



e-doc

# ARBEIDERS- BEDIENDEN

ALLES OVER HET  
EENHEIDSSTATUUT

01/2015





Geen discriminatie  
meer tussen  
arbeiders en  
bedienden!



---

## Deel 1

### **WET VAN 26 DECEMBER 2013**

betreffende de invoering van een

### **EENHEIDSTATUUT TUSSEN ARBEIDERS EN BEDIENDEN**

inzake opzegtermijnen en de carenzdag  
en begeleidende maatregelen.

(Belgisch Staatsblad van 31 december 2013)

---

Deze Wet lost een aantal netelige punten van discriminatie op tussen arbeiders en bedienden. Op 7 juli 2011 velde het Grondwettelijk Hof een arrest dat de wetgever verplichtte om binnen de twee jaar een einde te maken aan de discriminatie tussen arbeiders en bedienden voor wat de opzegtermijnen en de carenzdag betreft.

---

## 1. DE ONTSLAGREGELING

### 1.1. TIMING

De nieuwe opzeggingsregeling is van toepassing vanaf **1 januari 2014**.

Al de opzeggingen betekend vóór die datum blijven hun uitwerking hebben.

### 1.2. INGANG VAN DE OPZEGTERMIJN

De opzegtermijn vangt aan op de maandag volgend op de week waarin hij ter kennis werd gebracht.

### 1.3. ANCIËNNITEIT

De duur van de opzegtermijn varieert naargelang de anciënniteit. In de wet wordt de anciënniteit gedefinieerd als de periode waarin de werknemer ononderbroken in dienst is gebleven van dezelfde onderneming.

Als de werknemer voor aan zijn aanwerving in **dezelfde functie** tewerkgesteld was als uitzendkracht, dan telt deze periode voor maximaal 1 jaar mee voor de berekening van de anciënniteit.

### 1.4. DE OPBOUW VAN DE NIEUWE REGELING

Voor alle duidelijkheid: er is voortaan **geen onderscheid meer** tussen de opzegtermijnen van de arbeiders en deze van de bedienden. Er is slechts één stelsel van toepassing.

De opzegtermijnen worden voortaan **in weken** uitgedrukt.  
(zie tabel 1 & 2)

Tabel 1

## OPZEGGING DOOR DE WERKGEVER

Anciënniteit	Opzegtermijn	Anciënniteit	Opzegtermijn
Van 0 tot minder dan 3 maanden	2 weken	Van 19 tot minder dan 20 jaar	60 weken
3 – 6 m.	4 w.	20 – 21 j.	62 w.
6 – 9 m.	6 w.	21 – 22 j.	63 w.
9 – 12 m.	7 w.	22 – 23 j.	64 w.
12 – 15 m.	8 w.	23 – 24 j.	65 w.
15 – 18 m.	9 w.	24 – 25 j.	66 w.
18 – 21 m.	10 w.	25 – 26 j.	67 w.
21 – 24 m.	11 w.	26 – 27 j.	68 w.
Van 2 tot minder dan 3 jaar	12 w.	27 – 28 j.	69 w.
3 – 4 j.	13 w.	28 – 29 j.	70 w.
4 – 5 j.	15 w.	29 – 30 j.	71 w.
5 – 6 j.	18 w.	30 – 31 j.	72 w.
6 – 7 j.	21 w.	31 – 32 j.	73 w.
7 – 8 j.	24 w.	32 – 33 j.	74 w.
8 – 9 j.	27 w.	33 – 34 j.	75 w.
9 – 10 j.	30 w.	34 – 35 j.	76 w.
10 – 11 j.	33 w.	35 – 36 j.	77 w.
11 – 12 j.	36 w.	36 – 37 j.	78 w.
12 – 13 j.	39 w.	37 – 38 j.	79 w.
13 – 14 j.	42 w.	38 – 39 j.	80 w.
14 – 15 j.	45 w.	39 – 40 j.	81 w.
15 – 16 j.	48 w.	40 – 41 j.	82 w.
16 – 17 j.	51 w.	41 – 42 j.	83 w.
17 – 18 j.	54 w.	42 – 43 j.	84 w.
18 – 19 j.	57 w.	43 – 44 j.	85 w.

