

## Zomerupdate vlinderakkoord

NEWSLETTER, 8 AUGUSTUS 2012

### INHOUD:

- 1 Werkloosheid met **2**  
bedrijfstoeslag  
(voorheen  
'brugpensioen')
- 2 Overige stelsels **7**  
waarin een aanvul-  
lende vergoeding  
betaald wordt bij  
sommige sociale  
zekerheidsuitkerin-  
gen
- 3 Tijdskrediet **8**
- 4 CAO nr. 104: werk- **9**  
gelegenheidsplan  
voor oudere werkne-  
mers in de onderne-  
ming
- 5 Leeftijdspiramide in **11**  
geval van collectief  
ontslag

Het Regeerakkoord van 1 december 2011 voorziet in een aanpassing van de patronale bijdragen inzake brugpensioen en pseudo-brugpensioen rekening houdend met de leeftijd van de brugpensioneerde.

Aan dit voornemen werd in 2 fases uitvoering gegeven,

In een eerste fase werden de werkgeversbijdragen gevoelig verhoogd vanaf 1 april 2012. Dit gebeurde via de Programmawet (I) van 29 maart 2012. Wij berichtten u omtrent deze gewijzigde werkgeversbijdragen in onze newsletter van 13 april 2012.

Opmerkelijk was echter dat naast deze Programmawet (I) van 29 maart 2012 de Wet houdende diverse bepalingen (I) van dezelfde datum aan de Koning de bevoegdheid verleende om deze bijdragen opnieuw te wijzigen en herin te delen volgens leeftijd.

Via een KB van 19 juni 2012 heeft de Koning nu gebruik gemaakt van die bevoegdheid en de percentages opnieuw aangepast voor wat betreft het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag en de stelsels waarin een aanvullende vergoeding betaald wordt bij sommige sociale zekerheidsuitkeringen, met name werden voor die stelsels een aantal percentages verlaagd. Daarnaast voorziet de Koning in bijzondere percentages voor ondernemingen in moeilijkheden en in herstructurering.

Deze wijzigingen gelden retroactief vanaf 1 april 2012.



Hierna vindt u een overzicht van de bijdragen zoals die ingevolge het KB van 19 juni 2012 (retroactief) moeten toegepast worden vanaf 1 april 2012.

We komen ook terug op een aantal andere maatregelen aangekondigd in het Vlinderakkoord die stilaan concreet vorm krijgen, met name wat betreft tijdskrediet, het werkgelegenheidsplan voor oudere werknemers en de leeftijdspiramide bij collectief ontslag.

Veel leesplezier!

### Meer info:

[www.claeysengels.be](http://www.claeysengels.be)  
[info@claeysengels.be](mailto:info@claeysengels.be)

## 1 Werkloosheid met bedrijfstoelage (voorheen 'brugpensioen')

### Conventionele werkloosheid met bedrijfstoelage

Voor de *lopende* stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage ingegaan vanaf 1 april 2010 gelden de volgende werkgeversbijdragen:

Leeftijd werkloze (criterium = leeftijd bij aanvang SWT(*))	Percentage werkgeversbijdrage
< 52 jaar	53% <i>(was na de Programmawet (I) 55%)</i>
52 tot < 55 jaar	42,40% <i>(was na de Programmawet (I) 44%)</i>
55 tot < 58 jaar	31,80% <i>(was na de Programmawet (I) 33%)</i>
58 tot < 60 jaar	21,20% <i>(was na de Programmawet (I) 22%)</i>
60 jaar en ouder	10,60% <i>(was na de Programmawet (I) 11%)</i>

(\* SWT = Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage)

Voor de "*nieuwe*" stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage, met name deze die ingaan vanaf 1 april 2012, gelden de volgende werkgeversbijdragen:

Leeftijd werkloze (criterium = leeftijd bij aanvang SWT)	Percentage werkgeversbijdrage
< 52 jaar	100%
52 tot < 55 jaar	95%
55 tot < 58 jaar	50% <i>(was na de Programmawet (I) 85%)</i>
58 tot < 60 jaar	50% <i>(was na de Programmawet (I) 55%)</i>
60 jaar en ouder	25%

**Werkloosheid met bedrijfstoelage in onderneming in herstructurering**

Voor de ondernemingen die voor 31 maart 2012 een collectief ontslag hebben aangekondigd en die tussen 15 oktober 2009 en 31 maart 2012 erkend werden als onderneming in herstructurering, worden enkel de percentages van de werkgeversbijdragen die van toepassing zijn na de periode van erkenning aangepast. Aan de percentages die gelden tijdens de periode van erkenning wordt niet geraakt:

*Tijdens de periode van erkenning als onderneming in herstructurering:*

<b>Leeftijd werkloze (criterium = leeftijd bij aanvang SWT)</b>	<b>Percentage werkgeversbijdrage</b>
< 52 jaar	50%
52 tot < 55 jaar	30%
55 tot < 58 jaar	20%
58 tot < 60 jaar	20%
60 jaar en ouder	10%

*Na de periode van erkenning als onderneming in herstructurering:*

<b>Leeftijd werkloze (criterium = leeftijd bij einde erkenning)</b>	<b>Percentage werkgeversbijdrage</b>
< 52 jaar	53% (ipv 50%)
52 tot < 55 jaar	42,4% (ipv 40%)
55 tot < 58 jaar	31,8% (ipv 30%)
58 tot < 60 jaar	21,2% (ipv 20%)
60 jaar en ouder	10,6% (ipv 10%)

Voor de ondernemingen die na 31 maart 2012 een collectief ontslag hebben aangekondigd of die na die datum erkend werden als onderneming in herstructurering gelden de volgende percentages (met uitzondering van bepaalde ondernemingen in herstructurering die vallen onder de regeling voor ondernemingen in moeilijkheden, zie verder):

*Tijdens de periode van erkenning als onderneming in herstructurering:*

<b>Leeftijd werkloze (criterium = leeftijd bij aanvang SWT)</b>	<b>Percentage werkgeversbijdrage</b>
< 52 jaar	75%
52 tot < 55 jaar	60%
55 tot < 58 jaar	40%
58 tot < 60 jaar	40%
60 jaar en ouder	20%

*Na de periode van erkenning als onderneming in herstructurering:*

<b>Leeftijd werkloze (criterium = leeftijd bij einde erkenning)</b>	<b>Percentage werkgeversbijdrage</b>
< 52 jaar	100%
52 tot < 55 jaar	95%
55 tot < 58 jaar	50%
58 tot < 60 jaar	50%
60 jaar en ouder	25%

**Werkloosheid met bedrijfstoelage in onderneming in moeilijkheden**

Voor de ondernemingen die tussen 15 oktober 2009 en 31 maart 2012 erkend werden als onderneming in moeilijkheden, gelden de volgende percentages:

*Tijdens de periode van erkenning als onderneming in moeilijkheden:*

<b>Leeftijd werkloze (criterium = leeftijd bij aanvang SWT)</b>	<b>Percentage werkgeversbijdrage</b>
< 52 jaar	17,5%
52 tot < 55 jaar	13,5%
55 tot < 58 jaar	10%
58 tot < 60 jaar	6,5%
60 jaar en ouder	3,5%

*Na de periode van erkenning als onderneming in moeilijkheden:*

<b>Leeftijd werkloze (criterium = leeftijd bij einde erkenning)</b>	<b>Percentage werkgeversbijdrage</b>
< 52 jaar	53%
52 tot < 55 jaar	42,4%
55 tot < 58 jaar	31,8%
58 tot < 60 jaar	21,2%
60 jaar en ouder	10,6%

