

DE EINDEJAARSPREMIE

I. Wettelijke verplichtingen werkgever

I.1. Voorafbetaling

De werkgevers dienen maandelijks, en dit uiterlijk vóór de 15de van de volgende maand een bijdrage te betalen.

Deze bijdrage bedraagt 12% van de totale brutoloonmassa die in aanmerking wordt genomen voor de berekening van de sociale zekerheidsbijdragen van de vorige maand. Voor handarbeiders wordt de bijdrage berekend op 108% van de brutoloonmassa, voor bedienden op 100% van de brutoloonmassa.

Deze betaling gebeurt door middel van een overschrijvingsformulier dat hen maandelijks door het Fonds zal toegezonden worden.

I.2. Ontheffing voorafbetaling

De werkgever kan op schriftelijk verzoek (aangetekend) gericht aan het Waarborg en Sociaal Fonds Horeca vóór 31 maart van het kalenderjaar waarop de eindejaarspremie betrekking heeft, een vrijstelling vragen van de maandelijksse voorafbetalingen. Hij kan deze vrijstelling slechts aanvragen op voorwaarde dat hij de maandelijksse voorafbetalingen bedoeld in punt I.1. gedurende tenminste 3 jaar op regelmatige wijze betaald heeft. De vrijstelling dient slechts eenmaal te worden aangevraagd en wordt vervolgens automatisch overgedragen naar de volgende kalenderjaren. De werkgever verliest zijn vrijstelling als hij weigert de eenmalige betaling uit te voeren binnen de vastgestelde termijn.

De ondernemingen die vrijgesteld zijn van de maandelijksse voorafbetalingen dienen uiterlijk vóór 10 januari van het kalenderjaar dat volgt op het jaar waarop de eindejaarspremie betrekking heeft, het totale bedrag van de aan de werknemers verschuldigde eindejaarspremie en de daarop betrekking hebbende sociale zekerheidsbijdragen te storten aan het Waarborg en Sociaal Fonds Horeca.

Bovendien zijn deze werkgevers vrijgesteld van voorafbetalingen eveneens een bijkomende bijdrage verschuldigd aan het Fonds. Het bedrag van deze bijdrage wordt berekend door de gemiddelde intrestvoet van het afgelopen kalenderjaar toe te passen op de helft van het bedrag dat de werkgever dient te betalen voor de eindejaarspremie en de daarop betrekking hebbende sociale zekerheidsbijdragen. Deze bijdrage zal worden geïnd in de loop van de maand februari volgend op het refertejaar.

I.3. Aangifte werknemers

De werkgevers doen aangifte van de bruto-eindejaarspremie voor de rechthebbende werknemers bij het Fonds en dit uiterlijk op 10 januari van het jaar dat volgt op het refertejaar. De aangifte dient te gebeuren via het elektronisch .XML formaat of via <https://portaal.fondshoreca.be>.

Onder refertejaar dient verstaan te worden het kalenderjaar waarop de eindejaarspremie betrekking heeft.

I.4. Ontslagen werknemers

Voor de werknemers die door de werkgever worden ontslagen in de loop van het kalenderjaar en die recht hebben op een eindejaarspremie, zal de werkgever uiterlijk op het einde van de maand die volgt op het ontslag aangifte doen van de eindejaarspremie. De aangifte dient te gebeuren via het elektronisch .XML formaat of via <https://portaal.fondshoreca.be>.

De werkgever van de ontslagen werknemers die geen maandelijkse voorafbetalingen heeft verricht of waarvan het bedrag van de maandelijkse gestorte voorafbetalingen onvoldoende is om de betrokken eindejaarspremie te betalen, zal door het Waarborg en Sociaal Fonds Horeca uitgenodigd worden het bedrag van de eindejaarspremie vermeerderd met de sociale zekerheidsbijdragen te storten.

I.5. Strafbepalingen

Bij gebrek aan betalingen en bij niet naleven van de administratieve verplichtingen voortvloeiend uit de cao tot vaststelling van de statuten van het Waarborg en Sociaal Fonds Horeca, zijn de strafbepalingen voorzien door de wet van 7 januari 1958 op de fondsen voor bestaanszekerheid van toepassing.

Het niet betalen van de bijdragen door de werkgevers aan het Waarborg en Sociaal Fonds Horeca binnen de gestelde termijn, geeft aanleiding tot het aanrekenen van verwijlinteressen.

Het Waarborg en Sociaal Fonds zal alle rechtsmiddelen aanwenden om de bijdragen in geval van niet betaling in te vorderen.

