

Het ontwerp van Interprofessioneel Akkoord 2011-2012

De schuchtere toenadering tussen arbeiders en bedienden in het ontslagrecht

NEWSLETTER, 24 FEBRUARY 2011

INHOUD:

Achtergrond	2
Ontwerp van akkoord	2
1. De voorlopige convergentieoefening wordt overgenomen in het regeringsvoorstel ("luik A")	1
2. Elementen van de definitieve regeling ("luik B"): "een brug te ver"	4

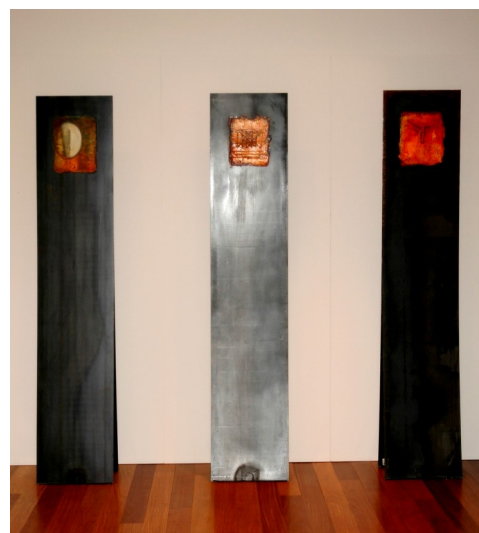
Op 18 januari sloten de interprofessionele onderhandelaars (de zgn. "*Groep van 10*") een ontwerp van interprofessioneel akkoord dat onder meer voorziet in de harmonisatie van de statuten van arbeider en bediende. Intussen werd dit ontwerp akkoord – zoals bekend – teruggefloten door de achterban van ABVV en ACLVB.

Daarmee werd deze problematiek opnieuw voorgeschoteld aan de huidige federale regering die – ondanks dat zij ontslagnemend is – verondersteld wordt de eerste knopen door te hakken.

In toepassing van de Wet van 26 juli 1996 deed de federale regering daarom op vrijdag 11 februari 2011 een bemiddelingsvoorstel. Op het vlak van de mogelijke harmonisatie van het statuut arbeiders-bedienden leunt de tekst van dit bemiddelingsvoorstel dicht aan bij het oorspronkelijke ontwerp akkoord.

Op vrijdag 18 februari 2011 werd duidelijk dat het ABVV en het ACLVB nu ook het bemiddelingsvoorstel van de regering afwijzen. Ook een herneming van het sociaal overleg werd door de *Groep van 10* uitgesloten. Aan werkgeverszijde wenst men de onderhandelingen niet over te doen.

De premier kondigde daarop aan om het bemiddelingsvoorstel van de regering zelf in wetteksten en in koninklijke besluiten te gieten. De kogel lijkt hier dus door de kerk.



Dit betekent dus een behoud van de index en een maximale marge voor de verhoging van de loonkost (loonnorm) vastgesteld op 0,3% in 2012. Daarnaast impliceert de uitvoering van het bemiddelingsvoorstel ook een eerste stap in de harmonisatie van het statuut arbeiders-bedienden.

Daarom leek het ons nuttig om u te informeren over de belangrijkste krijtlijnen van het ontwerp akkoord, zoals "bijgevijsd" door de regering, op het vlak van de harmonisatie van het statuut arbeiders-bedienden.. De Voorzitter van de Nationale Arbeidsraad die in dit dossier heeft bemiddeld had het voorstel – niet voor niets – bestempeld als "*de enig mogelijke en haalbare oplossing*".

Meer info:

www.claeysengels.be
info@claeysengels.be

Achtergrond

Het Arbitragehof (thans Grondwettelijk Hof) liet reeds in 1993 duidelijk aanvoelen dat het aloude onderscheid tussen arbeiders en bedienden stilaan tot het verleden moet behoren. Van dan af stond vast dat het dichten van de juridische kloof tussen arbeiders en bedienden een noodzakelijk kwaad zou zijn. Niettemin werden er vervolgens nagenoeg geen vorderingen in die richting gemaakt.

Vorig jaar stelde de Arbeidsrechtbank van Brussel nog maar eens een prejudiciële vraag aan het Grondwettelijk Hof naar het onderscheid tussen arbeiders en bedienden. De Arbeidsrechtbank wenst te weten of het verschil in opzeggingstermijnen voor arbeiders enerzijds en bedienden anderzijds geen ongeoorloofde discriminatie zou vormen.

