

202001 Middelgrote levensmiddelenbedrijven (groep C) 2017 - 2018

Eindejaarspremie

Referentie

CAO 4/7/02, KB 5/6/04, BS 13/7/04, geldig vanaf 1/10/01 voor onbepaalde duur, gewijzigd door CAO 21/6/05 geldig van 1/9/05 voor onbepaalde duur, beiden opgezegd door CAO 4/9/17, reg.nr. 142292, geldig vanaf 1/1/18 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 CAO 4/9/17, reg.nr. 142301, 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 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. 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.

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 vaderschapsrust: 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)

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 sectoriële C.A.O.

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.