



# NOTA

## Het nieuwe eenheidsstatuut arbeiders - bedienden: de veranderingen

De aanpassingen van het eenheidsstatuut van arbeiders en bedienden traden op 1 januari 2014 in werking. Deze herzieningen brengen een aantal wijzigingen met zich mee die nog een stapje verder gaan in de gelijkmaking van beide statuten.

In dit artikel zullen de verschillende wijzigingen kort worden uiteengezet.

### 1. Nieuwe regeling inzake de duur van de opzeggingstermijn : harmonisering

Vanaf 1 januari worden de opzeggingstermijnen voor arbeiders en bedienden over de hele lijn gelijk gemaakt. De duur van de opzeggingstermijn wordt berekend in functie van de anciënniteit van de werknemer, ongeacht zijn arbeiders- of bediendenstatuut, en wordt in weken uitgedrukt.

Daarbij komt dat, daar waar tot nog toe verschillen heersten met betrekking tot de aanvang van de opzeggingstermijn<sup>1</sup> naargelang het bediende- of arbeidersstatuut, deze vanaf 1 januari voor beide begint te lopen op de maandag van de week volgend op de week waarin de opzegging werd gegeven. De arbeidersregeling werd derhalve uitgebreid tot bedienden.

De opzegtermijn waarop een werknemer, ongeacht zijn statuut, aanspraak zal kunnen maken, wordt opgebouwd in 3 fases:

- tijdens de eerste 5 jaar tewerkstelling: progressieve opbouw<sup>2</sup>;
- 3 weken per begonnen kalenderjaar vanaf het 5de jaar anciënniteit. De opzegtermijn wordt verhoogd met 3 weken per begonnen anciënniteitsjaar en dat tot 62 weken maximum;
- vanaf 20 jaar anciënniteit: vertraagde opbouw. De opzegtermijn evolueert trager van zodra de werknemer minstens 20 jaar anciënniteit bij de werkgever heeft. Vanaf dan komt er per begonnen anciënniteitsjaar een week bij.

<sup>1</sup> Voor bedienden bepaalt artikel 82, §1 van de Wet op de Arbeidsovereenkomsten van 1 juli 1978 (BS 22 augustus 1978, p. 9277) dat de opzeggingstermijn begint te lopen op de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin de opzegging werd gegeven. Voor arbeiders bepaalt artikel 59 van dezelfde wet dat de opzeggingstermijn begint te lopen op de maandag van de week volgend op die waarin de opzegging werd gegeven.

<sup>2</sup> 1ste kwartaal	2 weken
2de kwartaal	4 weken
3de kwartaal	6 weken
4de kwartaal	7 weken
5de kwartaal	8 weken
6de kwartaal	9 weken
7de kwartaal	10 weken
8de kwartaal	11 weken
2 tot 3 jaar anciënniteit	12 weken
3 tot 4 jaar anciënniteit	13 weken
4 tot 5 jaar anciënniteit	15 weken

**Opgelet:** Voor werknemers die op 1 januari 2014 reeds in dienst waren bij de werkgever moet er een **dubbele telling** gebeuren:

- de berekening van de opzegtermijn op basis van de nieuwe regels vanaf 1 januari 2014, op basis van de anciënniteit te rekenen vanaf die zelfde datum;
- de berekening van de opzegtermijn op basis van de oude regels, **vastgeklikt op 31 december 2013**. Opgelet! Dit impliceert dat drie verschillende berekeningen kunnen worden toegepast. Ontslagen van bedienden tot en met 31 december 2013 worden berekend aan de hand van de formule Claeys 2011. Voor ontslagen vanaf 1 januari 2014 geldt de Wet van 26 december 2013.<sup>3</sup> Sinds 1 januari 2012 bestaan bovendien twee ontslagregelingen naast elkaar, afhankelijk van het ogenblik waarop de arbeidsovereenkomst een aanvang heeft genomen.

