social et Garantie Horeca dans les délais fixés est sanctionné par des intérêts de retard.

Le Fonds Social et de Garantie Horeca utilisera toutes les voies de recours pour encaisser les cotisations en cas de non-paiement.

## ***II. Quand le Fonds paie-t-il la prime de fin d'année?***

Dès que le Fonds est en possession des données nécessaires sur les travailleurs ayant droit à la prime de fin d'année et pour autant que les versements anticipés de l'employeur correspondent au montant de la prime de fin d'année majoré des cotisations patronales de sécurité sociale, le Fonds procédera au calcul de la prime de fin d'année nette.

En dérogation à la règle précitée, un bulletin de virement mentionnant le montant du solde restant dû sera envoyé aux employeurs ayant obtenu une dispense des versements mensuels anticipés ou n'ayant pas versé suffisamment en cours d'année. Dès que le Fonds sera en possession des montants, il procédera au calcul de la prime de fin d'année nette.

Après calcul de la prime de fin d'année nette, le Fonds enverra une liste de contrôle détaillée à l'employeur.

Si, dans les 10 jours calendrier suivant l'envoi de cette liste, l'employeur n'émet aucune remarque à propos des montants qui y sont mentionnés, les primes de fin d'année seront payées aux travailleurs. Le paiement sera fait par versement sur compte bancaire. Le Fonds sera ainsi déchargé de toute responsabilité. Passé ce délai, l'employeur ne pourra donc plus introduire de recours contre le Fonds.

Le montant de la prime de fin d'année nette sera payé aux travailleurs au plus tard le 31 janvier de l'année suivant l'année de référence, par versement sur leur compte bancaire pour autant qu'ils aient retourné au Fonds Social et de Garantie Horeca le document spécifique à cet usage correctement complété et certifié conforme par leur institution bancaire, ou pour autant qu'ils ont fait valider leur numéro de compte sur <https://portail.fondshoreca.be>.

Le Fonds payera la prime de fin d'année des travailleurs bénéficiaires qui quittent l'entreprise au cours de l'année à laquelle la prime de fin d'année se rapporte, dans le courant du mois qui suit le paiement du solde des cotisations dues par l'employeur.

A partir du 1<sup>er</sup> octobre 2012, la prime de fin d'année sera toujours payée par versement sur le compte bancaire du travailleur.

Le Fonds versera aux organismes concernés les cotisations de sécurité sociale et le précompte professionnel se rapportant à la prime.

Les travailleurs recevront par courrier un extrait de compte individuel et une fiche 281.10.

### ***III. Décompte par employeur***

Dès que le montant aura été versé sur le compte bancaire des travailleurs, le Fonds effectuera pour chaque employeur le calcul de la différence entre les montants qui lui ont été versés par l'employeur et le montant total des primes de fin d'année brutes payées majoré des cotisations patronales de sécurité sociale.

Le solde créditeur éventuel sera remboursé à l'employeur.

### ***IV. Régime plus favorable***

Les entreprises bénéficiant déjà de conditions plus favorables maintiennent ces dernières. Les employeurs concernés sont priés de prendre contact en temps utile avec le Fonds.

### ***V. Qui a droit à une prime de fin d'année?***

#### **A. Généralités**

Pour avoir droit à une prime de fin d'année, les travailleurs à temps plein et à temps partiel doivent avoir été liés par un contrat de travail dans une même entreprise pendant au moins 2 mois ininterrompus dans le courant de l'année civile.

La période de deux mois ininterrompus peut être satisfaite à cheval sur deux années calendrier. Il doit s'agir d'une période ininterrompue de minimum deux mois d'occupation, étant entendu que les droits existent à partir de la deuxième année calendrier.

Pour avoir droit à une prime de fin d'année, les travailleurs occasionnels, également appelés "extra", occupés durant des périodes interrompues, doivent avoir presté chez le même employeur au moins 44 journées de travail durant l'année civile et ceci indépendamment de la durée des prestations journalières (voir ci-après, point VI.2.3.).

## **B. Le travailleur est licencié**

Le travailleur licencié par son employeur et qui satisfait aux conditions mentionnées sous point A, conserve le droit à une prime de fin d'année. En cas de licenciement pour motif grave, il perd cependant toujours le droit à une prime de fin d'année.

