



OntslagWijzer 2014

Handleiding over de nieuwe ontslagregels
voor arbeiders en bedienden



The best local HR lawyers in one global group

With over 20% more HR lawyers ranked globally than any other legal services organisation*, Ius Laboris offers the best HR legal services to corporate Counsel and HR professionals.

*Source: Chambers & Partners' guides to leading business lawyers, 6 November 2013

www.iuslaboris.com

Meer dan twintig jaar geleden al, op 8 juli 1993, oordeelde ons Grondwettelijk Hof dat het onderscheid tussen arbeiders en bedienden niet meer van deze tijd is. Toch heeft het nog een hele tijd geduurd voor concreet werk gemaakt werd van de opheffing van dat onderscheid en dit vooral onder druk van het arrest van 7 juli 2011 van het Grondwettelijk Hof. Op 5 juli 2013 kwam minister van Werk Monica De Coninck met een 'finaal compromisvoorstel' voor de dag. Dat compromis heeft intussen vorm gekregen in de 'Wet van 26 december 2013 betreffende

de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen'.



Olivier Debray

Chris Engels

Voortaan wordt de juiste opzeggingstermijn door de wet bepaald. De formule Claeys is daardoor verleden tijd. Dat betekent echter niet dat het er allemaal eenvoudiger op is geworden. Er zijn complexe overgangsmatregelen, tijdelijke en definitieve uitzonderingsregimes, nieuwe regels over omzetting van de termijn in outplacement en andere begeleidende maatregelen.

Bovendien is hiermee het eenheidsstatuut nog verre van gerealiseerd. Het is onder meer wachten op een cao over de motivering van ontslag. Ook tal van andere verschillen tussen arbeiders en bedienden – bijvoorbeeld op het vlak van jaarlijkse vakantie, tijdelijke werkloosheid, paritaire comités, sociale verkiezingen, aanvullende pensioenen... – blijven voorlopig bestaan.

Als specialisten in HR-recht behandelen wij bij Claeys & Engels dagelijks ontslagdossiers. In dit magazine bieden wij u een overzicht van de nieuwe ontslagregels. Op onze website www.opzegging.be vindt u de calculator van de juiste opzeggingstermijn of -vergoeding.

De informatie in dit magazine geeft de stand van zaken op 1 februari 2014.

Claeys & Engels en HRMagazine bieden u heel graag deze speciale editie aan. Wij wensen u veel leesplezier.

Chris Engels
Chairman

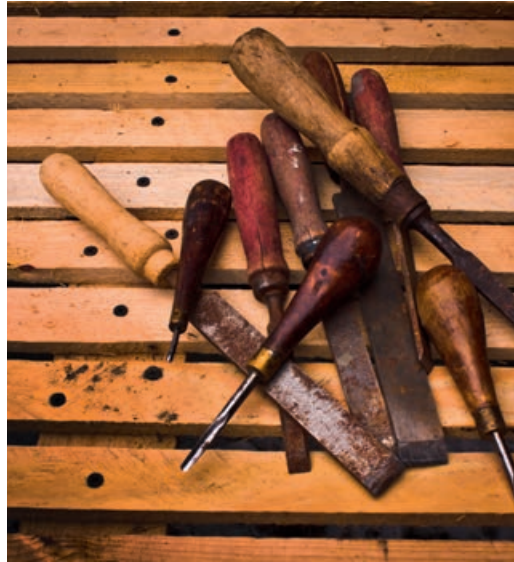
Olivier Debray
Managing Partner



Inhoud

- 3 **Editoriaal**
- 4 **Inhoud**
- 6 **De nieuwe opzeggingstermijnen**
- 7 Voor alle ontslagen vanaf 1 januari 2014
- 7 Vaste termijnen in weken
- 8 Wat zijn de termijnen bij opzegging door de werkgever?
- 9 Het einde van de formule Claeys
- 9 Opzegging in het geval van pensioen of SWT
- 10 Wat zijn de termijnen bij opzegging door de werknemer?
- 11 Wat met de opzeggingstermijn voor werknemers die al in dienst waren op 31 december 2013?
- 13 Enkele voorbeelden

Inhoud



- 15 Hoe bereken je de anciënniteit?
- 15 Wanneer begint de opzeggingstermijn?
- 16 Het 'proefbeding' is afgeschaft
- 16 Hoe bereken je de opzeggingsvergoeding?
- 17 Motivering van het ontslag?
- 17 Sollicitatieverlof
- 18 Schema
- 20 Wat met de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk?
- 21 Wat indien de werknemer ziek is?
- 21 Andere speciale regelingen
- 22 Outplacementbegeleiding
- 23 Inzetbaarheidsbevorderende maatregelen
- 24 Tijdelijke overgangsregeling voor arbeiders in
- 25 Uitzonderingsregeling voor arbeiders die bepaalde activiteiten uitvoeren op zogenoemde tijdelijke en mobiele werkplaatsen
- 26 Ontslagcompensatievergoeding voor de arbeiders met een arbeidsovereenkomst van vóór 1 januari 2014
- 26 Sectorale aanvullende vergoedingen
- 27 Socialezekerheidsbijdragen op opzeggingsvergoedingen
- 28 Bijzondere compenserende bijdrage op de verbrekingsvergoeding
- 29 Fiscale behandeling van de opzeggingsvergoeding
- 31 Wat met de aanvullende pensioenen?
- 33 Extra *to do's* door de nieuwe wet
- 34 Checklist wanneer de werkgever overgaat tot ontslag

De nieuwe opzeggingstermijnen



Voor alle ontslagen vanaf 1 januari 2014

De nieuwe regels gelden voor alle ontslagen vanaf 1 januari 2014. Indien de opzegging of het ontslag uiterlijk op 31 december 2013 plaatsvond, gelden de oude regels.

De oude regels blijven ook nog gelden voor collectieve ontslagen na 1 januari 2014 indien de beslissing tot collectief ontslag conform de zogenoemde wet-Renault vóór 1 januari 2014 betekend werd, en de werknemer valt onder een cao sociaal plan die vóór 1 januari 2014 werd neergelegd bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg.

Vaste termijnen in weken

De nieuwe opzeggingstermijnen gelden voor arbeiders én bedienden. Ze hangen enkel af van de anciënniteit van de werknemer.

De hoogte van het loon of de leeftijd van de werknemer speelt dus geen rol meer. De termijnen zijn uitgedrukt in weken. Het gaat om vaste termijnen opgelegd door de wet. Er is hierover dus geen akkoord tussen de werkgever en werknemer nodig.



Wat zijn de termijnen bij opzegging door de werkgever?

Anciënniteit	Opzeggingstermijn
< 3 maanden	2 weken
tussen 3 en < 6 maanden	4 weken
tussen 6 en < 9 maanden	6 weken
tussen 9 en < 12 maanden	7 weken
tussen 12 en < 15 maanden	8 weken
tussen 15 en < 18 maanden	9 weken
tussen 18 en < 21 maanden	10 weken
tussen 21 en < 24 maanden	11 weken
tussen 2 en < 3 jaar	12 weken
tussen 3 en < 4 jaar	13 weken
tussen 4 en < 5 jaar	15 weken
vanaf 5 jaar	+ 3 weken per begonnen jaar anciënniteit
tussen 20 en < 21 jaar	+ 2 weken per begonnen jaar anciënniteit
vanaf 21 jaar	+ 2 weken per begonnen jaar anciënniteit

Voor een anciënniteit van meer dan 5 jaar geeft dit dus:

Anc	Weken	Anc	Weken	Anc	Weken	Anc	Weken
5	18	13	42	21	63	29	71
6	21	14	45	22	64	30	72
7	24	15	48	23	65	31	73
8	27	16	51	24	66	32	74
9	30	17	54	25	67	33	75
10	33	18	57	26	68	34	76
11	36	19	60	27	69	35	77
12	39	20	62	28	70

Deze tabel geeft een overzicht van de opzeggingstermijnen die de werkgever moet respecteren.

De relatief korte termijnen bij het begin van de tewerkstelling zouden een betere mobiliteit op de arbeidsmarkt mogelijk maken. De opzeggingstermijn neemt verder toe naarmate de anciënniteit stijgt om werkzekerheid te bieden aan de werknemer. De aangroei vertraagt echter vanaf 20 jaar anciënniteit.