Voor de ondernemingen die na 31 maart 2012 erkend werden als onderneming in moeilijkheden en voor de ondernemingen in herstructurering die voldoen aan de volgende voorwaarden:

- er is een collectief ontslag aangekondigd dat betrekking heeft om minstens 20% van de werknemers;
- het collectief ontslag treft ofwel alle werknemers van de TBE ofwel alle werknemers van een volledig activiteitensegment;
- deze TBE of dit activiteitensegment bestaan de dag van de aankondiging van het collectief ontslag minstens 2 jaar;

gelden de volgende percentages:

*Tijdens de periode van erkenning als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering*

<b>Leeftijd werkloze (criterium = leeftijd bij aanvang SWT)</b>	<b>Percentage werkgeversbijdrage</b>
< 52 jaar	17,5%
52 tot < 55 jaar	13,5%
55 tot < 58 jaar	10%
58 tot < 60 jaar	6,5%
60 jaar en ouder	3,5%

*Na de periode van erkenning als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering:*

<b>Leeftijd werkloze (criterium = leeftijd bij einde erkenning)</b>	<b>Percentage werkgeversbijdrage</b>
< 52 jaar	100%
52 tot < 55 jaar	95%
55 tot < 58 jaar	50%
58 tot < 60 jaar	50%
60 jaar en ouder	25%

## 2 Overige stelsels waarin een aanvullende vergoeding betaald wordt bij sommige sociale zekerheidsuitkeringen (bv. tijdskrediet, werkloosheidsuitkeringen, ...)

In principe bedraagt de werkgeversbijdrage op de aanvulling 38,82%.

Ingeval de aanvulling evenwel wordt toegekend n.a.v. een opzegging of verbreking van de arbeidsovereenkomst (voorheen "pseudo brugpensioen" of "Canada Dry"), geldt de volgende regeling:

Voor de *lopende* Canada Dry stelsels ingegaan vanaf 1 april 2010 werden de bijdragen als volgt aangepast:

Leeftijd werkloze (criterium = leeftijd bij eerste uitkering)	Percentage werkgeversbijdrage
< 52 jaar	53% <i>(was na de Programmawet (I) 55%)</i>
52 tot < 55 jaar	42,4% <i>(was na de Programmawet (I) 44%)</i>
55 jaar en ouder	38,82%

Voor de *"nieuwe"* Canada Dry stelsels, met name deze die ingaan vanaf 1 april 2012, gelden de volgende werkgeversbijdragen:

Leeftijd werkloze (criterium = leeftijd bij eerste uitkering)	Percentage werkgeversbijdrage
< 52 jaar	100%
52 tot < 55 jaar	95%
55 tot < 58 jaar	50% <i>(was na de Programmawet (I) 85%)</i>
58 tot < 60 jaar	50% <i>(was na de Programmawet (I) 55%)</i>
60 jaar en ouder	38,82%

Er werd niet gewijzigd aan de regel dat de werkgeversbijdragen maar verschuldigd zijn voor betaling vanaf 50 jaar.

## 3 Tijdskrediet

### 3.1 Update

In onze [Newsletter van 13 januari 2012](#) "Wat is er op 1 januari 2012 veranderd in het juridische kader van HR?" hebben wij de ingrijpende wijzigingen besproken die de regering heeft doorgevoerd inzake het recht op tijdskrediet en landingsbanen.

Het nieuwe systeem van tijdskrediet werd ingevoerd door middel van een Koninklijk Besluit van 28 december 2011 dat de voorwaarden voor het recht op een uitkering heeft aangepast.<sup>1</sup> Daardoor was een discrepantie ontstaan tussen het recht op uitkeringen, zoals geregeld bij KB, en het recht op afwezigheid, zoals het nog steeds werd geregeld door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis.

Om de discrepantie tussen het recht op verlof en het (gewijzigde) recht op uitkeringen weg te werken, heeft de Nationale Arbeidsraad nu een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten (CAO nr. 103) om de regels inzake tijdskrediet af te stemmen op het KB.

