



EINDEJAARSPREMIE VOOR ARBEIDERS (PC 130) EN BEDIENDEN (PC 200)

1. ARBEIDERS (PC 130)

1.1 Volledige eindejaarspremie

Alle arbeiders die op **15 december** in dienst zijn en gedurende het volledige kalenderjaar (van 1 januari tot en met 31 december) effectieve en/of gelijkgestelde prestaties hebben geleverd, hebben recht op de volledige eindejaarspremie.

Berekening:

- **Op basis van het weekloon in een 37-urenweek:**

$(\text{werkelijk weekloon} \times 160) / 37$

- **Op basis van het uurloon in een 37-urenweek:**

$\text{Uurloon} \times 160$

1.2 Gelijkgestelde dagen

De volgende dagen worden gelijkgesteld met effectieve werkdagen:

- jaarlijkse vakantie;
- wettelijke en conventionele feestdagen of hun vervangingsdagen;
- de eerste 12 maanden arbeidsongeschiktheid door arbeidsongeval of beroepsziekte;
- de eerste 50 ziektedagen per kalenderjaar. In geval van langdurige ziekte (met inbegrip van herval) worden enkel de eerste 50 dagen gelijkgesteld, zelfs wanneer de ziekteperiode het einde van het lopende jaar overschrijdt;
- gewettigde afwezigheidsdagen (max. 10 dagen), zoals bepaald in artikel 19 van de cao collectief contract;
- betaald educatief verlof;
- dagen tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen:
 - bij volledige schorsing: max. 50 werkdagen;
 - bij gedeeltelijke werkloosheid of terugroeping: alle dagen tijdelijke werkloosheid, zonder beperking;

- interim-tewerkstellingen die zonder onderbreking van meer dan 4 weken voorafgaan aan een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur. Deze tellen mee voor de berekening van de anciënniteit;
- de periode gedekt door de verbrekingsvergoeding in geval van verbreking door de werkgever.

1.3 Pro rata eindejaarspremie: voltijdse werknemer

Arbeiders die op 15 december niet meer in dienst zijn of tijdens het kalenderjaar geen volledige prestaties hebben geleverd, kunnen recht hebben op een pro rata van de eindejaarspremie.

Dit geldt onder meer bij:

- pensionering (wettelijk pensioen);
- SWT (brugpensioen);
- arbeiders die ten minste 100 werkdagen in het betrokken kalenderjaar hebben gewerkt of van wie de arbeidsovereenkomst 365 kalenderdagen heeft geduurd, al dan niet gespreid over het lopende en het voorgaande kalenderjaar.

Het gaat hierbij om arbeiders die:

- in de loop van het jaar in dienst zijn getreden;
- door de werkgever werden ontslagen tijdens het kalenderjaar, behalve om dringende reden;
- afwezig waren wegens ziekte, arbeidsongeval of andere gerechtvaardigde redenen;
- tijdelijk werkloos werden gesteld wegens economische redenen of overmacht;
- tewerkgesteld waren met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur of voor een bepaald werk;
- arbeidsongeschikt zijn geworden en van wie de arbeidsovereenkomst werd beëindigd wegens medische overmacht.

Ook arbeiders die zelf ontslag nemen, hebben recht op een pro rata eindejaarspremie wanneer zij gelijktijdig aan de volgende twee voorwaarden voldoen:

- zij hebben minstens 3 jaar anciënniteit;
- zij hebben in het lopende kalenderjaar gedurende minstens 6 maanden onder contract gestaan.

Berekening:

- **Op basis van het weekloon in een 37-urenweek:**

$$((\text{werkelijk weekloon} \times 160) / 37) \times (\text{aantal effectieve en gelijkgestelde dagen} / 260)$$
- **Op basis van het uurloon:**

$$(\text{uurloon} \times \text{aantal arbeidsuren}) \times (\text{aantal effectieve en gelijkgestelde uren} / \text{aantal effectieve en gelijkgestelde uren in het refertejaar})$$

1.4 Pro rata eindejaarspremie: deeltijdse werknemer

Berekening:

- **Prestaties op alle dagen van de week**
$$(\text{uurloon} \times \text{wekelijkse arbeidsduur} \times (\text{aantal voltijdse arbeidsuren})) / \text{wekelijkse voltijdse arbeidsduur} \times (\text{aantal effectieve en gelijkgestelde dagen} / 260)$$
- **Prestaties op enkele dagen van de week**
$$(\text{uurloon} \times \text{wekelijkse arbeidsduur} \times (\text{aantal voltijdse arbeidsuren})) / \text{wekelijkse voltijdse arbeidsduur} \times (\text{aantal effectieve en gelijkgestelde dagen} / 156^1)$$

1.5 Tijdstip van betaling

De eindejaarspremie wordt uitbetaald op **15 december**, of op de eerstvolgende werkdag.

