



Prime annuelle de 250 € : CP 200

Dans le courant de l'année 2015, les partenaires sociaux ont conclu un nouvel accord au sein de la commission paritaire 200 (ci-après CP 200). La mesure la plus frappante de cet accord est que tous les employés auront droit, à partir du mois de juin 2016, à une prime récurrente de 250 € bruts. Cet avantage a été instauré via la convention collective de travail du 9 juillet 2015 et ce, pour une durée indéterminée. Celle-ci entrera en vigueur au 01^{er} janvier 2016.

1. Période de référence

La prime annuelle de 250 € brut est octroyée à partir de 2016 et est à payer dans le courant du mois de juin. La période de référence prise en compte pour son octroi est la période de 12 mois qui court du mois de juin de l'année civile précédant celle au cours de laquelle la prime annuelle est payée jusqu'au mois de mai de l'année civile au cours de laquelle la prime annuelle est payée.

Le montant de la prime annuelle est calculé au *pro rata* des jours effectifs et assimilés pendant la période de référence. On entend par jours effectifs et assimilés, les jours de prestations effectives et les suspensions du contrat de travail pour lesquelles un salaire est payé, augmentés des jours de congé de paternité et de congé de maternité.

Y a droit tout employé à temps plein pouvant se prévaloir d'une période de référence complète. Pour les employés à temps partiel, la prime annuelle est octroyée au *pro rata* de leur régime de travail à temps partiel.

La règle du *pro rata* vaut également pour les employés qui ont quitté l'entreprise au cours de la période de référence avant le paiement de la prime en juin, à l'exception des employés dont le contrat de travail a été rompu par l'employeur pour motif grave. Les employés qui quittent l'entreprise avant le paiement de la prime annuelle en juin 2016 bénéficient d'un montant au *pro rata* octroyé sur la base des jours effectifs et assimilés en 2016. Le montant au *pro rata* de la prime annuelle est payé au moment du départ en même temps que le décompte normal du salaire.

2. Conversion

La prime annuelle ne s'applique pas aux employés qui pendant la durée de la convention collective de travail reçoivent des augmentations effectives du salaire et/ou d'autres avantages en pouvoir d'achat qui sont équivalents. Cette prime peut être convertie en avantage équivalent, par exemple des titres-repas.

La prime annuelle n'est en outre pas d'application pour des secteurs avec des employés au sein de la CP 200, ayant un système sectoriel de pension complémentaire pour leurs ouvriers et qui, prévoit un système sectoriel de pension complémentaire pour les employés d'un montant équivalent à la prime, moyennant une convention collective de travail spécifique conclue au sein de la CP 200, au 31/10/15 au plus tard.

3. Ce que le CAP peut faire pour vous

Notre équipe se tient à votre disposition pour vous informer et vous aiguiller en ce qui concerne le paiement de cette nouvelle prime.

Nous restons à votre disposition pour toute question ou information complémentaire.

Le département juridique