



EENHEIDSSTATUUT VOOR ARBEIDERS EN BEDIENDEN

Begin juli werd door minister van Werk Monica Deconinck een compromisvoorstel op tafel gelegd inzake het eenheidsstatuut voor arbeiders en bedienden. Dit compromis ging vooral over de opzeggingsregeling en de carensdag.

.....
Chris Botterman, hoofd Sociale Zaken Boerenbond

Het compromisdocument bepaalde dat de nieuwe regels in voege zouden treden vanaf 1 januari 2014. Het wetsontwerp werd in de ministerraad goedgekeurd en zal wellicht in november worden goedgekeurd in het parlement. Na publicatie in het Belgisch Staatsblad zal de nieuwe regelgeving van kracht worden op 1 januari 2014.

WAT IS ER NU GEREGLD EN WAT NIET?

Wanneer wij het hebben over de verschillen tussen de statuten van arbeiders en bedienden, dan moeten heel wat aspecten geregeld worden. Er is een afzonderlijke regeling inzake gewaarborgd loon: een arbeider krijgt alleen maar een gewaarborgd loon gedurende een week, en dan nog een tweede week waarin het belastbaar loon wordt betaald. Bedienden daarentegen krijgen een volle maand doorbetaald ten laste van de werkgever. Er is een belangrijk verschil wat jaarlijkse vakantie betreft: de wedde van een bediende die vakantie neemt, wordt doorbetaald. Dit is het enkelvoudig vakantiegeld. In de maand waarin de hoofdvakantie wordt genomen, betaalt de werkgever nog eens dubbel vakantiegeld voor vier weken of 92% van de maandwedde. Het vakantiegeld voor arbeiders daarentegen wordt betaald door een derde betaler: in de land- en tuinbouw is dit de Vakantiekas van de Voeding. De werkgever betaalt elk kwartaal 6% bijkomende socialezekerheidsbijdragen en ook één keer per jaar in de maand april 10,27% op de loonmassa van het vorig jaar. Er zijn ook nog verschillen inzake tijdelijke werkloosheid. Omtrent deze thema's werden of worden nog onderhandelingen gevoerd.

ENKEL OPZEGREGELING EN CARENSDAG ZIJN GEREGLD

Vanaf 1 januari 2014 verandert er alleen concreet iets aan de opzegregeling en de carensdag. Het waren net deze twee dossiers waarover het Grondwettelijk Hof stelde dat er niet langer een onderscheid gemaakt kon worden tussen arbeiders en bedienden. Wat dit hoofdstuk van de wet op de arbeidsovereenkomsten betreft, zal er vanaf 1 januari 2014 alleen nog maar gesproken worden over werknemers en dus niet meer over arbeiders en bedienden. Er zal voor alle werknemers een identieke opbouw zijn wat de ontslagrechten betreft voor de toekomst. We overlopen de belangrijkste aspecten van de nieuwe regeling.

WAT MET DE JAREN ARBEID TOT EN MET 31 DECEMBER 2013?

Voor het werk dat gepresteerd is in de periode tot en met 31 december 2013, blijven de oude regels van toepassing. Boerenbond vond het altijd essentieel dat er voor de werkgevers van arbeiders geen meerkost zou zijn voor het verleden. Dat is ook wat men beslist heeft: een werkgever die bijvoorbeeld in juli 2014 een werknemer (die tot eind 2013 arbeider was) ontslaat, zal voor de periode van activiteit die zich situeert vóór het van toepassing worden van de nieuwe regeling enkel rekening moeten houden met de opzeggingstermijnen zoals die opgenomen zijn in CAO nummer 75. Voor de land- en tuinbouw was deze CAO van toepassing en dat blijft dus ook zo voor het verleden. We geven in een afzonderlijk kaderstukje de opzegduur overeenkomstig deze CAO. Ook voor diegenen die in 2013 nog als bediende

werkten, worden hun op 31 december 2013 opgebouwde rechten inzake ontslag vastgeklikt. Voor de bedienden met een jaarloon tot 32.254 euro gebeurt dit vastklikken a rato van 3 maanden per begonnen schijf van 5 jaar anciënniteit. Voor de bedienden met een jaarloon van 32.254 euro of meer is er ook een duidelijke en uniforme vastklikking van de opgebouwde ontslagrechten, namelijk 1 maand per begonnen jaar anciënniteit.

BELANGRIJKE VASTSTELLING: VOOR DE WERKGEVERS GEEN MEERKOST VOOR HET VERLEDEN

In het compromisvoorstel is voorzien dat voor de vroegere arbeiders in een aanvullende bescherming wordt voorzien, en dit voor de periode dat ze gewerkt hebben vóór 1 januari 2014. Er wordt aan hen een ontslagcompensatievergoeding betaald zodat ze voor hun volledige anciënniteit een ontslagbescherming kunnen bekomen alsof ze hun hele carrière onder de nieuwe regeling gepresteerd zouden hebben. Deze aanvullende vergoeding wordt uitbetaald door de uitbetalingsinstellingen van de werkloosheidsvergoedingen. Het betreft een netto vergoeding die vrijgesteld is van socialezekerheidsbijdragen en die ook niet belastbaar is. De periode waarin de vergoeding betaald wordt, is gelijkgesteld in de socialezekerheidsregeling (bijvoorbeeld voor pensioenopbouw), maar niet voor jaarlijkse vakantie. De werkgever moet niet tussenkomen in die ontslagcom-