CAO nr. 103 voorziet dan ook in een identieke regeling als deze voorzien in het KB, met het onderscheid tussen het recht op (het equivalent van) één jaar voltijds tijdskrediet zonder motief, en het eventueel recht op een bijkomend tijdskrediet van maximum 36 of 48 maanden met een welbepaald (te bewijzen) motief. Tevens wordt in het recht op landingsbanen voor werknemers vanaf 55 jaar met een beroepsloopbaan van 25 jaar alsook in bijzondere regels voor de werknemers vanaf 50 jaar met een zwaar beroep, lange loopbaan of in een bedrijf erkend als bedrijf in moeilijkheden of bedrijf in herstructurering voorzien. Voor de details verwijzen wij naar onze [Newsletter van 13 januari 2012](#).

### 3.2 Inwerkingtreding

Over het tijdstip waarop de nieuwe tijdskredietregels van toepassing zullen worden, was enige verwarring ontstaan. Het hierboven vermelde KB van 28 december 2011 met de nieuwe regels inzake het recht op uitkeringen is namelijk al op 1 januari 2012 in werking getreden.

De CAO nr. 103 is momenteel nog niet in werking getreden. De inwerkingtreding werd afhankelijk gemaakt van de datum van inwerkingtreding van (nog maar eens) een nieuw KB dat wordt voorbereid. Dit nieuw Koninklijk Besluit zal in een versoepeling I voorzien van de toekenningsvoorwaarden voor de uitkeringen in het kader van het eindloopbaanstelsel (landingsbaan). Het zou ook verduidelijkingen aanbrengen inzake de berekeningsregels voor de loopbaanvoorwaarde in dit stelsel.

Alleszins moet CAO nr. 103 wel ten laatste op 1 september 2012 in werking treden.

In de tussentijd blijft CAO nr. 77bis van toepassing en werden een aantal overgangsmaatregelen voorzien. Daartoe verwijzen we naar onze [Newsletter van 13 januari 2012](#).

### 3.3 Verrekening van reeds opgenomen tijdskrediet

Zoals aangekondigd zal het door de werknemer in het verleden reeds opgenomen tijdskrediet en/of recht op loopbaanvermindering worden aangerekend op het recht op tijdskrediet onder het nieuwe stelsel.

In principe worden de reeds opgenomen periodes van schorsing (tijdskrediet/loopbaanvermindering) in mindering gebracht op het tijdskrediet zonder motief (12 maanden voltijds equivalent).

In afwijking daarvan kunnen periodes van voltijds tijdskrediet, halftijdse loopbaanvermindering of 1/5de loopbaanvermindering eerst in mindering worden gebracht op het bijkomend recht op tijdskrediet van 36 of 48 maanden (met motief), op voorwaarde dat de werknemer onbetwistbaar bewijst dat deze periodes werden opgenomen voor een motief dat onder de nieuwe regeling recht geeft op het bijkomend tijdskrediet.

Een eventueel nog overblijvend saldo moet dan worden aangerekend op het recht op tijdskrediet zonder motief.

De thematische verloven (zoals palliatief verlof, ouderschapsverlof, adoptieverlof, verlof voor bijstand of verzorging van een ziek familielid, ...) worden daarentegen niet in mindering gebracht van het recht op tijdskrediet.

<sup>1</sup> KB van 28 december 2011 tot wijziging van het KB van 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven betreffende het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, B.S. 30 december 2011 (ed. 5), 81924-81928



### 3.4 Te verwachten wijzigingen

In zijn advies nr. 1.800 heeft de Nationale Arbeidsraad bedenkingen gemaakt bij de werkwijze van de regering.

Door zonder voorafgaand overleg met de sociale partners het recht op onderbrekingsuitkeringen in te perken, heeft de regering de Nationale Arbeidsraad de facto verplicht om het recht op afwezigheid in het kader van tijdskrediet op deze nieuwe regels af te stemmen en de regeling dus zonder meer over te nemen.