*Bij ontslag door de werkgever en van zodra de betrokken werknemer een nieuwe periode van anciënniteit (drie maanden of een jaar) aanvat, valt hij in de schijf die daarmee overeenkomt.*

*Bijv. ontslag krijgen na 4 jaar en 1 maand anciënniteit = 15 weken*

De **opbouw** van de nieuwe opzegtermijnen verloopt als volgt:

- Tijdens de eerste 5 jaar anciënniteit is er een geleidelijke opbouw van de opzegtermijn, de eerste 2 jaar per kwartaal anciënniteit en daarna per jaar anciënniteit.
- Vanaf het 5e jaar gebeurt de opbouw à rato van 3 weken per kalenderjaar.
- Vanaf het 20e jaar anciënniteit wordt de opbouw vertraagd.

### 1.5. BESTAANDE SECTORALE OPZEGTERMIJNEN

Voor de start van deze nieuwe wet werd er in de sectoren (per paritair comité) onderhandeld over de hoogte van de opzegtermijnen. In tabel 3 vind je de sectorale opzegtermijnen zoals ze in het paritair comité van metaalverwerking werden vastgelegd. Er wordt geteld in kalenderdagen en bijgevolg komen 7 dagen overeen met 1 week. *(zie tabel 3)*



Er is geen onderscheid meer tussen de opzegtermijnen van de arbeiders en deze van de bedienden.

Tabel 2

#### OPZEGGING DOOR DE WERKNEMER

Anciënniteit	Opzegtermijn	Anciënniteit	Opzegtermijn
Van 0 tot minder dan 3 maanden	1 week	4 – 5 j.	7 w.
3 – 6 m.	2 w.	5 – 6 j.	9 w.
6 – 12 m.	3 w.	6 – 7 j.	10 w.
12 – 18 m.	4 w.	7 – 8 j.	12 w.
18 m. – 2 j.	5 w.	Vanaf 8 jaar en verder	13 w.
2 j. – 4 j.	6 w.		

Wanneer een werknemer zijn ontslag geeft en van zodra hij een nieuwe periode anciënniteit aanvat, valt hij in de schijf die daarmee overeenkomt. Bijv. ontslag gegeven na 3 jaar en 9 maanden anciënniteit = 6 weken

Tabel 3

#### SECTORALE OPZEGTERMIJNEN PC 111.1&2

Anciënniteit	Algemeen regime		SWT	Herstructurering (met cao)	
	wg	wn		wg	wn
-5 jaar	42d.	14d.	35d.	35d.	14d.
5 – 10 jaar	49d.	14d.	35d.	35d.	14d.
10 – 15 jaar	84d.	28d.	35d.	70d.	21d.
15 – 20 jaar	112d.	28d.	35d.	70d.	21d.
20 – 25 jaar	154d.	42d.	70d.	133d.	28d.
25 en + jaar	196d.	42d.	70d.	133d.	28d.

## 1.6. AFWIJINGEN

### 1.6.1. Algemeen principe

- Er kunnen geen opzegtermijnen worden vastgelegd die voor de werknemer minder gunstig zijn dan de wettelijke opzegtermijnen.
- Er kan met een sectorale cao niet worden afgeweken van deze opzegtermijnen.
- Bij een **cao op ondernemingsniveau** of op individuele basis kan naar boven worden afgeweken.

### 1.6.2. Opzegtermijn bij pensioen

Bij een ontslag met het oog op een wettelijk pensioen wordt een plafond ingebouwd van 26 weken.

Deze **26 weken** moeten ten vroegste verstreken zijn op de laatste dag van de maand waarin de werknemer de wettelijke pensioenleeftijd heeft bereikt.

*Let wel!* In de memorie van toelichting is er sprake van de wettelijke pensioenleeftijd van 65 jaar.