Voorbeeld

Een arbeider heeft op 31 december 2013 18 jaar gewerkt als arbeider. Hij wordt ontslagen op 3 maart 2024. Hij heeft dus nog 10 jaar gewerkt in de nieuwe regeling. De werkgever moet voor de periode tot 31 december 2013 (18 jaar anciënniteit) rekening houden met CAO 75: dat is 12 weken opzeg. Voor de periode vanaf januari 2014 (10 jaar anciënniteit) komen daar onder de nieuwe regeling nog 33 weken bij. De werkgever moet dus $12 + 33 = 45$ weken opzeg respecteren. Aan de werknemer wordt een aanvullende bescherming toegekend van 25 weken, te weten: 70 weken (dat is de opzeg na 28 jaar onder de nieuwe regeling) – 45 weken (die de werkgever moet betalen) = 25 weken.

pensatievergoeding. Deze aanvullende bescherming wordt gefinancierd door een solidarisering onder de werknemers. Er wordt een bestaand voordeel afgeschaft, namelijk de fiscale vrijstelling van 620 euro van een gedeelte van de vergoeding bij ontslag. Werkgevers uitten herhaaldelijk hun bezorgdheid dat de financiering van deze aanvullende bescherming sluitend moet zijn. Deze extra bescherming wordt gefaseerd ingevoerd.

PRESTATIES VANAF 2014

Voor de prestaties die vanaf 1 januari 2014 worden geleverd, is de opbouw van de ontslagbescherming identiek voor alle werknemers, zonder onderscheid tussen ex-arbeiders en vroegere bedienden. In de tabel vind je de nieuwe opzegtermijnen naargelang de anciënniteit. Het is onmiddellijk duidelijk dat de nieuwe termijnen hoger zijn dan die van CAO 75 die tot nu toe van toepassing was voor de land- en tuinbouw.

Er is dus een meerkost, maar alleen voor de toekomst en die ontstaat geleidelijk want op 1 januari wordt de anciënniteit op 0 gezet en start men vanaf het begin in de nieuwe

regeling.

Wanneer bijvoorbeeld een werknemer ontslagen wordt na 1 januari 2014 bestaat de te respecteren opzegregeling uit twee delen: een gedeelte opgebouwde en vastgeklikte rechten voor het verleden (tot 31 december 2013) en een gedeelte nieuwe rechten vanaf 1 januari 2014.

COMPENSATIE VOOR DE MEERKOST IN DE TOEKOMST

Het was voor Boerenbond van meet af aan zeer belangrijk dat er een goede en degelijke compensatie zou worden voorzien voor de extra kosten als gevolg van de langere opzegtermijnen. Er zijn in dit verband vier maatregelen voorzien die wij kort even overlopen.

Afschaffing van de ontslaguitkering: arbeiders die ontslagen worden onder de huidige, bestaande reglementering krijgen vanwege de RVA een aanvullende ontslaguitkering met ingang vanaf 1 januari 2012. Naarmate de nieuwe regelgeving in werking treedt, komt dit budget vrij. Het gaat om 56 miljoen euro die in mindering zou kunnen komen van de jaarlijkse bijdrage (zie hoger: 10,27%) die werkgevers van arbeiders storten aan de RSZ voor de financiering van de jaarlijkse vakantie.

Verschuiving van bijdragen F50: wanneer in de toekomst een arbeidsovereenkomst verbroken wordt van een werknemer met een jaarloon van respectievelijk meer dan 44.000, 54.000 of 64.000 euro, zal een aanvullende RSZ-bijdrage worden geïnd ten voordele van het Fonds voor Sluiting van Ondernemingen. Met deze opbrengst zal er een bijdragevermindering worden toegekend aan de werkgevers tot 20 werknemers (die wellicht vooral ex-arbeiders zullen zijn). Deze maatregel zou goed zijn voor ongeveer 20 à 25 miljoen euro.

Bijdrage voor arbeidsgeneeskunde: vandaag bestaan er drie categorieën voor de bepaling van het jaarlijks tarief inzake de begeleiding van een arbeidsgeneeskundige dienst. Het hoogste tarief wordt aangerekend voor arbeiders en het laagste tarief voor beeldschermbedienden. Het is de bedoeling om de tarifiering te vereenvoudigen en slechts



▲ Het Grondwettelijk Hof stelt dat er niet langer onderscheid kan gemaakt worden tussen arbeiders en bedienden. Vanaf 1 januari 2014 wordt alleen nog maar gesproken over werknemers.

één of twee bijdragen over te houden. Dit moet leiden tot een bijdragevermindering van de werkgevers van vroegere arbeiders a rato van 40 à 45 miljoen euro.