Le travailleur licencié par son employeur et qui ne satisfait pas aux conditions mentionnées sous point A, conserve le droit à une prime de fin d'année pour autant qu'il ait été lié par un contrat de travail dans la même entreprise pendant trois ans ininterrompus. En cas de licenciement pour motif grave, il perd cependant toujours le droit à une prime de fin d'année.

Le travailleur licencié pour cause de force majeure (à savoir incapacité physique ou psychique établie par certificat médical), conserve le droit à la prime de fin d'année pour autant qu'il satisfait aux conditions susmentionnées.

## **C. Le travailleur quitte l'entreprise de sa propre volonté**

Le travailleur qui quitte l'entreprise de sa propre volonté, n'a en principe pas droit à une prime de fin d'année.

Les travailleurs qui quittent l'entreprise de leur propre volonté conservent toutefois le droit à la prime de fin d'année dans les quatre cas suivants:

- lorsqu'ils donnent leur préavis le 31 décembre de l'année civile, à la fin de leur service conformément à leur horaire de travail, comme repris dans le règlement de travail ;
- lorsque le délai de préavis effectivement presté se termine au plus tôt le 31 décembre ;
- lorsqu'à la demande de son employeur, le travailleur ne preste pas la période de préavis notifiée à l'employeur et qui se terminerait au plus tôt le 31 décembre ou au cours de l'année civile suivante ;
- lorsqu'il quitte l'entreprise de sa propre volonté pour prendre sa pension légale (anticipée).

## **D. Fin du contrat de travail moyennant accord réciproque**

Lorsque le contrat de travail prend fin moyennant accord réciproque, le travailleur ne conserve pas le droit à la prime de fin d'année.

## **E. Reprise d'une entreprise**

En cas de reprise d'une entreprise dans le cadre de la CCT 32bis, le contrat de travail n'est pas résilié et sera donc repris par le repreneur. Celui-ci devra donc payer la prime à la fin de l'année pour l'année complète.

Lorsqu'il y a une interruption entre les occupations auprès de l'employeur cessionnaire et de l'employeur acquéreur pendant laquelle il est mis fin au contrat de travail avec l'employeur cessionnaire, les deux employeurs doivent payer leur part de la prime de fin d'année.

## ***VI. Comment le montant de la prime de fin d'année est-il déterminé?***

Ce calcul s'opère en deux phases:

Phase 1: calcul du montant maximum de la prime de fin d'année comme si la présence effective du travailleur avait été d'une année entière.

Phase 2: partant de ce montant maximum, calcul du montant brut réel de la prime auquel le travailleur a droit en fonction du nombre de journées de présence effective.

Par présence effective, il y a lieu d'entendre les journées ou les heures (pour les travailleurs à temps partiel) durant lesquelles le travailleur est physiquement présent dans l'entreprise en exécution de l'horaire de travail mentionné dans le règlement de travail ou dans le contrat de travail.

Au point VII, nous verrons que certaines journées sont assimilées à des journées de présence effective. Lorsque nous parlons ci-après des journées de présence effective, les journées assimilées sont donc également visées.

### **VI.1. Phase 1: Montant maximum de la prime de fin d'année**

#### *VI.1.1. Description*

Le montant maximal de la prime de fin d'année correspond au salaire de 4,33 semaines.

Par salaire, il faut entendre les salaires horaires, mensuels ou forfaitaires applicables en décembre de l'année civile à laquelle la prime de fin d'année se rapporte. Pour les travailleurs qui quittent l'entreprise dans le courant de l'année civile, les salaires pris en considération sont les salaires au moment du départ de l'entreprise.

Les suppléments salariaux (p.ex. la prime de dimanche) n'entrent pas en ligne de compte pour le calcul de la prime de fin d'année.

#### *VI.1.2. Travailleurs occupés à plein temps effectivement présents dans l'entreprise pendant toute une année civile*

Pour les travailleurs occupés à temps plein ayant droit à la prime de fin d'année, le montant maximum correspond à la rémunération de quatre semaines et un tiers. Ce montant est octroyé aux travailleurs occupés à temps plein qui ont été effectivement présents dans l'entreprise pendant toute une année civile.

