



INFORMATIESESSIE

“Wet van 26/12/2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen”



Inhoud

- **Berekening van de opzeggingstermijn**
- **Proefperiode en arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur**
- **Outplacement**
- **Carenzdag en controle van de arbeidsongeschiktheid**



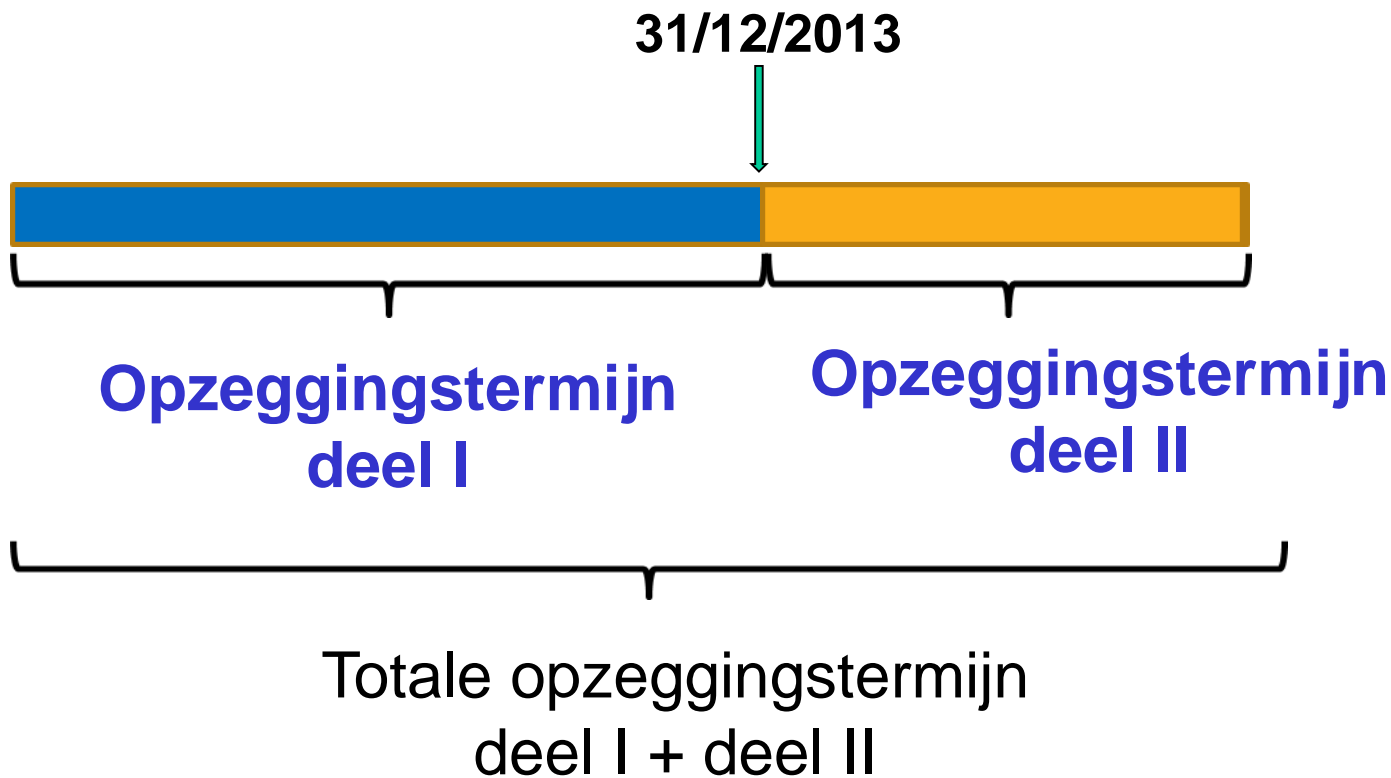
Arbeidsovereenkomsten die een aanvang hebben genomen vóór 1 januari 2014



Berekening van de opzeggingstermijn

De berekening gebeurt in twee delen:

- **Deel I**
- **Deel II**





Eerste deel



“Foto” van de opzeggingstermijn op 31/12/2013



Voorbeeld 1

De heer X, werkmans, PC 116 scheikundige nijverheid

- aangeworven op 1 februari 2011
- ontslagen op 1 februari 2015

Berekening van de opzeggingstermijn 1^{ste} deel:

anciënniteit op 31/12/2013 = **2 jaar en 11 maanden**

Opzeggingstermijn = **42 dagen** (KB 26/01/2012)



Voorbeeld 2

Mevrouw Y, bediende, loon < € 32.254

- aangeworven op 1 februari 2011
- ontslagen op 1 februari 2015

Berekening van de opzeggingstermijn 1^{ste} deel:

anciënniteit op 31/12/2013 = **2 jaar en 11 maanden**

Opzeggingstermijn = **3 maanden**



Uitzondering:

hogere bedienden (jaarlijks loon $>$ € 32.254)

➤ **Opzegging door werkgever** = 1 maand per begonnen jaar anciënniteit (min. 3 maanden)

➤ **Opzegging door werknemer** = 1,5 maand per begonnen periode van 5 jaar anciënniteit

-max. 4,5 maand indien jaarlijks loon \leq € 64.508

(op 31/12/2013)

-max. 6 maanden indien jaarlijks loon $>$ € 64.508

(op 31/12/2013)



Tweede deel

- **Opzeggingstermijn berekend op basis van:**
 - anciënniteit verworven vanaf 1/1/2014
 - volgens de nieuwe opzeggingstermijnen



De nieuwe opzeggingstermijnen

Anciënniteit	Ontslag door de werkgever (in weken)	Ontslag door de werknemer (in weken)
Van 0 tot minder dan drie maanden	2	1
Van drie maanden tot minder dan zes maanden	4	2
Van zes maanden tot minder dan negen maanden	6	3
Van negen maanden tot minder dan twaalf maanden	7	3
Van twaalf maanden tot minder dan 15 maanden	8	4
Van 15 maanden tot minder dan 18 maanden	9	4
Van 18 maanden tot minder dan 21 maanden	10	5
Van 21 maanden tot minder dan 24 maanden	11	5
Van 2 jaar tot minder dan 3 jaar	12	6
Van 3 jaar tot minder dan 4 jaar	13	6
Van 4 jaar tot minder dan 5 jaar	15	7
Van 5 jaar tot minder dan 6 jaar	18	9
Van 6 jaar tot minder dan 7 jaar	21	10
Van 7 jaar tot minder dan 8 jaar	24	12
Van 8 jaar tot minder dan 9 jaar	27	13
Van 9 jaar tot minder dan 10 jaar	30	13
Van 10 jaar tot minder dan 11 jaar	33	13
Van 11 jaar tot minder dan 12 jaar	36	13
Van 12 jaar tot minder dan 13 jaar	39	13
Van 13 jaar tot minder dan 14 jaar	42	13
Van 14 jaar tot minder dan 15 jaar	45	13
Van 15 jaar tot minder dan 16 jaar	48	13
Van 16 jaar tot minder dan 17 jaar	51	13
Van 17 jaar tot minder dan 18 jaar	54	13
Van 18 jaar tot minder dan 19 jaar	57	13
Van 19 jaar tot minder dan 20 jaar	60	13
Van 20 jaar tot minder dan 21 jaar	62	13
Van 21 jaar tot minder dan 22 jaar	63	13
Van 22 jaar tot minder dan 23 jaar	64	13
Van 23 jaar tot minder dan 24 jaar	65	13
Van 24 jaar tot minder dan 25 jaar	66	13
Van 25 jaar tot minder dan 26 jaar	67	13



Voorbeeld 1

De heer X, werkmán, PC 116 scheikundige nijverheid

- aangeworven op 1 februari 2011
- ontslagen op 1 februari 2015

Berekening van de opzeggingstermijn:

Deel I: 42 dagen (anciënniteit 31/12/2013)

Deel II: anciënniteit vanaf 01/01/2014
= 13 maanden

Opzeggingstermijn = 8 weken

Opzeggingstermijn van de heer X = 42 dagen + 8 weken



Voorbeeld 2

Mevrouw Y, bediende, loon < € 32.254

- aangeworven 1 februari 2011
- ontslagen 1 februari 2015

Berekening van de opzeggingstermijn:

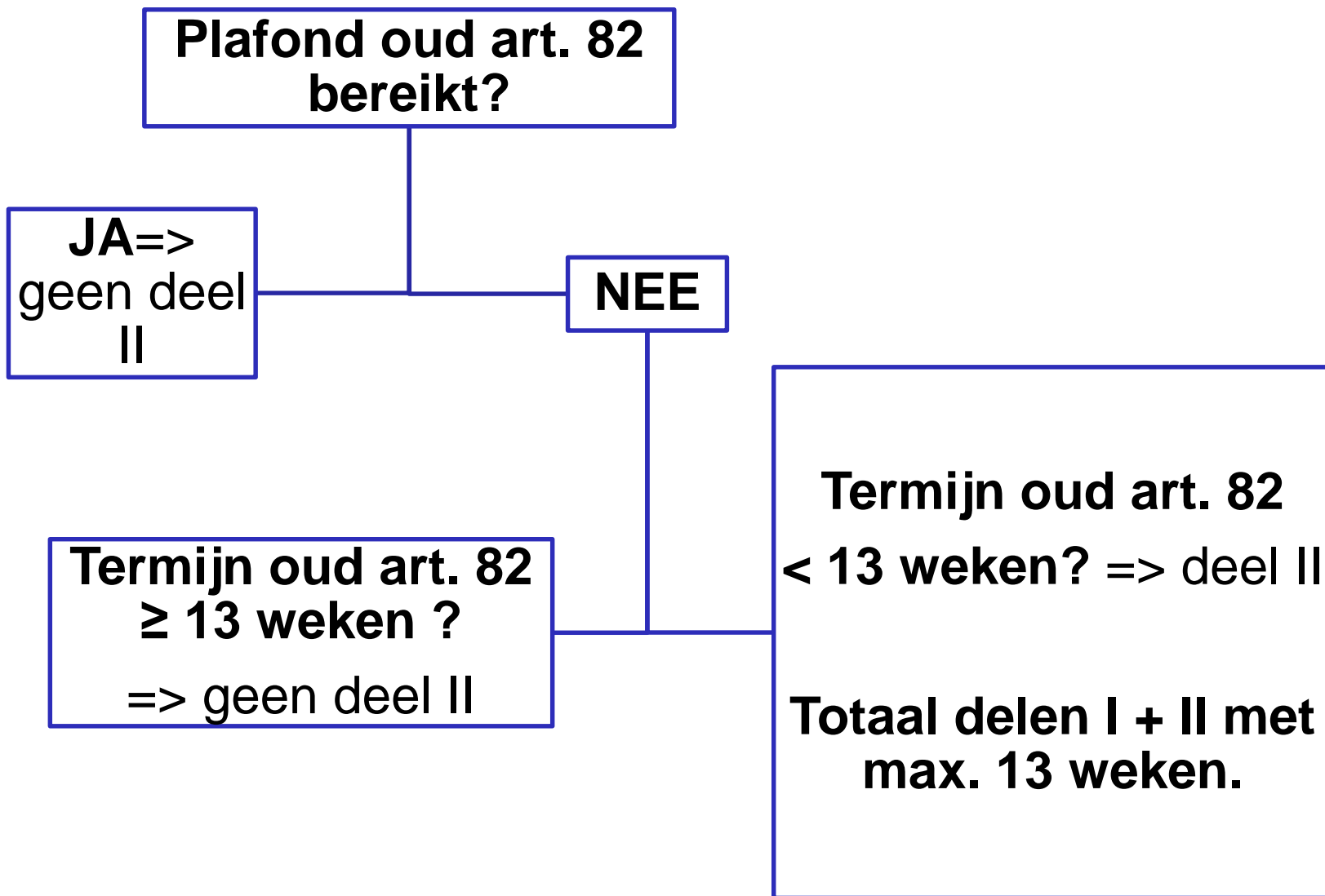
Deel I: **3 maanden** (anciënniteit 31/12/2013)

Deel II: anciënniteit vanaf 1/1/2014 = **13 maanden**
Opzeggingstermijn = **8 weken**

