

Nieuwe opzeggingstermijnen vanaf 2012!

Publicatiedatum: 6 juni 2011

Zoals reeds eerder aangekondigd, willen de sociale partners geleidelijk naar een **harmonisering** van het statuut van arbeiders en bedienden gaan. Een eerste stap wordt genomen in de zogenaamde **IPA-wet**. Deze wet is er gekomen na het mislukken van de onderhandelingen tussen de sociale partners over een Interprofessioneel Akkoord, en bevat onder meer **nieuwe opzeggingstermijnen** voor arbeiders en bedienden vanaf 2012.

1. Algemeen

De nieuwe opzeggingstermijnen voor arbeiders en bedienden gelden enkel voor **nieuwe arbeidsovereenkomsten** die ten vroegste aanvangen **vanaf 1 januari 2012**. Er wordt hiervoor niet gekeken naar de datum van het sluiten van de arbeidsovereenkomst, maar naar de datum van het theoretisch begin van uitvoering.

Voor arbeidsovereenkomsten die **vóór 1 januari 2012** zijn beginnen lopen, blijven de huidige opzeggingstermijnen van toepassing.

Wanneer er tussen werknemer en werkgever al een andere arbeidsovereenkomst bestond vóór 2012, dan zijn de nieuwe regels enkel van toepassing wanneer er tussen de **2 opeenvolgende arbeidsovereenkomsten** een onderbreking van **meer dan 7 dagen** is.

Uitzendkrachten

Wanneer een arbeider of bediende eerder bij de werkgever gewerkt heeft als **uitzendkracht**, zal in bepaalde gevallen rekening gehouden moeten worden met de **anciënniteit** die verworven is als uitzendkracht.

Volgende **voorwaarden** moeten voldaan zijn:

- *De aanwerving als arbeider of bediende volgt onmiddellijk of met een onderbreking van maximum 7 dagen op de periode van uitzendarbeid bij dezelfde werkgever/gebruiker;*
- *De werknemer oefent dezelfde functie uit als tijdens de periode van uitzendarbeid;*
- *De voorafgaande periode van uitzendarbeid moet ononderbroken zijn. Onderbrekingen van maximum 7 kalenderdagen zijn wel toegestaan;*
- *Tussenliggende periodes van inactiviteit van maximum 7 kalenderdagen worden meegeteld voor de bepaling van de anciënniteit. Iemand die bijvoorbeeld gedurende 2 maanden telkens contracten had van maandag tot vrijdag, zal een anciënniteit hebben van 2 maanden;*
- *De anciënniteit als uitzendkracht is beperkt tot 1 jaar, en telt enkel mee bij ontslag door de werkgever.*

2. Arbeiders

De algemene **opzeggingstermijnen** uit CAO nr. 75 worden, bij ontslag door de werkgever, **vermenigvuldigd met een coëfficiënt 1,15**. Op die manier worden de opzeggingstermijnen langer, en komen ze dus dichterbij de opzeggingstermijnen voor bedienden. Wanneer de opzeggingstermijn niet gerespecteerd wordt, zal nog steeds een **verbrekingsvergoeding** betaald moeten worden die gelijk is aan het loon voor (het resterend gedeelte van) de opzeggingstermijn.

Hieronder vindt u een **overzicht** van de huidige en nieuwe opzeggingstermijnen, bij een **opzegging door de werkgever**.

Anciënniteit	CAO nr. 75 (huidige termijnen)	Nieuwe termijnen vanaf 1/01/2012
< 6 maanden	28 kalenderdagen	28 kalenderdagen
6 maanden tot < 5 jaar	35 kalenderdagen	40 kalenderdagen
5 jaar tot < 10 jaar	42 kalenderdagen	48 kalenderdagen
10 jaar tot < 15 jaar	56 kalenderdagen	64 kalenderdagen
15 jaar tot < 20 jaar	84 kalenderdagen	97 kalenderdagen
Vanaf 20 jaar	112 kalenderdagen	129 kalenderdagen

Bij **opzegging door de werknemer** blijft de huidige opzeggingstermijn behouden (14 kalenderdagen – 28 kalenderdagen vanaf 20 jaar anciënniteit).

Bestaan er in uw **sector afwijkende opzeggingstermijnen** vóór 1 januari 2012? Dan moet uw paritair comité onderzoeken of deze aangepast moeten worden aan de nieuwe opzeggingstermijnen. Doet het paritair comité dit niet **vóór 1 januari 2013**, dan zullen de sectorale opzeggingstermijnen vermenigvuldigd worden met de coëfficiënt 1,15, zonder dat ze langer kunnen zijn dan de nieuwe algemene termijnen.

3. Bedienden

Er worden enkel nieuwe opzeggingstermijnen ingevoerd voor bedienden met een **jaarloon boven € 30.535,00¹** (de zogenaamde 'hogere bedienden'). Voor bedienden met een **jaarloon tot € 30.535,00** blijft de opzeggingstermijn gelijk aan 3 maanden per begonnen schijf van 5 jaar anciënniteit.

De nieuwe regels leggen **vaste termijnen** vast. Ook voor de 'hogere bedienden' zal het dus niet langer mogelijk zijn om een opzeggingstermijn af te spreken in een overeenkomst, ten vroegste op het moment van de opzegging (bijvoorbeeld door middel van de formule Claeys). Ook de rechter zal geen bevoegdheid meer hebben om de opzeggingstermijn te bepalen wanneer er geen overeenkomst is.

Voor bedienden met een **jaarloon boven € 61.071,00²** blijft het wel mogelijk om een opzeggingstermijn vast te leggen in een **overeenkomst**, ten laatste op het moment van de indiensttreding.

¹ Bedrag 2011, jaarlijks te indexeren.

² Bedrag 2011, jaarlijks te indexeren.

Opzegging betekend door de werkgever vanaf 1 januari 2012:

Anciënniteit	Opzeggingstermijn
< 3 jaar	91 kalenderdagen
3 jaar tot < 4 jaar	120 kalenderdagen
4 jaar tot < 5 jaar	150 kalenderdagen
5 jaar tot < 6 jaar	182 kalenderdagen
Vanaf 6 jaar	30 kalenderdagen per begonnen jaar anciënniteit

Opzegging betekend door de werkgever vanaf 1 januari 2014:

Anciënniteit	Opzeggingstermijn
< 3 jaar	91 kalenderdagen
3 jaar tot < 4 jaar	116 kalenderdagen
4 jaar tot < 5 jaar	145 kalenderdagen
5 jaar tot < 6 jaar	182 kalenderdagen
Vanaf 6 jaar	29 kalenderdagen per begonnen jaar anciënniteit

Opzegging betekend door de bediende vanaf 1 januari 2012:

Anciënniteit	Opzeggingstermijn
< 5 jaar	45 kalenderdagen
5 jaar tot < 10 jaar	90 kalenderdagen
Vanaf 10 jaar	135 kalenderdagen
Vanaf 15 jaar INDIEN jaarloon > € 61.071,00 ³	180 kalenderdagen

Er is een uitdrukkelijk **verbod** voor de sectoren om **af te wijken** van de nieuwe wettelijke opzeggingstermijnen voor bedienden.

³ Bedrag 2011, jaarlijks te indexeren.