

# La prime de fidélité est-elle proratisée pour un salarié à temps partiel ?

## Réponse courte

**Oui**, la prime de fidélité est **proratisée** pour les salariés à temps partiel, conformément au principe général de la CCT Banques selon lequel toutes les dispositions de rémunération s'appliquent au **prorata du temps de travail**. Un salarié travaillant à mi-temps percevra la moitié de la prime qu'il aurait reçue à temps plein, calculée selon les mêmes règles d'ancienneté et le même plafond. La rémunération à temps partiel sert de base au calcul.

La proratisation s'applique au **montant calculé** (pourcentage d'ancienneté × rémunération de base à temps partiel), et non au plafond lui-même. Le plafond de **755 EUR à l'indice 100** reste la limite maximale, mais le montant calculé pour un salarié à temps partiel atteindra rarement ce plafond en raison de la rémunération de base plus faible.

## Définition

La **proratisation de la prime de fidélité** signifie que le montant de la prime est ajusté proportionnellement au régime horaire du salarié. Ce principe d'**égalité de traitement** entre temps plein et temps partiel garantit que les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits conventionnels, dans les mêmes proportions que leur engagement horaire.

Le calcul s'effectue naturellement par le jeu de la rémunération de base : la prime étant un pourcentage de la rémunération de base, et celle-ci étant déjà proratisée pour le temps partiel, le résultat est mécaniquement proportionnel au temps de travail.

## Questions fréquentes

### Comment se calcule mécaniquement la proratisation de la prime ?

La proratisation s'effectue mécaniquement par le jeu de la rémunération de base : la prime étant un pourcentage de la rémunération de base, et celle-ci étant déjà proratisée pour le temps partiel, le résultat est mécaniquement proportionnel au temps de travail contractuel.

### Comment vérifier la cohérence du calcul de la prime à temps partiel ?

Le salarié peut comparer son calcul avec un collègue à temps plein ayant la même ancienneté et un salaire de base proportionnel. La cohérence se vérifie en multipliant la rémunération de base à temps partiel par le pourcentage de la tranche d'ancienneté applicable.

### L'ancienneté est-elle proratisée pour un salarié à temps partiel ?

Non, l'ancienneté n'est jamais proratisée. Un salarié ayant travaillé 10 ans à mi-temps a 10 ans d'ancienneté pour le calcul de la tranche applicable à la prime. Seul le montant final de la prime est proratisé selon le régime horaire effectif.

### La prime de fidélité est-elle proratisée pour un salarié à temps partiel ?

Oui, la prime de fidélité est proratisée pour les salariés à temps partiel, conformément au principe général selon lequel toutes les dispositions de rémunération s'appliquent au prorata du temps de travail. Un mi-temps perçoit la moitié de la prime calculée à temps plein.

### Le plafond de 755 EUR s'applique-t-il aussi aux temps partiels ?

Oui, le plafond de 755 EUR à l'indice 100 reste la limite maximale pour les temps partiels. En pratique, le montant calculé pour un salarié à temps partiel atteindra rarement ce plafond en raison de la rémunération de base plus faible utilisée comme base de calcul.

### Quels articles encadrent la proratisation des avantages conventionnels ?

Les articles L.123-1 et suivants (dispositions relatives au travail à temps partiel), L.162-12 (principe de faveur) et L.251-1 (non-discrimination y compris fondée sur le régime de travail) du Code du travail luxembourgeois encadrent la proratisation de la prime de fidélité bancaire.

## Conditions d'exercice

La proratisation s'applique de manière mécanique au calcul de la prime.

Élément	Temps plein	Temps partiel 50 %
Rémunération de base	100 %	50 %
Pourcentage d'ancienneté	Identique	Identique
Prime calculée	% × rémunération base 100 %	% × rémunération base 50 %
Plafond applicable	755 EUR ind. 100	755 EUR ind. 100
Droits à l'ancienneté	Identiques	Identiques

L'ancienneté n'est pas proratisée : un salarié à temps partiel acquiert la même ancienneté qu'un salarié à temps plein pour le calcul de la tranche applicable.

## Modalités pratiques

Le calcul de la prime pour un salarié à temps partiel suit les étapes suivantes.

Étape	Détail
1. Ancienneté	Identique au temps plein (pas de prorata sur l'ancienneté)
2. Tranche applicable	Même pourcentage que le temps plein
3. Rémunération de base	Rémunération de base à temps partiel
4. Calcul	Pourcentage × rémunération de base temps partiel
5. Plafond	Vérification du plafond de 755 EUR ind. 100
6. Versement	Ligne distincte sur la fiche de paie de juin

La proratisation est automatique et ne nécessite aucune démarche du salarié. Le service RH applique le calcul standard en utilisant la rémunération de base à temps partiel.

## Pratiques et recommandations

**Vérifier que l'ancienneté** retenue pour le calcul de la tranche est la même qu'en temps plein, sans proratisation liée au régime horaire.

**Calculer la prime attendue** en multipliant sa rémunération de base à temps partiel par le pourcentage de la tranche d'ancienneté applicable.

**Comparer avec un collègue** à temps plein ayant la même ancienneté et un salaire de base proportionnel permet de vérifier la cohérence du calcul.

**Signaler toute anomalie** à la délégation du personnel si la prime semble incorrectement proratisée ou si l'ancienneté retenue ne correspond pas à la réalité.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Article <u>L.123-1</u> et suivants</b>	Dispositions relatives au travail à temps partiel
<b>Article <u>L.162-12</u></b>	Principe de faveur entre CCT et contrat individuel
<b>Article <u>L.251-1</u></b>	Non-discrimination, y compris fondée sur le régime de travail
<b>CCT Banques 2024-2026</b>	Proratisation des dispositions de rémunération pour le temps partiel

La proratisation de la prime de fidélité découle du principe général d'égalité de traitement entre temps plein et temps partiel.

L'ancienneté n'est jamais proratisée : un salarié ayant travaillé 10 ans à mi-temps a 10 ans d'ancienneté pour le calcul de la tranche applicable à la prime.

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.