Ontwerp van akkoord

De oorspronkelijke ontwerptekst van de sociale partners omvat verscheidene maatregelen die op (lange?) termijn zouden moeten zorgen voor een volledige toenadering tussen het statuut van arbeider en het statuut van bediende. De maatregelen situeren zich op het vlak van het ontslagrecht, de regeling inzake jaarlijkse vakantie, de regeling inzake gewaarborgd loon en de carenzdag, de regeling inzake tijdelijke werkloosheid. Op het vlak van de collectieve arbeidsverhoudingen zou er, volgens de tekst van het oorspronkelijke voorstel, nog niet veel veranderen. Het wordt aan de bestaande paritaire comités overgelaten om "*daar waar mogelijk*" over te gaan tot fusie. De tekst zegt niets over sector- en ondernemingspensioenplannen die enkel voor arbeiders of enkel voor bedienden gelden. Van een echt "eenheidsstatuut" is nog geen sprake.

Hieronder overlopen we de grote lijnen van de toenaderingspoging op het vlak van het ontslagrecht dat toch nog steeds in de eerste plaats de grote kloof tussen arbeiders en bedienden kenmerkt. Op dit vlak vormt het bemiddelingsvoorstel van de regering nagenoeg een bevestiging van het eerste luik ("*luik A*"),

Na bijna 18 jaar stilzitten na het eerste arrest, zou het niet verbazen mocht het Grondwettelijk Hof dit keer uitdrukkelijk oordelen dat het onderscheid tussen arbeiders en bedienden inderdaad discriminerend zou zijn. De uitspraak van het Grondwettelijk Hof kan bovendien allicht nog verwacht worden vóór de zomervakantie van dit jaar.

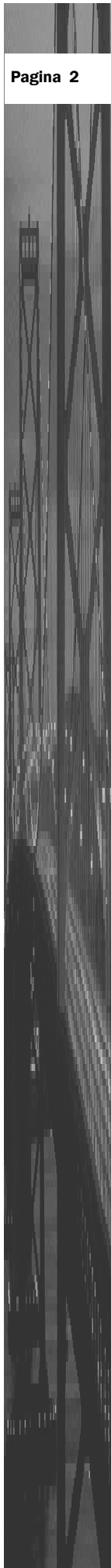
Het is misschien met deze dreigende 'deadline' in het achterhoofd dat de sociale partners tegen het einde van 2010 toch opnieuw zijn gaan werken aan een mogelijke oplossing.

terwijl de ambities van het bemiddelingsvoorstel duidelijk veel minder ver gaan in de tijd. Het tweede luik ("*luik B*") wordt immers verder achterwege gelaten.

1 De voorlopige convergentieoefening wordt overgenomen in het regeringsvoorstel ("*luik A*")

De ontwerptekst van het IPA voorziet in eerste instantie in voorlopige maatregelen die beetje bij beetje de regeling voor de arbeiders en de regelingen voor de bedienden naderbij zouden moeten brengen. Het vooropgestelde "convergentiepunt" lijkt daarbij ruwweg overeen te stemmen met de bestaande regeling voor "lagere" bedienden (met een bruto jaarloon van minder dan 30.535 EUR), met name 3 maanden opzeg per begonnen periode van 5 jaar anciënniteit (het "wettelijk minimum").

Het gaat eigenlijk om voorlopige en stapsgewijze maatregelen die tot doel hebben de geesten rijp te maken voor een definitieve evolutie naar één enkel statuut op het vlak van ontslagrecht (zie verder: "*luik B*").



Deze maatregelen zijn dan ook bedoeld als voorlopige maatregelen in afwachting van een definitieve regeling welke tegen 2016 van kracht zou moeten worden.

Deze maatregelen zouden enkel van toepassing zijn op de werknemers die vanaf 2012 in dienst treden. Voor werknemers die reeds in dienst zijn vóór 1 januari 2012 blijft alles dus bij het oude. Voor de "hogere" bedienden (met een bruto jaarloon tussen 30.535 EUR en 61.071 EUR) die reeds in dienst zijn vóór 1 januari 2012, zal de *Formule Claeys* dus in alle geval verder haar rol kunnen vervullen.