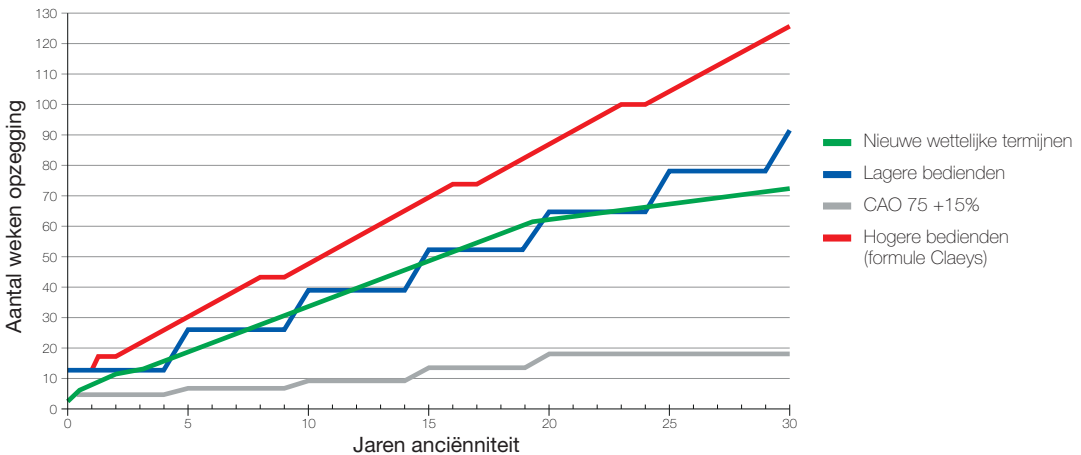
Het einde van de *formule Claeys*



In 1974 stelde Thierry Claeys, stichtend vennoot van Claeys & Engels, de eerste versie voor van zijn formule voor de berekening van opzeggingstermijnen van bedienden. De formule Claeys was een statistische weergave van de rechtspraak van de Belgische arbeidsrechtbanken. Ze is uitgegroeid tot een zichzelf waarmakende voorspelling.

Door de nieuwe wet behoort de formule tot het verleden. De wet bepaalt immers nu zelf wat de juiste termijn is en laat dit niet langer aan de rechtbanken over. Thierry Claeys had er trouwens zelf meermaals voor gepleit om de termijnen bij wet te bepalen.

Voor ontslagen vóór 1 januari 2014 kan u de formule Claeys nog steeds berekenen op www.formuleclaeys.be. Voor ontslagen vanaf 1 januari 2014 kan u terecht op www.opzegging.be.



Opzegging in het geval van pensioen of SWT

Wanneer de werkgever een werknemer wil opzeggen tegen de wettelijke pensioenleeftijd (momenteel 65 jaar) gelden de normale opzeggingstermijnen, maar met een plafond van 26 weken.

Wanneer een werkgever erkend werd als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering, kunnen de opzeggingstermijnen in het geval van opzegging door de werkgever met het oog op toetreding tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT, het vroegere brugpensioen), worden ingekort tot minimaal 26 weken. De voorwaarden moeten nog worden geregeld bij Koninklijk Besluit.

Wat zijn de termijnen bij opzegging door de werknemer?

Anciënniteit	Opzeggingstermijn
< 3 maanden	1 week
tussen 3 en < 6 maanden	2 weken
tussen 6 en < 12 maanden	3 weken
tussen 12 en < 18 maanden	4 weken
tussen 18 en < 24 maanden	5 weken
tussen 2 en < 4 jaar	6 weken
tussen 4 < 5 jaar	7 weken
tussen 5 en < 6 jaar	9 weken
tussen 6 en < 7 jaar	10 weken
tussen 7 en < 8 jaar	12 weken
vanaf 8 jaar	13 weken

Tegenopzegging door de werknemer

Anciënniteit	Opzeggingstermijn
< 3 maanden	1 week
tussen 3 en < 6 maanden	2 weken
tussen 6 en < 1 jaar	3 weken
vanaf 1 jaar	4 weken

De nieuwe opzeggingstermijnen die de werknemer moet respecteren komen grosso modo overeen met de helft van de opzeggingstermijnen die de werkgever moet respecteren, maar met een absoluut plafond van 13 weken.

Wanneer de werkgever opzegt en de werknemer de werkgever vroeger wil verlaten, kan de werknemer een tegenopzegging geven. Hiervoor geldt een plafond van 4 weken.



Wat met de opzeggingstermijn voor werknemers die al in dienst waren op 31 december 2013?

Voor arbeidsovereenkomsten die een aanvang hebben genomen vóór 1 januari 2014, bereken je de opzeggingstermijn in twee stappen. In het geval van een ontslag na 31 december 2013 moet je een 'dubbele foto' maken van de anciënniteit van de werknemer:

- een eerste foto van de anciënniteit op 31 december 2013 ('**stap 1**'),
- een tweede foto van de anciënniteit opgebouwd vanaf 1 januari 2014 ('**stap 2**').

De opzeggingstermijn is de optelsom van de resultaten van de beide stappen.

Stap 1:

In 'stap 1' wordt de duur van de opzeggingstermijn bepaald volgens de wettelijke, reglementaire en conventionele regels die op 31 december 2013 op de werknemer van toepassing waren. Met andere woorden, men rekent alsof de arbeidsovereenkomst op 31 december 2013 was beëindigd.

Het gaat in deze eerste stap dan ook om een foto op 31 december 2013 van:

- (1) het statuut van de werknemer: arbeider of bediende,
- (2) de anciënniteit van de werknemer,
- (3) de toenmalige toepasselijke ontslagregels.

In het geval van ontslag van een *arbeider* moet je dus nagaan welke (sectorale) opzeggingstermijn op 31 december 2013 van toepassing was.

Voor een *bediende* moet je weten of zijn/haar brutojaarloon op 31 december 2013 lager of hoger was dan 32.254 euro.

- Als het loon niet hoger was dan 32.254 euro geldt de regel van 3 maanden opzeg per begonnen periode van 5 jaar anciënniteit bij opzeg door de werkgever. Wanneer de bediende de arbeidsovereenkomst opzegt, is de termijn 1,5 maand als hij minder dan 5 jaar anciënniteit heeft. Vanaf 5 jaar bedraagt de termijn 3 maanden.

Wat met de opzeggingstermijn voor werknemers die al in dienst waren op 31 december 2013?

- Als het loon hoger dan 32.254 euro was, was de regel vroeger dat de opzeggingstermijn ofwel door de partijen moest worden overeengekomen na de opzegging, ofwel door de rechter werd vastgesteld. De nieuwe wet voorziet nu in forfaitair vastgestelde opzeggingstermijnen:
 - indien de *werkgever* opzegt: 1 maand per begonnen jaar anciënniteit, met een minimum van 3 maanden,
 - indien de *bediende* opzegt: 1,5 maand per begonnen periode van 5 jaar anciënniteit, met een maximum van 4,5 maanden indien zijn brutojaarloon niet hoger was dan 64.508 euro, of 6 maanden indien zijn brutojaarloon wel hoger was dan 64.508 euro.

Stap 2:

Maak de foto!

Op onze website (www.claeysengels.be) vindt u onder 'Onze berekeningstools' een module die u toelaat om gemakkelijk de foto van uw **personeelsbestand op 31 december 2013** vast te leggen en te bewaren in de personeelsdossiers. U kan deze module in *.xlsx gratis downloaden*.



Het tweede deel van de opzeggingstermijn wordt berekend op basis van de anciënniteit die de werknemer verwerft vanaf 1 januari 2014, alsof de werknemer in dienst was getreden op 1 januari 2014. De anciënniteitsteller wordt voor stap 2 dus op 1 januari 2014 op nul gezet. Voor dit tweede deel gelden de nieuwe eengemaakte termijnen die van toepassing zijn op alle nieuwe arbeidsovereenkomsten (zie tabel op p. 8 en 10).

De wet bevat twee specifieke regels wanneer de bediende een einde maakt aan de arbeidsovereenkomst:

1. Wanneer in 'stap 1' het voor hem toepasselijke plafond bereikt is, moet niets meer berekend worden voor 'stap 2'. Dit is:
 - indien het loon op 31 december 2013 niet hoger was dan 32.254 euro: 3 maanden,
 - indien het loon hoger dan 32.254 euro was maar niet hoger dan 64.508 euro: 4,5 maanden,
 - indien het loon hoger was dan 64.508 euro: 6 maanden.
2. Wordt dit plafond niet bereikt in 'stap 1', dan moet ook 'stap 2' worden berekend, maar de som van beide mag nooit meer bedragen dan 13 weken.

Enkele voorbeelden

Ontslag door de werkgever

Op 1 juli 2010 begint James Bond een veelbelovende carrière als geheim agent bij de MI6. Als agent geniet hij een bediendestatuut. Zijn werkgever vindt echter dat hij het wat te bont maakt en besluit dan ook in september 2016 afscheid te nemen van Bond.

Welke opzeggingstermijn moet MI6 naleven?

