

Nieuwe ontslagregels vanaf 2012 Een eerste stap in de harmonisering

NEWSLETTER, 6 APRIL 2011

INHOUD :

Nieuwe opzegging-
stermijnen vanaf
2012 **2**

De
"begeleidingspremie"
ten laste van de
RVA **5**

Conclusie en
samenvatting **6**

Zoals aangekondigd in onze *Newsletter* van 24 februari 2011, werden op 25 februari 2011 de eerste ontwerpen van wet en van koninklijk besluit noodzakelijk voor de uitvoering van het bemiddelingsvoorstel van de federale regering m.b.t. het ontwerp IPA 2011-2012 goedgekeurd door de ministerraad.

Op 25 maart 2011 volgde vervolgens de publicatie van het ontwerp van wet ter uitvoering van dit regeringscompromis. Het werd reeds goedgekeurd door de Kamercommissie sociale zaken. Het is nu wachten op de stemming in plenaire zitting van het federale parlement en daarna de publicatie in het Belgisch Staatsblad.

Het is duidelijk dat dit ontwerp geen einde maakt aan het verschil in behandeling tussen arbeiders en bedienden. Het is niettemin een eerste stap om tot een geleidelijke toenadering te komen tussen beide categorieën. Het is de expliciete bedoeling dat deze eerste stap op termijn moet leiden tot gemeenschappelijke regels voor arbeiders en bedienden en dit in alle materies waar de verschillen tussen beide statuten uitgesproken zijn, met name de gedeeltelijke werkloosheid en de opzeggingstermijnen.

In deze *Newsletter* gaan we vooral in op dit laatste aspect: de opzeggingstermijnen voor arbeiders en bedienden.

Het valt op dat het wetsontwerp geen overgangsregeling voorziet en aldus een duidelijk onderscheid maakt tussen de bestaande regeling en de nieuwe regeling. Voor de 'hogere' bedienden die al in dienst getreden zijn en voor de 'hogere' bedienden die nog vóór 1 januari 2012 in dienst treden onder de bestaande regeling, zal de *Formule Claeys* dus haar waarde als richtsnoer voor de vaststelling van de opzeggingstermijnen behouden.

Veel leesplezier!



Meer info:

www.claeysengels.be
info@claeysengels.be

1. Nieuwe opzeggingstermijnen vanaf 2012

1.1 Voor wie geldt de nieuwe regeling?

Zoals voorzien was in het ontwerp van IPA, zal de nieuwe regeling voor de opzeggingstermijnen van toepassing zijn op de arbeidsovereenkomsten waarvan de uitvoering, zoals overeengekomen tussen de werkgever en de werknemer, aanvangt **vanaf 1 januari 2012**.

Het is dus de datum van uitvoering van de arbeidsovereenkomst, zoals die door de partijen is vastgelegd, die zal bepalen of de nieuwe regeling van toepassing is. De datum waarop de arbeidsovereenkomst werd gesloten is dus op zich niet bepalend.

Het is mogelijk dat een arbeidsovereenkomst die ingaat na 1 januari 2012, voorafgegaan werd door een andere arbeidsovereenkomst tussen dezelfde partijen. Indien er tussen deze twee arbeidsovereenkomsten een onderbreking is van meer dan zeven dagen, dan zal de nieuwe regeling van toepassing zijn. Indien de laatste overeenkomst onmiddellijk voorafgegaan wordt door een andere overeenkomst of indien er tussen de laatste overeenkomst en de vorige overeenkomst een onderbreking van maximaal zeven dagen ligt, dan zal de dag waarop de vorige overeenkomst inging, bepalend zijn om uit te maken of de nieuwe regeling dan wel de oude regeling van toepassing is. Indien de vorige overeenkomst inging vóór 1 januari 2012, dan zal de oude regeling dus nog van toepassing blijven.

Bijvoorbeeld: een werknemer die verbonden is door een arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd van 1 maart 2011 tot 31 maart 2012 en die door dezelfde werkgever voor onbepaalde tijd wordt aangeworven met het oog op prestaties vanaf 3 april 2012, zal niet onder de toepassing van de nieuwe regeling vallen.

