



Arbeiders –bedienden:

Een analyse van de compromis –tekst

Monica De Coninck

Juli 2013



samen sterk

Onderstaande nota geeft de hoofdlijnen weer van een finaal voorstel dat Minister Monica De Coninck op vrijdag 5 juli heeft voorgelegd aan de Kern en door deze laatste ook is goedgekeurd. Het voorstel bevat een oplossing voor de opzegtermijnen en de carensdag.

VANAF WANNEER?

Op 1 januari 2014 moeten de volgende wijzigingen in de wetgeving in voege treden: geen carensdag meer - de eerste dag van ziekteafwezigheid die bij arbeiders en sommige bedienden niet vergoed wordt - en een nieuw systeem voor arbeiders en bedienden om de opzeggingstermijn te berekenen.

ONTSLAGREGELING

Opzegtermijn

Er zal in de nieuwe regeling geen proefbeding meer bestaan. De opbouw van de nieuwe opzegtermijnen verloopt in een drietal fases al naargelang de anciënniteit bij de werkgever. Er wordt geen plafond gehanteerd.

Ter herinnering: ABVV-mandaat stelde dat opzeg minimum 3 maanden per 5 jaar moest zijn ten laste van de werkgever.

De werkgevers legden bij de start van de eindonderhandeling volgende voorstel neer:

- een progressieve opzegtermijn die na 5 jaar oploopt tot 12 weken (dwz ongeveer een tweetal weken per jaar)
- vervolgens evolutie op jaarbasis tot een eerste plafond van maximum 32 weken (7,5 maanden) na 20 jaar ... en de mogelijkheid om dit plafond sectoraal te verhogen tot een tweede plafond van 48 weken (11 maanden) met diverse elementen: outplacement, de eventuele sectorale aanvullende vergoedingen en een eventuele sanctie bij willekeurig ontslag (cf. motivatie).

De werkgevers vroegen eveneens een voordelige fiscale en parafiscale regeling voor de hele opzegtermijn en dit zowel voor het verleden als voor de nieuwe regeling!

Wat zegt het compromis MDC?

De eerste vijf jaar anciënniteit

In de eerste 3 kwartalen van het eerste jaar anciënniteit komen er 2 weken opzeg per kwartaal. Van het 4e tot het 8e kwartaal loopt dat per keer 1 week op tot 11 weken.

Vervolgens volgt een opbouw via 12 weken na 2 jaar anciënniteit naar 13 weken (3 maanden) na 3 jaar. Na het vierde jaar 2 weken tot uiteindelijk 15 weken.

Vanaf vijf jaar anciënniteit

Vanaf vijf jaar anciënniteit neemt de opzegtermijn toe met 3 weken per jaar anciënniteit (vb. vijf jaar = 18 weken; na zes jaar 21 weken, enz....).

Na 20 jaar anciënniteit

Na 20 jaar anciënniteit heeft men 62 weken en vanaf dan komt er een week per jaar anciënniteit bij.

	Anciënniteit	Duur opzeg
0 tot 1 jaar anciënniteit	1 kwartaal	2 weken
	2 kwartalen	4 weken
	3 kwartalen	6 weken
	4 kwartalen	7 weken
1 tot 2 jaar anciënniteit	5 kwartalen	8 weken
	6 kwartalen	9 weken
	7 kwartalen	10 weken
	8 kwartalen	11 weken
2 tot 3 jaar anciënniteit		12 weken
3 tot 4 jaar anciënniteit		13 weken
4 jaar anciënniteit		15 weken
5 jaar tot 20 jaar anciënniteit		+ drie weken per jaar
20 jaar anciënniteit		62 weken
Na 21 jaar anciënniteit		+ 1 week per jaar

Deze opzegtermijn is een (interprofessioneel) wettelijk maximum. Via onderhandeling kan meer worden afgesproken.

In bijlage een grafiek met vergelijking huidige opzegregeling voor arbeiders (CAO75 + 15%), bedienden (3 maanden/5jaar), voorstellen werkgevers en de regeling op basis van de compromis-tekst.