Voor de toepassing van de convergentie-maatregelen wordt er uitgegaan van het volgende "startschema":

1. Voor **arbeiders** geldt de C.A.O. nr. 75 (met inbegrip van de afwijkingsmogelijkheden);
2. Voor de **"lagere" bedienden** (met een bruto jaarloon van minder dan 30.535 EUR) geldt het "wettelijk minimum" (3 maanden opzeg per begonnen periode van 5 jaar anciënniteit);
3. Voor de **"hogere" bedienden** (met een bruto jaarloon van meer dan 30.535 EUR) wordt uitgegaan van één maand opzeg per begonnen jaar anciënniteit (met een minimum van 3 maanden).

Op dit "startschema" worden er met ingang van 2012 convergentiecoëfficiënten toegepast. De bedoeling zou zijn om deze convergentiecoëfficiënten daarna tweejaarlijks aan te passen.. De toepassing van deze convergentiecoëfficiënten zou op die manier moeten toelaten om stapsgewijs in de richting te gaan van het vooropgestelde convergentiepunt: m.n. de regeling voor de "lagere" bedienden voor elke werknemer (punt 2).

Het oorspronkelijke ontwerp akkoord van de "Groep van 10" voorzagt in een drieledig tijdschema met convergentiecoëfficiënten die meteen reeds voor de periodes 2012-2013, 2014-2015 en 2016-2017 vastgelegd werden.

Het bemiddelingsvoorstel van de regering durft echter minder ver in de toekomst te kijken en stelt alleen de eerste coëfficiënten vast die van toepassing zouden worden vanaf 1 januari 2012 en die verankerd zouden worden in de wet.

- Voor de arbeiders zou er aldus een convergentiecoëfficiënt toegepast worden van 1,15. Dit betekent dat vanaf 1 januari 2012 de opzeggingstermijnen voor arbeiders verlengd zouden worden met de factor $\times 1,15$. Op dit punt wijkt het bemiddelingsvoorstel van de regering af van het oorspronkelijke ontwerp akkoord dat voor de eerste periode (2012-2013) voorzagt in een lagere coëfficiënt (1,10). Het bemiddelingsvoorstel van de regering betekent aldus dat arbeiders meteen sneller zullen bewegen in de richting van het vooropgestelde convergentiepunt.
- Voor de "hogere" bedienden zou er uitgegaan worden van een convergentiecoëfficiënt van 0,97. Dit betekent dat vanaf 1 januari 2012 de opzeggingstermijnen voor de "hogere" bedienden zouden verminderd worden met de factor $\times 0,97$.
- Enkel op dit punt stelt het bemiddelingsvoorstel van de regering een tweede convergentiecoëfficiënt vast voor de (tweede) periode vanaf 1 januari 2014. Vanaf deze datum zou er een convergentiecoëfficiënt 0,94 toegepast worden (behoudens andersluidende bepaling in een C.A.O. van de Nationale Arbeidsraad).
- Voor de "lagere" bedienden verandert er in feite niets. Een convergentiecoëfficiënt van 1,00 wordt vooropgesteld vanaf 1 januari 2012, hetgeen overeenstemt met een status quo (drie maanden opzeg per begonnen periode van vijf jaar anciënniteit).
- Voor de "hoogste" bedienden (met een jaarloon van meer dan 61.071 EUR) zouden er nog steeds afspraken gemaakt kunnen worden vóór de indiensttreding.

Indien dit niet het geval zou zijn, wordt er uitgegaan van een toepassing van de *Formule Claeys*, hoewel dit niet expliciet te lezen is in de ontwerptekst. In geval van ontslag van een bediende met een jaarloon van meer dan

61.071 EUR, zal er wel een bijkomende bijdrage van 3% op de ontslagvergoeding betaald moeten worden aan het Sluitingsfonds.

Een schematische en vereenvoudigde voorstelling van de convergentieoefening, zoals bijgesteld door het bemiddelingsvoorstel van de regering:

	Vanaf 1 januari 2012	Vanaf 1 januari 2014
Arbeider	$[C.A.O. \text{ nr. } 75] \times 1,15$	?
"Lagere" bediende	wettelijk minimum	?
"Hogere" bediende	$[1 \text{ maand per begonnen jaar anciënniteit}] \times 0,97$	$[1 \text{ maand per begonnen jaar anciënniteit}] \times 0,94$
"Hoogste" bediende	<i>Formule Claeys</i> (evt. afwijking vóór indiensttreding)	?

