

Finaal compromisvoorstel van de Minister van Werk

Na pendeldiplomatie tussen de beide banken van de sociale partners meent de minister van werk dat een oplossing voor de problematiek van het statuut arbeiders/bedienden met de volgende hoofdlijnen bij de sociale partners een voldoende draagvlak kan vinden. Elk element van deze oplossing maakt deel uit van het evenwichtig geheel en kan aldus niet afgezonderd worden van de andere elementen. De minister van werk legt deze finale compromistekst voor aan de KERN.

DEEL I: Ontslagregeling

1.1. opbouw opzeggingstermijn

Er wordt een nieuwe regeling ter bepaling van de opzeggingstermijnen bepaald met ingang van 1 januari 2014. Het principe van de nieuwe regeling bestaat uit een opbouw in verschillende fases:

- 1) De eerste 5 jaar is er een geleidelijke opbouw
- 2) Vanaf het 5^e jaar wordt er opgebouwd a rato van 3 weken per begonnen kalenderjaar
- 3) Op 20 jaar anciënniteit wordt de opbouw vertraagd

Deze elementen vormen samen een interprofessioneel vastgelegd wettelijk maximum.

1) Eerste 5 jaar

- gedurende de eerste 2 jaar evolueert de opzegtermijn op kwartaalbasis
- gedurende het derde, vierde en het vijfde jaar wordt per jaar opgebouwd
- de opbouw verloopt volgens onderstaand schema

1 ^e KW	2weken
2 ^e KW	4 weken
3 ^e KW	6 weken
4 ^e KW	7 weken
5 ^e KW	8 weken
6 ^e KW	9 weken
7 ^e KW	10 weken
8 ^e KW	11 weken
Jaar 2-3	12 weken
Jaar 3-4	13 weken
Jaar 4-5	15 weken

2) Na vijf jaar

Nadat vijf jaar rechten volgens bovenstaand schema werden opgebouwd, evolueert de opzegtermijn in een opbouw van 3 weken per kalenderjaar tot 62 weken.

3) vertraging opbouw opzeggingstermijn

Van zodra een werknemer een anciënniteit bereikt van 20 jaar wordt het recht op een opzeggingstermijn opgebouwd met een toename van één week per begonnen jaar anciënniteit.

I.II. Regeling van het verleden

De rechten op een opzeggingstermijn die werden opgebouwd in de tewerkstelling bij eenzelfde werkgever tot op het ogenblik van de inwerkintreding van de nieuweontslagregels worden vastgeklikt volgens de bestaande regels. Op deze manier zijn nieuwe bepalingen van toepassing op de nieuwe contracten, maar ook op de oude contracten, voor de periode vanaf de inwerkingtreding van de nieuwe bepalingen.

Werknemers die in een arbeidersstatuut zijn tewerkgesteld zullen volgens onderstaand tijdsfad een recht verwerven op een gelijkwaardige bescherming tegen ontslag als een werknemer die met eenzelfde anciënniteit voor zijn gehele tewerkstelling bij dezelfde werkgever in het nieuwe stelsel rechten heeft opgebouwd.

Deze bescherming wordt geboden via een systeem van compensatie dat wordt gefinancierd uit middelen die worden vrijgemaakt door een wijziging van de fiscale vrijstelling die thans voor een deel (1.200 euro) van de opzeggingsvergoedingen geldt.

Volgend tijdsfad geldt voor de aanvang van het hogervermelde systeem van compensatie:

- datum publicatie van de nieuwe opzegregels in het *BS* :

werknemers met minstens 30 jaar anciënniteit op dat moment

- 1/1/2014 : werknemers met minstens 20 jaar anciënniteit op dat moment

- 1/1/2015 : werknemers met minstens 15 jaar anciënniteit op dat moment

- 1/1/2016 : werknemers met minstens 10 jaar anciënniteit op dat moment

- 1/1/2017 : werknemers die aanmerking komen en nog niet op basis van voorgaand tijdsfad de rechten verworven hebben.

I.III. Sectorale complementen

Sectorale complementen bovenop volledige werkloosheidsuitkeringen of gelijkaardige complementen die tot doel hebben de bestaanszekerheid van de werknemer na ontslag te waarborgen, worden ingerekend op de opzeggingstermijn-of vergoeding.

I.IV. Outplacement

Het recht op outplacement wordt veralgemeend voor werknemers die worden ontslagen vanaf het begonnen zevende jaar anciënniteit. Het outplacementpakket ter waarde van vier weken loon wordt toegerekend op de opzeggingsvergoeding op voorwaarde dat deze een periode hoger dan 6 maandendekt. Een opzeggingsvergoeding van equivalent 7 maanden bestaat zo uit 6 maanden opzeggingsvergoeding en 4 weken outplacementpakket.

Ingeval een opzeggingstermijn van minimum 7maand wordt gepresteerd, wordt het outplacement door de werknemer opgenomen in de wettelijke dagen sollicitatieverlof.

I.V. Breuk

Sectoren krijgen 5 jaar de tijd vanaf de inwerkingtreding van de nieuwe ontslagregels om in een invulling te voorzien van de opzeggingstermijn-of vergoeding ten belope van 1/3^o daarvan. Die invulling heeft betrekking op maatregelen die de inzetbaarheid van de werknemer op de arbeidsmarkt verhogen. 2/3en van de opzeggingstermijn moet worden gepresteerd of uitbetaald. Deze 2/3en bedragen minimaal een opzeggingstermijn van 6 maanden of opzeggingsvergoeding die 6 maanden dekt.

Een parafiscale maatregel zal het komende jaar worden genomen om werkgevers en werknemers aan te zetten verscheidene maatregelen te nemen gericht op de inzetbaarheid. Na 5 jaar worden de sectorale regelingen en inspanningen ter zake geëvalueerd.

I.VI. Uitzonderingen

De partners zullen generieke criteria bepalen om enkele activiteiten te omschrijven die niet onder de nieuwe opzeggingsregeling zullen vallen, gelet op hun specifieke karakteristieken. Deze activiteiten zullen de opzeggingstermijnen van cao 75 toepassen, zij het dat de opbouw beschreven in I.I niet wordt overschreden.

I.VII. Compensaties

Teneinde de impact van de kostenverhoging veroorzaakt door de nieuwe opzeggingsregeling te milderen, worden volgende maatregelen en acties genomen:

- Het budget van de huidige ontslaguitkering ten laste van de RVA (56 mioe in 2012) zal voort worden aangewend ter compensatie. In een uitdovend systeem wordt deze uitkering toegekend bij het ontslag van werknemers die voor de inwerkingtreding van de nieuwe ontslagregels waren onderworpen aan de regels geldend voor arbeiders en die nog niet volgens het tijdspad onder punt I.II rechten op compensatie hebben verkregen. Het budget dat geleidelijk vrijkomt wordt voort ingezet, zo gericht mogelijk ter compensatie van de werkgevers die een kostenverhoging kennen door de nieuwe ontslagregels.
- Een compensatie zal worden voorzien via een modulering van de bijdragen van de werkgevers voor de interbedrijfsgeneeskundige diensten
- Een compensatie wordt voorzien via een bijdrage ten gunste van het sluitingsfonds. De bijdrage bedraagt:
 - 1% op het ontslagbedrag ten laste van de werkgever voor werknemers met een jaarloon hoger dan 44.508 €/jaar
 - 2% op het ontslagbedrag ten laste van de werkgever voor werknemers met een jaarloon hoger dan 54.508 €/jaar
 - 3% op het ontslagbedrag ten laste van de werkgever voor werknemers met een jaarloon hoger dan 64.508€/jaar

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

- De minister van werk zal de regering verzoeken te onderzoeken of steunmaatregelen kunnen worden uitgewerkt voor ondernemingen voor de aanleg van het sociaal passief.

I.VIII. Motivering van ontslag

Een regeling rond motivering van het ontslag en goed HR-beleid bij ontslag zal worden voorzien in een in de schoot van de Nationale Arbeidsraad te onderhandelen cao, met inwerkingtreding tegen 1/1/2014. Deze cao zal in een specifieke regeling voorzien voor vrijgestelde activiteiten.

De regeling voorzien in artikel 63 van de arbeidsovereenkomstenwet dat betrekking heeft op willekeurig ontslag zal bij de inwerkingtreding van hogergenoemde cao vervallen.

DEEL II. CARENZDAG

De carenzdag wordt afgeschaft. Hiervoor werken de partners een regeling uit die de regeling en omkaderende maatregelen herneemt die waren voorzien in het ontwerp van IPA 2011-2012.

DEEL III. ANDERE ELEMENTEN

De sociale partners zullen volgens een dwingend tijds kader de andere elementen van het dossier arbeiders/bedienden regelen en dit met name aan de hand van een actualisering van het ontwerp van IPA 2011-2012.