



BBTK
ABVV

PC 202.01 Middelgrote levensmiddelenbedrijven

Alles over je eindejaarspremie

De eindejaarspremie maakt deel uit van de verschillende voordelen waar je krachtens een door je vakbondsvertegenwoordigers onderhandelde collectieve arbeidsovereenkomst (cao) recht op hebt. Aangezien ze beschouwd wordt als loon, moeten op deze premie RSZ-bijdragen (door je werkgever en door jezelf) en bedrijfsvoorheffing worden betaald. Omdat een eindejaarspremie niet wettelijk verplicht is, moeten de toekenningsvoorwaarden, de berekeningswijze en de uitbetalingsdatum dus voorzien worden in de cao die voor jouw paritair comité of jouw bedrijf gesloten wordt. Hieronder vind je de regels die voor jou van toepassing zijn.

UITBETALING

Ten laatste tussen 15/12/18 en 31/12/18

Niet van toepassing :

- op ondernemingen die een evenwaardig voordeel toekennen onder vorm van conventionele premie of gift
- op ondernemingen die een bedrijfs-CAO afsluiten; de toegekende voordelen samen genomen moeten wel ten minste gelijk zijn aan de voordelen voorzien in de CAO

BEDRAG

100% van de maandelijkse bezoldiging (D.w.z. de som van vast loon, loon voor overwerk, overuren, eventuele werkgebonden premies (bijv. koudepremie) en loontoeslagen voor bepaalde werkuren, gewaarborgd loon bij ziekte en alle andere gebruikelijke periodieke onderdelen, gedeeld door 12)

- Bij vast loon = berekend op basis van het gemiddelde van het effectief ontvangen loon van de geleverde prestaties van het betrokken jaar
- Voor filiaalhouders of bedienden met commissie betaald = maandgemiddelde van vast + veranderlijk brutoloon

TOEKENNINGSMODALITEITEN

- Minimumanciënniteit: 6 maanden
- In dienst zijn op 31/12

PRO RATA

Deeltijdse werknemers : premie in verhouding tot hun prestaties

1/12^{de} per volledige maand voor:

- indiensttreding in de loop van het jaar
- het verlaten van het bedrijf voor de datum van uitbetaling van de premie

- werknemer die op ogenblik uitbetaling premie door tijdscrediet, palliatief verlof, verlof voor verzorging zwaar ziek familielid of ouderschapsverlof niet aanwezig is in bedrijf
- rustpensioen/vervroegd pensioen
Geen recht in geval van ontslag door werknemer zelf en in geval van ontslag wegens dringende reden

GELIJKSTELLINGEN

- dagen tijdens opname jaarlijkse vakantie
- wettelijke feestdagen
- bij CAO vastgestelde inactiviteitsdagen
- verlof om dringende redenen
- kort verzuim
- arbeidsongeval/beroepsziekte
- ziekte of ongeval, bevallingsrust of vaderschapsverlof voor de werknemer waarvan de vrouw in de onmogelijkheid is de bevallingsrust op te nemen: eerste 30 dagen.

Aarzel niet om je tot je BBTK-afgevaardigde of regionale afdeling te richten om de bijzondere sectorale regels te vragen, of de afspraken die eigen zijn aan je bedrijf. Ze kunnen samen met u nagaan wat het bedrag van uw eindejaarspremie is.