Opzeggingstermijn van Mevr. Y = **3 maanden + 8 weken**



Afwijking in geval van ontslag door de bediende





Voorbeeld 1

Mevrouw A, bediende, jaarlijks loon < € 32.254

- aangeworven op 1 april 2011
- geeft haar ontslag op 2 mei 2014

Berekening van de opzeggingstermijn:

Deel I: 1,5 maand (anciënniteit op 31/12/2013)

Deel II: 2 weken (anciënniteit vanaf 01/01/2014 = 4 maanden)

opzeggingstermijn = deel I + deel II

= 1,5 maand + 2 weken



Voorbeeld 2

Meneer Z, bediende, jaarlijks loon < € 32.254

- aangeworven op 1 april 2010
- geeft zijn ontslag op 2 mei 2020

Berekening van de opzeggingstermijn:

Deel I: 1,5 maand (anciënniteit op 31/12/2013)

Deel II: 10 weken (anciënniteit vanaf 01/01/2014 = 6 jaar anciënniteit)

**Som = 1,5 maand + 10 weken
overschrijding**

**Opzeggingstermijn geplafonneerd op
13 weken**



Arbeidsovereenkomsten die een aanvang hebben genomen vanaf 1 januari 2014



De nieuwe opzeggingstermijnen

Anciënniteit	Ontslag door de werkgever (in weken)	Ontslag door de werknemer (in weken)
Van 0 tot minder dan drie maanden	2	1
Van drie maanden tot minder dan zes maanden	4	2
Van zes maanden tot minder dan negen maanden	6	3
Van negen maanden tot minder dan twaalf maanden	7	3
Van twaalf maanden tot minder dan 15 maanden	8	4
Van 15 maanden tot minder dan 18 maanden	9	4
Van 18 maanden tot minder dan 21 maanden	10	5
Van 21 maanden tot minder dan 24 maanden	11	5
Van 2 jaar tot minder dan 3 jaar	12	6
Van 3 jaar tot minder dan 4 jaar	13	6
Van 4 jaar tot minder dan 5 jaar	15	7
Van 5 jaar tot minder dan 6 jaar	18	9
Van 6 jaar tot minder dan 7 jaar	21	10
Van 7 jaar tot minder dan 8 jaar	24	12
Van 8 jaar tot minder dan 9 jaar	27	13
Van 9 jaar tot minder dan 10 jaar	30	13
Van 10 jaar tot minder dan 11 jaar	33	13
Van 11 jaar tot minder dan 12 jaar	36	13
Van 12 jaar tot minder dan 13 jaar	39	13
Van 13 jaar tot minder dan 14 jaar	42	13
Van 14 jaar tot minder dan 15 jaar	45	13
Van 15 jaar tot minder dan 16 jaar	48	13
Van 16 jaar tot minder dan 17 jaar	51	13
Van 17 jaar tot minder dan 18 jaar	54	13
Van 18 jaar tot minder dan 19 jaar	57	13
Van 19 jaar tot minder dan 20 jaar	60	13
Van 20 jaar tot minder dan 21 jaar	62	13
Van 21 jaar tot minder dan 22 jaar	63	13
Van 22 jaar tot minder dan 23 jaar	64	13
Van 23 jaar tot minder dan 24 jaar	65	13
Van 24 jaar tot minder dan 25 jaar	66	13
Van 25 jaar tot minder dan 26 jaar	67	13



Afwijkend regime



Afwijkend regime

- **Herinnering: Werklieden – K.B. sector (art. 61 en 65/3 – Wet 1978)**
- **Afwijkend regime op vlak van nieuw regime en overgangsregime ('foto')**
- **Van toepassing op arbeids-overeenkomsten gesloten vóór en vanaf 1 januari 2014**



➤ **Ingeval van ontslag door de werkgever:**

Anciënniteit	Opzeggingstermijn
Van 0 tot minder dan 3 m.	2 weken
Van 3 m. tot minder dan 6 m.	4 weken
Van 6 m. tot minder dan 5 j.	5 weken
Van 5 j. tot minder dan 10 j.	6 weken
Van 10 j. tot minder dan 15 j.	8 weken
Van 15 j. tot minder dan 20 j.	12 weken
Vanaf 20 j. en meer	16 weken

= opzeggingstermijnen van CAO nr. 75 +
regeling voor 0 tot 6 m. anciënniteit



➤ **Ingeval van ontslag door de werknemer:**

Anciënniteit	Opzeggingstermijn
Van 0 tot minder dan 3 m.	1 week
Van 3 m. tot minder dan 5 j.	2 weken
Van 5 j. tot minder dan 10 j.	3 weken
Van 10 j. tot minder dan 15 j.	4 weken
Van 15 j. tot minder dan 20 j.	6 weken
Vanaf 20 j. en meer	8 weken



Wanneer zijn deze afwijkende opzeggingstermijnen van toepassing?