Verworven rechten

Algemeen principe in het voorstel is het behoud van verworven rechten van de opzeg op basis van de huidige wetgeving bij de inwerkingtreding van het nieuwe systeem (zowel arbeiders als bedienden).

De bedienden:

blijven de reeds in de oude regeling verworven rechten behouden. Hun rechten worden vastgeklikt op 31 december 2013. De nieuwe regeling komt dus bovenop de opzeg die door de bediende al werd opgebouwd voordien.

Concreet, de bedienden met een arbeidsovereenkomst die aanving voor 1 januari 2012: hun opzegtermijn wordt vastgeklikt per 31/12/2013 op basis van de oude regeling (het wettelijke minimum van drie maanden per 5 jaar anciënniteit en de Formule Claeys voor bedienden boven het loonplafond).

Voor de bediendencontracten vanaf 1 januari 2012 zal de opzegtermijn worden vastgeklikt per 31/12/2013 op basis van de wet van 12 april 2011 (bedienden boven de loongrens van €32.254 : 30 dagen per begonnen jaar; bedienden onder de €32.254 : 3 maanden per begonnen schijf van 5 jaar).

De arbeiders

De arbeiders worden in het nieuwe systeem geklikt zodat ze een bescherming krijgen volgens de nieuwe regels, en dat voor de duur van hun anciënniteit.

Gefaseerd

Maar die inschakeling van de arbeiders in het nieuwe systeem zal gefaseerd gebeuren, waarbij de arbeiders met het meeste anciënniteit het eerst aan bod komen. Op vier jaar tijd (tegen 2017) moeten alle arbeiders in het nieuwe systeem zitten.

Op de datum van de publicatie van de nieuwe opzegregels in het Belgisch Staatsblad (waarschijnlijk nog deze maand) wordt reeds de omschakeling gedaan voor arbeiders die dan reeds 30 jaar anciënniteit hebben. Op 1 januari 2014 volgen de werknemers met 20 jaar anciënniteit. Dit loopt per 5 jaar anciënniteit af tot op 1 januari 2017 de resterende arbeiders (met kleinere loopbaan) ingeschakeld worden.

Wie dus vandaag als arbeider begint, valt tot en met eind december 2016 onder de huidige opzegregels, maar krijgt begin 2017 voor de hele periode die opzeg volgens de nieuwe regels.

Anciënniteit arbeider	Datum waarop intrede in nieuwe systeem
30 jaar	datum van publicatie van de nieuwe opzegregels
20 jaar	vanaf 1 januari 2014
15 jaar	vanaf 1 januari 2015
10 jaar	vanaf 1 januari 2016
< 10 jaar	vanaf 1 januari 2017

De regularisatie gebeurt in netto voor het verschil tussen de bestaande opzeg van de arbeider en wat hij/zij krijgt in het nieuwe systeem. Dit zal gefinancierd worden door een wijziging van de fiscale vrijstelling die thans voor een deel (1.200 euro) van de opzeggingsvergoedingen geldt.

Vanaf de datum van inwerkingtreding van het nieuwe systeem bouwen alle werknemers rechten op in het nieuwe systeem, beginnend van nul.

Bijv. een lagere bediende heeft op 31 december 2013 een anciënniteit van 12 jaar. Op basis van de oude regels heeft hij/zij recht op 9 maanden opzeg. Die 9 maanden worden vastgeklikt op 1 januari 2014.

De bediende bouwt in het nieuwe systeem vanaf nul op.

Veronderstel dat hij/zij per 1 oktober 2014 wordt ontslagen (na 9 maanden), dan komen volgens het nieuwe systeem er zeven weken bij (bovenop de 9 maanden). De totale opzegtermijn zal dus 9 maanden en 7 weken bedragen.

Sectorale complementen

Sectorale complementen bovenop werkloosheidsuitkeringen of gelijkaardige complementen die de bedoeling hebben om de bestaanszekerheid van de werknemer na het ontslag te waarborgen worden ingerekend op de opzeggingstermijn of –vergoeding. Dit is de situatie in heel wat paritaire comités bevoegd voor arbeiders.