Het bemiddelingsvoorstel voorziet in een belastingvrijstelling op het inkomen van de eerste twee weken van de opzeggingstermijn voor de bedienden en de arbeiders met een brutojaarloon lager dan 61.071 EUR.

Daarnaast wordt er voor arbeiders nog voorzien in een RVA-premie die zou passen in een filosofie van inkomensbescherming naast de werkloosheidsverzekering. Het betreft in feite een hervorming van de bestaande crisispremie welke volledig ten laste zou komen van de RVA. Voor de nieuwe aanwervingen (vanaf 2012) wordt de premie vastgesteld op een bedrag van 1.250 EUR. Voor de bestaande arbeidsovereenkomsten wordt er voorzien in een gemoduleerd bedrag tussen 1.250 EUR en 3.750 EUR (naargelang de anciënniteit), hetwelk dan uitbetaald zou worden bovenop de bestaande opzeggingstermijnen van de C.A.O. nr. 75.

Tot slot wordt een voorafgaande periode van uitzendarbeid mee in rekening gebracht voor de berekening van de anciënniteit indien de betrokkene wordt aangeworven in een vaste betrekking en voor dezelfde functie bij de gebruiker onmiddellijk aansluitend op de periode van uitzendarbeid bij deze gebruiker.

2 Elementen van de definitieve regeling ("luik B"): "een brug te ver"

Het oorspronkelijk ontwerp van akkoord voorzag dat de toepassing van de voorlopige convergentiemaatregelen in een tweede fase zou worden "ingehaald" door een definitieve regeling. Het was de bedoeling dat deze definitieve regeling tegen het einde van het volgend jaar (2012) zou uitgewerkt worden om vervolgens uitvoering te krijgen vanaf 2016.

De oorspronkelijke ontwerptekst van het IPA 2011-2012 bevatte dan ook slechts enkele krachtlijnen ("*elementen*") voor deze definitieve regeling.

Deze krachtlijnen kunnen als volgt worden samengevat:

- Rechten die verworven zijn op het moment van de inwerkingtreding van de definitieve regeling, zouden behouden blijven. Niettemin zou dit behoud nog "concrete invulling" moeten krijgen, wat toch onmiskenbaar enige interpretatiemarge laat.

Dit zou betekenen dat de definitieve regeling in principe niet van toepassing zou worden op werknemers die reeds in dienst zijn vóór de inwerkingtreding van de definitieve regeling.

- De definitieve regeling zou opgebouwd worden uit drie componenten:

1. Deel "*te presteren*" (*Component I*): Deze component zou beschouwd worden als een bruto component (betaling normaal loon).
2. Deel "*niet te presteren*" (*Component II*): Deze component zou bestaan uit een netto bedrag dat bekomen wordt door de werknemersbijdrage aan de RSZ en de bedrijfsvoorheffing in mindering te brengen van het brutoloon. Deze *netto* component zou dan onderworpen worden aan een werkgeversbijdrage aan de sociale zekerheid.
3. RVA-vergoeding (*Component III*): Deze RVA-vergoeding zou wellicht gelden ter vervanging van de bestaande crisispremie voor arbeiders en zou ook kaderen in de nieuwe filosofie van inkomensbescherming.

De totaliteit van deze drie componenten zou onderhevig zijn aan bepaalde plafonds welke echter nog nader bepaald zouden moeten worden.

Hoewel de eerste component bestaat uit een "*te presteren*" gedeelte, zou het allicht mogelijk zijn om ook voor dit gedeelte een vervangende vergoeding te betalen. Een opgelegde verplichting tot het presteren van (een deel van) de opzeggingstermijn lijkt immers zeer onwaarschijnlijk, gelet op de Belgische ontslagrechttraditie.

