



Alles over je eindejaarspremie 2025

De eindejaarspremie is een van de verschillende voordelen waar je dankzij een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) recht op hebt. De vakbonden hebben deze voor jou onderhandeld. Een eindejaarspremie wordt beschouwd als loon. Er worden dus RSZ-bijdragen (door je werkgever en door jezelf) en bedrijfsvoorheffing op betaald. Een eindejaarspremie is niet wettelijk verplicht. De toekenningsvoorwaarden, berekeningswijze en de uitbetalingsdatum zijn voorzien in een cao die voor jouw paritair comité of jouw bedrijf geldig is. Hieronder vind je de regels die voor jou van toepassing zijn.

Uitbetaling

Tenzij anders is bepaald op ondernemingsvlak: ten laatste op het einde van het jaar, of op de datum van de sociale rekeningen.

Niet van toepassing:

- Op ondernemingen die een evenwaardig voordeel toekennen onder de vorm van een 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 deze cao. Dat wil zeggen in de vorm van een loon onderworpen aan sociale en fiscale bijdragen.
Opgelet: de eindejaarspremie kan daarom niet worden ingewisseld voor een flexibele vergoeding (bv. bedrijfswagen, maaltijdcheques, groepsverzekering, extra vakantiedagen, etc.).

Toekenningsmodaliteiten

- Minimumanciënniteit: 6 maanden;
- Arbeidsovereenkomst op ogenblik van betaling premie.

Bedrag

100% van het maandelijks loon

- Handelsvertegenwoordiger met volledig variabel loon: gemiddelde van het loon van de laatste 12 maanden met max. van hoogste bedrag van cat. D van de loonschaal;
- Handelsvertegenwoordiger met gedeeltelijk variabel loon: gemiddelde van het loon van laatste 12 maanden met max. van hoogste bedrag van cat. D van de loonschaal, tenzij het vast gedeelte hoger ligt dan dit bedrag. In dit geval wordt de premie begrensd tot het vast loongedeelte. Contractuele premies die rechtstreeks verbonden zijn aan de arbeidsprestaties onderworpen aan RSZ.

Pro rata

Bedienden met minstens 6 maanden anciënniteit hebben recht op de premie naar rato van 1/12de per volledig gepresteerde kalendermaand als ze tijdens het jaar het bedrijf verlaten om volgende redenen:

- Ontslag (behalve om dringende reden);
- SWT en pensioen;
- Arbeidsovereenkomst bepaalde duur of duidelijk omschreven werk van minstens 6 maanden;
- Contractverbreking wegens definitieve medische overmacht;
- Ontslag door werknemer of beëindiging van contract in onderling overleg (5 jaar anciënniteit in beide gevallen).

Gelijkstellingen

- Jaarlijks verlof en wettelijke feestdagen;
- Kort verzuim;
- Geboorteverlof en bevallingsrust;
- Arbeidsongeval/beroepsziekte;
- Ziekte/ongeval: de eerste 60 dagen;
- Betaald educatief verlof/syndicaal verlof.

Aarzel niet om je delegatie of gewestelijke afdeling te contacteren om de bijzondere sectorale of bedrijfsgebonden regels na te vragen. Ze kunnen samen met jou nagaan wat het bedrag van jouw eindejaarspremie is.