Un ouvrier qui quitte l'entreprise en cours d'année garde-t-il sa prime de fin d'année ?

Réponse courte

Oui, au prorata, si la condition d'ancienneté est acquise. L'annexe IV, point 18.3, l'énonce : dès lors que les conditions d'ancienneté de l'article 18.1 sont acquises, les salariés qui quittent l'entreprise en cours d'année ont droit, **au moment du paiement du solde de leur compte**, à autant de prime équivalente à leur salaire réalisé.

Le calcul suit la logique générale du dispositif : la prime portant sur les heures effectivement prestées, le départ en cours d'année réduit mécaniquement la base sans qu'un abattement supplémentaire soit nécessaire.

Une seule cause fait perdre le droit : le **licenciement avec effet immédiat pour faute grave**. Le point 18.3 le précise expressément, ce qui recoupe la perte de l'indemnité de départ attachée au même motif. Une démission, un licenciement avec préavis ou une rupture d'un commun accord laissent le droit entier.

Définition

La **proratisation** est ici automatique : la prime étant assise sur les heures prestées, elle suit la durée effective de présence sans règle de calcul distincte.

Le **solde de compte** est le décompte final remis au salarié à la fin du contrat. La prime proratisée y est intégrée.

Questions fréquentes

Quelle cause fait perdre la prime de fin d'année dans le bâtiment ?

Le licenciement avec effet immédiat pour faute grave, seul cas prévu par l'annexe IV, point 18.3.

Quelles créances le solde de compte doit-il intégrer ?

La prime proratisée, l'indemnité de congé de 12,21 %, l'indemnité de départ le cas échéant et le solde de salaire, chacune avec sa règle de calcul et son échéance.

Un ouvrier qui démissionne en cours d'année garde-t-il sa prime ?

Oui, au prorata du salaire réalisé, si la condition d'une année de présence est acquise. Elle est versée au paiement du solde de compte.

Un salarié parti après huit mois touche-t-il une prime ?

Non. La condition d'une année de présence au sens de l'article 18.1 n'est pas remplie, quel qu'ait été son volume d'heures.

Une requalification du licenciement rétablit-elle la prime ?

Oui. Si le tribunal du travail écarte la faute grave, le droit à la prime renaît, comme celui à l'indemnité de départ.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Conditions d’exercice

Le droit dépend de deux éléments : l'ancienneté acquise et le motif du départ.

Situation	Prime due
Démission, ancienneté acquise	Oui, au prorata
Licenciement avec préavis, ancienneté acquise	Oui, au prorata
Rupture d'un commun accord, ancienneté acquise	Oui, au prorata
Fin de période d'essai, ancienneté non acquise	Non
Départ avant une année de présence	Non
Licenciement avec effet immédiat pour faute grave	Non
Résiliation par le salarié pour faute de l'employeur	Oui, au prorata

Modalités pratiques

Le versement s'inscrit dans les opérations de fin de contrat.

Élément	Règle	Source
Moment du versement	Au paiement du solde de compte	Annexe IV, 18.3
Décompte et solde du salaire	Dans les cinq jours de la fin du contrat	L.125-7 (2)
Reçu pour solde de tout compte	Deux exemplaires, dont un au salarié	L.125-5
Indemnité de congé	Supplément de 12,21 % sur les heures prestées	Article 25.2
Indemnité de départ	Au moment où le salarié quitte effectivement le travail	Article 5.6
Livret de travail	Cinq ou dix jours selon l'auteur de la rupture	Article 7.1

Pratiques et recommandations

L'économie reste conditionnelle jusqu'au jugement. Un licenciement pour faute grave requalifié par le tribunal du travail rétablit la prime comme il rétablit l'indemnité de départ : c'est la qualification retenue, pas la notification, qui fait perdre le droit.

Le solde de compte additionne quatre créances aux règles distinctes : prime proratisée, indemnité de congé de 12,21 %, indemnité de départ le cas échéant et solde de salaire, chacune avec son mode de calcul et son échéance.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Un salarié qui part après huit mois ne touche rien, quel qu'ait été son volume d'heures. C'est la présence au sens de l'article 18.1 qui ouvre le droit, pas le travail fourni.

Cadre juridique

Référence	Objet
Annexe IV, 18.3 CCT Bâtiment 2025	Proratisation en cas de départ et perte du droit pour faute grave
Annexe IV, 18.1 CCT Bâtiment 2025	Condition d'une année de présence
Annexe IV, 18.4 CCT Bâtiment 2025	Calcul sur les heures prestées
Art. 6.1 CCT Bâtiment 2025	Licenciement sans préavis et perte de l'indemnité de départ
Art. 7.1 CCT Bâtiment 2025	Remise du décompte, du solde et des papiers
Art. L.125-7 (2) du Code du travail	Décompte et salaire dû dans les cinq jours
Art. L.125-5 du Code du travail	Reçu pour solde de tout compte

Seul le licenciement avec effet immédiat pour faute grave fait perdre la prime. Une requalification par le tribunal du travail rétablit le droit, ce qui rend l'économie conditionnelle jusqu'au terme du contentieux.

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.