II. Wanneer betaalt het Fonds de eindejaarspremie?

Van zodra het Fonds in het bezit is van de nodige gegevens over de werknemers die recht hebben op een eindejaarspremie en voor zover de voorafbetalingen van de werkgever overeenstemmen met het bedrag van de eindejaarspremie, vermeerderd met de RSZ-bijdragen voor werkgevers, zal het Fonds overgaan tot de berekening van de netto-eindejaarspremie.

In afwijking van hoger vermelde regeling zal voor de werkgevers die een ontheffing hebben bekomen van de maandelijkse voorafbetalingen of die in de loop van het jaar onvoldoende hebben voorafbetaald, een overschrijving met vermelding van het bedrag van het nog te storten saldo worden overgemaakt. Van zodra de bedragen in bezit zijn van het Fonds zal overgegaan worden tot de berekening van de netto-eindejaarspremie.

Na de berekening van de netto-eindejaarspremie wordt aan de werkgever een gedetailleerde controlelijst opgestuurd.

Indien de werkgever binnen de tien kalenderdagen na verzending geen opmerkingen formuleert aan het Fonds i.v.m. de bedragen die op de controlelijst vermeld staan, zal de eindejaarspremie aan de werknemers worden uitbetaald door storting op hun bankrekeningnummer. Het Fonds zal bijgevolg ontlast zijn van alle verantwoordelijkheid. Na deze termijn is er geen verhaal meer mogelijk door de werkgever tegenover het Fonds.

Uiterlijk op 31 januari van het jaar dat volgt op het referentiejaar zal het bedrag van de netto-eindejaarspremie gestort worden op de bankrekening van de werknemers voor zover ze het

geëigende formulier behoorlijk ingevuld en gecertificeerd door hun financiële instelling aan het Fonds overmaken of voor zover ze hun rekeningnummer hebben laten valideren via <https://portaal.fondshoreca.be>. Voor de rechthebbende werknemers die in de loop van het jaar waarop de eindejaarspremie betrekking heeft, de onderneming verlaten, zal het Fonds het bedrag van de eindejaarspremie aan de werknemers betalen in de maand die volgt op de betaling van het saldo van de bijdragen die door de werkgever verschuldigd zijn.

Vanaf 1 oktober 2012 zal de eindejaarspremie steeds worden gestort op de bankrekening van de werknemer.

Het Fonds zal de sociale zekerheidsbijdragen en de bedrijfsvoorheffing die verschuldigd zijn op de eindejaarspremie doorstorten naar de desbetreffende instanties.

Aan de werknemers zal een individueel rekeninguittreksel en een fiche 281.10 toegestuurd worden.

III. Afrekening per werkgever

Van zodra het Fonds het bedrag gestort heeft op de bankrekening van de werknemers, zal per werkgever een afrekening gemaakt worden tussen de bijdragen die door de werkgever werden gestort en het totale bedrag van de uitbetaalde bruto-eindejaarspremies vermeerderd met de RSZ bijdragen voor werkgevers.

Het eventueel batig saldo zal aan de werkgever worden teruggestort.

IV. Gunstiger voorwaarden

In de ondernemingen waar gunstiger voorwaarden werden toegekend, blijven deze gehandhaafd. De betrokken werkgevers worden verzocht tijdig contact op te nemen met het Fonds.

V. Wie heeft recht op een eindejaarspremie?

A. Algemeen

De voltijdse en deeltijdse werknemers dienen in de loop van het kalenderjaar minstens twee maanden ononderbroken door een arbeidsovereenkomst te zijn gebonden in dezelfde onderneming.

De onafgebroken periode van 2 maanden mag voldaan worden over twee kalenderjaren. Het dient te gaan over een onafgebroken periode van minstens twee maanden tewerkstelling waarbij de rechten worden opgebouwd vanaf het tweede kalenderjaar.

De gelegenhedswerknemers, ook "extra's" genoemd, die in onderbroken periodes zijn tewerkgesteld, hebben recht op een eindejaarspremie wanneer zij in de loop van het kalenderjaar ten minste 44 dagen arbeidsprestaties hebben verricht bij dezelfde werkgever, en dit onafgezien van de duur van de dagprestaties (zie verder, punt VI.2.3.).

B. Werknemer wordt ontslagen

De werknemer die is ontslagen door zijn werkgever en die aan de onder punt A vermelde voorwaarden voldoet, behoudt het recht op de eindejaarspremie. In geval van ontslag om dringende reden heeft hij echter nooit recht op een eindejaarspremie.