Gezien de overeenkomst een uitvoering had genomen vóór 1 januari 2014 komt 007 in aanmerking voor de regel van de dubbele foto:

Stap 1: Gezien James' jaarloon (gadgets en Aston Martin inbegrepen) meer dan 32.254 euro bruto bedraagt, kan hij aanspraak maken op een opzeggingstermijn volgens de regel van 1 maand per begonnen jaar anciënniteit (met steeds een minimum van 3 maanden). Op 31 december 2013 was James in zijn vierde anciënniteitsjaar. Voor de eerste anciënniteitsperiode moet MI6 dus rekening houden met een opzeggingstermijn van 4 maanden.

Stap 2: Op het ogenblik dat MI6 de code verbreekt, zit James in zijn derde begonnen anciënniteitsjaar, te rekenen vanaf 1 januari 2014. De opzeggingstermijn bedraagt dus 12 weken.

James beschikt dus over een totale opzeggingstermijn van vier maanden en twaalf weken om een nieuwe geheime dienst te zoeken.

Ontslag door de werknemer

Sarah Lund trad op 7 juli 2012 in dienst als politie-inspecteur (bediende) bij de politie van Kopenhagen. In september 2016 is ze de wollen truien beu en boekt ze een enkele reis naar de Caraïben. Het jaarloon van inspecteur Lund bedroeg op 31 december 2013 meer dan 32.254 EUR maar minder dan 64.508 EUR bruto.

Welke opzeggingstermijn moet Sarah naleven?

De regel van de 'dubbele foto' is ook hier van toepassing.

Stap 1: Aangezien Sarah op 31 december 2013 beschouwd werd als 'hogere' bediende, bedraagt de opzeggingstermijn 1,5 maand per begonnen periode van 5 jaar met een maximum van 4,5 maanden. Voor de anciënniteitsperiode tot 31 december 2013 bedraagt de opzeggingstermijn voor Sarah dus 1,5 maand.

Enkele voorbeelden

Stap 2: Aangezien met de eerste stap de maximale opzeggingstermijn van 4,5 maanden nog niet is bereikt, moet stap 2 ook worden berekend. Wanneer zij het vliegtuig richting zon heeft geboekt, is Sarah haar derde anciënniteitsjaar begonnen, te rekenen vanaf 1 januari 2014. De opzeggingstermijn bedraagt dus 6 weken.

Voor Sarah op het vliegtuig kan stappen, zal zij een opzeggingstermijn van 1,5 maand en 6 weken moeten naleven (Het plafond van 13 weken wordt – net – niet bereikt).

Kunnen werkgevers en werknemers hiervan afwijken?

Het is niet mogelijk om af te wijken van de nieuwe opzeggingstermijnen voor werkgevers en werknemers via een sectorale cao.

Het lijkt ons wel mogelijk om op ondernemingsniveau of in een individuele overeenkomst hiervan af te wijken, maar enkel in het voordeel van de werknemer.

Vroeger bestond de mogelijkheid om voor arbeiders in een korte opzeggingstermijn te voorzien (bijvoorbeeld in de arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement) in het geval van een eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst tijdens de eerste 6 maanden van tewerkstelling. Dit kan nu niet meer. Een dergelijke clause behoudt wel haar gevolgen indien de arbeidsovereenkomst was gestart vóór 1 januari 2014.

Voor bedienden die meer dan 64.508 euro bruto verdienden, bestond vroeger de mogelijkheid om vóór de aanvang van hun overeenkomst een opzeggingstermijn van minimaal 3 maand per begonnen 5 jaar anciënniteit af te spreken. Volgens de tekst van de nieuwe wet zou een dergelijke clause vanaf 1 januari 2014 geen uitwerking meer hebben. Minister van Werk De Coninck liet echter verstaan dat alle clauses van vóór 31 december 2013 onveranderd blijven gelden. Het is afwachten of de arbeidsrechten zich zullen schikken naar deze interpretatie van de minister.

De anciënniteit wordt geteld op het ogenblik dat de opzeggingstermijn ingaat. Het gaat om 'de periode gedurende welke de werknemer ononderbroken in dienst is gebleven van dezelfde onderneming'.

Hoe bereken je de anciënniteit?

Wanneer de werkgever opzegt, moet ook de periode waarin de werknemer als uitzendkracht gewerkt heeft voor de werkgever, mee in aanmerking komen, maar met een limiet van 1 jaar en op voorwaarde dat:

- het gaat om dezelfde functie,
- de aanwerving als werknemer onmiddellijk of maximaal 7 dagen na de periode van uitzendarbeid volgde,
- en de periode van uitzendarbeid niet werd onderbroken gedurende meer dan 7 dagen.

Wanneer begint de opzeggingstermijn?

De opzegging door de werkgever gebeurt bij aangetekende brief of gerechtsdeurwaardersexploot. De brief vermeldt de aanvangsdatum en de termijn. De termijn gaat steeds in de maandag volgend op de week waarin de opzeggingstermijn ter kennis werd gebracht. Een aangetekende opzeggingsbrief heeft uitwerking de derde werkdag (zaterdag inbegrepen) na verzending. Een werkgever moet de aangetekende brief dus in een normale week zonder feestdagen, ten laatste op woensdag sturen als de termijn de daaropvolgende maandag moet beginnen. Een werknemer kan de opzeggingsbrief nog steeds aan de werkgever overhandigen en laten tekenen voor ontvangst.



Het 'proefbeding' is afgeschaft

Voor de arbeidsovereenkomsten die ingaan na 31 december 2013, is het niet langer mogelijk een proefbeding op te nemen. De idee hierachter is dat de nieuwe termijnen bij de aanvang van de tewerkstelling (zie tabellen op p. 8 en 10) sowieso voldoende flexibiliteit bieden.

Proefbedingen in arbeidsovereenkomsten die ingegaan zijn vóór 1 januari 2014, behouden hun gevolgen tot het einde van de proefperiode. Dat wil zeggen, de 'oude' regels blijven nog van toepassing tot het verstrijken van de proefperiode. Wanneer bijvoorbeeld een arbeidsovereenkomst voor een bediende met een proefperiode van 6 maanden begon op 1 december 2013, kan de werkgever of de bediende in april 2014 de arbeidsovereenkomst opzeggen met een opzeggingstermijn van 7 dagen.

De afschaffing van het proefbeding heeft echter ook gevolgen voor het niet-concurrentiebeding en het scholingsbeding. Vroeger zei de wet dat deze clausules geen uitwerking hadden wanneer de arbeidsovereenkomst beëindigd werd tijdens de proefperiode. Nu voorziet de nieuwe wet dat deze twee clausules geen uitwerking hebben wanneer de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd gedurende de eerste 6 maanden.

Er gelden wel nog bijzondere regels voor de proefperiode voor uitzendarbeid en tijdelijke arbeid, en voor studentenovereenkomsten.

Hoe bereken je de opzeggingsvergoeding?

Zowel de werkgever als de werknemer heeft altijd de mogelijkheid om de arbeidsovereenkomst eenzijdig te verbreken met onmiddellijke ingang en met betaling van een opzeggingsvergoeding.

De nieuwe wet wijzigt niets aan de principes rond de opzeggingsvergoeding en de berekeningsbasis van het loon en de voordelen. Wel bepaalt de nieuwe wet expliciet dat je voor de berekening van het variabel loon het gemiddelde moet nemen van de 12 laatste maanden van tewerkstelling. Het zou gaan om de bedragen die daadwerkelijk uitbetaald werden (of moesten worden) in die periode.

Aangezien de nieuwe opzeggingstermijnen worden uitgedrukt in weken, moet je (zeker voor de bedienden) omrekenen:

- het forfaitair maandloon (inclusief voordelen) moet eerst op trimesterbasis worden gebracht door het te vermenigvuldigen met 3;
- vervolgens moet het trimestrieel loon gedeeld worden door 13 (= aantal weken in een trimester).

Motivering van het ontslag?

In het 'finaal compromisvoorstel' van minister De Coninck van 5 juli 2013 stond dat er een regeling rond motivering van het ontslag en goed HR-beleid zou worden voorzien in een cao van de Nationale Arbeidsraad (NAR) met inwerkingtreding tegen 1 januari 2014. De bestaande regeling van willekeurig ontslag van arbeiders, zoals voorzien in artikel 63 van de Arbeidsovereenkomstenwet, zou bij de inwerkingtreding van deze cao vervallen.

De sociale partners hebben hierover echter nog geen akkoord bereikt. Het is op dit ogenblik nog niet duidelijk hoe de werkgever in de toekomst ontslag zal moeten motiveren, en wat de sancties zouden zijn indien hij dat niet (goed) doet. Er is naar verluidt heel wat discussie tussen de sociale partners over de bewijslast: moet de werkgever de redenen voor ontslag kunnen bewijzen, of is het aan de werknemer om aan te tonen dat de ingeroepen redenen onjuist zijn?