Aangezien de algemene problematiek van het tijdskrediet geacht wordt een prerogatief van de sociale partners te zijn, dringt de Nationale Arbeidsraad erop aan dat in de toekomst meer rekening wordt gehouden met de kennis en expertise van de sociale partners ter zake.

## 4 CAO nr. 104: werkgelegenheidsplan voor oudere werknemers in de onderneming

### 4.1 Context

Eén van de grote doelstellingen van de regering is de ondernemingen bewust te maken van de waarde van oudere werknemers met het oog op het behoud en de bevordering van de tewerkstelling van deze bevolkingscategorie. In deze geest werden reeds maatregelen aangenomen op het vlak van bruggpensioen (werkloosheid met bedrijfstoeslag) en op het vlak van vervroegd pensioen. In diezelfde geest voorzag de programmawet van 29 maart 2012 de verplichting voor de ondernemingen met meer dan 20 werknemers om een jaarlijks werkgelegenheidsplan op poten te stellen voor de oudere werknemers. De concrete modaliteiten van deze maatregelen dienden per Koninklijk Besluit uitgewerkt te worden. De wetgever voorzag echter de mogelijkheid voor de sociale partners om een alternatieve regeling uit te werken via een collectieve arbeidsovereenkomst (hierna "CAO"). Bij gebreke hieraan, zou de wet in werking treden op 1 juli 2012.

De Nationale Arbeidsraad heeft de opportuniteit die de wetgever haar aanreikte aangegrepen en heeft een alternatief voorgesteld door op 27 juni 2012 twee CAO's aan te nemen: de CAO nr. 104 over de uitvoering van een werkgelegenheidsplan oudere werknemers in de onderneming en de CAO nr. 9quater tot wijziging van de CAO nr. 9 betreffende de ondernemingsraden.

Daarnaast kondigde de Nationale Arbeidsraad intussen al aan dat hij zich, op vraag van de minister van Werk, in een tweede fase zal buigen over het vraagstuk van de herziening van de motieven voor tijdskrediet en over de impact van het tijdskrediet op de loopbaan.

Het ligt dus in de lijn van de verwachtingen dat de regeling inzake tijdskrediet andermaal zal worden bijgesteld. Wij houden u op de hoogte van zodra wij hierover meer vernemen!

Uit deze laatste wijziging blijkt dat de werkgever verplicht is om, samen met de klassieke jaarlijkse informatie, mede te delen welke specifieke maatregelen hij heeft genomen of van plan is te nemen om het aantal werknemers van 45 jaar of ouder te behouden of verhogen.

### 4.2 Toepassingsgebied

De ondernemingen die meer dan 20 werknemers tewerkstellen zijn ertoe gehouden een werkgelegenheidsplan op te stellen voor de oudere werknemers om het aantal werknemers van 45 jaar of ouder te behouden of te verhogen. Het aantal werknemers wordt bepaald op basis van het aantal werknemers in de onderneming, uitgedrukt in voltijdse equivalenten, op de eerste kalenderdag van het jaar van de instelling van het werkgelegenheidsplan evenals het aantal voltijds equivalente interim-werknemers die op dezelfde dag tewerkgesteld zijn in de onderneming.

Het aantal werknemers wordt vastgesteld voor een duur van 4 jaar. Dit betekent dat, indien de onderneming in 2013 vaststelt dat ze geen 20 werknemers tewerkstelt en ze dus formeel gezien geen werkgelegenheidsplan moet opstellen, ze pas in 2017 het effectief zal moeten herevalueren om te controleren of een werkgelegenheidsplan moet worden opgesteld, en dit zelfs indien ze in 2015 bijvoorbeeld 25 werknemers telt.