1.2 Berekening van de anciënniteit

De opzeggingstermijn wordt bepaald in functie van de verworven anciënniteit op het ogenblik dat de opzegging ingaat.

De nieuwe regeling houdt, voor de vaststelling van de anciënniteit ter bepaling van de opzeggingstermijn, ook rekening met de anciënniteit die de werknemer heeft verworven als **uitzendkracht** bij de gebruiker die vervolgens zijn werkgever is geworden. Deze bijkomende anciënniteit geldt enkel in geval van opzegging door de werkgever en geldt boven-

dien onder welbepaalde voorwaarden:

1. De aanwerving van de werknemer volgt onmiddellijk of met een onderbreking van maximum zeven dagen op de periode van uitzendarbeit die hij heeft verricht bij de gebruiker die daarna zijn werkgever is geworden; en
2. De aanwerving gebeurt in dezelfde functie als deze die hij voorheen als uitzendkracht uitoefende; en
3. De vroegere periode van uitzendarbeit moet ononderbroken zijn. Elke periode van inactiviteit van een week of minder geldt als een periode van tewerkstelling als uitzendkracht.

Niet alleen de activiteitsperiodes moeten in aanmerking worden genomen, doch ook de periodes van inactiviteit die zich tussen twee uitzendarbeitscontracten bevinden, voor zover deze inactiviteitsperiode niet langer heeft geduurd dan zeven dagen. Zo zal een uitzendkracht die gedurende vijf maanden werd tewerkgesteld met contracten van maandag tot vrijdag, een anciënniteit van vijf maanden in rekening kunnen brengen.

Dit betekent dat meerdere periodes van uitzendarbeit bij een gebruiker in aanmerking komen indien het gaat om dezelfde functie.

De anciënniteit die op die manier als uitzendkracht werd opgebouwd, mag één jaar niet overschrijden.

1.3 De nieuwe regeling is geen allesomvattende regeling

In de mate dat de nieuwe regeling niet afwijkt van de oude regeling, blijft de oude regeling van toepassing. Dit betekent, bijvoorbeeld, dat de bepaling inzake het verbod van willekeurig ontslag van toepassing blijft op het ontslag van een arbeider in toepassing van de nieuwe regeling. Dit betekent, bijvoorbeeld, ook dat de bestaande bepalingen inzake de betekening en de aanvang van de opzegging blijven gelden.

1.4 De nieuwe regeling voor arbeiders

Zoals voorzien in het bemiddelingsvoorstel van de federale regering, worden de opzeggingstermijnen voor de arbeiders verlengd met een coëfficiënt van **1,15**. Indien de opzegging uitgaat van de werkgever, gelden aldus de volgende opzeggingstermijnen:

Anciënniteit van de arbeider	Opzeggingstermijn
< 6 maanden	28 dagen
≥ 6 maanden en < 5 jaar	40 dagen
≥ 5 jaar en < 10 jaar	48 dagen
≥ 10 jaar en < 15 jaar	64 dagen
≥ 15 jaar en < 20 jaar	97 dagen
≥ 20 jaar en meer	129 dagen

Wanneer de opzegging uitgaat van de arbeider, bedraagt de opzeggingstermijn 14 dagen. Deze termijn wordt verdubbeld wanneer de arbeider minstens 20 jaar ononderbroken in dienst is gebleven bij dezelfde werkgever.

De mogelijkheid om van de normale opzeggingstermijnen af te wijken tijdens de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst op voorwaarde dat een termijn van minstens 7 dagen voor de werkgever en de helft van deze termijn voor de arbeider gerespecteerd wordt, blijft bestaan.