1.6 Referteloan

Het referteloan voor de berekening van de eindejaarspremie is het effectieve loon, **inclusief overloon en exclusief ploegentoeslagen en toeslagen voor overuren**, dat geldt op het ogenblik van de laatste effectieve prestaties of op de tweede maandag van december van het lopende jaar.

1.7 Terugbetaling van gelijkgestelde dagen voor betaald educatief verlof/Vlaams opleidingsverlof

Werkgevers kunnen via het **Febelgra Fonds** de kost van gelijkgestelde dagen terugvorderen.

- **Uiterste indieningsdatum:** 30 juni 2027 voor de premie van 2026.
- **Formulier:** [klik hier](#).

¹ Aangezien de werknemer niet alle dagen van de week werkt, wordt het totale aantal arbeidsdagen per jaar (260) herleid tot 3/5 van 260.

2. BEDIENDEN (PC 200)

2.1 Recht op de eindejaarspremie

Bedienden hebben recht op een eindejaarspremie wanneer zij:

- verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst voor bedienden op het ogenblik van de betaling van de premie in december, behalve voor de hierna vermelde gevallen;
- minstens **6 maanden anciënniteit** hebben op het ogenblik van de betaling van de premie. Voor de berekening van deze anciënniteit wordt ook rekening gehouden met een voorafgaande periode van tewerkstelling als uitzendkracht, op voorwaarde dat:

- de aanwerving onmiddellijk volgt op de periode van uitzendarbeid;
- de werknemer als uitzendkracht een gelijkaardige functie uitoefende.

Een periode van inactiviteit van maximaal 7 dagen tussen twee periodes van uitzendarbeid wordt eveneens beschouwd als een periode van tewerkstelling als uitzendkracht.

- in de onderneming in dienst zijn getreden ten laatste de eerste dag van het beschouwde werkjaar.

Bedrag van de premie:

De eindejaarspremie is gelijk aan **één maandloon**, tenzij op ondernemingsvlak andere bepalingen zijn overeengekomen.

2.2 Gelijkgestelde dagen

Voor de berekening van de eindejaarspremie worden de volgende afwezigheidsdagen gelijkgesteld met effectief gewerkte dagen:

- | | |
|-----------------------------|--|
| • jaarlijkse vakantie; | • arbeidsongeval; |
| • wettelijke feestdagen; | • 5 dagen tijdelijke werkloosheid |
| • kort verzuim; | wegens economische oorzaken of |
| • geboorteverlof; | tijdelijke werkloosheid wegens |
| • bevallingsrust; | overmacht; |
| • profylactisch verlof; | • de eerste 60 kalenderdagen ziekte of |
| • betaald educatief verlof; | ongeval ² . |
| • syndicaal verlof; | |
| • beroepsziekte; | |

² Raadpleeg de unanieme interpretatienota van de sociale partners van het Aanvullend Paritair Comité voor de Bedienden (APCB - PC 200) [hier](#).

2.3 Wanneer wordt de premie pro rata berekend

De volgende bedienden hebben recht op een pro rata van de premie:

- Bedienden die na 1 januari in dienst zijn getreden en minstens 6 maanden anciënniteit hebben.
- Bedienden die de onderneming verlaten vóór de datum van betaling van de premie en minstens 6 maanden anciënniteit hebben op het ogenblik van hun vertrek, in geval van:
 - ontslag door de werkgever, behalve om dringende reden (ook als zij daarna een tegenopzegging benutten);
 - pensionering of SWT;
 - beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens definitieve overmacht.
- Bedienden die zelf ontslag nemen of van wie de arbeidsovereenkomst in onderling akkoord wordt beëindigd, op voorwaarde dat zij minstens **3 jaar anciënniteit** in de onderneming hebben.

Voor de berekening van deze anciënniteit wordt ook rekening gehouden met een voorafgaande periode van tewerkstelling als uitzendkracht, op voorwaarde dat de aanwerving volgt op de periode van uitzendarbeid en de werknemer een gelijkaardige functie uitoefende. Elke periode van inactiviteit van maximaal 7 dagen geldt als een periode van tewerkstelling als uitzendkracht.
- Bedienden die werden aangeworven met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur van minstens 6 maanden of voor een duidelijk omschreven werk van minstens 6 maanden en die de onderneming verlaten vóór de betaling van de premie.

Het recht op de pro rata berekening wordt toegekend per volledig gepresteerde kalendermaand.

Nog vragen?

Contacteer Kelly Ciancimino

HR & Social Affairs Advisor

kelly.ciancimino@febelgra.be

+32 2 680 06 67