### 1.6.3. Opzegging tijdens tijdelijke werkloosheid

- Bij volledige of gedeeltelijke economische werkloosheid heeft de werknemer het **recht** om zijn arbeidsovereenkomst **te beëindigen zonder opzegging**. Dit recht geldt ook voor werkloosheid bij slecht weer vanaf dat de schorsing langer dan 1 maand duurt.
- Ook de werkgever kan de arbeidsovereenkomst opzeggen tijdens de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst (weliswaar met een opzegtermijn) naar aanleiding van tijdelijke werkloosheid om **economische redenen of slecht weer**. Indien de werkgever opzegt voor of tijdens de schorsing, dan stopt de termijn te lopen voor de duur van de schorsing. Als je als werknemer zelf hebt opgezegd vóór een schorsing, dan loopt de termijn door

tijdens deze schorsing.

- Als een werknemer **ziek** wordt tijdens zijn te presteren opzegtermijn, dan kan de werkgever de arbeidsovereenkomst verbreken door een opzeggingsvergoeding te betalen voor de resterende periode. De werkgever mag dan de periode gedekt door het gewaarborgd loon (14 kalenderdagen voor de arbeiders en 30 kalenderdagen voor de bedienden) aanrekenen op de opzeggingsvergoeding. Bij verschillende periodes van ziekte kan enkel die periode van gewaarborgd loon aangerekend worden op het moment van de verbreking.

### 1.6.4. Opzegging naar aanleiding van SWT (brugpensioen)

In geval van opzegging in het vooruitzicht van een SWT (brugpensioen), kunnen de opzegtermijnen worden verkort tot minstens 26 weken op voorwaarde dat de onderneming erkend is als **onderneming in moeilijkheden of in herstructurering**.

*Opgelet!* Bij alle andere vormen van SWT ben je deels onderworpen aan de gewone opzegtermijnen. We komen daar verder in de nota op terug.

## 1.7. STRUCTURELE UITZONDERINGEN

Er zijn twee soorten structurele uitzonderingen op de toepassing van de nieuwe opzegtermijnen (*tabel 1*). Geen enkele van onze metaalsectoren vallen onder deze uitzonderingen.

### Uitzondering 1

- Volgens een tijdelijke structurele uitzondering voor opzeggingen
  - gegeven tussen 1 januari 2014 en 31 december 2017;
  - in de sectoren (paritaire comités) waar de opzegtermijnen op 31 december 2013 lager waren dan in CAO nr. 75;
  - moeten voor alle opzeggingen gedurende de bovengenoemde periode minstens de volgende opzegtermijnen in acht worden genomen. (*tabel 4*)

Op 1 januari 2018 vallen zij op de normale opzegtermijnen (*tabel 1*);

- Deze uitzondering is niet van toepassing op de opzegtermijnen vastgelegd naar aanleiding van een herstructurering en met het oog op een SWT (brugpensioen);

Tabel 4 **TIJDELIJKE STRUCTURELE UITZONDERING**

Anciënniteit	Werkgever	Werknemer
← 3 maanden	2 weken	1 week
3 m. – 6 m.	4 w.	2 w.
6 m. – 5 jaar	5 w.	2 w.
5 j. – 10 j.	6 w.	3 w.
10 j. – 15 j.	8 w.	4 w.
15 j. – 20 j.	12 w.	6 w.
20 j. en +	16 w.	8 w.



- In de paritaire comités die tussen 1 januari 2014 en 31 december 2017 sneller willen evolueren naar de normale opzegtermijnen kan dit door een cao af te sluiten.

### Uitzondering 2

Deze permanente structurele uitzonderingen zijn voor de werkgevers en hun werknemers die tegelijkertijd aan de 3 onderstaande voorwaarden voldoen. De opzegtermijnen in tabel 4 zijn dan van toepassing:

1. Op 31 december 2013 liggen de toegepaste opzegtermijnen lager dan in CAO nr. 75;
2. De werknemer heeft geen vaste plaats van tewerkstelling;
3. De werknemer voert gewoonlijk op tijdelijke en mobiele werkplaatsen één of meer activiteiten uit (er worden 19 soorten activiteiten opgesomd in wet o.m. slopingswerken, verbouwingswerken, graafwerken, wegenwerken,... al deze activiteiten situeren zich in de bouwsector).