### 4.3 Uitwerking

De werkgever moet jaarlijks een werkgelegenheidsplan opstellen. Aangezien de uitwerking van bepaalde maatregelen zich echter kan uitstrekken over een lange periode, kan de werkgever maatregelen voorzien die lopen over verschillende jaren.

De CAO nr. 104 somt een aantal maatregelen op die in aanmerking komen om opgenomen te worden in het werkgelegenheidsplan. Deze maatregelen zijn van aard de werkgelegenheid van de werknemers van 45 jaar en ouder te behouden of te verhogen. De lijst van maatregelen, hieronder hernoemen, is niet limitatief. Het staat de onderneming of het paritair comité vrij om ze aan te vullen... Bovendien voorziet de CAO nr. 104 dat ook de in de onderneming al uitgevoerde maatregelen opgenomen kunnen worden in het werkgelegenheidsplan.

De actiegebieden die worden voorgesteld door de CAO nr. 104, en die gecombineerd kunnen worden, zijn de volgende:

1. de selectie en indienstneming van nieuwe werknemers;
2. de ontwikkeling van competenties en kwalificaties van de werknemers, met inbegrip van de toegang tot opleidingen;
3. de loopbaanontwikkeling en de loopbaanbegeleiding binnen de onderneming;
4. de mogelijkheden om via interne mutatie een functie te verwerven die is aangepast aan de evolutie van de mogelijkheden en de competenties van de werknemer;
5. de mogelijkheden voor een aanpassing van de arbeidstijd en de arbeidsomstandigheden;
6. de gezondheid van de werknemer, de preventie en het wegwerken van fysieke en psychosociale belemmeringen om aan het werk te blijven;
7. de systemen van erkenning van verworven competenties.

De werkgever dient het werkgelegenheidsplan gedurende vijf jaar te bewaren.

### 4.4 Sociaal overleg

In de ondernemingen die minstens 50 werknemers tewerkstellen, dient de werkgever het ontwerp werkgelegenheidsplan voor te stellen aan de Ondernemingsraad, of bij ontstentenis daarvan aan de syndicale delegatie.

Bij ontstentenis van zowel Ondernemingsraad als van syndicale delegatie dient het plan voorgesteld te worden aan het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk, of bij ontstentenis ook daarvan, aan de werknemers.

Ten laatste binnen de twee maanden na de ontvangst van dit ontwerp, brengen de werknemersvertegenwoordigers een advies uit met eventuele bijkomende voorstellen. Indien de werkgever de nieuwe voorstellen niet herneemt, dient hij dit te rechtvaardigen in een document dat als bijlage gehecht wordt aan het werkgelegenheidsplan. Deze bijlage dient eveneens de niet gevolgde voorstellen te harnemen.

In de ondernemingen die meer dan 20 en minder dan 50 werknemers tewerkstellen, bestaat er enkel een informatieplichting, behalve indien er een syndicale delegatie of een Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk aanwezig is in de onderneming.

Na afloop van het werkgelegenheidsplan informeert de werkgever het bevoegde orgaan (de Ondernemingsraad, of bij ontstentenis de syndicale afvaardiging, of bij ontstentenis het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk, of bij ontstentenis de werknemers) over de resultaten van de uitgevoerde maatregelen. Indien het werkgelegenheidsplan meerjarenmaatregelen bevat, moet de werkgever elk jaar een rapport voorstellen waarin de voortgang van deze maatregelen wordt besproken.