⇒ **Twee voorwaarden moeten vervuld zijn**



1^{ste} voorwaarde

Het gaat om een arbeidsovereenkomst voor werklieden waarvoor er op 31/12/2013 een KB bestond, genomen in uitvoering van art. 61 of 65/3 Wet 3/7/78, dat de opzeggingstermijn vastlegde in geval van ontslag door de werkgever



2^{de} voorwaarde

Indien de arbeidsovereenkomst wordt opgezegd door de werkgever (vaste hypothese)

=> bepaalde dit KB een opzeggingstermijn die lager is dan de opzeggingstermijn van het afwijkend regime (// CAO nr. 75)



Wanneer de twee voorwaarden vervuld zijn:

⇒ **Afwijkend regime is van toepassing op de betrokken arbeidsovereenkomst voor werklieden**

*** De voorwaarden moeten per arbeidsovereenkomst worden getoetst**

*** Zowel op de arbeidsovereenkomst die werd uitgevoerd vóór 1/1/2014 als vanaf deze datum**



Uitzondering:

Afwijkend regime is niet van toepassing wanneer de lagere opzeggingstermijnen in het KB enkel gekoppeld zijn aan een herstructurering, rustpensioen of stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag

=> normale regels zijn van toepassing



Afwijkend regime = tijdelijk regime

⇒ Enkel voor opzeggingen gegeven door werkgever of werknemer van 1/1/2014 tot 31/12/2017

⇒ Vanaf 1 januari 2018: normale regels van toepassing

=> nieuwe opzeggingstermijnen voor de arbeidsovereenkomsten die worden uitgevoerd vanaf 1/1/2014;

=> systeem van de “foto” voor arbeidsovereenkomsten die al werden uitgevoerd vóór 1/1/2014;



⇒ **Welk PC is geïndiceerd?**

PC 109, PC 124, PC 126, PC 128.01, PC 128.02,
PC 140.04, PC 142.02, PC 147, PC 301.01, PC
311, PC 324, PC 330

⇒ **Sectoren kunnen sneller evolueren naar de
nieuwe opzeggingstermijnen via sectorale CAO**



- **Afwijkend regime = definitief regime voor werklieden die**
 - **geen vaste plaats van tewerkstelling hebben**
 - **gewoonlijk op tijdelijke en mobiele werkplaatsen bepaalde activiteiten uitoefenen (zie wet)**