De afwijkende opzeggingstermijnen die vóór 1 januari 2012 bij K.B. zijn vastgesteld op voorstel van het paritair comité, blijven voorlopig gelden. Hetzelfde geldt voor de bestaande sectorale afwijkingen die onder meer financiële voordelen vastleggen om de gevolgen van een ontslag te verzachten. Niettemin moeten deze sectoren in de loop van 2011-2012 onderzoeken of deze afwijkende regelingen niet moeten worden aangepast met toepassing van de coëfficiënt 1,15. De bedoelde sectoren kunnen aldus een voorstel doen tot behoud of tot aanpassing van de sectorale afwijkingen.

Pas indien deze sectorale onderhandelingen geen resultaat opleveren, zal voor de ontslagen betekend vanaf 1 januari 2013 de voorziene verhoging met de coëfficiënt 1,15 worden toegepast.

Wanneer de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd zonder inachtneming van de toepasselijke opzeggingstermijn, zal een opzeggingsvergoeding verschuldigd zijn (zoals voorzien in artikel 39 van de Arbeidsovereenkomstenwet).

1.5 De nieuwe regeling voor bedienden

Het onderscheid tussen de zogenaamde 'lagere' en 'hogere' bedienden blijft bestaan in de nieuwe regeling. Ook de afwijkingsmogelijkheid voor de zogenaamde 'hoogste' bedienden blijft gelden.

- Voor de '**lagere**' bedienden (met een bruto jaarloon van minder dan 30.535 EUR¹) wijzigt er niets. Voor hen blijft dus het zogenaamde "*wettelijk minimum*" gelden (drie maanden opzeg per begonnen periode van vijf jaar anciënniteit).
- Voor de '**hogere**' bedienden (met een bruto jaarloon van meer dan 30.535 EUR²) voorziet de nieuwe regeling een ingrijpende wijziging. De toepassing van een convergentiecoëfficiënt van **97%** leidt tot een omrekening van de opzeggingstermijnen in dagen.

Als uitgangspunt geldt een opzeggingstermijn van 30 dagen per begonnen jaar anciënniteit. De opzeggingstermijn mag daarbij echter niet korter zijn dan die van de 'lagere' bediende (drie maanden opzeg per begonnen periode van vijf jaar anciënniteit). Dit impliceert dat een opzeggingsstermijn van drie maanden (of 91 dagen) moet worden nageleefd zolang de bediende geen anciënniteit van 3 jaar heeft bereikt. Dit impliceert eveneens dat een opzeggingstermijn van 6 maanden (of 182 dagen) moet worden nageleefd wanneer de bediende minstens 5 jaar doch minder dan 6 jaar anciënniteit heeft bereikt.

¹ Dit is het bedrag dat geldt voor 2011. Dit bedrag is jaarlijks te indexeren.

² Dit is het bedrag dat geldt voor 2011. Dit bedrag is jaarlijks te indexeren.

In geval van opzegging door de werkgever gelden aldus de volgende opzeggingstermijnen:

Anciënniteit van de bediende	Opzeggingstermijn
< 3 jaar	91 dagen
≥ 3 jaar en < 4 jaar	120 dagen
≥ 4 jaar en < 5 jaar	150 dagen
≥ 5 jaar en < 6 jaar	182 dagen

Voor de bedienden die minstens zes jaar in dienst zijn, wordt de opzeggingstermijn welke door de werkgever moet worden in acht genomen, vastgesteld op 30 dagen per begonnen jaar anciënniteit.

De mogelijkheid voor de partijen om bij overeenkomst de opzeggingstermijn vast te stellen, dan wel de aan de rechter toegekende bevoegdheid om een passende opzeggingstermijn te bepalen, bestaat dus niet langer in het kader van de nieuwe opzeggingsregeling.