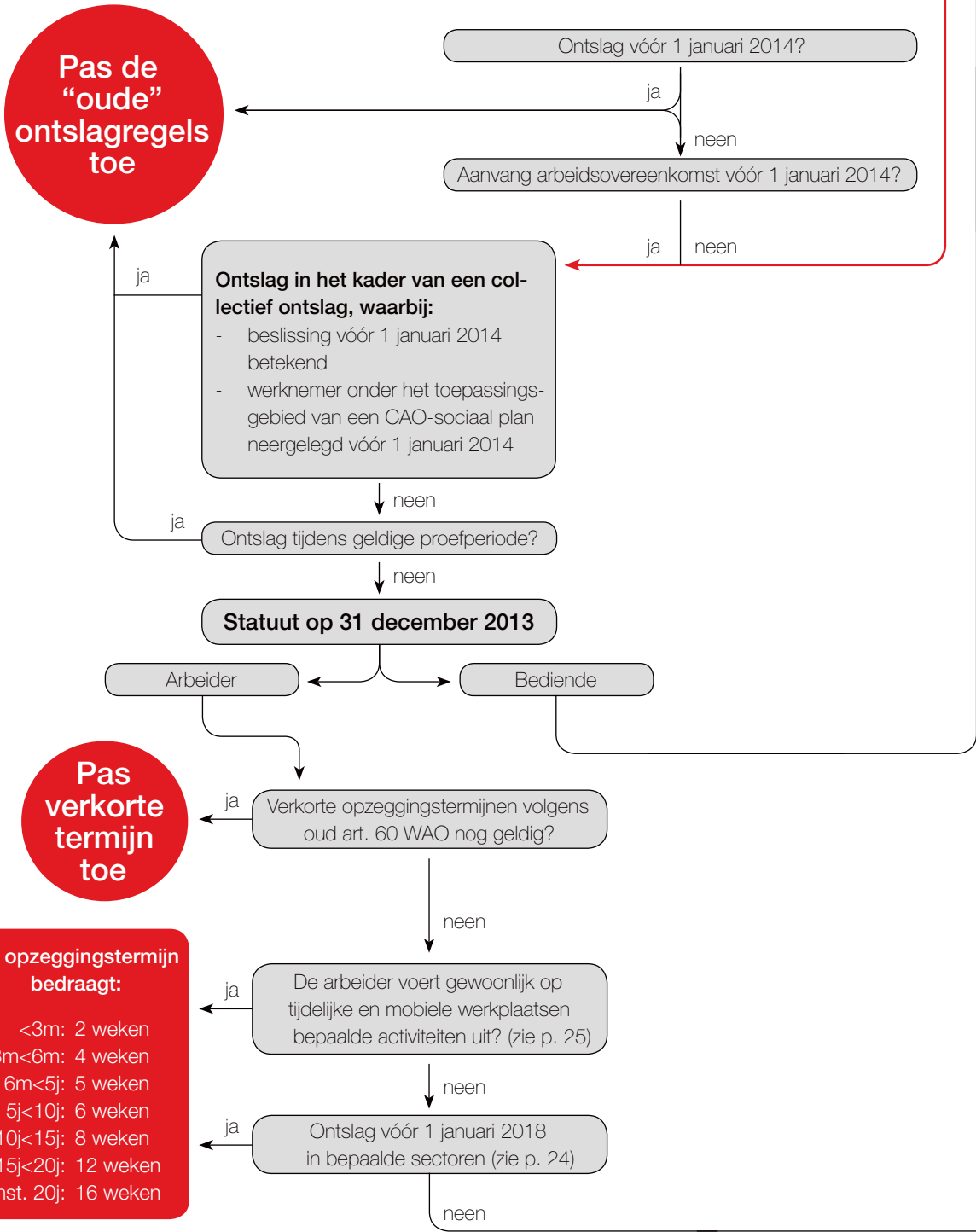
Sollicitatieverlof

De nieuwe wet bevestigt het principe dat de werknemer tijdens de opzeggingstermijn recht heeft op sollicitatieverlof. Het sollicitatieverlof mag enkel worden gebruikt voor het doel waarvoor het wettelijk is bestemd, met name het zoeken naar een nieuwe dienstbetrekking.

De regeling die vroeger enkel van toepassing was op bedienden met een loon van meer dan 32.254 euro bruto wordt nu hernomen voor alle werknemers: tijdens de laatste 26 weken van de opzeggingstermijn bedraagt het sollicitatieverlof 1 dag of 2 halve dagen per week. Tijdens de (eventuele) voorafgaande periode bedraagt het sollicitatieverlof een halve dag per week.

Werknemers die genieten van outplacementbegeleiding, hebben recht op 1 dag (of 2 halve dagen) sollicitatieverlof per week gedurende de volledige duur van de opzeggingstermijn. De outplacementbegeleiding wordt dan opgenomen tijdens het sollicitatieverlof.

Voor deeltijdse werknemers moet het sollicitatieverlof steeds op proportionele wijze worden toegepast.



Pas de "oude" ontslagregels toe

Ontslag in het kader van een collectief ontslag, waarbij:

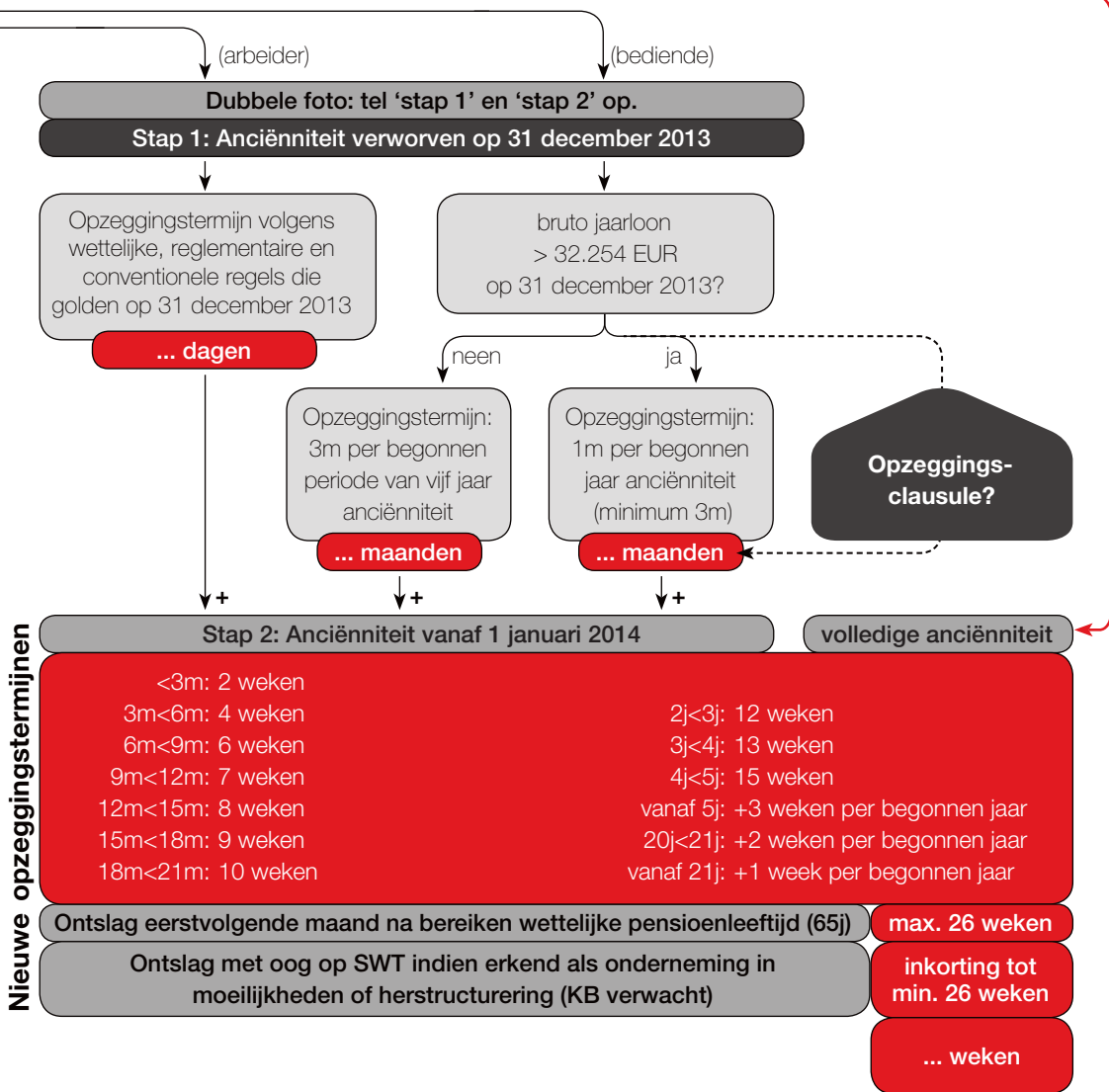
- beslissing vóór 1 januari 2014 betekend
- werknemer onder het toepassingsgebied van een CAO-sociaal plan neergelegd vóór 1 januari 2014

Statuut op 31 december 2013

Pas verkorte termijn toe

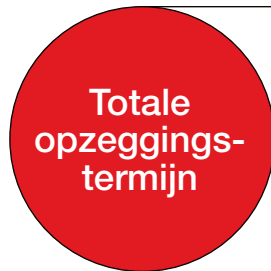
De opzeggingstermijn bedraagt:

- <3m: 2 weken
- 3m<6m: 4 weken
- 6m<5j: 5 weken
- 5j<10j: 6 weken
- 10j<15j: 8 weken
- 15j<20j: 12 weken
- minst. 20j: 16 weken



Opmerkingen:

- in geval van opzegging na 31 december 2013 **gaat de opzeggingstermijn in de maandag volgend op de week waarin de opzeggingstermijn ter kennis werd gegeven**
- dit stroomdiagram houdt geen rekening met eventuele **ontslagbeschermingen**



Wat met de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk?