Modulering opzeg

Voor een opzeg van minstens 6 maanden is er de mogelijkheid om 2/3^{de} opzeg(vergoeding) te betalen of te presteren.

1/3^{de} zal anders kunnen ingevuld worden. Dat kan met maatregelen die de inzetbaarheid van de werknemer op de arbeidsmarkt kunnen verhogen (bijv. opleidingen, outplacement ...).

Sectoren krijgen 5 jaar de tijd vanaf de inwerkingtreding van de nieuwe regeling om in de invulling van die 1/3^{de} te voorzien. Het gaat evenwel om geen verplichting.

Het komende jaar zullen parafiscale maatregelen genomen worden om ertoe aan te zetten deze invulling te doen. Na 5 jaar zullen de sectorale inspanningen worden geëvalueerd.

Outplacement

Het recht op outplacement zou gelden voor ontslagen vanaf het zevende jaar anciënniteit (tot hiertoe was er een outplacement verplichting voor werknemers vanaf 45 jaar).

De kost van outplacement wordt verrekend op de opzegvergoeding ten belope van 4 weken. De opzegvergoeding moet wel minstens 6 maanden blijven bedragen.

Een opzeggingsvergoeding van equivalent zeven maanden bestaat zo uit 6 maanden opzegvergoeding en 1 maand outplacement.

Wordt de opzeg gepresteerd, dan wordt outplacement opgenomen tijdens het wettelijk sollicitatieverlof.

Er zullen geen sancties worden voorzien voor de werknemer die niet op een outplacementaanbod wil ingaan.

Motivering van het ontslag

Tegen 1 januari 2014 moet er in de NAR een CAO afgesloten worden met betrekking tot het recht van motivering van het ontslag en een goed HR-beleid.

Deze CAO zal ook vrijgestelde activiteiten voorzien.

Het artikel 63 van de arbeidsovereenkomstenwet betreffende het willekeurige ontslag (van toepassing op de arbeiders) blijft bestaan tot deze nieuwe CAO er is.

CARENSDAG

De carensdag zal worden afgeschaft. De oplossing die in het ontwerp-IPA van 2011-2012 werd hernomen zal worden uitgewerkt.

In dit ontwerpakkoord voorzagen de sociale gesprekspartners reeds de onvoorwaardelijke afschaffing van de carensdag vanaf 2014 aan onderstaande voorwaarden :

« Wettelijk de volgende elementen voorzien :

i. Behalve in geval van overmacht zal de werkgever bij het begin van de werkdag in kennis moeten worden gesteld van de afwezigheid;

ii. Beschikbaar zijn voor de controlearts (te bepalen : de periode en/of de betrokken uren), hetzij in de woning, hetzij op een andere verblijfplaats die aan de werkgever is meegedeeld

iii. Bepaling van de gevolgen indien niet voldaan is aan i. en ii.

iv. Verlenging van de hervallingsperiode

v. Het loon betaald voor de eerste dag ziekte wordt vrijgesteld van werkgevers-sociale zekerheidsbijdragen»

UITZONDERINGSREGIMES

De sociale partners zullen criteria uitwerken om activiteiten te omschrijven die niet onder de nieuwe regeling vallen. Die regimes zullen cao nr. 75 + 15% toepassen

Er wordt hier o.a. gedacht aan de bouwsector voor de arbeiders die op de werven aan de slag zijn.

De discussie hierover zal in de NAR gevoerd worden in september van dit jaar.

COMPENSATIES VOOR DE KOST

De 56 miljoen euro budget van de RVA voor ontslaguitkeringen, zullen worden aangewend ter compensatie voor de kostenverhoging die de werkgevers in sommige sectoren zullen ondervinden. Die 56 miljoen zal progressief worden overgeheveld naar het mutualiseringsmechanisme bij het FSO.

