

## Vraag aan een expert

Zijn eindejaarspremies en jaarlijkse premies onontkoombaar?



Béatrice Verelst  
Legal Advisor  
Partena Professional

**2017 loopt op zijn laatste benen en dus zijn ook de eindejaarspremies weer aan de orde. Een ideaal moment om de verplichtingen van de werkgevers eens te herhalen. Verschillende paritaire comités leggen ook de betaling van een jaarlijkse premie op. Eindejaarspremies en jaarlijkse premies mogen echter niet met elkaar worden verward, ze hebben niet hetzelfde doel.**

### De eindejaarspremie: herhaling van de principes

De wet verplicht de werkgever niet om aan zijn werknemers een eindejaarspremie te betalen. Een andere rechtsbron kan echter bepalen dat hij dat wel moet doen: een collectieve arbeidsovereenkomst, het arbeidsreglement, de arbeidsovereenkomst of een gebruik wanneer dat constant, vast en algemeen is.

De eindejaarspremie wordt beschouwd als een tegenprestatie voor het werk dat gedurende een referentieperiode wordt verricht.

Heel wat paritaire comités, zowel in de profit- als de non-profitsector, leggen hun werkgevers op om een eindejaarspremie te betalen.

Het bedrag van de premie is echter niet altijd hetzelfde en de toekenningsmodaliteiten worden doorgaans bepaald binnen de paritaire comités.

De eindejaarspremie kan de vorm aannemen van een 13<sup>e</sup> maand. Dat is met name het geval in het aanvullend paritair comité voor de bedienden (PC 200), maar ook in het comité voor de kleinhandelszaken (PC 311) en de scheikundige nijverheid (PC 207). In die comités hebben de werknemers recht op 1/12 van hun loon per maand dat ze effectieve prestaties hebben geleverd in de referentieperiode (van 1 januari tot 31 december in PC 200).

In de non-profitsector, zoals de sociaal-culturele sector, bestaat de eindejaarspremie uit een vast gedeelte en een variabel gedeelte. Het vaste gedeelte is een forfaitair bedrag en het variabele gedeelte is een percentage van het brutojaarloon van de werknemer.

In andere paritaire comités, zoals de horeca, zorgt het Sociaal Fonds (gefinancierd via werkgeversbijdragen) voor de betaling van de eindejaarspremie in plaats van de werkgever.

Sommige paritaire comités hebben niets bepaald, maar dat betekent niet noodzakelijk dat de werkgever niets moet betalen. Er moet worden nagegaan of er in de onderneming niet een gebruik geldt, of misschien voorziet de arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement wel in de betaling van een eindejaarspremie.

Aangezien de eindejaarspremie door de RSZ wordt beschouwd als loon zijn er sociale bijdragen verschuldigd op het bedrag van de premie. Op fiscaal vlak gaat het om een uitzonderlijke premie: de bedrijfsvoorheffing die op de premie moet worden ingehouden is dus hoger dan de bedrijfsvoorheffing op de lonen, het is een percentage dat afhangt van het jaarlijkse belastbare loon van de werknemer.

Dit verklaart dat de werknemer die een 13e maand krijgt een nettobedrag ontvangt dat lager is dan zijn normale loon.

### Jaarlijkse premies

In verschillende paritaire comités hebben de sociale partners beslist om jaarlijkse premies toe te kennen. Deze premies mogen niet worden verward met de eindejaarspremies: het zijn eigenlijk premies die worden toegekend in het kader van de koopkracht en de beschikbare loonmarge. Bepaalde paritaire comités hebben zo in de periode 2015-2016 de beschikbare loonmarge gebruikt om premies te betalen. PC 200 bijvoorbeeld kent sinds 2016 in juni, voor onbepaalde tijd, een jaarlijkse premie van 250 euro toe (die op hetzelfde ogenblik als het loon wordt geïndexeerd). Deze premies vervangen de eindejaarspremie niet. De systemen bestaan naast elkaar.

Voor de jaren 2017-2018 hebben de sociale partners andere maatregelen genomen: de lonen worden bijvoorbeeld met 1,1% verhoogd. Bepaalde sectoren die nog geen eindejaarspremies toekenden, bijvoorbeeld de metaalverwerkende nijverheid, doen dat voortaan wel: deze eindejaarspremies komen overeen met de beschikbare loonmarge voor 2017-2018.

Deze jaarlijkse premies worden sociaal en fiscaal behandeld als eindejaarspremies. Er zijn dus sociale bijdragen en forfaitaire voorheffing op verschuldigd.

### Conclusie

Wanneer we het hebben over eindejaarspremies bedoelen we niet noodzakelijk jaarlijkse premies, en omgekeerd.

Er moet altijd eerst worden onderzocht wat er op het niveau van het paritaire comité is beslist.

Vervolgens moet men kijken naar wat er in de onderneming wordt voorzien via andere rechtsbronnen, zoals arbeidsreglement, arbeidsovereenkomst en gebruik.

Enkel wanneer er geen enkele rechtsbron bestaat die de betaling van een eindejaarspremie oplegt, is ze niet verschuldigd.

Als er niets is voorzien hoeft de werkgever niets te betalen. Er geldt dus geen algemene verplichting voor alle werkgevers om een eindejaarspremie of een jaarlijkse premie te betalen.

## Over Partena Professional

Partena Professional is een dienstverlener met een sterke focus op ondernemerschap en personeelsbeleid. Wij ondersteunen en begeleiden starters, kmo's en grote ondernemingen in hun administratieve processen en HR-politiek. We bieden diensten aan in verband met de oprichting van een onderneming, het sociaal statuut van zelfstandigen, loonbeheer, personeelsbeheer en kinderbijslag, medische controle bij absentisme, opleidingen, juridisch advies en HR-consultancy. Sinds 2012 vormen HDP en Partena samen Partena Professional, dat met 1500 werknemers ruim 200.000 ondernemingen en zelfstandigen bedient en 150 miljoen euro omzet per jaar verwezenlijkt. Hierdoor positioneert Partena Professional zich bij de drie grootste spelers op de Belgische markt. Meer info op [www.partena-professional.be](http://www.partena-professional.be)