De nieuwe wet behoudt de bestaande mogelijkheid om de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd (of voor een duidelijk omschreven werk) eenzijdig te beëindigen vóór het verstrijken van de termijn. De partij die opzegt, moet dan een vergoeding betalen die gelijk is aan het bedrag van het loon dat verschuldigd is tot het bereiken van die termijn. Dit bedrag mag echter nooit meer bedragen dan het dubbele van het loon dat overeenstemt met de opzeggingstermijn die had moeten worden nageleefd indien de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur was gesloten.

Voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (of voor een duidelijk omschreven werk) gesloten vanaf 1 januari 2014, kunnen de beide partijen daarenboven tijdens de eerste helft van de overeengekomen duur (maar met een maximum van 6 maanden) de arbeidsovereenkomst steeds beëindigen volgens de nieuwe termijnen (zie p. 8 en 10). Deze nieuwe regel komt in de plaats van het proefbeding. Indien een overeenkomst bijvoorbeeld wordt gesloten voor 18 maanden, betekent dit dat de werkgever kan opzeggen met 2 weken gedurende de eerste 3 maanden en met 4 weken gedurende de volgende 3 maanden. Om van deze mogelijkheid gebruik te kunnen maken, moet het effectieve einde van de arbeidsovereenkomst nog binnen deze aanlooperperiode plaatsvinden, dat wil zeggen in dit voorbeeld binnen de eerste 6 maanden. In het geval van een rechtsgeldige openvolging van verschillende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd (of voor een duidelijk omschreven werk), geldt deze nieuwe mogelijkheid tot beëindiging enkel tijdens de eerste overeenkomst.



Wat indien de werknemer ziek is?

De nieuwe wet bevat drie bepalingen die verband houden met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst van een zieke werknemer.

Een eerste bepaling geeft de werkgever de mogelijkheid om tijdens de opzeggingstermijn de arbeidsovereenkomst te verbreken wanneer de werknemer ziek is geworden na de opzegging betekend door de werkgever. De werkgever moet dan een opzeggingsvergoeding betalen die overeenstemt met de resterende opzeggingstermijn. Voor de berekening van deze vergoeding mag de periode gedekt door het gewaarborgd loon dat betaald werd sinds de start van de laatste arbeidsongeschiktheid afgetrokken worden van de resterende opzeggingstermijn.

De overige twee bepalingen geven de werkgever de mogelijkheid om een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tijdens de arbeidsongeschiktheid te verbreken met een lagere opzeggingsvergoeding.

- Indien de overeengekomen duur van de arbeidsovereenkomst minstens 3 maanden bedraagt en de arbeidsongeschiktheid langer dan 6 maanden duurt, wordt het resterende loon voor de overeengekomen tijd beperkt tot 3 maanden, waarvan bovendien het gewaarborgd loon mag worden afgetrokken.
- Indien de bepaalde tijd korter is dan 3 maanden en de arbeidsongeschiktheid langer dan 7 dagen duurt, is geen enkele vergoeding verschuldigd. Dit kan evenwel pas na afloop van de periode waarin opzegging mogelijk is.

Let wel op: ook wanneer deze nieuwe bepalingen toegepast worden, blijft het risico bestaan dat de arbeidsongeschikte werknemer naar aanleiding van het ontslag een vordering zou instellen wegens discriminatie op grond van zijn gezondheidstoestand.

Andere speciale regelingen

De werknemer kan de overeenkomst beëindigen zonder opzegging:

- tijdens een periode van volledige schorsing of van gedeeltelijke arbeid wegens economische oorzaken,
- of in het geval van schorsing wegens slecht weer die meer dan 1 maand duurt.

Outplacementbegeleiding

Een van de pijlers van het 'finaal compromisvoorstel' is de verruiming van het recht op outplacementbegeleiding. Voortaan hebben *alle* werknemers ontslagen met een opzeggingstermijn of -vergoeding gelijk aan **minstens 30 weken** recht op outplacement.

Een paar voorbeelden: voor een werknemer die in dienst treedt op 1 januari 2014, geldt dit bij ontslag vanaf een anciënniteit van minstens 9 jaar, dus vanaf 1 januari 2023. Voor een werknemer die in dienst trad in 2013 en die 3 maanden opzeg heeft voor de anciënniteit tot en met 31 december 2013, geldt dit bij ontslag vanaf 5 jaar anciënniteit onder het nieuwe systeem, dus vanaf 1 januari 2019. Een bediende met een loon van meer dan 32.254 euro en 7 jaar of meer anciënniteit op 31 december 2013, kan in geval van ontslag in januari 2014 aanspraak maken op 7 maanden en 2 weken – wat meer is dan 30 weken – en heeft dus recht op outplacement.

De nieuwe regeling geldt dus ongeacht de leeftijd van de werknemer op het tijdstip van het ontslag. De bestaande outplacementverplichting voor werknemers met minstens 1 jaar dienst en die 45 jaar of ouder zijn, blijft wel gelden, ook indien hun opzeggingstermijn lager is dan 30 weken.

De wet maakt voor de nieuwe outplacementregeling een onderscheid tussen twee opties:

1. De werknemer wordt ontslagen met een *opzeggingsvergoeding*:

De werknemer heeft recht op een ontslagpakket bestaande uit:

- een opzeggingsvergoeding gelijk aan minstens 30 weken loon, waarop 4 weken worden aangerekend voor de waarde van de outplacementbegeleiding,
- en outplacementbegeleiding van 60 uren, ter waarde van 1/12 van het jaarloon van het kalenderjaar dat het ontslag voorafgaat, met een minimumwaarde van 1.800 euro en een maximumwaarde van 5.500 euro.

Tot en met 31 december 2015 kan de werknemer ervoor kiezen om de opzeggingsvergoeding integraal te laten uitbetalen, en dus geen gebruik te maken van het outplacementaanbod.

2. De werknemer wordt ontslagen met een *opzeggingstermijn*:

De werknemer heeft recht op een ontslagpakket bestaande uit:

- een opzeggingstermijn van minstens 30 weken,
- outplacementbegeleiding van 60 uren. De tijd hieraan besteed, wordt aangerekend op het sollicitatieverlof.

Een werknemer kan de outplacementbegeleiding gedeeltelijk hervatten in het geval hij/zij een volgende betrekking bij een nieuwe werkgever verliest. Er zijn ook specifieke termijnen en formaliteiten met betrekking tot de wijze waarop de werkgever een geldig outplacementaanbod moet doen, de wijze waarop de werknemer dit aanbod moet aanvaarden enzovoort.

Inzetbaarheidsbevorderende maatregelen

De sectoren krijgen tot uiterlijk 1 januari 2019 de tijd om een cao te sluiten die de inzetbaarheid van ontslagen werknemers op de arbeidsmarkt verhoogt. Dat moet gebeuren door 1/3 van de opzeggingstermijn of -vergoeding om te zetten in andere maatregelen, zoals gerichte opleidingen, outplacement enzovoort. Net zoals het verplichte outplacement moeten die maatregelen er komen voor werknemers die recht hebben op een opzeggingstermijn of -vergoeding van minstens 30 weken. De overige 2/3 van de opzeggingstermijn of -vergoeding (met een minimum van 26 weken) moet gepresteerd of uitbetaald worden.

Om de sociale partners ertoe aan te zetten deze maatregelen effectief te nemen, komt er een bijzondere sociale zekerheidsbijdrage van 1% ten laste van de werknemer en van 3% ten laste van de werkgever op het loon dat overeenstemt met 1/3 van de opzeggingstermijn of -vergoeding.



