

Un salarié dont le contrat est en cours de préavis au 15 juin a-t-il droit à la prime de fidélité ?

Réponse courte

Non, un salarié dont le contrat est en cours de **préavis au 15 juin** n'a pas droit à la prime de fidélité. La CCT Banques exige cumulativement que le salarié soit **en service au 15 juin** et que son contrat **ne soit pas dénoncé** à cette date. La prime de fidélité est ainsi conditionnée à la continuité du lien contractuel. La dénonciation du contrat, qu'elle résulte d'un licenciement ou d'une démission, exclut le salarié du bénéfice de la prime pour l'année en cours.

Cette condition s'apprécie à la **date du 15 juin** : si le préavis a été notifié avant cette date, le salarié perd son droit même s'il est encore physiquement présent dans l'établissement. En revanche, si le préavis est notifié après le 15 juin, le droit à la prime est acquis pour l'année en cours et doit être versé normalement avec le salaire de juin.

Définition

La notion de **contrat dénoncé** au sens de la CCT Banques désigne tout contrat de travail ayant fait l'objet d'une notification de rupture, que celle-ci émane de l'employeur (licenciement) ou du salarié (démission). Le préavis est la période comprise entre la notification de la rupture et la fin effective du contrat.

La **date du 15 juin** constitue la date pivot pour l'appréciation des conditions d'éligibilité. C'est à cette date précise que sont vérifiés simultanément le maintien en service et l'absence de dénonciation du contrat.

Questions fréquentes

Comment planifier sa démission pour préserver la prime de fidélité ?

Le salarié envisageant une démission a intérêt à différer la notification après le 15 juin pour percevoir la prime de l'année en cours. C'est la date de notification (réception de la lettre recommandée) qui compte, pas la date de fin effective du contrat.

Le préavis notifié après le 15 juin prive-t-il du droit à la prime ?

Non, si le préavis est notifié après le 15 juin, le droit à la prime est acquis pour l'année en cours. La prime doit être versée normalement avec le salaire de juin. Seule la situation au 15 juin compte pour l'appréciation des conditions d'éligibilité.

Quels articles encadrent la condition de contrat non dénoncé ?

Les articles L.162-1 et suivants (cadre légal des CCT), L.162-12 (principe de faveur), L.124-2 et suivants (modalités de résiliation du contrat de travail et préavis) du Code du travail luxembourgeois, ainsi que la CCT Banques 2024-2026 elle-même, encadrent cette condition d'éligibilité.

Un salarié en CDD a-t-il droit à la prime de fidélité ?

Oui, si le CDD est en cours au 15 juin et que sa fin est prévue après cette date, le salarié a droit à la prime sous réserve de remplir les autres conditions (ancienneté minimale de 2 ans). Le contrat ne doit pas être dénoncé avant la date de référence.

Un salarié en préavis au 15 juin a-t-il droit à la prime de fidélité ?

Non, un salarié dont le contrat est en cours de préavis au 15 juin n'a pas droit à la prime. La CCT exige cumulativement d'être en service à cette date et que le contrat ne soit pas dénoncé. La dénonciation, par licenciement ou démission, exclut du bénéfice.

Une rupture d'un commun accord avant le 15 juin prive-t-elle de la prime ?

Oui, dans le principe : la rupture d'un commun accord notifiée avant le 15 juin équivaut à un contrat dénoncé et exclut du bénéfice de la prime. Toutefois, l'accord peut prévoir le versement de la prime au prorata. La rédaction du document est cruciale.

Conditions d'exercice

L'éligibilité à la prime dépend de la situation contractuelle au 15 juin.

Situation au 15 juin	Droit à la prime
En service, contrat non dénoncé	Oui
En service, préavis de licenciement en cours	Non
En service, préavis de démission en cours	Non
Dispense de préavis mais contrat dénoncé	Non
Préavis notifié après le 15 juin	Oui (droit acquis)
Fin de CDD prévue après le 15 juin	Oui (si contrat non dénoncé)

La condition s'apprécie strictement à la date du 15 juin, indépendamment de la date effective de départ de l'établissement.

Modalités pratiques

Les implications pratiques de cette règle sont les suivantes.

Scénario	Conséquence
Licenciement notifié le 1er mai	Pas de prime (contrat dénoncé avant le 15 juin)
Licenciement notifié le 20 juin	Prime due (contrat non dénoncé au 15 juin)
Démission notifiée le 10 juin	Pas de prime (contrat dénoncé avant le 15 juin)
Démission notifiée le 1er juillet	Prime due (contrat non dénoncé au 15 juin)
Rupture d'un commun accord le 15 juin	Situation à apprécier selon la date de notification

Le salarié envisageant une démission a intérêt à planifier la notification de sa décision en tenant compte de la date du 15 juin pour préserver son droit à la prime.

Pratiques et recommandations

Planifier la date de démission en tenant compte du calendrier de versement de la prime de fidélité permet de préserver ce droit conventionnel significatif.

Vérifier la date exacte de notification du licenciement en cas de contestation de l'éligibilité à la prime, car c'est la date de réception de la lettre recommandée qui compte.

Consulter un syndicat en cas de doute sur l'interprétation de la condition de "contrat non dénoncé", notamment dans les situations de rupture conventionnelle ou de fin de période d'essai.

Contester le non-versement auprès de la Commission Paritaire si la prime n'a pas été versée alors que le préavis n'avait pas encore été notifié au 15 juin.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.162-1</u> et suivants	Cadre légal des conventions collectives de travail
Article <u>L.162-12</u>	Principe de faveur entre CCT et contrat individuel
Article <u>L.124-2</u> et suivants	Modalités de résiliation du contrat de travail et préavis
CCT Banques 2024-2026	Conditions d'éligibilité à la prime de fidélité

La perte du droit à la prime en cas de contrat dénoncé au 15 juin s'applique indifféremment au licenciement et à la démission. Le salarié qui envisage de quitter son employeur a un intérêt financier à différer sa démission après le 15 juin pour percevoir la prime de l'année en cours.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.