De werknemer die is ontslagen door zijn werkgever en die niet aan de onder punt A vermelde voorwaarden voldoet, behoudt het recht op de eindejaarspremie voor zover hij drie jaar ononderbroken door een arbeidsovereenkomst was gebonden in dezelfde onderneming. In geval van ontslag om dringende reden heeft hij echter nooit recht op een eindejaarspremie.

De werknemer die is ontslagen wegens overmacht (zijnde fysieke of psychische onbekwaamheid verantwoord door een medisch attest), behoudt zijn recht op de eindejaarspremie voor zover hij aan bovenvermelde voorwaarden voldoet.

C. Werknemer verlaat de onderneming uit vrije wil

De werknemer die uit vrije wil de onderneming verlaat, heeft in principe geen recht op een eindejaarspremie.

In vier gevallen behoudt de werknemer die uit vrije wil de onderneming verlaat, het recht op de eindejaarspremie:

- indien hij zijn ontslag geeft op 31 december van het kalenderjaar, bij het beëindigen van zijn dienst overeenkomstig zijn uurrooster, zoals vermeld in het arbeidsreglement;
- indien de effectief gepresteerde opzeggingstermijn een einde neemt ten vroegste op 31 december;
- wanneer op verzoek van zijn werkgever, de werknemer geen arbeid hoeft te presteren tijdens de opzeggingstermijn, die werd betekend aan de werkgever en een einde zou nemen ten vroegste op 31 december of in het daaropvolgende kalenderjaar;
- wanneer hij uit vrije wil de onderneming verlaat om zijn (vervroegd) wettelijk pensioen op te nemen.

D. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst in onderlinge toestemming

Ook wanneer de arbeidsovereenkomst in onderlinge toestemming wordt beëindigd, heeft de werknemer geen recht op een eindejaarspremie.

E. Overname van een onderneming

Bij een overname van een onderneming in het kader van CAO 32bis, wordt de arbeidsovereenkomst normaal gezien niet verbroken, maar wordt ze overgenomen door de overnemer. Het is de overnemer die op het einde van het jaar de eindejaarspremie voor het hele jaar dient te betalen.

Enkel indien er een onderbreking is tussen de tewerkstellingen bij de overdragende en de overnemende werkgever waarbij een einde wordt gemaakt aan de arbeidsovereenkomst met de overdragende werkgever, zijn beide werkgevers hun deel van de eindejaarspremie verschuldigd.

VI. Hoe wordt het bedrag van de eindejaarspremie bepaald?

De berekening gebeurt in 2 fasen:

Fase 1: de berekening van het maximumbedrag van de eindejaarspremie alsof de werknemer een volledig jaar effectief in de onderneming zou aanwezig geweest zijn.

Fase 2: vertrekkend van dit maximumbedrag, de berekening van het werkelijk brutobedrag van de eindejaarspremie waarop de werknemer recht heeft in functie van het aantal dagen effectieve aanwezigheid.

Onder effectieve aanwezigheid dient te worden verstaan de dagen of uren (voor deeltijdse werknemers) dat de werknemers fysiek in de onderneming aanwezig zijn in uitvoering van de uurregeling vermeld in het arbeidsreglement of de arbeidsovereenkomst.

In punt VII zullen we zien dat een aantal dagen met effectieve aanwezigheid worden gelijkgesteld. Wanneer we hierna spreken over dagen van effectieve aanwezigheid, vallen de daarmee gelijkgestelde dagen daar dus ook steeds onder.

VI.1. Fase 1: Maximumbedrag van de eindejaarspremie

VI.1.1. Omschrijving

Het maximumbedrag van de eindejaarspremie stemt overeen met het loon van 4,33 weken.

Onder loon wordt verstaan de uurlonen, maandlonen of forfaitaire daglonen welke van toepassing zijn in de maand december van het kalenderjaar waarop de eindejaarspremie betrekking heeft. Voor de werknemers die in de loop van het kalenderjaar de onderneming verlaten, worden de lonen in aanmerking genomen die van toepassing zijn op het ogenblik dat zij de onderneming verlaten.

Loonsupplementen (bijvoorbeeld de zondagspremie) worden niet in aanmerking genomen voor de berekening van de eindejaarspremie.

VI.1.2. Voltijds tewerkgestelde werknemers die een volledig kalenderjaar effectief aanwezig waren in de onderneming

Voor voltijds tewerkgestelde werknemers die recht hebben op een eindejaarspremie stemt het maximumbedrag van de eindejaarspremie overeen met vier en één derde weken loon. Dit bedrag wordt toegekend aan voltijds tewerkgestelde werknemers die een volledig kalenderjaar effectief aanwezig waren in de onderneming.