=> Welk PC is gevisieerd? PC 124, PC 126



Bijzondere regels



Tegenopzegging

Anciënniteit	Ontslag door de werkgever (in weken)	Ontslag door de werknemer (in weken)	Tegenopzegging (in weken)
Van 0 tot minder dan drie maanden	2	1	1
Van drie maanden tot minder dan zes maanden	4	2	2
Van zes maanden tot minder dan negen maanden	6	3	3
Van negen maanden tot minder dan twaalf maanden	7	3	3
Van twaalf maanden tot minder dan 15 maanden	8	4	4
Van 15 maanden tot minder dan 18 maanden	9	4	4
Van 18 maanden tot minder dan 21 maanden	10	5	4
Van 21 maanden tot minder dan 24 maanden	11	5	4
Van 2 jaar tot minder dan 3 jaar	12	6	4
Van 3 jaar tot minder dan 4 jaar	13	6	4
Van 4 jaar tot minder dan 5 jaar	15	7	4
Van 5 jaar tot minder dan 6 jaar	18	9	4
Van 6 jaar tot minder dan 7 jaar	21	10	4
Van 7 jaar tot minder dan 8 jaar	24	12	4
Van 8 jaar tot minder dan 9 jaar	27	13	4
Van 9 jaar tot minder dan 10 jaar	30	13	4
Van 10 jaar tot minder dan 11 jaar	33	13	4
Van 11 jaar tot minder dan 12 jaar	36	13	4
Van 12 jaar tot minder dan 13 jaar	39	13	4
Van 13 jaar tot minder dan 14 jaar	42	13	4
Van 14 jaar tot minder dan 15 jaar	45	13	4
Van 15 jaar tot minder dan 16 jaar	48	13	4
Van 16 jaar tot minder dan 17 jaar	51	13	4
Van 17 jaar tot minder dan 18 jaar	54	13	4
Van 18 jaar tot minder dan 19 jaar	57	13	4
Van 19 jaar tot minder dan 20 jaar	60	13	4
Van 20 jaar tot minder dan 21 jaar	62	13	4
Van 21 jaar tot minder dan 22 jaar	63	13	4
Van 22 jaar tot minder dan 23 jaar	64	13	4
Van 23 jaar tot minder dan 24 jaar	65	13	4
Van 24 jaar tot minder dan 25 jaar	66	13	4
Van 25 jaar tot minder dan 26 jaar	67	13	4



In geval van economische werkloosheid of tijdelijke werkloosheid wegens slecht weer

- **Ontslag door de werknemer**

Zonder opzegging tijdens periode van economische werkloosheid en tijdelijke werkloosheid wegens slecht weer met een duur van meer dan één maand

- **Opzeggingstermijn**

- Bij ontslag door de werkgever: schorsing
- Bij ontslag door de werknemer: geen schorsing



Met het oog op een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage

- **Voor ondernemingen « in moeilijkheden
of in herstructurering »**
- **Verkorting van de opzeggingstermijn
(minimum 26 weken)**



Met het oog op de pensioenleeftijd (65 jaar)

- **Opzeggingstermijn bij ontslag door werkgever**
 - Normale regels (eventueel met toepassing van de overgangsbepalingen)
MET een maximum van 26 weken
- **Opzeggingstermijn bij ontslag door werknemer**
 - Normale regels (geen specifiek maximum voorzien)

Opmerking:

Werknemers ontslagen met een opzeggingstermijn hebben recht op afwezigheid om een nieuwe dienstbetrekking te zoeken



In het kader van wedertewerkstellingsprogramma's

**Bij ontslag door de werknemer:
opzeggingstermijn van 7 dagen**



In geval van arbeidsongeschiktheid

➤ Met opzeggingstermijn

Schorsing van opzeggingstermijn bij opzegging door werkgever

➤ Met opzeggingsvergoeding

Berekening op basis van de nog te lopen opzeggingstermijn
- wettelijk gewaarborgd loon betaald vanaf het begin van de arbeidsongeschiktheid onder drie voorwaarden:

- Voorafgaande beëindiging met opzeggingstermijn



- Ongeschiktheid doet zich voor na de kennisgeving



- Verbreking gedurende deze arbeidsongeschiktheid (met opzeggingsvergoeding)



Opeenvolgende arbeidsongeschiktheden tijdens de opzeggingstermijn?

- Aftrek van gewaarborgd loon enkel mogelijk voor de arbeidsongeschiktheidsperiode gedurende dewelke de verbreking van de arbeidsovereenkomst met een opzeggingsvergoeding heeft plaatsgevonden



Voorbeeld:

- Een werknemer wordt ontslagen met een opzeggingstermijn die een aanvang neemt op 5 maart
 - Op 12 maart wordt hij ziek voor 5 dagen (eerste arbeidsongeschiktheid)
 - Op 17 maart herneemt hij het werk
 - Op 15 april wordt hij opnieuw ziek voor 14 dagen (tweede arbeidsongeschiktheid)
 - Op 20 april verbreekt de werkgever de overeenkomst met een opzeggingsvergoeding
- Aftrek van het gewaarborgd loon betaald gedurende de tweede arbeidsongeschiktheid (vanaf 15 april)



Regels m.b.t. de berekening van de opzeggingstermijn



Opzeggingstermijn

- **Duur in weken (cf tabel)**
- **Begint op maandag na kennisgeving (idem vroegere art. 59, eerste lid)**