Provisie voor sociaal passief: ten slotte is in het wetsontwerp voorzien dat werkgevers vanaf 2019 een provisie kunnen aanleggen voor de meerkost ingevolge de verlengde opzegtermijnen. Dit zou een geïndividualiseerde provisie zijn per werknemer. Ook hier is nog bijkomend cijfermateriaal nodig.

Conclusie Boerenbond: tevreden dat de gevraagde compensaties voor de meerkost in de toekomst in het wetsontwerp worden opgenomen. Wij vragen ook een duidelijk zicht op de juiste budgettaire opbrengst.

UITZONDERINGEN

Alleen voor een beperkt aantal sectoren zou een uitzondering voorzien worden op de nieuwe opzegregeling. In de meeste gevallen zou deze uitzondering dan nog beperkt zijn in de tijd.

De land- en tuinbouw beantwoordt niet aan de criteria die in de wet zijn opgenomen om in aanmerking te kunnen komen voor een afwijking. Omdat de land- en tuinbouwsector toch vrij kwetsbaar is en de kosten niet kan doorrekenen in het eindproduct of aan de klant, en wegens het feit dat veel sectoren voor hun overleven en hun voortbestaan afhankelijk zijn van de bestaande seizoenregeling, heeft men geopteerd om de seizoenregeling in de wet zelf op te nemen. Dit biedt een grotere rechtszekerheid. Tot vandaag is de seizoenregeling enkel in een Koninklijk Besluit opgenomen. Deze wettelijke verankering is voor de sector van zeer groot belang.

AFSCHAFFING CARENSDAG

In het wetsontwerp is ook voorzien dat de carensdag (dit is de eerste dag arbeidsongeschiktheid die niet betaald wordt) wordt afgeschaft. Hierdoor moet er evenwel geen dag gewaarborgd loon méér betaald worden dan vroeger: de periode van het gewaarborgd weekloon wordt naar voren getrokken en neemt een aanvang op de dag die anders de carensdag zou zijn geweest.

Er komt een grotere opvolging van de beschikbaarheid bij een medische controle: de werknemer zal op bepaalde tijdstippen thuis moeten zijn en zich beschikbaar moeten houden van de controlegeneesheer. Als compensatie voor de afschaffing van de carensdag komt er een vermindering van de socialezekerheidsbijdragen met 80 miljoen euro. Deze vermindering van de RSZ-bijdrage van de werkgever is een algemene bijdragevermindering die lineair voor alle werkgevers wordt toegepast.

ANDERE AANDACHTSPUNTEN

In het kader van deze bijdrage hebben wij niet de mogelijkheid om op alle aspecten diep in te gaan. Ik wil alleen nog enkele belangrijke zaken onder de aandacht brengen, waarop wij later nog terugkomen.

- Er komt een meer veralgemeende regeling inzake outplacement en een deel van de kost van het outplacement kan worden aangerekend op de opzegtermijn.
- De proeftermijn verdwijnt, behalve voor studentencontracten en uitzendkrachten. Voor de contracten van een bepaalde duur wordt ook een opzegmogelijkheid voorzien in het eerste gedeelte van het contract.

TABEL OPZEGREGELING

In onderstaande tabel de nieuwe opzegregeling die vanaf 1 januari 2014 moet worden toegepast. Dit betreft de opzeg uitgaande van de werkgever. Wanneer de werknemer een opzeg wil geven, moet hij rekening houden met de helft van de termijn die voorkomt in de tabel, met een maximum van 13 weken.

Tabel: Nieuwe opzegregeling vanaf 1 januari 2014 en de cao 75

Verworven anciënniteit	Weken opzeg nieuwe regeling	Weken opzeg cao 75
0 maand	2 weken	4 weken
3 maand	4 weken	4 weken
6 maand	6 weken	5 weken
9 maand	7 weken	5 weken
12 maand	8 weken	5 weken
15 maand	9 weken	5 weken
18 maand	10 weken	5 weken
21 maand	11 weken	5 weken
24 maand	12 weken	5 weken
3 jaar	13 weken	5 weken
4 jaar	15 weken	5 weken
5 jaar	18 weken	6 weken
6 jaar	21 weken	6 weken
7 jaar	24 weken	6 weken
8 jaar	27 weken	6 weken
9 jaar	30 weken	6 weken
10 jaar	33 weken	8 weken
11 jaar	36 weken	8 weken
12 jaar	39 weken	8 weken
13 jaar	42 weken	8 weken
14 jaar	45 weken	8 weken
15 jaar	48 weken	12 weken
16 jaar	51 weken	12 weken
17 jaar	54 weken	12 weken
18 jaar	57 weken	12 weken
19 jaar	60 weken	12 weken
20 jaar	62 weken	16 weken
21 jaar	63 weken	16 weken
22 jaar	64 weken	16 weken
23 jaar	65 weken	16 weken
24 jaar	66 weken	16 weken
25 jaar	67 weken	16 weken
26 jaar	68 weken	16 weken
27 jaar	69 weken	16 weken
28 jaar	70 weken	16 weken
29 jaar	71 weken	16 weken
30 jaar	72 weken	16 weken
35 jaar	77 weken	16 weken
40 jaar	82 weken	16 weken
45 jaar	87 weken	16 weken