



BBTK  
ABVV

## PC 227 Audiovisuele sector

# 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

- tewerkgesteld gedurende een volledig kalenderjaar: in de maand december
- tewerkgesteld gedurende onvolledig kalenderjaar: ten laatste op 13 januari van het jaar volgend op het betrokken kalenderjaar

Niet van toepassing op ondernemingen die voorzien in een minstens gelijkwaardig voordeel opgenomen in een CAO, ondernemingsakkoord of door gebruik.

### BEDRAG

volledig kalenderjaar onder 1 AO: vast bruto maandloon van de maand december

volledig kalenderjaar onder meerdere AO's van bepaalde duur: gemiddeld maandloon berekend op basis van het totale vast brutoloon van de 12 maanden van het betrokken kalenderjaar

### TOEKENNINGSMODALITEITEN

Recht op volledige eindejaarspremie: volledig kalenderjaar ononderbroken tewerk gesteld

### PRORATA

1/12 per volledige maand:

- minstens 130 dagen, al dan niet ononderbroken, effectief of gelijkgestelde prestaties geleverd hebben bij dezelfde werkgever
- Een volledige maand wordt gelijk gesteld met 22 effectief gepresteerde of

gelijkgestelde dagen (= 167,2 uren voor een voltijdse en pro rata voor deeltijdse)

- igv ontslag door werknemer of in onderling akkoord voor betaling premie: prorata mits 5 jaar anciënniteit op ogenblik van beëindiging overeenkomst
- sinds 1/1/2014: igv ontslag door werkgever voor het einde van kalenderjaar: prorata mits 6 maanden anciënniteit vóór effectieve stopzetting van de arbeidsrelaties.

Uitsluiting van werknemers die ontslaan worden om dringende reden.

### GELIJKSTELLINGEN

Cfr de wettelijke en conventionele bepalingen inzake jaarlijkse vakantie

- wettelijke feestdagen
- beroepsziekte of arbeidsongeval
- bevallingsrust of vaderschapsverlof
- 60 dagen ziekte en ongeval
- klein verlet
- tijdskrediet palliatieve zorg of verzorging van een zwaar ziek familie- of gezinslid
- anciënniteitsdagen
- arbeidsduurvermindering-dagen
- educatief of syndicaal verlof
- 

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.