## **1.8. BEREKENING VAN DE DUUR VAN DE OPZEGTERMIJNEN OF DE PERIODE GEDEKT DOOR EEN OPZEGGINGSVERGOEDING**

### **1.8.1. Berekening van de duur**

**Situatie 1: je begint te werken na 1 januari 2014 en je wordt 'later' ontslagen!**

Je zit volledig in het nieuwe stelsel van de opzegtermijnen, aan de hand van de sinds 1 januari 2014 opgebouwde anciënniteit kun je je opzegtermijn berekenen volgens tabel 1 (zie hoger).

**Situatie 2: je arbeidsovereenkomst met een bedrijf situeert zich vóór 1 januari 2014 en je wordt ontslagen na 1 januari 2014.**

Het algemeen principe is dat in deze gevallen, je opzegtermijn uit 2 delen zal bestaan, die bij elkaar opgeteld worden. Van de anciënniteit die werd opgebouwd vóór 2014, wordt op 31 december 2013 een foto gemaakt.

- **Het eerste deel** wordt berekend volgens de bestaande sectorale opzegtermijnen op basis van je verworven anciënniteit op 31 december 2013 (de foto).
- **Het tweede deel** wordt berekend op basis van je anciënniteit verworven vanaf 1 januari 2014 tot aan de datum van je ontslag volgens de nieuwe regeling (zie tabel 1).

Het eerste en het tweede deel worden opgeteld en aldus kom je tot je opzegtermijn.

Wanneer je zelf je ontslag geeft, geldt dezelfde berekeningswijze in 2 delen:

- het eerste deel op basis van de bestaande sectorale regelingen;
- het tweede deel op basis van de nieuwe regeling (zie tabel 2).

**Situatie 2.1.** op de volgende 4 sleuteldata heb je de vereiste anciënniteit bij je werkgever

Bij het ontslag van werknemers met een hoge anciënniteit is ervoor gezorgd dat zij sneller met hun volledige anciënniteit in de nieuwe regeling terechtkomen.

Er zijn **4 sleuteldata** met anciënniteitsvoorwaarden. Voldoe je op dat moment aan de gestelde anciënniteitsvoorwaarden dan wordt je opzegtermijn volledig berekend volgens de nieuwe regeling (tabel 1).

- Als je op 1 januari 2014 al 20 jaar of meer anciënniteit hebt, geeft je volledige anciënniteit (opgebouwd vóór en na 1 januari 2014) recht op de nieuwe opzegtermijnen (zie tabel 1).
- Als je op 1 januari 2015 al 15 jaar anciënniteit hebt, idem.
- Als je op 1 januari 2016 al 10 jaar anciënniteit hebt, idem.
- Op 1 januari 2017 zit iedereen in het nieuw systeem.

### **Voorbeeld 1**

Je wordt ontslagen op 1 maart 2014 en op de datum van je ontslag heb je 25 jaar en 3 maand anciënniteit.

**Hoeveel weken bedraagt je opzegtermijn?**

Op 1 januari 2014 heb je 25 jaar en 1 maand anciënniteit (is → dan 20 jaar), dus val je met je volledige anciënniteit in het nieuwe stelsel.

Op de datum van je ontslag zit je in de schijf van 25 jaar anciënniteit en bijgevolg moet je in de tabel 1 zoeken naar de overeenkomstige opzegtermijn.

*Je opzegtermijn bedraagt 67 weken.*

### **Voorbeeld 2**

Wanneer je in dezelfde situatie als in het vorige voorbeeld, ontslagen wordt, maar dan met het oog op SWT, bedraagt je totale opzegtermijn eveneens 67 weken.

### **Voorbeeld 3**

Je wordt ontslagen op 1 maart 2017, op het moment van je ontslag heb je 9 jaar en 3 maanden anciënniteit.

**Hoeveel weken bedraagt je opzegtermijn?**

Aangezien op 1 januari 2017 iedereen in het nieuwe stelsel terechtkomt, bedraagt je opzegtermijn voor 9 jaar en 3 maanden 30 weken (zie tabel 1).