In geval van ontslag gegeven door de bediende werden de opzeggingstermijnen voorts aangepast vertrekkende vanuit het bestaande principe dat een bediende een opzeggingstermijn moet naleven die de helft bedraagt van die welke de werkgever moet naleven (met een maximumgrens). Aldus gelden de volgende opzeggingsstermijnen in geval van ontslag door de bediende:

Anciënniteit van de bediende	Opzeggingstermijn
< 5 jaar	45 dagen
≥ 5 jaar en < 10 jaar	90 dagen
≥ 10 jaar	135 dagen
≥ 15 jaar en een bruto jaarloon van > 61.071 EUR ³	180 dagen

Zoals voorzien in het bemiddelingsvoorstel van de regering, wordt er verder op de opzeggingstermijnen die vanaf **1 januari 2014** door de werkgever worden betrekend aan de 'hogere' bedienden, een convergentiecoëfficiënt van **94%** toegepast. In geval van opzegging door de werkgever zullen de volgende opzeggingstermijnen gelden:

Anciënniteit van de bediende	Opzeggingstermijn
< 3 jaar	91 dagen
≥ 3 jaar en < 4 jaar	116 dagen
≥ 4 jaar en < 5 jaar	145 dagen
≥ 5 jaar en < 6 jaar	182 dagen

Voor de bedienden die minstens zes jaar in dienst zijn, wordt de opzeggingstermijn welke door de werkgever moet worden in acht genomen, vastgesteld op 29 dagen per begonnen jaar anciënniteit.

- Voor de '**hoogste**' bedienden (met een bruto jaarloon van meer dan 61.071 EUR⁴ op het ogenblik van de indiensttreding) werd de mogelijkheid behouden om de opzeggingstermijn bij overeenkomst vast te stellen (met een minimum van 3 maanden opzeg per begonnen periode van 5 jaar anciënniteit). Indien deze overeenkomst niet ten laatste op het ogenblik van de indiensttreding wordt gesloten, gelden dezelfde opzeggingstermijnen als voor de '**hogere**' bedienden.
- De nieuwe regeling voor bedienden verbiedt om bij sectorale C.A.O. af te wijken van de opzeggingstermijnen voor de bedienden. Dit verbod is een gevolg van het feit dat de doelstelling van de nieuwe regeling erin bestaat een convergentie tot stand te brengen tussen de opzeggingstermijnen van arbeiders en bedienden. Daarom zijn verhogingen van de opzeggingstermijnen die op sectoraal niveau zouden worden afgesproken, niet toegestaan.
- Wanneer de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd zonder inachtneming van de toepasselijke opzeggingstermijn, zal een **opzeggingsvergoeding** verschuldigd zijn (zoals voorzien in artikel 39 van de Arbeidsovereenkomstenwet).

De nieuwe regeling bevat in dit verband een formule die de werkgever moet hanteren bij de berekening van de opzeggingsvergoeding. Omdat het loon voor bedienden meestal uitgedrukt wordt als een maandelijks forfait, laat deze formule toe om het dagloon te berekenen dat moet dienen als basis voor de berekening van de opzeggingsvergoeding. De formule impliceert een berekening van het loon op kwartaalbasis waarna dit loon gedeeld moet worden door het aantal dagen in een kwartaal:

dagloon bediende = maandloon bediende × 3/91
(het maandloon omvat ook de "voordelen verworven krachtens de overeenkomst")

³ Dit is het bedrag dat geldt voor 2011. Dit bedrag is jaarlijks te indexeren.

⁴ Dit is het bedrag dat geldt voor 2011. Dit bedrag is jaarlijks te indexeren.

In de memorie van toelichting bij het wetsontwerp staat te lezen dat de nieuwe regeling verder niet zou raken aan de principes inzake de vaststelling van het basisjaarloon ter berekening van de opzeggingsvergoeding. Onder het "lopend loon" wordt aldus nog steeds verstaan het loon waarop de werknemer aanspraak kan maken op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, met inbegrip van de voordelen verworven krachtens de arbeidsovereenkomst.

Anderzijds bepaalt de nieuwe regeling uitdrukkelijk dat, wanneer het lopend maandloon geheel of gedeeltelijk veranderlijk is, voor het veranderlijke gedeelte het gemiddelde genomen wordt van de twaalf voorgaande maanden. Dit punt schept dan ook in het kader van de nieuwe regeling enige klaarheid m.b.t. de manier waarop variabele looncomponenten in rekening gebracht worden voor de berekening van de opzeggingsvergoeding.