Daarnaast zijn er nog andere compensaties:

Bijdrage ten gunste van FSO die nu 3% bedraagt op de opzegvergoedingen betaald voor lonen die 64500 € bruto per jaar overstijgen wordt als volgt uitgebreid:

1% voor opzegvergoedingen op basis van lonen 44.508 € bruto/jaar

2% voor opzegvergoedingen op basis van lonen 54.508 € bruto/jaar

3% voor opzegvergoedingen op basis van lonen 64.508 € bruto/jaar

De aldus opgebouwde middelen worden aangewend voor een vermindering van de bijdragen voor het FSO voor de klassieke taken, verschuldigd door de ondernemingen die 20 werknemers of minder tewerkstellen.

Solidarisering van de bijdragen voor de preventiediensten (geschatte opbrengst 78 mio). Een uniform tarief zal toegepast worden waardoor de bedrijven met een laag risico minder betalen dan wat nu het geval is en bedrijven met een hoog risico meer.

De minister van werk zal de regering verzoeken te onderzoeken of steunmaatregelen kunnen worden uitgewerkt voor ondernemingen.

ANDERE DISCRIMINATIE-ASPECTEN

De andere punten van het dossier arbeiders/bedienden zullen volgens een “dwingend tijds kader” zo snel mogelijk moeten worden behandeld door de sociale partners. Een en ander dient te gebeuren op basis van geactualiseerde versie IPA ontwerp 2011-2012 (jaarlijkse vakantie, gewaarborgd loon, werkloosheid, uitbetaling loon)

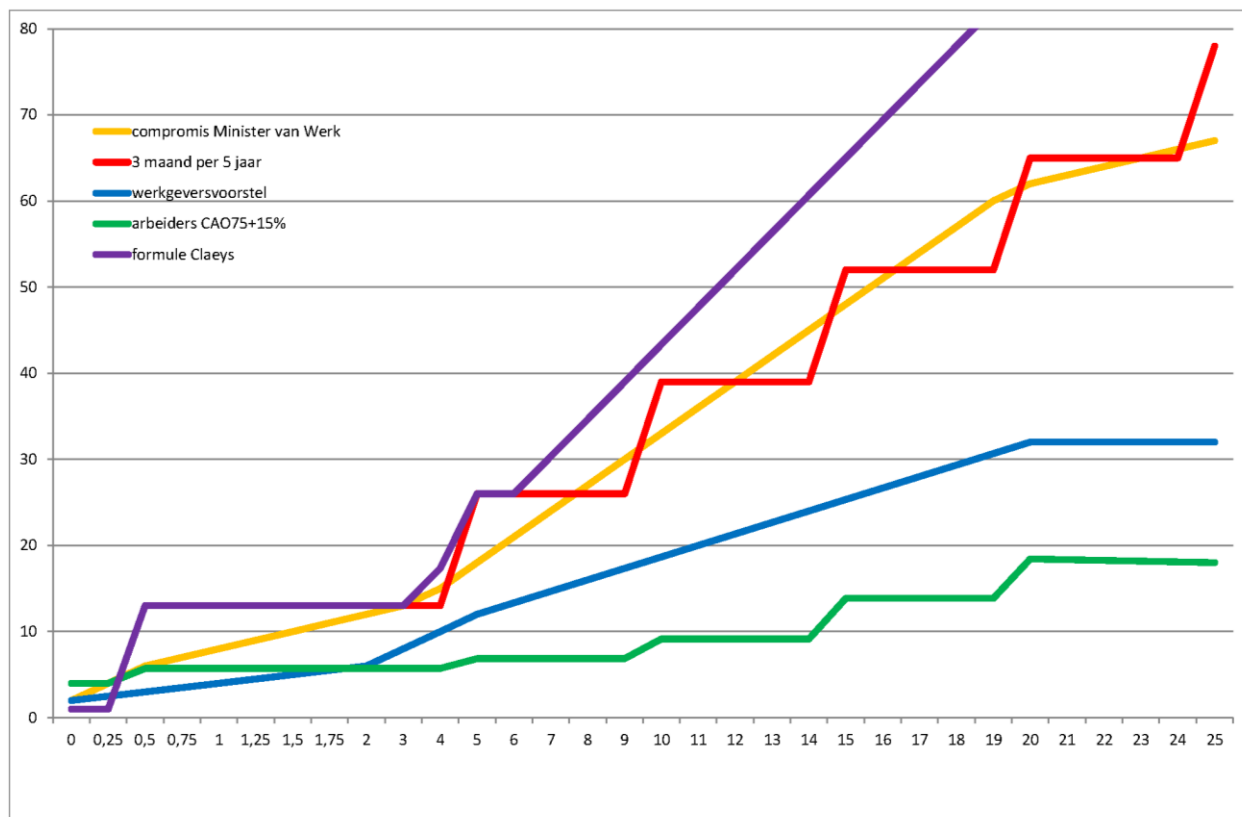
Aanvullende pensioenen wordt als een afzonderlijk dossier behandeld.