**Situatie 2.2.** je wordt ontslagen na 1 januari 2014 en je komt niet aan de vereiste anciënniteit op de bovengenoemde sleuteldata.

De berekening van je opzegtermijn gebeurt zoals hierboven reeds gesteld in 2 stappen.

In de **1e stap** gaan we na hoeveel anciënniteit je hebt verworven op 31 december 2013 (foto). Voor deze jaren wordt de opzegtermijn berekend op basis van het bestaande sectorale stelsel.

In de **2e stap** rekenen we de anciënniteit verworven vanaf 1 januari 2014 tot aan je ontslag en voor dit gedeelte berekenen we de opzegtermijn in de nieuwe regeling (*volgens tabel 1*).

Vervolgens worden de resultaten van de 2 stappen opgeteld en krijgen we aldus je totale opzegtermijn.

Dezelfde werkwijze wordt gehanteerd wanneer je zelf je ontslag geeft.

#### Voorbeeld 4

Je werkt in de sector metaalverwerking en je wordt ontslagen op 1 maart 2014, op het moment van je ontslag heb je 9 jaar en 2 maanden anciënniteit.

#### *Hoeveel bedraagt je opzegtermijn?*

Je voldoet niet aan de voorwaarden op de sleuteldatum van 1 januari 2014, want je hebt dan geen 20 jaar anciënniteit. Je berekent je opzegtermijn in 2 stappen:

**1e stap:** op 31 december 2013 heb je 9 jaar anciënniteit, dit komt in PC 111 overeen met een opzegtermijn (zie tabel 3) van 49 dagen of 7 weken.

**2e stap:** vanaf 1 januari 2014 heb je nog een anciënniteit van 2 maanden (in het nieuwe stelsel). In tabel 1 komt 2 maanden overeen met een opzegtermijn van 2 weken.

*In het totaal heb je bijgevolg 7 + 2 weken = 9 weken opzegtermijn.*

#### Voorbeeld 5

Je wordt ontslagen op 1 juli 2014 met het oog op een SWT, op het moment van je ontslag heb je 19 jaar en 6 maanden anciënniteit in je bedrijf.

#### *Hoeveel bedraagt je opzegtermijn?*

Je voldoet niet aan de voorwaarden op de sleuteldatum van 1 januari 2014, want je hebt dan geen 20 jaar anciënniteit. Je berekent je opzegtermijn in 2 stappen:

**1e stap:** op 31 december 2013 heb je 19 jaar anciënniteit, dit komt in PC 111 overeen met een opzegtermijn (in het verkorte stelsel 'brugpensioen- zie tabel 3) van 35 dagen of 5 weken.

**2e stap:** vanaf 1 januari 2014 heb je nog een anciënniteit van 6 maanden (in het nieuwe stelsel). In tabel 1 komt 6 maanden overeen met een opzegtermijn van 6 weken.

*In het totaal heb je bijgevolg 5 + 6 weken = 11 weken opzegtermijn.*

#### **1.8.2. Wie is verantwoordelijk (betaling) voor welk deel van de opzegtermijnen?**

Inmiddels weet je hoe de duurtijd van je opzegtermijn wordt berekend, maar er is meer.

Deze wet is tot stand gekomen op basis van een compromis tussen de verantwoordelijke minister en de sociale partners. Zo werden de opzegtermijnen van de arbeiders gevoelig opgetrokken en zeker zij met een hoge anciënniteit. Het andere deel van het compromis hield in dat de werkgevers niet de volle kost zouden moeten dragen van de nieuwe opzegtermijnen.

Het komt erop neer dat voor werknemers die in het nieuwe stelsel terecht komen op de **4 sleuteldata**

(zie hierboven situatie 2.1), de werkgever verantwoordelijk is voor het gedeelte van opzegtermijn vóór 31 december 2013 berekend volgens het sectoraal (oude) stelsel + dat stuk van de opzegtermijn in het nieuwe stelsel vanaf 1 januari 2014 tot aan de datum van ontslag.

