



BBTK  
ABVV

## PC 226 Internationale handel, vervoer en logistiek

# 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

Behoudens andere bepalingen geldend op ondernemingsvlak, valt het refertejaar samen met het kalenderjaar en wordt de jaarpremie betaald op het einde van het jaar

### BEDRAG

1x de maand waarin uitbetaling plaatsgrijpt

*Bij vast loon + variabel loon:* 1x vast gedeelte van de maand van uitbetaling + maandelijks gemiddelde van de bezoldigingen betaald in de 12 maanden vóór uitbetaling premie

*Volledig variabel loon:* maandelijks gemiddelde van de lonen betaald over een periode van 12 maand voorgaand aan de maand van uitbetaling

*Verandering van arbeidsstelsel in de loop van het jaar:* 1/12 van de som van alle maandlonen van het refertejaar

### TOEKENNINGSMODALITEITEN

- in dienst op ogenblik van uitbetaling (december)
- een volledig jaar in dienst zijn geweest

Pro rata eindejaarspremie (1/12 per volledig gewerkte maand) indien:

- in dienst getreden in de loop van het jaar
- ontslagen in de loop van het jaar (tenzij bij ontslag om dringende reden of tijdens de eerste 6 maanden van het contract)

- in de loop van het jaar zelf ontslag genomen, buiten de eerste 6 maanden van het contract

Van de hierboven vermelde periode van 6 maanden worden de ononderbroken periodes van uitzendarbeid in het bedrijf afgetrokken, als deze baan betrekking heeft op dezelfde functie en de arbeidsovereenkomst onmiddellijk en zonder onderbreking voorafgaat.

### GELIJKSTELLINGEN

- de afwezigheden ingevolge de toepassing van de wettelijke, reglementaire en conventionele bepalingen inzake:
  - jaarlijkse vakantie
  - wettelijke feestdagen
  - kort verzuim
  - educatief verlof
  - beroepsziekten
  - arbeidsongevallen
  - ongevallen overkomen op de weg van en naar het werk
  - syndicaal verlof
  - Ouderschaps- of adoptieverlof tot 3 dagen
  - de eerste 30 dagen afwezigheid wegens ziekte, ongeval van gemeen recht of bevallingsrust

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.