Zullen ook nog moeten worden ingevuld: ingang opzegtermijn, opzeg door werknemer, verkorte opzegtermijn eindloopbaan.

De collectieve aspecten moeten ook aan bod komen tegen 1/1/2014.

BIJLAGEN

Grafiek met vergelijking huidige opzegtermijnen arbeiders/bedienden/voorstel werkgevers/resultaat compromis



In dienst vóór 1 januari 2014, voorbeelden bedienden

Voorbeelden	Huidige wettelijke opzegtermijn	Huidig Claeysrooster (30 dagen per anciënniteitsjaar)	Toestand na 1 januari 2014 Bedienden met loon lager dan €32.254 (3 maanden/5 jaar)	Toestand na 1 januari 2014 Bedienden met een loon hoger dan €32.254 (30 dagen per begonnen jaar)
3 jaar anciënniteit op 31/12/2013 + ontslag op 01/12/2014	3 maanden (13 weken)	3 maanden (13 weken)	3 maanden + 7 weken = 20 weken	91 dagen + 7 weken = 20 weken
3 jaar anciënniteit op 31/12/2013 + ontslag op 01/12/2016	6 maanden (26 weken)	6 maanden (26 weken)	3 maanden + 12 weken = 25 weken	91 dagen + 12weken = 25 weken
3 jaar anciënniteit op 31/12/2013 + ontslag op 01/12/2020	6 maanden (26 weken)	10 maanden (43,3 weken)	3 maanden + 21 weken = 34 weken	91 dagen + 21weken = 34 weken
7 jaar anciënniteit op 31/12/2013 + ontslag op 01/12/2014	6 maanden (26 weken)	8 maanden (34,64 weken)	6 maanden + 7 weken = 33 weken	210 dagen + 7 weken = 37 weken
7 jaar anciënniteit op 31/12/2013 + ontslag op 01/12/2016	6 maanden (26 weken)	10 maanden (43,3 weken)	6 maanden + 12 weken = 38 weken	210 dagen + 12 weken = 42weken
7 jaar anciënniteit op 31/12/2013 + ontslag op 01/12/2020	9 maanden (38,97 weken)	14 maanden (60,62 weken)	6 maanden + 21 weken = 47 weken	210 dagen + 21weken = 51 weken
13 jaar anciënniteit op 31/12/2013 + ontslag op 01/12/2014	9 maanden (38,97 weken)	14 maanden (60,62 weken)	9 maanden + 7 weken = 45,97 weken	390 dagen + 7 weken = 62,7 weken
13 jaar anciënniteit op 31/12/2013 + ontslag op 01/12/2016	12 maanden (52 weken)	16 maanden (69,28 weken)	9 maanden + 12 weken = 50,97 weken	390 dagen + 12weken = 67,7 weken
13 jaar anciënniteit op 31/12/2013 + ontslag op 01/12/2020	12 maanden (52 weken)	20 maanden (86,6 weken)	9 maanden + 21 weken = 59,97 weken	390 dagen + 21weken = 76,7weken