In geval de arbeidsovereenkomst **voor** 1 januari 2012 aanvang heeft genomen:

Voor een bruto jaarloon van minder dan 32.254 EUR (in 2013) heeft de bediende recht op 3 maanden opzeg per begonnen schijf van 5 jaar anciënniteit. Bedraagt het bruto jaarloon 32.254 EUR of meer (in 2013) dan dient de opzegging overeen te worden komen tussen partijen ten vroegste bij het ontslag, zoniet door de rechter. De formule Claeys is hierbij een richtsnoer.

Indien de arbeidsovereenkomst een aanvang heeft genomen **vanaf** 1 januari 2012:

Voor bedienden aangeworven vanaf 1 januari 2012 en ontslagen uiterlijk op 31 december 2013 zal de opzeggingstermijn op basis van de voorheen toepasselijke IPA-Wet steeds 3 maanden bedragen. Omwille van de wijzigingen aangebracht door de Wet van 26 december 2013 is de zogenaamde IPA-wetformule niet langer relevant.

De termijnen voorzien in de wet zijn maximum termijnen, doch betreffen **geen absolute** opzegtermijnen. Er mag **niet** van worden afgeweken op sectoraal niveau, maar wel op individueel niveau of via een ondernemings-cao.

## 2. Afschaffing van de carenzdag

---

De carenzdag is een concept dat nog enkel van toepassing was binnen de arbeidsregeling voor arbeiders. Indien een arbeider minder dan 14 kalenderdagen ziek is, dan is de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid die samenvalt met een gewone werkdag de carenzdag. De periode van gewaarborgd loon begint de dag na de carenzdag. Deze dag wordt niet vergoed.

In tal van sectoren werd er van deze carenzdag geen toepassing meer gedaan, wat duidt op het voorbijgestreefde karakter van het concept. Wat de bedienden betreft, bestaat er geen toepassing van de carenzdag. Zij ontvangen hun gewaarborgd loon vanaf de eerste dag van ziekte en dit ongeacht de duur van deze ziekte. Er werd wél een carenzdag toegepast op bedienden die zich in de proefperiode bevonden of die waren aangeworven voor een bepaalde tijd van minder dan 3 maanden of voor een duidelijk omschreven werk van minder dan 3 maanden.

Sinds 1 januari werd deze dus afgeschaft.

## 3. Afschaffing van de proefperiode

---

Gezien de opzeggingsperiode voor bedienden wordt ingekort lijkt het niet meer noodzakelijk om een proefperiode te voorzien. Overeenkomsten gesloten vanaf 1 januari 2014 kunnen derhalve geen proefbeding meer bevatten. In voorkomend geval dient dit beding als ongeldig te worden beschouwd. Voor overeenkomsten gesloten voor deze datum blijft een eventueel voorziene proefperiode uiteraard wel rechtsgeldig, dit voor de duur van de proefperiode die werd overeengekomen, ook al overschrijdt deze de datum van 1 januari 2014.

Hierop bestaan echter wel uitzonderingen voor tijdelijke arbeid, uitzendarbeid en studentenarbeid. Dit betekent concreet dat voor deze soorten arbeid de eerste drie arbeidsdagen

---

<sup>3</sup> Zie daarvoor [www.opzegging.be](http://www.opzegging.be).



automatisch als proefperiode worden beschouwd. Gezien het automatische karakter hiervan is het niet vereist dat dergelijke overeenkomsten een expliciet proefbeding zouden omvatten.

De gevolgen van de afschaffing van de proefperiode zijn voor:

- a) Overeenkomsten van onbepaalde duur gesloten vanaf 1 januari 2014, dat de nieuwe termijnen onmiddellijk bindend worden;
- b) Overeenkomsten van bepaalde duur of voor een bepaald werk, dat er in principe geen vroegtijdige beëindiging mogelijk.