Tijdelijke overgangsregeling voor arbeiders in bepaalde sectoren

Er is een *tijdelijke* overgangsregeling voor arbeiders in bepaalde sectoren. In het parlement werd gesproken over de 'kledingmakers, kleding en confectie, stoffering en houtbewerking, leerlooierij, schoenmakers, terugwinning van lommen, wapensmederij met de hand, diamant, dentaaltechnische bedrijven en de brandstoffenhandel in Oost-Vlaanderen.'

Dat zijn sectoren waar de normale opzeggingstermijnen vanaf 1 jaar anciënniteit op 31 december 2013 nog lager waren dan de termijnen in de onderstaande tabel.

Anciënniteit	Opzeggingstermijn
< 3 maanden	2 weken
tussen 3 en < 6 maanden	4 weken
tussen 6 en < 5 jaar	5 weken
tussen 5 en < 10 jaar	6 weken
tussen 10 en < 15 jaar	8 weken
tussen 15 en < 20 jaar	12 weken
minstens 20 jaar	16 weken

Anciënniteit	Opzeggingstermijn
< 3 maanden	1 week
tussen 3 en < 5 jaar	2 weken
tussen 5 en < 10 jaar	3 weken
tussen 10 en < 15 jaar	4 weken
tussen 15 en < 20 jaar	6 weken
< 20 jaar	8 weken

Deze sectoren zullen dus pas vanaf **1 januari 2018** onder de nieuwe regels vallen. Dit betekent voor de arbeidsovereenkomsten die een aanvang hebben genomen vanaf 1 januari 2014, dat de nieuwe opzeggingstermijnen vanaf 1 januari 2018 van toepassing zullen zijn. De arbeidsovereenkomsten die aanvingen vóór 1 januari 2014, zullen echter onder de regeling van de 'dubbele foto' vallen.

*In deze sectoren moeten de werkgevers in het geval van opzegging van arbeiders **tussen 1 januari 2014 en 31 december 2017** de volgende opzeggingstermijnen naleven.*

*In deze sectoren moeten de arbeiders in het geval van opzegging **tussen 1 januari 2014 en 31 december 2017** de volgende opzeggingstermijnen naleven.*

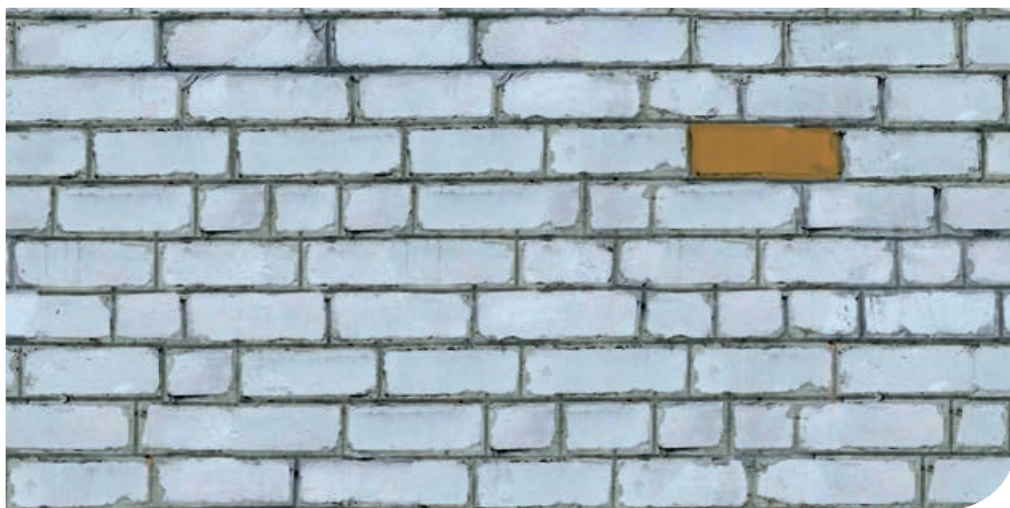
Uitzonderingsregeling voor arbeiders die bepaalde activiteiten uitvoeren op zogenoemde tijdelijke en mobiele werkplaatsen

De opzeggingstermijnen in de twee tabellen hiernaast blijven ook van toepassing indien:

1. de werkgever en de werknemer vallen onder een sector waarin op 31 december 2013 nog lagere termijnen van toepassing waren,
2. de werknemer geen vaste plaats van tewerkstelling heeft,
3. en de werknemer gewoonlijk op tijdelijke en mobiele werkplaatsen één of meer van de volgende activiteiten uitvoert: graafwerken; grondwerken; funderings- en verstevigingswerken; waterbouwkundige werken; wegenwerken; landbouwwerken; plaatsing van nutsleidingen; bouwwerken; montage en demontage van, inzonderheid, geprefabriceerde elementen, liggers en kolommen; inrichtings- of uitrustingswerken; verbouwingswerken; vernieuwbouw; herstellingswerken; ontmantelingswerken; sloopwerken; instandhoudingswerken; onderhouds-, schilder- en reinigingswerken; saneringswerken; afwerkingswerkzaamheden behorende bij één of meer van de hoger bedoelde werken.

Deze controversiële uitzonderingsmaatregel geldt dus vooral voor arbeiders in de bouwsector.

De Raad van State had de uitzonderingen in de wet teruggefloten. De regering heeft ze toch behouden. Het is afwachten wat de rechtbanken en uiteindelijk het Grondwettelijk Hof hiervan zullen vinden.



Ontslagcompensatievergoeding voor de arbeiders met een arbeidsovereenkomst van vóór 1 januari 2014

De regel van de 'dubbele foto' impliceert dat arbeiders met een arbeidsovereenkomst ingegaan vóór 1 januari 2014 nog steeds lagere ontslagrechten hebben dan onder de nieuwe regeling. De wet en een Koninklijk Besluit van 9 januari 2014 hebben daarom in een compensatieregeling voorzien voor arbeiders die ontslagen worden na 31 december 2013.

De RVA zal aan die arbeiders een zogenoemde 'ontslagcompensatievergoeding' betalen die overeenstemt met het verschil tussen hun werkelijke netto-ontslagvergoeding en de vergoeding die ze hadden gekregen indien hun totale anciënniteit onder de nieuwe regels viel. Deze 'ontslagcompensatievergoeding' wordt geleidelijk van toepassing. De arbeider moet op het ogenblik van ontslag voldoen aan de volgende anciënniteitsvoorwaarden:

- minstens 20 jaar op 1 januari 2014,
- minstens 15 jaar op 1 januari 2015,
- minstens 10 jaar op 1 januari 2016,
- minder dan 10 jaar op 1 januari 2017,

De compensatie geldt niet voor de arbeiders die onder de uitzonderingen vallen (zie p. 24). De arbeider dient de vergoeding aan de bevoegde uitbetalingsinstelling aan te vragen door middel van het C4-formulier.

Deze compensatie komt in de plaats van de zogenoemde 'ontslaguitkering' (voorheen 'crisispremie') die de RVA betaalde aan de ontslagen arbeiders bovenop de opzeggingstermijn of -vergoeding van de werkgever. Arbeiders die in dienst treden vanaf 1 januari 2014, hebben geen recht meer op de ontslaguitkering. Daarenboven dooft het regime van de ontslaguitkering uit naargelang het systeem van de ontslagcompensatievergoeding stapsgewijs in werking treedt: een arbeider die recht heeft op een ontslagcompensatievergoeding krijgt geen ontslaguitkering meer.

Sectorale aanvullende vergoedingen

In sommige sectoren zijn er cao's die voorzien in aanvullende vergoedingen betaalbaar door de werkgever om de bestaanszekerheid van arbeiders na ontslag te waarborgen. De nieuwe wet voorziet dat deze vergoedingen worden aangerekend op de opzeggingstermijn of -vergoeding. Dit geldt echter niet voor de vergoedingen voor *werkloosheid met bedrijfstoeslag* (het vroegere brugpensioen). De sectoren krijgen tot 30 juni 2015 de tijd om hiervoor hun cao's aan te passen. Het valt dus nog af te wachten hoe de sociale partners deze maatregel concreet invullen.

Socialezekerheidsbijdragen op opzeggingsvergoedingen

Opzeggingsvergoedingen zijn, net zoals loon, onderworpen aan de gewone socialezekerheidsbijdragen. Er zijn dus zowel persoonlijke bijdragen ten laste van de werknemer (13,07%) die de werkgever inhoudt, als bijdragen ten laste van de werkgever (ongeveer 35%) bovenop de vergoeding. Deze bijdragen worden berekend op basis van het tarief dat geldt tijdens het trimester waarin het ontslag plaatsvindt. Voor arbeiders worden de socialezekerheidsbijdragen nog steeds berekend op 108% van de bruto-opzeggingsvergoeding. Op dit vlak is er nog geen harmonisatie van de statuten.