Het verschil tussen de totale opzegtermijn in het nieuwe stelsel en de opzegtermijn waarvoor de werkgever verantwoordelijk is, resulteert in een resterende periode die niet moet gepresteerd worden.

Ze wordt ten laste genomen door de RVA in de vorm van **een ontslagcompensatievergoeding (OCV)**.

**In het infoblad van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) lees je of je recht hebt op een OCV, hoe je een OCV kunt berekenen en welk je statuut is tijdens de periode gedekt door de OCV.**

De ontslagcompensatievergoeding vraag je aan via de werkloosheidsdienst van het ABVV.

Voor de werknemers die worden ontslagen met het oog op SWT verwerven hun recht op SWT (het moment dat zij aan de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden moeten voldoen), bij het einde van de opzegtermijn waarvoor de werkgever verantwoordelijk is.

De werknemers die niet voldoen aan de voorwaarden op de 4 sleuteldata, krijgen ook een compensatie in de vorm van een **ontslagpremie**, die al een tijdje bestaat en nog zal uitgekeerd worden tot 1 januari 2017 (datum dat iedereen onder het nieuwe stelsel valt). Deze ontslagpremie bedraagt:

<sup>1</sup> Bij ontslag met het oog op SWT moet je voor de verworven anciënniteit van vóór 31 december 2013 de sectorale verkorte opzegtermijnen SWT (brugpensioen) gebruiken.



- 1.250 euro bij een anciënniteit van minder dan 5 jaar
- 2.500 euro bij een anciënniteit van minstens 5 jaar tot minder dan 10 jaar
- 3.750 euro bij een anciënniteit van minstens 10 jaar

**Het infoblad van de RVA maakt je wegwijs in de ontslaguitkering.**

We hernemen hierna de situaties en dezelfde voorbeelden, maar ditmaal in functie van wie verantwoordelijk is voor welk gedeelte van de opzegtermijn en van wat de werknemer zelf krijgt.

*We herhalen telkens de situatie van het oorspronkelijk voorbeeld in kleine letters.*

**Situatie 1: je begint te werken na 1 januari 2014 en je wordt 'later' ontslagen!**

Aangezien je volledig in het nieuwe stelsel van opzegtermijnen zit, is de werkgever volledig verantwoordelijk voor de betaling van de opzegtermijn die, tenzij er sprake is van een verbreking, volledig wordt gepresteerd. De werknemer ontvangt ook geen ontslagpremie.

**Situatie 2: je arbeidsovereenkomst met een bedrijf situeert zich vóór 1 januari 2014 en je wordt ontslagen na 1 januari 2014.**

**Situatie 2.1.** op de volgende 4 sleuteldata heb je de vereiste anciënniteit bij je werkgever.

### Voorbeeld 1

*Je wordt ontslagen op 1 maart 2014 en op die datum heb je 25 jaar en 3 maand anciënniteit. We kwamen aan een opzegtermijn van 67 weken.*

- Wat is het aandeel van je werkgever?
  - Tot 31 december 2014 had je 25 jaar en 1 maand anciënniteit, wat overeenkomt met een opzegtermijn van 196 dagen of 28 weken in het sectorale stelsel (zie tabel 3).
  - Van 1 januari 2014 tot 1 maart 2014 heb je nog 2 maand anciënniteit lopen in het nieuwe stelsel - volgens tabel 1 komt dit overeen met 2 weken.
  - De werkgever is in totaal verantwoordelijk voor  $28 + 2 = 30$  weken.
- Aandeel van de overheid (RVA) = 67 weken (totaal) - 30 weken (aandeel van de werkgever) = 37 weken die zullen worden betaald via de ontslagcompensatievergoeding. De OCV dekt een periode van 37 weken.

### Voorbeeld 2

*Wanneer je in dezelfde situatie als in het vorige voorbeeld wordt ontslagen, maar dan met het oog op SWT, kwamen we eveneens aan een opzegtermijn van 67 weken.*

Hier werd het ontslag gegeven in functie van een SWT:

- Aandeel van je werkgever:
  - Tot 31 december 2014 had je 25 jaar en 1 maand anciënniteit, dit komt overeen met een verkorte opzegtermijn van 70 dagen of 10 weken in het sectorale stelsel<sup>2</sup>.
  - Van 1 januari 2014 tot 1 maart 2014 heb je nog 2 maand anciënniteit lopen in het nieuwe stelsel - volgens tabel 1 komt dit overeen met 2 weken.