Al naargelang de betalingswijze van de werknemer wordt het maximumbedrag van de eindejaarspremie als volgt berekend:

1) op het uurloon voor het personeel bezoldigd op vast loon:

in de 40-urenweek: 173,33 x uurloon in het 40-urenstelsel,

in de 39-urenweek: 169 x uurloon in het 39-urenstelsel,

in de 38-urenweek: 164,67 x uurloon in het 38-urenstelsel.

- 2) op het forfaitair dagloon, dat in aanmerking komt voor de berekening van de RSZ-bijdrage voor het personeel bezoldigd op dienstpercentage:

5 dagen/week: 21,666 x het forfaitair dagloon in stelsel 5 dagen/week,
6 dagen/week: 26 x het forfaitair dagloon in stelsel 6 dagen/week.

- 3) op het maandloon voor de bedienden:
100% van het maandloon

VI.1.3. Deeltijds tewerkgestelde werknemers die een volledig kalenderjaar effectief aanwezig waren in de onderneming

Voor de deeltijdse werknemers die recht hebben op een eindejaarspremie stemt het maximumbedrag van de eindejaarspremie overeen met vier en één derde weken loon. Dit maximumbedrag wordt toegekend aan deeltijdse werknemers die een volledig kalenderjaar effectief aanwezig waren in de onderneming.

Het weekloon dient dus steeds bepaald te worden om het bedrag van de eindejaarspremie te kunnen vaststellen.

Om het bedrag van de eindejaarspremie te berekenen voor deeltijdse werknemers met een variabel uurrooster, wordt rekening gehouden met de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur (volgens de arbeidsovereenkomst).

VI.2. Fase 2: Prorataberekening in functie van aantal dagen effectieve aanwezigheid

Wanneer het maximumbedrag van de eindejaarspremie bepaald is, moet de werkgever voor de werknemers die geen volledig jaar effectief aanwezig waren in de onderneming het prorata berekenen vermits het bedrag van de eindejaarspremie wordt vastgesteld in functie van het aantal dagen effectieve aanwezigheid.

VI.2.1. Prorataberekening voltijdse werknemers

De voltijds tewerkgestelde werknemers die recht hebben op een eindejaarspremie krijgen 1/12 van het maximumbedrag van de eindejaarspremie:

- per schijf van 21,666 dagen effectieve aanwezigheid in de onderneming in het regime van het 5-dagenstelsel;
- per schijf van 26 dagen effectieve of gelijkgestelde aanwezigheid in de onderneming in het regime van het 6-dagenstelsel.

VI.2.2. Prorataberekening deeltijdse werknemers

Aan de deeltijdse werknemers die recht hebben op een eindejaarspremie wordt 1/12 van het maximumbedrag van de eindejaarspremie toegekend per schijf van zoveel uren effectieve aanwezigheid als bekomen wordt door volgende vergelijking:

$$\frac{\text{gemiddelde wekelijkse arbeidsduur v/d werknemer} \times 52 \text{ weken}}{12 \text{ maanden}}$$

VI.2.3. Prorataberekening gelegenheidswerknemers

Het prorata van de eindejaarspremie van de gelegenheidswerknemer wordt berekend als volgt:

totaal aantal gepresteerde uren tijdens kalenderjaar

8

= aantal dagen

Het aantal dagen gedeeld door 21,666 geeft het prorata van de eindejaarspremie. Per schijf van 21,666 dagen heeft de gelegenheidswerknemer recht op 1/12 van het maximumbedrag van de eindejaarspremie.

VII. Met effectieve aanwezigheid gelijkgestelde dagen

Enkel en alleen de volgende dagen worden met effectieve aanwezigheid gelijkgesteld:

1. de dagen begrepen in de eerste twaalf maanden van de periode van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid volgend op een tijdelijk algehele arbeidsongeschiktheid, op voorwaarde dat het erkend percentage van tijdelijke arbeidsongeschiktheid ten minste gelijk is aan 66%;
2. de rustperiode voor zwangerschap en bevalling: zes weken voor en negen weken na de bevalling. Indien de werkneemster haar beroepsbezigheid op minder dan zes weken voor haar bevalling heeft stopgezet, dan wordt de gelijkstelling verlengd met een termijn die overeenkomt met de periode gedurende welke zij met werken is voortgegaan vanaf de zesde week voor de bevalling;
3. de dagen van gewone wederoproeping onder de wapens waarvan de duur vierenzeventig of zesenzeventig dagen niet mag overschrijden, naargelang de werknemer al dan niet deelneemt aan de vorming van reservekaders;
4. de dagen gewijd aan de vervulling van burgerplichten (voogd, lid van een familieraad, getuige in recht, gezworene, kiezer, lid van een stembureau);
5. de dagen gewijd aan de uitoefening van een openbaar mandaat en syndicale verplichtingen bedoeld in artikel 16, 9° en 10° van het K.B. van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers (B.S. 6 april 1967) gewijzigd bij K.B. 20 juli 1970 (B.S. 31 juli 1970);
6. de dagen van deelneming aan stages of studiedagen welke aan de arbeidsopleiding of aan de vakbondsvorming zijn gewijd en worden georganiseerd door de representatieve werknemersorganisaties of door de bevoegde Minister erkende gespecialiseerde instituten, naar rata van maximum 12 dagen per jaar;
7. de dagen van werkstaking of lock-out, volgens de voorwaarden voorzien in art. 19 van voormeld K.B. van 30 maart 1967;
8. de periode van tijdelijke werkloosheid;
9. a. de dagen begrepen in een ononderbroken ziekteperiode van minstens zes maanden. Deze ononderbroken ziekteperiode van 6 maanden kan eveneens worden voldaan over 2 kalenderjaren. tenzij de arbeidsongeschiktheid in één van beide kalenderjaren ook de zes maanden overschrijdt. In geen geval kan de gelijkstelling meer dan zes maanden bedragen. De gelijkstelling is beperkt tot een periode van maximum zes maanden en de te betalen premie voor deze periode is gelijk aan 50 % van het bedrag dat zou dienen betaald te worden indien de werknemer zou gewerkt hebben. In elke periode van meer dan 1 jaar onafgebroken

arbeidsongeschiktheid kan slechts éénmaal een gelijkstelling van 6 maanden worden toegepast;

b. de dagen begrepen in een ononderbroken ziekteperiode van maximum een week (zeven kalenderdagen) in de loop van het kalenderjaar waarop de eindejaarspremie betrekking heeft, op voorwaarde dat deze afwezigheid verantwoord wordt door een medisch attest.

De gelijkstelling duurt zolang de gecumuleerde ziekteperiodes niet meer bedragen dan één week (7 kalenderdagen) gedurende het kalenderjaar.

Voor werknemers met meer dan één jaar anciënniteit in de onderneming blijft de periode van 7 dagen gelijkstelling bij arbeidsongeschiktheid behouden, zelfs wanneer over het verloop van 1 jaar door gecumuleerde periodes van ziekte, de zeven dagen ongeschiktheid overschreden worden, en dit tot een periode van zes maanden onafgebroken arbeidsongeschiktheid bereikt wordt;

10. voor de gepensioneerden: de periode na opruststelling, en dit tot 31 december van het lopend jaar;
11. de militaire dienst, voor zover de belanghebbende werkzaam was in een firma vallend onder de toepassing van deze CAO op het ogenblik dat hij deze verlaat om zijn dienstplicht te vervullen, met een maximum van zes maanden gelijkstelling;
12. de extra wettelijke vakantieperiode die door de werkgever aan de vreemde werklieden die naar hun land terugkeren wordt toegekend;
13. de periode tussen de datum van het overlijden en 31 december van het lopend jaar, met een maximum van zes maanden gelijkstelling bij het overlijden van een werknemer in dienst gedurende de periode vóór 31 december van het lopend jaar;
14. de periode van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage. Deze gelijkstelling is beperkt tot het jaar tijdens hetwelk de werknemer onder de regeling van werkloosheid met bedrijfstoelage wordt geplaatst. Deze gelijkstelling geldt voor alle stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage die van toepassing zijn voor zover het initiatief genomen wordt door de werkgever.
Dit betekent dat per "gepresteerde" maand één twaalfde van het bedrag van de eindejaarspremie wordt toegekend en voor de maanden van werkloosheid met bedrijfstoelage 20% van het resterende bedrag van de premie en dit tot 31 december van het kalenderjaar tijdens hetwelk de werknemer uit dienst treedt;
15. de wettelijke vakantiedagen;
16. de betaalde feestdagen;
17. de inhaalrustdagen toegekend in het kader van de wetgeving op de arbeidsduurvermindering;
18. de dagen toegekend in toepassing van de wetgeving op educatief verlof;
19. de dagen kort verzuim zoals bepaald in het koninklijk besluit van 28 augustus 1963;
20. de extralegale vakantiedagen die aan de werknemer worden toegekend in uitvoering van een collectieve arbeidsovereenkomst;
21. de 10 dagen bepaald overeenkomstig artikel 30, § 2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.