Hoewel deze bepaling enkel geldt voor ontslagen onder de nieuwe regeling, durven wij vermoeden dat deze berekeningswijze allicht ook doorgang zou vinden in de bestaande regeling.

In die zin zou er dus nog uitsluitend gekeken worden naar variabele looncomponenten van de laatste 12 maanden van tewerkstelling, terwijl bepaalde rechtspraak van oordeel is dat, voor de berekening van het variabel loon, eventueel een gemiddelde over meerdere jaren in aanmerking kan worden genomen. Het wetsontwerp biedt wel geen antwoord op de vraag of het dan zou gaan om de variabele looncomponenten die *verdiend*, dan wel *uitbetaald* zijn in de laatste twaalf maanden.

2. De "begeleidingspremie" ten laste van de RVA

Zoals voorzien in het ontwerp IPA, voorziet ook het wetsontwerp in een zogeheten *begeleidingspremie* bij ontslag (hoofdstuk 6 van het wetsontwerp).

Wanneer een werkgever, vanaf 1 januari 2012, een **arbeider** (of een werknemer met een arbeidsovereenkomst *dienstcheques* of een dienstbode) ontslaat, heeft deze laatste recht op een *begeleidingspremie* die betaald wordt door de **RVA**.

Dit recht op een *begeleidingspremie* geldt zowel voor ontslagen die gebeuren in toepassing van de nieuwe regeling als voor de ontslagen die gebeuren in toepassing van de bestaande regeling.

Het bedrag van deze *begeleidingspremie* verschilt naargelang het ontslag gebeurt in toepassing van de nieuwe regeling dan wel in toepassing van de bestaande regeling:

- Indien het ontslag gebeurt in toepassing van de nieuwe regeling, bedraagt de *begeleidingspremie* 1.250 EUR.
- Indien het ontslag gebeurt in toepassing van de bestaande regeling, is het bedrag van de premie afhankelijk van de anciënniteit van de werknemer in de onderneming:

Begeleidingspremie bij ontslag onder bestaande regeling	
Anciënniteit in de onderneming	Bedrag premie
< 5 jaar	1.250 EUR
≥ 5 jaar en < 10 jaar	2.500 EUR
≥ 10 jaar	3.750 EUR

Het bedrag van de *begeleidingspremie* voor **deeltijdse** werknemers wordt verminderd in verhouding tot de arbeidsprestaties voorzien in de arbeidsovereenkomst.

De *begeleidingspremie* is niet verschuldigd wanneer de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd door de werkgever:

- om dringende reden;
- tijdens de proefperiode;
- met het oog op pensionering;
- met het oog op brugpensioen;
- voordat de werknemer een anciënniteit van 6 maanden in de onderneming verworven heeft.

Bovendien is de *begeleidingspremie* niet verschuldigd wanneer, in het kader van een herstructurering, de RVA een deel van de inschakelingsvergoeding, betaald door de werkgever aan de arbeider in toepassing van artikel 36-37 van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, aan de werkgever terugbetaalt.

Tot slot bepaalt het wetsontwerp dat de begeleidingspremie naar aanleiding van een ontslag bij dezelfde werkgever slechts één keer per kalenderjaar aan de werknemer kan worden betaald. Deze bepaling werd opgenomen om misbruiken te voorkomen.

3. Conclusie en samenvatting

- De nieuwe regeling bewaart nog duidelijk het onderscheid tussen arbeiders en bedienden. Dit wordt treffend geïllustreerd door het feit dat zowel in Titel II als in Titel III van de Arbeids-overeenkomstenwet afzonderlijk een nieuwe afdeling wordt ingevoegd.

In de memorie van toelichting werd dan ook – op aansturen van de Raad van State – duidelijk uiteengezet dat het wetsontwerp slechts een eerste stap is in een harmonisering tussen het statuut van arbeider en het statuut van bediende en dat de nieuwe regeling aldus niet mag beschouwd worden als een eindfase.