Aanwerving vanaf 1 januari 2014

Aantal maanden /jaren	Arbeiders/huidige opzegtermijnen	Bedienden : huidige opzegtermijnen (3 maanden/5 jaar)	Bedienden: huidige opzegtermijnen Claeysrooster: 1 maand per begonnen anciënniteitsjaar	Werknemers: toestand vanaf 1 januari 2014
5 maanden	7 dagen (1 week)	7 dagen (1 week)	7 dagen (1 week)	4 weken
9 maanden	40 dagen (5,71 week)	3 maanden (13 weken)	3 maanden (13 weken)	6 weken
1,5 jaar	40 dagen (5,71 week)	3 maanden (13 weken)	3 maanden (13 weken)	9 weken
3 jaar	40 dagen (5,71 week)	3 maanden (13 weken)	3 maanden (13 weken)	13 weken
5 jaar	48 dagen (6,8 week)	6 maanden (26 weken)	6 maanden (26 weken)	18 weken
8 jaar	48 dagen (6,8 week)	6 maanden (26 weken)	8 maanden (34,64 weken)	27 weken
12 jaar	64 dagen (9,1 week)	9 maanden (38,97 weken)	12 maanden (52 weken)	39 weken
16 jaar	97 dagen (13,8 week)	12 maanden (52 weken)	16 maanden (69,28 weken)	51 weken
20 jaar	129 dagen (18,4 week)	15 maanden (64,95 weken)	20 maanden (86,6 weken)	63 weken
26 jaar	129 dagen (18,4 week)	18 maanden (77,94 weken)	26 maanden (112,58 weken)	69 weken
31 jaar	129 dagen (18,4 week)	21 maanden (90,93 weken)	31 maanden (134,23 weken)	74 weken

Federaal secretariaat

Hoogstraat 42
1000 Brussel
T +32 2 545 69 00
F +32 2 511 05 08
federaal@bbtk-abvv.be

Regionale afdelingen

↘ Aalst – Dendermonde -

Ronse - Oudenaarde

Houtmarkt 1
9300 Aalst
T +32 53 72 78 42
bbtkaalst@bbtk-abvv.be

↘ Antwerpen

Van Arteveldstraat 9/11
2060 Antwerpen
T +32 3 220 69 00
adminbbtkantwerpen@bbtk-abvv.be

↘ Brugge

Zilverstraat 43
8000 Brugge
T +32 50 44 10 21
bbtkbrugge@bbtk-abvv.be

↘ Brussel - Halle - Vilvoorde

Rouppleplein 3 (3^{de} en 4^{de} verdieping)
1000 Brussel
T +32 2 519 72 11
admin.brussel@bbtk-abvv.be

Edingensesteenweg 16

1500 Halle
T +32 2 356 06 76
admin.halle@bbtk-abvv.be

Mechelsestraat 6 (1^{ste} verdieping)

1800 Vilvoorde
T + 32 2 252 43 33
admin.vilvoorde@bbtk-abvv.be

↘ Gent

Ons Huis
Vrijdagmarkt 9
9000 Gent
T + 32 9 265 52 70
admin.gent@bbtk-abvv.be



↘ Kempen

Grote Markt 48
2300 Turnhout
T + 32 14 40 03 75
bbtkkempen@bbtk-abvv.be

↘ Kortrijk

Conservatoriumplein 9 bus 2
8500 Kortrijk
T +32 56 26 82 43
admin.BBTKKortrijk@bbtk-abvv.be

↘ Leuven

Maria-Theresiastraat 99
3000 Leuven
T +32 16 31 62 50
admin.leuven@bbtk-abvv.be

↘ Limburg

Prins Bisschopssingel 34 bus 1
3500 Hasselt
T +32 11 26 09 00
admin.bbtkhasselt@bbtk-abvv.be

↘ Mechelen

H.Consciencestraat 33
2800 Mechelen
T +32 15 42 11 60
bbtkmechelen@bbtk-abvv.be

↘ Oostende - Roeselare - Ieper

J. Peurquaestraat 1 bus 12
8400 Oostende
T +32 59 70 27 29
bbtkoostende@bbtk-abvv.be

↘ Waasland

Mercatorstraat 90
9100 Sint-Niklaas
T +32 3 776 36 76
waasland@bbtk-abvv.be