Er was recent heel wat te doen rond socialezekerheidsbijdragen op andere vergoedingen die betaald worden bij ontslag. In oktober 2013 had de regering een initiatief genomen om bijna alle vergoedingen aan bijdragen te onderwerpen. Maar in december 2013 is de regering al deels op haar stappen teruggekomen. Op basis van een Koninklijk Besluit van 21 december 2013 kunnen wij de situatie nu als volgt schematisch samenvatten:

	RSZ	Vrijgesteld van RSZ
Opzeggingsvergoeding	X + bijzondere bijdrage aan Sluitingsfonds (zie infra)	
Uitwinningsvergoeding (handelsvertegenwoordiger)	X	
Vergoeding voor willekeurig ontslag		X
Beschermingsvergoeding (zwangerschap, tijdskrediet, ouderschapsverlof, educatief verlof)		X
Niet-concurrentievergoeding (beding gesloten binnen de 12 maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst)	X	
Vergoeding in het geval van beëindiging in onderling akkoord	X + bijzondere bijdrage aan Sluitingsfonds (zie infra)	
Werkzekerheidsvergoeding		X
Sluitingsvergoeding		X
Vergoeding wegens collectief ontslag		X
Beschermingsvergoeding voor personeelsafgevaardigden en kandidaten	X	
Beschermingsvergoeding voor vakbondsafgevaardigden	X	
Schadevergoeding		X

Bijzondere compenserende bijdrage op de verbrekingsvergoeding

De nieuwe wet voert een bijzondere compenserende bijdrage in, waarvan de opbrengst gaat naar het *Fonds voor Sluiting van Ondernemingen*. De bijdrage wordt enkel berekend op het deel van de verbrekingsvergoeding opgebouwd op basis van prestaties vanaf 1 januari 2014. Het gaat hier om de opzeggingsvergoeding in het geval van een ontslag door de werkgever, en om de vergoeding die de werkgever zou betalen in het geval van een beëindiging van de arbeidsovereenkomst in onderling akkoord. Het bedrag van de bijdrage hangt af van het jaarloon van de werknemer:

Jaarloon van de werknemer	Bijdrage aan het Sluitingsfonds
< 44.508 euro	0%
44.508 euro < jaarloon ≤ 54.508 euro	1%
54.508 euro < jaarloon ≤ 64.508 euro	2%
jaarloon > 64.508 euro	3%

Een Koninklijk Besluit moet de berekeningswijze van het jaarloon nog verder preciseren.



Fiscale behandeling van de opzeggingsvergoeding

Opzeggingsvergoedingen vormen een belastbaar loon. Het begrip 'opzeggingsvergoeding' is zeer ruim. Hieronder vallen alle vergoedingen die worden verkregen wegens de beëindiging van arbeid of ter gelegenheid van de beëindiging van een arbeidsovereenkomst. Alle vergoedingen die in het schema op p. 27 werden vermeld, vallen in principe onder deze definitie.

De nieuwe wet schaft de fiscale vrijstelling van 640 euro af voor ontslagen vanaf 1 januari 2014. Bijgevolg is de *volledige* opzeggingsvergoeding onderworpen aan de personenbelasting. Uiteraard is het belastbare bedrag het brutobedrag van de opzeggingsvergoeding na aftrek van de persoonlijke socialezekerheidsbijdragen. De opzeggingsvergoeding wordt afzonderlijk belast tegen het gemiddelde tarief toegepast op het belastbare inkomen van het laatste vorige jaar waarin de werknemer een normale beroepsactiviteit had.

De werkgever moet op de opzeggingsvergoeding bedrijfsvoorheffing inhouden. Vanaf 1 januari 2014 gelden de volgende tarieven:

Referentiebezoldiging	Toepasselijk tarief
tot 8.770,00 euro	0,00%
van 8.770,01 euro tot 10.530,00 euro	2,68%
van 10.530,01 euro tot 11.695,00 euro	6,57%
van 11.695,01 euro tot 14.040,00 euro	10,77%
van 14.040,01 euro tot 15.210,00 euro	13,55%
van 15.210,01 euro tot 16.960,00 euro	16,55%
van 16.960,01 euro tot 19.885,00 euro	19,17%
van 19.885,01 euro tot 25.730,00 euro	24,92%
van 25.730,01 euro tot 31.575,00 euro	29,93%
van 31.575,01 euro tot 40.940,00 euro	31,30%
van 40.940,01 euro tot 46.200,00 euro	36,90%
van 46.200,01 euro tot 52.630,00 euro	38,96%
van 52.630,01 euro tot 61.400,00 euro	40,93%
van 61.400,01 euro tot 73.685,00 euro	42,92%
van 73.685,01 euro tot 92.395,00 euro	44,99%
van 92.395,01 euro tot 106.435,00 euro	46,47%
van 106.435,01 euro tot 125.145,00	47,48%
boven 125.145,00 euro	48,00%

Fiscale behandeling van de opzeggingsvergoeding

De referentiebezoldiging is het jaarlijkse brutoloon dat als basis diende voor de berekening van de opzeggingsvergoeding (met inbegrip van alle voordelen), onder aftrek van de persoonlijke socialezekerheidsbijdragen.

In vrij uitzonderlijke gevallen is er nog een gedeeltelijke vrijstelling op basis van het aantal kinderen ten laste.

Enkel morele schadevergoedingen ontsnappen aan de belastingheffing. De fiscale administratie is echter strikt in de toepassing van die vrijstelling, en vereist dat de vergoeding aan de volgende drie voorwaarden voldoet:

- Er moet een fout zijn vanwege de werkgever die vreemd is aan het ontslag, en een schade die te onderscheiden valt van de schade ten gevolge van het ontslag.
- Deze fout moet een persoonlijke en individuele morele schade hebben veroorzaakt.
- De vergoeding werd toegekend door een rechterlijke beslissing op tegenspraak.

Ook de ontslagcompensatievergoeding betaald door de RVA (zie p. 26) wordt fiscaal vrijgesteld.

Ten slotte komt er een belastingvrijstelling voor het zogenoemde 'sociaal passief'. Deze vrijstelling treedt in werking met ingang van het aanslagjaar 2020. Het gaat om de vrijstelling van de bedrijfswinst ten belope van 3 weken loon per werknemer per begonnen dienstjaar sinds 1 januari 2014, en dit vanaf het 6^{de} dienstjaar in het eenheidsstatuut bij dezelfde werkgever. Vanaf het 21^{ste} dienstjaar in het eenheidsstatuut geldt de vrijstelling slechts voor 1 week bezoldiging per bijkomend begonnen dienstjaar.



Wat met de aanvullende pensioenen?

De nieuwe wet gaat enkel over opzeggingsvergoedingen en de carenzdag, en dus niet over andere verschillen gebaseerd op het statuut arbeider-bediende, zoals onder meer op het vlak van aanvullende pensioenen.

Het Grondwettelijk Hof heeft echter in algemene termen de verschillen veroordeeld die louter berusten op het onderscheid tussen hand- en hoofdarbeid. Het valt dan ook niet uit te sluiten dat arbeidsrechtbanken en -hoven verschillen in aanvullende pensioenopbouw gebaseerd op het statuut arbeider-bediende in de toekomst als discriminatoir beschouwen. Hierbij loopt de werkgever het risico dat hij in het slechtste geval als sanctie het discriminerende pensioenvoordeel moet toekennen aan alle betrokken werknemers. Dit betekent dat we ons momenteel bevinden in een situatie van rechtsonzekerheid, met een potentieel hoog financieel risico voor de werkgever die verschillende pensioenvoordelen toekent aan arbeiders en bedienden.

Om hierop een antwoord te bieden, heeft de minister van Pensioenen een voorontwerp van wet opgesteld, dat al enkele maanden wordt besproken door de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad (NAR). Het gaat hier nog maar om een voorontwerp, dat nog niet is ingediend in het parlement. Toch bespreken wij graag al even de krachtlijnen ervan.

Het voorontwerp voorziet in een geleidelijke harmonisatie gedurende een overgangperiode van 10 tot 12 jaar. Dit moet de mogelijkheid geven aan werkgevers om de verwachte meerkosten te spreiden en de loonkostenhandicap niet te vergroten. De overgangperiode gunt de sociale partners tijd om via collectief overleg concreet vorm te geven aan de harmonisatie.

In het kader van deze geleidelijke harmonisatie wordt uitgegaan van drie tijdsvakken.

