

201000 Zelfstandige kleinhandel 2017 - 2018

Eindejaarspremie

Referentie

CAO 4/7/02, KB 1/10/03, BS 8/12/03, geldig voor onbepaalde duur, gewijzigd door CAO 21/6/05 geldig van 1/9/05 voor onbepaalde duur en protocolakkoord 15/12/11, geldig van 1/1/11 tot 31/12/12 en CAO 7/2/12, geldig van 1/1/12 voor onbepaalde duur en verduidelijking door CAO 14/12/12, geldig vanaf 1/1/12 voor onbepaalde duur, vervangen door CAO 4/9/17, registratienr. 142100, geldig van 1/8/17 voor onbepaalde duur.

Toekenningsvoorwaarden

Een eindejaarspremie wordt uitbetaald aan de bedienden die:

- in dienst zijn op 31 december EN
- op die datum 6 maand anciënniteit tellen.

Bedienden die vóór de uitbetaling van de premie, de onderneming verlaten hebben en min. 6 maanden dienst tellen, hebben prorata recht, tenzij:

- bij ontslag door de werkgever om dringende redenen
- bij ontslag door de werknemer zelf.

Gewoon ontslag door de werkgever, overmacht, beëindiging in onderling overleg of einde contract bepaalde tijd geven dus wel recht op de premie mits 6 maanden dienst.

Ook bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst omwille van rustpensioen en vervroegd pensioen is een eindejaarspremie verschuldigd.

Bedrag

- De bedienden die gedurende het ganse jaar in de onderneming zijn tewerkgesteld, hebben recht op een volledige eindejaarspremie. De andere bedienden met minstens 6 maand anciënniteit ontvangen 1/12e van de premie per volledige maand tewerkstelling;
- Voor bedienden met vast loon wordt de premie berekend op basis van het gemiddelde van het effectief ontvangen loon van de geleverde prestaties van het betrokken jaar. Onder 'lonen' dient te worden verstaan: alle loonelementen als gedefinieerd in art. 2 van de Wet betreffende de bescherming van het loon van 12 april 1965, met uitzondering van:

– de eindejaarspremie zelf;

– de loonelementen waarop niet de normale RSZ-bijdrage verschuldigd is, alsook de in geld waardeerbare voordelen waarop de werknemer krachtens zijn dienstbetrekking recht heeft ten laste van de werkgever;

– bonussen die in een frequentie van 1 keer per jaar of minder, worden uitbetaald.

Aldus dient de optelsom te worden gemaakt van alle, in de loop van het betreffende jaar ontvangen normale loonelementen (inc. loon voor meerprestaties, overuren, eventuele premies

gelinkt aan het werk (bv. koudepremie) en loontoeslagen, gewaarborgd loon ingevolge ziekte en al de andere gebruikelijke periodieke loonelementen, ... excl. de niet-periodieke loonelementen) en wordt het verkregen bedrag gedeeld door 12.

- Voor filiaalhouders en bedienden, volledig of gedeeltelijk met commissieloon betaald, wordt het gemiddelde van de vaste en veranderlijke brutolonen gedurende het betrokken jaar, genomen.
- Deeltijdse bedienden hebben pro rata recht op de premie.
- Pro rata in functie van het aantal maanden die effectief werden gepresteerd voor de werknemers die op het ogenblik van de uitbetaling van de premie door tijdskrediet, palliatief verlof, verlof voor verzorging van een zwaar ziek familielid of ouderschapsverlof, niet aanwezig zijn in de onderneming.

Gelijkstellingen

Er geldt een gelijkstelling voor volgende afwezigheden:

- jaarlijkse vakantie (wettelijk, reglementair en conventioneel)
- wettelijke feestdagen
- bij sectorale CAO vastgestelde inactiviteitsdagen
- klein verlet (met inbegrip van de dagen vaderschapsverlof betaald door het RIZIV)
- beroepsziekte en arbeidsongeval
- ziekte, ongeval, bevallingsrust of vaderschapsverlof voor de werknemer waarvan de vrouw in de onmogelijkheid is de bevallingsrust op te nemen: alles samen beperkt tot de eerste 30 arbeidsdagen. Indien het een langdurige ziekte betreft van het vorige jaar dienen er dit jaar arbeidsprestaties te worden geleverd opdat er opnieuw 30 arbeidsdagen kunnen worden toegekend voor deze ziekte
- verlof om dwingende redenen (max. 10 dagen) (CAO n° 45 NAR)

Aangezien sinds 2012 de eindejaarspremie berekend wordt a.h.v. het in het jaar ontvangen loon, kunnen de niet-gelijkgestelde niet betaalde schorsingsgevallen geen aanleiding geven tot een vermindering van het bedrag van de eindejaarspremie.

Uitbetaling

Ten laatste tussen 15 en 31 december.

Gewaarborgd inkomen

De werkgevers, die het gemiddeld maandinkomen voor de bedienden met full-time betrekking niet toegepast hebben, moeten het verschil tussen het gemiddeld maandinkomen, over 12 maanden en het werkelijk uitbetaalde brutoloon, met inbegrip van de eindejaarspremie en andere premies over dezelfde periode, bijpassen om te voldoen aan de bepalingen inzake het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen.

Uitzonderingen

De bepalingen zijn niet van toepassing wanneer :

- in de loop van het betrokken jaar een evenwaardig voordeel wordt toegekend, onder welke benaming ook, hetzij onder de vorm van een conventionele premie, hetzij bij wijze van gift;
- de voordelen toegekend door een ondernemingsakkoord m.b.t. de lonen en andere arbeidsvoorwaarden in totaal ten minste gelijk zijn aan de voordelen voorzien door de

DISCLAIMER

©Liantis juridische dienst

Liantis juridische dienst verzorgt de sociaaljuridische dienstverlening voor alle kantoren en diensten van Liantis sociaal secretariaat vzw, ESS 510, en voor de andere rechtspersonen van Liantis.

Wij geven u deze informatie op vrijwillige basis. Daarbij streven we er steeds naar om dit op een zeer zorgvuldige manier te doen. Gelet op deze middelenverbintenis, kan op basis van deze informatie nooit de aansprakelijkheid van Liantis sociaal secretariaat vzw of een andere rechtspersoon van Liantis ingeroepen worden.