- Het recht op de drie componenten zou dan afhankelijk gemaakt worden van de anciënniteit in de onderneming. Tijdens de eerste periode van zes maanden anciënniteit, zou de werknemer bij ontslag enkel aanspraak maken op de eerste component. In geval van ontslag tijdens een tweede periode van zes maanden anciënniteit, zou de werknemer enkel recht hebben op de eerste en de tweede component. Pas vanaf het tweede jaar anciënniteit zou de werknemer ook aanspraak kunnen maken op de RVA-vergoeding.
- In de oorspronkelijke ontwerptekst is tevens te lezen dat de eventuele bestaande sectorale en interprofessionele "*complementen*" zouden worden afgeschaft of opgeslorpt door de definitieve regeling, en dit zowel bij individueel als bij collectief ontslag.
- Voorts maakt de tekst ook melding van een "*actualisering*" van het verbod op willekeurig ontslag, zoals bepaald door het artikel 63 van de Arbeidsovereenkomstenwet. Hoewel het uiteraard moeilijk te voorspellen is wat deze "*actualisering*" zou inhouden, moet men zich allicht verwachten aan een zekere motiveringsverplichting die gekoppeld zou worden aan het (individueel) ontslag van elke werknemer.
- Inzake collectief ontslag zou de regeling m.b.t. de tewerkstellingscellen administratief vereenvoudigd worden in die zin dat de RVA rechtstreeks aan alle betrokken werknemers de inschakelingsvergoeding zou uitbetalen (in plaats van de bestaande regeling waarbij de werkgever eerst betaalt aan de werknemer om vervolgens het bedrag bij de RVA te recupereren).

Het is duidelijk dat deze tekst op tal van vlakken nog verder moest uitgewerkt worden. Zo rijst de vraag wat de ontslagregeling moet worden in geval van brugpensioen. Te verwachten valt misschien dat de tweede en de derde component niet verschuldigd zouden zijn in geval van brugpensioen. Ook in geval van opzegging door de werknemer zou er slechts sprake zijn van de eerste component.

Voor de verdere uitwerking van deze en andere (pijn)punten zouden de sociale partners naar eigen zeggen een beroep hebben willen doen op de expertise aanwezig bij de FOD Sociale Zekerheid, de FOD Financiën, de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, de RSZ, de RVA en de Unie der Erkende Sociale Secretariaten.

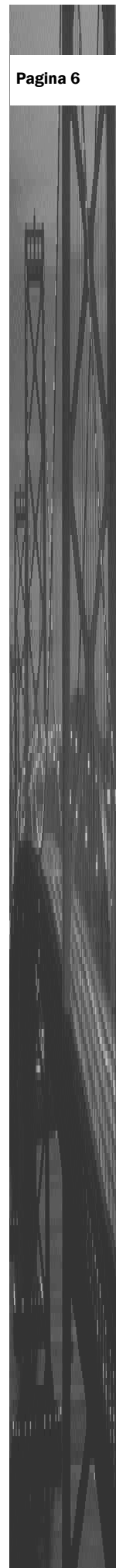
Thans is het duidelijk dat de definitieve regeling, waarvan de aanzet dus reeds gegeven was in de oorspronkelijke tekst van het ontwerp IPA, (minstens voorlopig) te ambitieus was. Het "*luik B*" werd dan ook niet overgenomen in het bemiddelingsvoorstel van de regering. Het is thans niet te voorspellen of de vooropgestelde definitieve regeling ooit het levenslicht zal zien. Het is in alle geval onwaarschijnlijk dat de vooropgestelde datum van inwerkingtreding (2016) gehaald zou worden.

Wat betreft het "*luik A*" zouden de eerste wettelijke en reglementaire ontwerp teksten ter uitvoering van het bemiddelingsvoorstel misschien al verwacht kunnen worden tegen het einde van deze week.

Wordt dus zeker vervolgd...!

24 februari 2011

Claeys & Engels



Brussel

Vorstlaan 280
1160 Brussel
Tel.: 02 761 46 00
Fax: 02 761 47 00

Luik

Bd. Frère Orban 25
4000 Luik
Tel.: 04 229 80 11
Fax: 04 229 80 22

Antwerpen

Commodity House
G. Lemanstraat 74
2600 Antwerpen
Tel.: 03 285 97 80
Fax: 03 285 97 90

Gent

F. Lousbergkaai 103
bus 4-5
9000 Geent
Tel.: 09 261 50 00
Fax: 09 261 55
00

Kortrijk

Ring Bedrijvenpark
Brugsesteenweg 255
8500 Kortrijk
Tel.: 056 26 08 60
Fax: 056 26 08
70

Hasselt

Luikersteenweg 227
3500 Hasselt
Tel.: 011 24 79 10
Fax: 011 24 79
11