- Voor de pensioenrechten opgebouwd vóór de inwerkingtreding van de wet worden de verschillen gebaseerd op het onderscheid tussen arbeiders en bedienden niet in vraag gesteld. Er is dus geen sprake van ongeoorloofde discriminatie.
- Tijdens de overgangperiode mogen de bestaande verschillen tussen arbeiders en bedienden verder blijven bestaan. Weliswaar is het de bedoeling dat tijdens deze overgangperiode de verschillen geleidelijk worden weggewerkt via sociaal overleg. In elk geval mogen de bestaande verschillen tijdens deze overgangperiode niet worden vergroot. Daarenboven mogen geen nieuwe verschillen tussen arbeiders en bedienden worden ingevoerd, tenzij om een bestaand verschil weg te werken.

Wat met de aanvullende pensioenen?

De overgangperiode wordt afgesloten door een afsluitingsdatum of 'cut-off date' (momenteel voorzien op 1 juli 2023 of 1 juli 2021).

- Voor de pensioenrechten opgebouwd na deze 'cut-off date' mag geen onderscheid meer gemaakt worden tussen arbeiders en bedienden. Vanaf dan worden dergelijke verschillen beschouwd als ongeoorloofde discriminatie.

Een aanvullend pensioenplan kan bestaan op het niveau van de onderneming of op het niveau van de sector. Voor werkgevers die behoren tot een sector die een sectorplan heeft, is het uiteraard van belang dat zij eerst weten op welke wijze de harmonisatie van het sectorplan zal gebeuren, alvorens zij hun groepsverzekering of pensioenplan op ondernemingsniveau (kunnen) harmoniseren. De wetgever houdt in het voorontwerp rekening met deze bekommernis door de overgangperiode op te delen in twee fasen. In de eerste fase zijn de sectoren aan zet, die moeten komen tot één pensioenplan op het niveau van de bedrijfstak. Vervolgens moet in de tweede fase de harmonisatie van de plannen op ondernemingsniveau gebeuren.

Op het moment van publicatie van dit magazine zijn de besprekingen van het voorontwerp in de schoot van de NAR nog volop bezig. Het blijft dan ook de vraag of de sociale partners nog tijdig tot een akkoord zullen komen, zodat het wettelijke kader van deze harmonisatie nog kan worden vastgelegd vóór de verkiezingen van mei 2014.



Extra *to do's* door de nieuwe wet

*De nieuwe ontslagwetgeving geeft de HR-manager ook extra huiswerk. We zetten de *to do's* even op een rijtje.*

- ✓ **Overzicht van het personeelsbestand op 31 december 2013.** Voor de toepassing van de regel van de 'dubbele foto' houd je best een overzicht bij van de (sectorale) opzeggingstermijnen voor de arbeiders die van toepassing zijn op 31 december 2013. Voor bedienden moet je bijhouden wat hun loon was op 31 december 2013 (zie p. 12).
- ✓ **Schrapping van de proefbedingen.** In nieuwe arbeidsovereenkomsten vanaf 1 januari 2014 mag je geen proefbeding meer opnemen (behalve voor studenten). Je moet daarom elke verwijzing naar de proeftijd in de standaardarbeidsovereenkomst schrappen. Ook het niet-concurrerendbeding en het scholingsbeding zal je moeten aanpassen.
- ✓ **Nieuwe opzeggingsclausules.** Als je in de nieuwe arbeidsovereenkomsten een opzeggingsclausule wenst op te nemen, dan mag de opzeggingstermijn daarin nooit lager zijn dan de nieuwe wettelijke termijnen.
- ✓ **Aanpassing van de ontslagbrieven en dadingen.** Voor de ontslagbrief en de dading moet je de opzeggingsstermijn of -vergoeding uitdrukken in 'weken', of eventueel in een combinatie van maanden (bedienden vóór 1 januari 2014) of dagen (arbeiders vóór 1 januari 2014) plus weken (voor de periode vanaf 1 januari 2014).
- ✓ **Aanpassing van het arbeidsreglement.** Je zal de verwijzing naar de oude ontslagregels moeten schrappen en vervangen door een verwijzing naar de nieuwe wetgeving.

Checklist wanneer de werkgever overgaat tot ontslag

- ✓ Valt de arbeidsovereenkomst onder Belgisch arbeidsrecht? Voor de beëindiging van 'gewone' Belgische arbeidsovereenkomsten is dit uiteraard een uitgemaakte zaak. Bij internationale arbeidsrelaties (expats, detacheringen...) kijk je dit best na.
- ✓ Zullen meerdere werknemers worden ontslagen? Zo ja, hoe zit het met de drempels voor collectief ontslag (wet-Renault), of andere drempels die in de sector of bedrijf gelden?
- ✓ Geniet de werknemer een ontslagbescherming? Zo ja, dan kijk je best na of eerst een ontslagprocedure moet gevolgd worden (bijvoorbeeld leden van de ondernemingsraad...), of dat je de ontslagbeslissing extra moet kunnen motiveren (bijvoorbeeld bescherming wegens tijdskrediet, moederschapsverlof...).
- ✓ Gelden specifieke ontslagprocedures in uw sector of bedrijf (werkzekeheidsclausules...)?
- ✓ Gaat het om een ontslag wegens dringende reden? Let op voor de strikte termijnen en formaliteiten.
- ✓ Valt je bedrijf onder de (tijdelijke) uitzonderingsregimes die de nieuwe wet voorziet voor de opzeggingstermijnen voor arbeiders (zie p. 24)?
- ✓ Gaat het om een beëindiging van een arbeidsovereenkomst die is ingegaan vóór 1 januari 2014? Zo ja, dan moet je de regel van de 'dubbele foto' toepassen (zie p. 12).

Vooraleer je als werkgever overgaat tot het ontslag van een werknemer, neem je best even deze checklist door.

-
- ✓ Gaat het om een voltijdse of deeltijdse werknemer? Dit kan een impact hebben op de berekening van de opzeggingstermijn en van de opzeggingsvergoeding.
 - ✓ Heeft de werknemer voordien voor je bedrijf gewerkt als uitzendkracht (zie p. 15)?
 - ✓ Gaat het om een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd? Zo ja, dan gelden verschillende regels naargelang je tijdens de eerste helft van de overeenkomst (maar beperkt tot de eerste zes maanden) ontslaat of nadien (zie p. 20).
 - ✓ Bevat de arbeidsovereenkomst een niet-concurrentiebeding? Zo ja, dan moet je tijdig beslissen of je de vergoeding wil betalen of aan het beding wil verzaken.
 - ✓ Kijk na wie bevoegd is om de ontslagdocumenten te ondertekenen namens het bedrijf.
 - ✓ Vergeet zeker de taalregels niet.
 - ✓ Denk aan de bijkomende rechten van de werknemer in het geval van ontslag:
 - Recht op outplacementbegeleiding (verplichting voor de werkgever om tijdig een aanbod te doen...) (zie p. 22)
 - Informatieplicht in het kader van de wet-Verwilghen (onder andere einde collectieve ziekteverzekering en mogelijkheid tot individuele voortzetting)
 - Uittreding uit het aanvullend pensioenplan/groepsverzekering met beslissingsrecht over verworven reserves
 - Recht op SWT ('brugpensioen') en eventuele vervangingsplicht
 - Gaat het om een handelsvertegenwoordiger? Dan heeft die misschien recht op een zogenoemde 'uitwinningsvergoeding' voor aangebrachte klanten.
 - Recht op vertrekvakantiegeld voor bedienden
 - Recht op loon voor feestdagen na de uitdiensttreding
 - Opstellen van de sociale documenten bij uitdiensttreding
 - Mag de werknemer verder gebruik maken van de bedrijfswagen, gsm...?
 - ✓ ...

2 WEKEN PER KWARTAAL?

1 MAAND PER JAAR?

3 WEKEN PER JAAR?

3 MAAND PER 5 JAAR?

1 WEEK PER JAAR?

Jaren, kwartalen, maanden, weken...

Raak je de tel kwijt in het nieuw ontslagrecht?

WWW.OPZEGGING.BE

**De referentie voor de berekening van
opzeggingstermijnen en -vergoedingen.**



Brussel

Vorstlaan 280,
1160 Brussel
Tel. +32 2 761 46 00

Gent

Ferdinand Lousbergskaai 103/4-5,
9000 Gent
Tel. +32 9 261 50 00

Kortrijk

Ring Bedrijvenpark, Brugse-
steenweg 255, 8500 Kortrijk
Tel. +32 56 26 08 60

Antwerpen

Generaal Lemanstraat 74,
2600 Antwerpen
Tel. +32 3 285 97 80

Hasselt

Luikersteenweg 227,
3500 Hasselt
Tel. +32 11 24 79 10

Luik

Boulevard Frère Orban 25,
4000 Luik
Tel. +32 4 229 80 11