#### 4.5 Model

De CAO nr. 104 voorziet een niet verplicht model van werkgelegenheidsplan. Of de werkgever dit plan nu gebruikt of niet, in elk geval moet het plan steeds de volgende elementen bevatten:

1. de gegevens van de onderneming;
2. de datum waarop het plan is gesloten;
3. de geldigheidsduur van het plan;
4. de doelstelling of doelstellingen, namelijk het behoud en/of de verhoging van de tewerkstelling van werknemers van 45 jaar en ouder;
5. de vaststelling van het gekozen actiegebied en de beschrijving van de concrete ondernemingsspecifieke maatregel(en);

6. de betrokken functie(s) of werkplek(ken);
7. de persoon die verantwoordelijk is voor de uitvoering;
8. de evaluatie van het vorige plan;
9. als bijlage: de voorstellen van de werknemersvertegenwoordigers waarmee de werkgever geen rekening heeft gehouden en de toelichting van de werkgever als hij het advies van de werknemersvertegenwoordigers niet heeft gevolgd.

#### 4.6 Inwerkingtreding

De reglementering betreffende de invoering van een werkgelegenheidsplan treedt in werking op 1 januari 2013.

## 5 Naleving van de leeftijdspiramide in geval van collectief ontslag

#### 5.1 De wet van 29 maart 2012 houdende diverse bepalingen (I)

De wetgever wenst, ten gevolge van de opa-boom, het werk van ouderen te bevorderen en de strijd aan te gaan tegen de veel voorkomende tendens om in het geval van collectief ontslag de (meest) oude werknemers te ontslaan. De wetgever breidt zijn wetgevend arsenaal uit met een nieuwe verplichting voor werkgevers: het naleven van een leeftijdspiramide in het geval van collectief ontslag.

Het principe kan als volgt worden samengevat: in het geval van collectief ontslag moet het aantal ontslagen proportioneel worden verdeeld over de drie volgende leeftijdsgroepen: minder dan 30 jaar, tussen 30 en 49 jaar, 50 jaar en ouder. Wanneer het collectief ontslag betrekking heeft op één afdeling of activiteitensegment van de onderneming, dan speelt de naleving van de proportionaliteit uiteraard voor deze ene afdeling of activiteitensegment.

Uitzonderingen en aanpassingen verzachten dit principe:

1. De verplichting is niet van toepassing in het bijzonder in het geval van faillissement, gerechtelijke reorganisatie, vereffening en volledige sluiting van de onderneming.

2. Werknemers met een overeenkomst voor bepaalde duur of tewerkgesteld met een overeenkomst voor een duidelijk omschreven werk die afloopt op het moment van collectief ontslag, moeten niet in aanmerking genomen worden voor de bepaling van de proportionaliteit. Werknemers die een sleutelfunctie uitoefenen kunnen (naar keuze van de werkgever) niet in rekening genomen worden.
3. De wet kent een marge van overschrijding toe ten belope van 10 % per categorie.

De Koning is eveneens belast met opdrachten:

- Hij kan afwijkende percentages instellen en een afwijking instellen voor kleine ondernemingen.
- Hij dient eveneens de modaliteiten en de na te leven procedure te bepalen voor de toepassing van deze bepalingen en de datum van inwerkingtreding van deze bepalingen vast te stellen.

Maar wat is een verplichting zonder sanctie? De wetgever heeft deze regel begrepen en wenst de sanctie een afschrikkend karakter te geven: bij gebreke van naleving van de leeftijdspiramide stelt de werkgever zich bloot aan een retroactief verlies van de structurele vermindering van RSZ-bijdragen en van de verminderingen voor doelgroepen gedurende acht trimesters en dit met betrekking tot werknemers van 50 jaar en ouder die het vaakst worden ontslagen in het kader van een collectief ontslag.

De sanctie mag dan de bedoeling hebben een afschrikkend karakter te hebben, zij kan deze rol niet waarmaken aangezien:

1. Zij enkel van toepassing is op ontslagen werknemers ouder dan 50 jaar.
2. Het is mogelijk dat werkgevers verkiezen om de leeftijdspiramide te schenden en de oudste werknemers te ontslaan, eerder dan een confrontatie met de vakbonden te riskeren of zelfs daarop volgende sociale conflicten.