Anciënniteit

Definitie:

- * Ononderbroken**
- * Economische exploitatie-eenheid**
- * Voorwaarden om de anciënniteit als uitzendkracht in aanmerking te nemen**



Opzeggingsvergoeding

Principe:

$$\frac{\textit{maandloon} \times 3}{13}$$

vb: Een werknemer heeft een brutoloon van € 2500 per maand. Om dit maandloon om te zetten in een weekloon wordt volgende berekening gemaakt:

$$€ 2500 \times \frac{3}{13} = € 576,92$$



Sollicitatieverlof

- **Principe: recht om met behoud van loon van het werk weg te blijven om een nieuwe dienstbetrekking te zoeken**
- **1/2 dag of 1 dag per week**
- **Geniet de werknemer van outplacement?**
- **Opzeggingstermijn > of < 26 weken?**



Andere regels inzake de beëindiging



Proeftijd

Principe: Afschaffing

Uitzondering: Twee gevallen



1^{ste} uitzondering:

- **Behoud voor de overeenkomsten voor tewerkstelling van studenten en de overeenkomsten geregeld door de wet van 24/07/1987 (uitzendarbeid...) vanaf 01/01/2014**
- **Proeftijd = eerste drie werkdagen**



2^{de} uitzondering:

Proefbedingen opgenomen in overeenkomsten waarvan de uitvoering voor 01/01/2014 een aanvang heeft genomen, blijven hun gevolgen behouden tot ze verstrijken



Impact afschaffing proeftijd op het scholings- en concurrentiebeding

→ Geen uitwerking gedurende de eerste zes maanden vanaf de aanvang van de overeenkomst



Overeenkomsten voor een bepaalde tijd of een duidelijk omschreven werk

- Principe:** Geen vroegtijdige eenzijdige beëindiging
- Uitzondering:** Mogelijkheid tot eenzijdige beëindiging in begin arbeidsrelatie (wegens afschaffing proeftijd)



Voorwaarden uitzondering

- **Uitsluitend voor overeenkomsten gesloten vanaf 01/01/2014;**
- **Gedurende de eerste helft van de overeenkomst (max. 6 maanden);**
- **Vaste termijn;**
- **Mits opzegging of opzeggingsvergoeding;**
- **Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten: uitzondering geldt enkel voor eerste overeenkomst in de reeks.**



Bepalingen ingeval van ziekte of ongeval

- **Regel voor de arbeidsovereenkomsten van minder dan drie maanden**
- **Regel voor de arbeidsovereenkomsten van minstens drie maanden**



Outplacement

Wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers



1. Definitie en situering

- **Vanaf 1 januari 2014 twee regelingen:**
 - ❖ Nieuwe “**Algemene regeling van outplacement**”
 - ❖ Vroegere regeling (CAO nr.82) wordt “**Bijzondere regeling van outplacement**”
- **Voorrang van de algemene regeling op de bijzondere regeling van outplacement**



2. Voorwaarden

- **De werknemer is ontslagen met een opzeggingstermijn van minstens 30 weken of met een corresponderende opzeggingsvergoeding**
- **Niet voor werknemers die worden ontslagen in het kader van een herstructurering**



3. Inhoud

Werknemer ontslagen met een opzeggingstermijn

60 uren OB aan te rekenen op het sollicitatieverlof

Werknemer ontslagen met een opzeggingsvergoeding

- 60 uren OB ter waarde van $\frac{1}{12}$ van het jaarloon van het kalenderjaar voorafgaand aan ontslag, met waarde van min. 1.800€ en max. 5.500€

Opm. deeltijdse tewerkstelling → proratiseren

- In mindering brengen van 4 weken



5. Verloop

- **WG doet een geldig aanbod**
- **Aanvaarding of weigering door WN**
- **Uitvoering**



4. Gevolgen voor de opzeggingsvergoeding

- Principe = in mindering brengen van 4 weken, behalve wanneer:
 - ❖ De werkgever geen (geldig) aanbod doet.
 - ❖ De werkgever het aanbod niet daadwerkelijk uitvoert.
- Overgangsregel tot 31 december 2015



Vragen



www.werk.belgie.be

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG