

Comment calculer le 13e mois d'un salarié de banque entré ou sorti en cours d'année ?

Réponse courte

Selon l'article 16 de la CCT Banques 2024-2026, le **13e mois** est versé **au prorata** en cas d'**entrée ou de sortie en cours d'année**. Le montant de référence correspond à la **rémunération de base** augmentée de la **prime d'ancienneté** du mois de **décembre** (ou du dernier mois travaillé en cas de départ). Ce montant est ensuite multiplié par le nombre de **mois complets** travaillés dans l'année, divisé par 12.

Pour un salarié à **temps partiel**, le prorata s'applique également sur la base du temps de travail contractuel, conformément à l'article 15 de la CCT. En cas de départ, le 13e mois proratisé est versé avec le solde de tout compte. La **prime de fidélité** et la **prime de formation** sont exclues de la base de calcul, seules la rémunération de base et la prime d'ancienneté étant prises en compte.

Définition

Le **prorata temporis** est le mode de calcul proportionnel appliqué lorsqu'un salarié n'a pas travaillé l'année complète, en lien avec les règles du 13e mois obligatoire. La **rémunération de base** est le salaire mensuel brut hors primes accessoires. La **prime d'ancienneté** est un complément salarial lié à l'ancienneté dans le secteur bancaire, intégré dans le calcul du 13e mois.

Questions fréquentes

Comment calculer le 13e mois d'un salarié bancaire entré en cours d'année ?

Le calcul prorata se fait selon la formule : (rémunération de base + prime d'ancienneté de décembre) multipliée par (nombre de mois travaillés / 12). Le 13e mois est versé en fin d'année avec la paie de décembre. Seules la rémunération de base et la prime d'ancienneté entrent dans la base.

Comment proratiser le 13e mois pour un salarié à temps partiel ?

Pour un salarié à temps partiel, un prorata supplémentaire s'applique sur le temps de travail contractuel, conformément à l'article 15 de la CCT. Le calcul se cumule avec le prorata éventuel pour entrée ou sortie en cours d'année. La proratisation est strictement proportionnelle.

L'employeur peut-il conditionner le 13e mois à une présence au 31 décembre ?

Non, l'employeur ne peut pas conditionner le versement à une présence au 31 décembre. La CCT prévoit expressément le prorata en cas d'entrée ou de sortie en cours d'année. Cette disposition protège notamment les salariés licenciés qui conservent leur droit au 13e mois proratisé.

Le congé maternité affecte-t-il le calcul du 13e mois ?

Non, la période de congé maternité est assimilée à du travail effectif pour le calcul du 13e mois. Cette assimilation préserve les droits du salarié et garantit que le congé maternité ne réduise pas le montant proratisé du 13e mois conventionnel versé en fin d'année.

Que prévoit la CCT Banques pour le 13e mois en cas de départ en cours d'année ?

En cas de sortie en cours d'année, le 13e mois proratisé est versé avec le solde de tout compte. Le calcul se fait sur la base de la rémunération de base et de la prime d'ancienneté du dernier mois travaillé, multipliée par le nombre de mois travaillés divisé par 12.

Quelles primes sont exclues du calcul du 13e mois bancaire ?

La prime de fidélité et la prime de formation sont exclues de la base de calcul du 13e mois. Seules la rémunération de base et la prime d'ancienneté de décembre (ou du dernier mois travaillé en cas de départ) sont prises en compte. L'exclusion est expressément prévue par l'article 16 de la CCT.

Conditions d'exercice

Le calcul du 13e mois prorata s'effectue selon les paramètres suivants.

Situation	Calcul
Année complète	Rémunération de base + prime d'ancienneté de décembre
Entrée en cours d'année	$(\text{Rém. base} + \text{prime ancienneté}) \times (\text{mois travaillés} / 12)$
Sortie en cours d'année	$(\text{Rém. base} + \text{prime ancienneté du dernier mois}) \times (\text{mois travaillés} / 12)$
Temps partiel	Prorata supplémentaire sur le temps de travail contractuel
Base exclue	Prime de fidélité, prime de formation

Modalités pratiques

Le versement du 13e mois proratisé implique les règles suivantes.

Élément	Détail
Moment du versement (année complète)	Fin d'année, avec la paie de décembre
Moment du versement (sortie)	Avec le solde de tout compte
Mois incomplet	Appréciation selon les pratiques de l'entreprise
Congé maternité	Période assimilée à du travail effectif
Maladie	Selon les règles générales de maintien de la rémunération
Indexation	Suit l'index applicable au mois de référence

Pratiques et recommandations

Automatiser le calcul du prorata dans le logiciel de paie en paramétrant les dates d'entrée et de sortie permet d'éviter les erreurs manuelles et de garantir un versement conforme dès le premier bulletin concerné.

Vérifier la base de calcul en s'assurant que seules la rémunération de base et la prime d'ancienneté sont prises en compte, à l'exclusion de la prime de fidélité et de la prime de formation, évite les surestimations ou sous-estimations du montant dû.

Documenter la méthode de calcul dans une note interne accessible aux salariés et à la délégation du personnel renforce la transparence et réduit les contestations lors des départs en cours d'année.

Cadre juridique

Le calcul du 13e mois proratisé repose sur les textes suivants.

Référence	Objet
Art. 16 CCT Banques 2024-2026	Allocation du treizième mois et prorata
Art. 15 CCT Banques 2024-2026	Prorata temps partiel et rémunération de base
Art. <u>L.124-7</u> Code du travail	Indemnité de départ et solde de tout compte

Le 13e mois proratisé constitue une créance salariale exigible en cas de rupture du contrat. L'employeur ne peut conditionner son versement à une présence au 31 décembre, la CCT prévoyant expressément le prorata en cas d'entrée ou de sortie. Cette disposition protège notamment les salariés licenciés en cours d'année.

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.