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur of voor een duidelijk omschreven werk kan zonder dringende reden niet door een van beide partijen beëindigd worden tijdens de overeengekomen termijn. Wanneer dit toch gebeurt, moet de ene partij aan de andere een verbrekingsvergoeding betalen. Deze vergoeding stemt overeen met het loon dat tot aan het normaal voorziene einde van de arbeidsovereenkomst zou moeten uitbetaald worden.

De wet plafonneert dit bedrag tot het dubbele van het loon dat overeenstemt met de opzeggingstermijn volgens de nieuwe ontslagregels die zou gelden bij een overeenkomst van onbepaalde duur.

Er wordt echter een nieuwe regel voorzien, waarbij arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur of voor een duidelijk omschreven werk toch vroegtijdig kunnen beëindigd worden. Zo kan elke partij de bestaande overeenkomst eenzijdig beëindigen tijdens de eerste helft van de overeengekomen periode. Als extra voorwaarde geldt wel dat deze referteperiode niet langer dan zes maanden mag zijn.

Door de afschaffing van de proeftijd wordt voorzien dat elke bediende onder bepaalde voorwaarden een gewaarborgd loon van dertig kalenderdagen verkrijgt. Een uitzondering geldt voor bedienden met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur die minder dan drie maanden bedraagt: zij blijven onderworpen aan de loonwaarborgregeling die geldt voor de arbeiders.

Scholings- en concurrentiebedingen zullen voortaan geen uitwerking hebben indien de arbeidsovereenkomst tijdens de eerste zes maanden van tewerkstelling wordt beëindigd.

#### **4. Motivering van het ontslag**

---

Oorspronkelijk diende dit te gebeuren via overleg tussen de sociale partners en moest het resultaat van dit overleg worden opgenomen in een nieuwe cao te sluiten in de NAR. Bij gebrek aan akkoord werden de nodige stappen op wetgevers niveau genomen.

Sinds 1 januari 2014 is de motiveringsplicht derhalve veralgemeend en moet elk ontslag worden gemotiveerd. Zo wordt er een einde gemaakt aan het willekeurig ontslag voor arbeiders.

#### **5. Uitbreiding van het recht op outplacement**

---

Het recht op een outplacementbegeleiding zal worden veralgemeend voor alle werknemers die ontslagen worden vanaf het 7de anciënniteitsjaar. Deze begeleiding zal een waarde hebben van 4 weken loon. De werknemers die nog niet voldoende anciënniteit opgebouwd hebben, kunnen eventueel wel aanspraak maken op outplacement op basis van de bestaande regels.

Vanaf een opzegtermijn van 6 maanden, mag deze begeleiding aangerekend worden op de opzegvergoeding, als de opzegtermijn niet gepresteerd wordt.

Vanaf een opzegtermijn van 7 maanden, moet de outplacementbegeleiding gevolgd worden tijdens de dagen van sollicitatieverlof, voor zover de werknemer de opzegtermijn moet presteren.

#### **6. Wat wordt er afgeschaft voor arbeiders vanaf 1/1/2014?**

---

- Voorwaarde om de arbeidsovereenkomst te beëindigen na 6 maanden ziekte
- Afwijkende clause ontslag tijdens de eerste 6 maanden
- Recht om afwezig te zijn om een nieuwe job te zoeken
- Wettelijke opzeggingstermijnen voor overeenkomsten aangegaan vanaf 1 januari 2012



## 7. Wat wordt afgeschaft voor *bedienden* vanaf 1/1/2014?

---

- Recht om de arbeidsovereenkomst te beëindigen na 6 maanden ziekte
- Recht om de arbeidsovereenkomst te beëindigen na 7 dagen ziekte in de proeftijd
- Afwijking van de termijnen bij het bereiken van de pensioenleeftijd
- Tegenopzeg door de bediende
- Recht om afwezig te zijn om een nieuwe job te zoeken
- Wettelijke opzeggingstermijnen voor overeenkomsten aangegaan vanaf 1 januari 2012

Twyla QUÉVA  
Juriste studiedienst  
7 januari 2014