De vraag blijft echter of de convergentiebeweging, zoals bedoeld in het oorspronkelijke ontwerp van IPA, inderdaad verder doorgang zal kunnen vinden en of de nieuwe regeling m.a.w. inderdaad in de toekomst zou worden aangevuld en versterkt door verder ingrijpende convergentiemaatregelen.

- Het gebrek aan enige overgangsregeling illustreert dat het wetsontwerp uitgaat van een duidelijke scheiding tussen de bestaande regeling en de nieuwe regeling. Dit impliceert dat, voor het ontslag van een 'hogere' bediende onder de bestaande regeling, de *Formule Claeys* nog jarenlang haar waarde als richtsnoer kan behouden. Niettemin is het mogelijk dat de arbeidsgerechten zich, bij de vaststelling van de opzeggingstermijn van een 'hogere' bediende onder de bestaande regeling, zouden laten inspireren door de nieuwe opzeggingstermijnen.
- De nieuwe regeling voor opzeggingstermijnen voor arbeiders en bedienden kan tot slot als volgt worden samengevat:

ARBEIDERS	Anciënniteit	Opzeggingstermijn
Opzegging door de werkgever	< 6 maanden	28 dagen
	≥ 6 maanden en < 5 jaar	40 dagen
	≥ 5 jaar en < 10 jaar	48 dagen
	≥ 10 jaar en < 15 jaar	64 dagen
	≥ 15 jaar en < 20 jaar	97 dagen
	≥ 20 jaar	129 dagen
Opzegging door de arbeider	< 20 jaar	14 dagen
	≥ 20 jaar	28 dagen

BEDIENDEN	Anciënniteit	Opzeggingstermijn	
		Vanaf 2012	Vanaf 2014
Lagere bedienden			
Opzegging door de werkgever	3 maanden per begonnen periode van 5 jaar anciënniteit		
Opzegging door de bediende	< 5 jaar	1,5 maanden	
	≥ 5 jaar	3 maanden	
Hogere bedienden			
Opzegging door de werkgever	< 3 jaar	91 dagen	
	≥ 3 jaar en < 4 jaar	120 dagen	116 dagen
	≥ 4 jaar en < 5 jaar	150 dagen	145 dagen
	≥ 5 jaar en < 6 jaar	182 dagen	
	≥ 6 jaar	30 dagen per begonnen jaar anciënniteit	29 dagen per begonnen jaar anciënniteit
	(mogelijkheid om een afwijkende opzeggingstermijn ⁵ bij overeenkomst vast te leggen ten laatste op het ogenblik van de indiensttreding voor bedienden met een bruto jaarloon van meer dan 61.071 EUR ⁶)		
Opzegging door de bediende	< 5 jaar	45 dagen	
	≥ 5 jaar en < 10 jaar	90 dagen	
	≥ 10 jaar	135 dagen	
	≥ 15 jaar en een bruto jaarloon van > 61.071 EUR ⁷	180 dagen	

- Tot slot merken wij nog op dat het wetsontwerp voorziet in een specifieke bijdrage aan het Sluitingsfonds wanneer een werkgever overgaat tot het ontslag van een bediende met een bruto jaarloon van meer dan 61.071 EUR⁸. De bijdrage is gelijk aan 3% van het "ontslagbedrag". Het is voorlopig niet duidelijk wat verstaan wordt onder het begrip "ontslagbedrag".

Het begrip zal echter nog gedefinieerd worden bij Koninklijk Besluit. Hetzelfde geldt voor modaliteiten en termijnen van betaling van de bijdrage en de inwerkingtreding van de regeling (ten vroegste op 1 januari 2012).

⁵ Met een minimum van 3 maanden opzeg per begonnen periode van 5 jaar anciënniteit.

⁶ Dit is het bedrag dat geldt voor 2011. Dit bedrag is jaarlijks te indexeren.

⁷ Dit is het bedrag dat geldt voor 2011. Dit bedrag is jaarlijks te indexeren.

⁸ Dit is het bedrag dat geldt voor 2011. Dit bedrag is jaarlijks te indexeren.

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