Le calcul du montant maximum varie en fonction du mode de rémunération du travailleur. Il est effectué sur base:

1) du salaire horaire du personnel rémunéré au salaire fixe:

dans le régime des 40 h/semaine:  $173,33 \times \text{salaire horaire } 40 \text{ h/s}$ ;

dans le régime des 39 h/semaine:  $169 \times \text{salaire horaire } 39 \text{ h/s}$ ;

dans le régime des 38 h/semaine:  $164,67 \times \text{salaire horaire } 38 \text{ h/s}$ .

- 2) de la rémunération forfaitaire journalière prise en considération pour le calcul des cotisations ONSS du personnel rémunéré au pourcentage de service:

5 jours/semaine: 21,666 x la rémunération forfaitaire journalière dans le régime des 5 jours/semaine;

6 jours/semaine: 26 x la rémunération forfaitaire journalière dans le régime des 6 jours/semaine.

- 3) du salaire mensuel des employés:  
100% de la rémunération mensuelle.

#### *VI.1.3. Travailleurs occupés à temps partiel effectivement présents dans l'entreprise pendant toute une année civile*

Pour les travailleurs occupés à temps partiel ayant droit à la prime de fin d'année, le montant maximum correspond à la rémunération de quatre semaines et un tiers. Ce montant maximum est octroyé aux travailleurs à temps partiel qui ont été effectivement présents dans l'entreprise pendant toute une année civile.

Il y a toujours lieu de déterminer le salaire hebdomadaire pour pouvoir déterminer le montant de la prime de fin d'année.

Pour calculer le montant de la prime de fin d'année des travailleurs à temps partiel et horaire variable, il faut tenir compte de la durée de travail hebdomadaire moyenne (selon le contrat de travail).

### **VI.2. Phase 2: Calcul au prorata des journées de présence effective**

A partir du moment où le montant maximum de la prime de fin d'année est déterminé, l'employeur doit calculer le montant au prorata des journées de présence effective pour les travailleurs qui n'étaient pas effectivement présents dans l'entreprise pendant toute une année civile.

#### *VI.2.1. Calcul au prorata pour les travailleurs à temps plein*

Les travailleurs occupés à temps plein ayant droit à une prime de fin d'année bénéficient d'un douzième du montant maximum de celle-ci:

- par tranche de 21,666 jours de présence effective dans l'entreprise dans le régime des 5 jours/semaine;
- par tranche de 26 jours de présence effective ou de jours assimilés dans le régime des 6 jours/semaine.

#### *VI.2.2. Calcul au prorata pour les travailleurs à temps partiel*

Les travailleurs à temps partiel qui ont droit à une prime de fin d'année obtiennent un douzième du montant maximum de la prime de fin d'année par tranche d'autant d'heures de présence effective que le résultat de l'équation suivante:

$$\frac{\text{durée hebdomadaire moyenne de travail du travailleur} \times 52 \text{ semaines}}{12 \text{ mois}}$$

### VI.2.3. Calcul au prorata pour les travailleurs occasionnels

Le montant de la prime de fin d'année pour les travailleurs occasionnels est calculé comme suite :

nombre d'heures prestées durant l'année civile

8

= nombre de jours

Le nombre de jours divisé par 21,666 correspond au prorata de la prime de fin d'année. Par tranche de 21,666 jours, le travailleur a droit à un douzième du montant maximum de la prime de fin d'année.

### VII. Journées assimilées aux journées de présence effective

Sont uniquement assimilées à des journées de présence effective:

1. les journées comprises dans les douze premiers mois de la période d'incapacité de travail partielle consécutive à une incapacité temporaire totale, à condition que le pourcentage reconnu de l'incapacité de travail temporaire partielle soit au moins égal à 66 p.c.;
2. les journées de repos de grossesse et d'accouchement: six semaines avant et neuf semaines après l'accouchement. Si la travailleuse n'a effectivement cessé son travail professionnel que moins de six semaines avant son accouchement, l'assimilation est prorogée d'un délai qui correspond à la période pendant laquelle elle a continué à travailler à partir de la sixième semaine précédant son accouchement;
3. les journées de rappel ordinaire sous les armes, dont la durée ne peut dépasser septante-quatre ou soixante-six jours, selon que le travailleur participe ou non à la formation de cadres de réserve;
4. les journées consacrées à l'accomplissement de devoirs civiques (tuteur, membre d'un conseil de famille, témoin en justice, juré, électeur, membre d'un bureau de vote);
5. les journées consacrées à l'exercice d'un mandat public et d'obligations syndicales visés à l'article 16, 9° et 10° de l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs (Moniteur belge du 6 avril 1967) modifié par l'arrêté royal du 20 juillet 1970 (Moniteur belge du 31 juillet 1970);
6. les journées de participation à des stages ou journées d'études consacrées à l'éducation ouvrière ou à la formation syndicale, organisées par les organisations représentatives de travailleurs ou par des instituts spécialisés reconnus par le Ministre compétent, à raison de douze jours au maximum par an;
7. les journées de grève ou de lock-out, dans les conditions prévues à l'article 19 de l'arrêté du 30 mars 1967 précité;
8. la période de chômage temporaire;
9. a. les journées comprises dans une période de maladie ininterrompue d'au moins six mois. Cette période ininterrompue de 6 mois peut être réalisée à cheval sur deux années calendrier sauf si l'incapacité de travail dans une des deux années calendrier dépasse les six mois. En aucun cas, l'assimilation ne peut dépasser 6 mois.  
L'assimilation est limitée à une période de six mois maximum et la prime due pour cette période correspond à 50 % du montant qui serait dû si le travailleur avait travaillé. Pour toute période de plus d'un an d'incapacité de travail ininterrompue, l'assimilation de 6 mois ne peut être appliquée qu'une seule fois;
- b. les journées comprises dans une période de maladie ininterrompue de maximum une semaine (sept jours calendrier) dans le courant de l'année civile sur laquelle porte la prime de fin d'année, à condition que cette absence soit justifiée par un certificat médical.

L'assimilation dure aussi longtemps que les périodes de maladie cumulées ne dépassent pas une semaine (7 jours calendrier) pendant une année civile.

Pour les travailleurs comptant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, la période de 7 jours d'assimilation en cas d'incapacité de travail est maintenue, même lorsque sur une durée d'un an, pour plusieurs périodes de maladie cumulées, les sept jours d'incapacité sont dépassés, et ce jusqu'à ce qu'une période de six mois d'incapacité de travail ininterrompue soit atteinte ;

10. pour les pensionnés, la période après la mise à la retraite, et ce jusqu'au 31 décembre de l'année en cours;
11. le service militaire, pour autant que l'intéressé ait été occupé dans une firme tombant sous l'application de la convention collective de travail au moment où il quitte celle-ci pour remplir ses obligations de milice, avec un maximum de six mois d'assimilation;
12. la période de congé extra-légale accordée par l'employeur aux travailleurs étrangers qui rentrent au pays;
13. la période entre la date du décès et le 31 décembre de l'année en cours, avec un maximum de six mois d'assimilation, en cas de décès d'un travailleur en service durant la période précédant le 31 décembre de l'année en cours;
14. la période de régime de chômage avec complément d'entreprise. L'assimilation est limitée à l'année durant laquelle le travailleur commence à bénéficier du régime de chômage avec complément d'entreprise. Cette assimilation vaut pour tous les régimes de chômage avec complément d'entreprise qui sont d'application pour autant que l'employeur en prenne l'initiative.

Ceci veut dire qu'il est octroyé un douzième du montant de la prime de fin d'année par mois 'presté' et 20% du montant restant de la prime pour les mois de chômage avec complément d'entreprise, et ce, jusqu'au 31 décembre de l'année civile pendant laquelle le travailleur quitte l'entreprise ;

15. les journées légales de vacances;
16. les jours fériés rémunérés;
17. les journées de repos compensatoire octroyées dans le cadre de la législation sur la réduction du temps du travail;
18. les journées octroyées en application de la législation sur le congé éducatif;
19. les jours de petit chômage tel que définis dans l'arrêté royal du 28 août 1963;
20. les jours de congé extralégaux accordés en exécution d'une convention collective de travail ;
21. les 10 jours établis conformément à l'article 30, § 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.