## 5.2 Voorstel van de Nationale Arbeidsraad (NAR): advies n° 1.803 met voorstel van CAO

In zijn advies, meegedeeld op 27 juni jl., verwelkomt de NAR het doel nagestreefd door de wetgever maar formuleert het enkele opwerkingen en aanpassingen bij het systeem:

- In aanmerking nemen van slechts twee leeftijdscategorieën (minder dan 45 jaar / meer dan 45 jaar).
- Toelaten om af te wijken van de naleving van de leeftijdspiramide voor (1) werknemers die een sleutelfunctie zullen uitoefenen *na* het collectief ontslag en (2) werknemers die een knelpuntberoep uitoefenen.
- De naleving van de proportionaliteit beoordelen:
  - op basis van een ontwerp van collectief ontslag dat wordt meegedeeld door de werkgever aan de directeur van de subregionale tewerkstellingsdienst;
  - door de voorzitter van het directiecomité FOD WASO die een kopie ontvangt van deze kennisgeving.
- De sanctie aanpassen teneinde haar meer proportioneel te maken aan de schending.

De belangrijkste en meest interessante vernieuwing is de wil van de NAR om de rechtszekerheid te verhogen wat de afwezigheid van leeftijdsdiscriminatie betreft “*om een einde te maken aan betwistingen door individuele werknemers van hun ontslag in het kader van een collectief ontslag op basis van de antidiscriminatiewet van 10 mei 2007*”. De NAR stelt voor om CAO nr. 9 te wijzigen zodat het criterium van leeftijd niet in aanmerking genomen kan worden voor de selectie van werknemers die ontslagen zullen worden ten gevolge van een collectief ontslag.

De NAR spoort de wetgever dus aan om met betrekking tot de volgende twee situaties wetgevend op te treden:

- *Wanneer de proportionaliteit werd nageleefd*: preciseren dat er geen leeftijdsdiscriminatie werd begaan met betrekking tot de antidiscriminatiewet OF dat er een weerlegbaar vermoeden is van afwezigheid van discriminatie OF een systeem in het leven te roepen dat een zekere rechtszekerheid biedt.
- *Wanneer de proportionele verdeling niet werd nageleefd*: toelaten aan de werkgever om economische, technische of organisatorische overwegingen in te roepen om de schending van de piramide te rechtvaardigen. Deze overwegingen zullen dan beoordeeld worden door de voorzitter van het directiecomité FOD WASO, die zijn advies dient te geven binnen de 15 dagen. Wanneer de voorzitter de overwegingen aanvaardt, dan zal er geen enkele sanctie worden opgelegd. Indien de voorzitter weigert, zal het mogelijk zijn om opnieuw over een sociaal plan te onderhandelen. Bij gebrek aan reactie tijdens de toegestane tijd zullen de voorgelegde overwegingen geacht worden te zijn aanvaard; geen enkele sanctie zal dan kunnen worden opgelegd.

## 5.3 Welk systeem krijgen we morgen?

De overheid heeft aan de sociale partners gepreciseerd dat het hun voorstel zal toepassen wanneer het overtuigend voorkomt. Tot op heden werd er nog niet formeel gereageerd.

In afwachting is er geen enkele verplichting tot naleving van de leeftijdspiramide in het geval van collectief ontslag van toepassing.

**Brussel**

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

**Luik**

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

**Antwerpen**

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

**Gent**

Ferdinand Lousbergkaai 103 bus 4-5  
9000 Gent  
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

*Partners with you.*

*Onze newsletters zijn bestemd om u regelmatig algemene informatie mee te delen met betrekking tot onderwerpen uit de actualiteit en bepaalde ontwikkelingen van wetgeving of rechtspraak. Vanzelfsprekend waken wij over de betrouwbaarheid van deze informatie. Onze newsletters bevatten echter geen enkele juridische analyse en kunnen ons in geen geval verantwoordelijk stellen. Aarzelt u niet om contact op te nemen met onze advocaten voor elke bijkomende vraag.*