- De opzegtermijn te respecteren door de werkgever bedraagt bijgevolg  $10 + 2$  weken = 12 weken. **Belangrijk!** Op het einde van deze opzegtermijn verwerft de werknemer zijn recht op SWT (als hij dan aan alle voorwaarden voldoet).
- Aandeel van de overheid (RVA): 67 weken (totaal) - 12 weken (aandeel werkgever) = 55 weken. De OCV dekt een periode van 55 weken.
- Dit betekent concreet dat de werknemer na 12 weken het statuut van SWT'er verwerft. De periode van 55 weken wordt gedekt door de ontslagcompensatievergoeding en moet niet gepresteerd worden. Na deze 55 weken start de SWT-regeling (werkloosheidsuitkering + aanvullende vergoeding).

### Voorbeeld 3

*Je wordt ontslagen op 1 maart 2017 en op het moment van je ontslag heb je 9 jaar en 3 maanden anciënniteit. We kwamen aan een opzegtermijn van 30 weken.*

- Aandeel van je werkgever?
  - Tot 31 december 2014 had je 6 jaar anciënniteit in het oude stelsel, wat neerkomt op een opzegtermijn van 49 dagen of 7 weken.
  - Van 1 januari 2014 tot 1 maart 2017 heb je nog 3 jaar en 3 maanden anciënniteit lopen in het nieuwe stelsel, volgens tabel 1 komt dit overeen met 13 weken.
  - De werkgever is in totaal verantwoordelijk voor  $7 + 13 = 20$  weken.
- Aandeel van de overheid (RVA) = 30 weken (totaal) - 20 weken (aandeel werkgever) = 10 weken. De OCV dekt een periode van 10 weken.

<sup>2</sup>We moeten hier de verkorte opzegtermijn SWT gebruiken.

**Situatie 2.2.** je wordt ontslagen na 1 januari 2014 en je komt niet aan de vereiste anciënniteit op de bovengenoemde sleuteldata.

In geen enkel geval is er een tussenkomst van de overheid voorzien, maar er is wel een ontslagpremie voor de werknemer.

#### Voorbeeld 4

*Je wordt ontslagen op 1 maart 2014 en op het moment van je ontslag heb je 9 jaar en 2 maanden anciënniteit. We kwamen na de berekening in twee stappen aan een opzegtermijn van 9 weken.*

- Er is geen OCV, omdat je niet voldoet aan de anciënniteit op de sleuteldatum.
- Je werkgever is verantwoordelijk voor de totale opzegtermijn, de overheid komt niet tussen.
- Je ontslagpremie bedraagt 2.500 euro.

#### Voorbeeld 5

*Je wordt ontslagen op 1 juli 2014 met het oog op een SWT en op het moment van je ontslag heb je 19 jaar en 6 maanden anciënniteit. We kwamen aan een opzegtermijn van 11 weken.*

- Aandeel werkgever: verantwoordelijk voor de totale opzegtermijn, de overheid komt niet tussen, er is geen OCV.
- Er is ook geen ontslagpremie voor de werknemer, aangezien het hier over een ontslag in functie van SWT gaat.

Op de website van het ABVV vind je een tool die je opzegtermijn berekent.

## 2. PROEFTIJD AFGESCHAFT!

- De proeftijd wordt **afgeschaft**. De achterliggende filosofie is dat de nieuwe opzegtermijnen relatief kort zijn tijdens het eerste jaar van de tewerkstelling.
- Behalve bij:
  - **Uitzendkrachten en studenten:** eerste 3 werkdagen. Voor uitzendkrachten is deze proeftijd eenmalig geldig bij opeenvolgende contracten in dezelfde functie, op dezelfde arbeidspost en bij dezelfde gebruiker (werkgever).
  - Contracten van **bepaalde duur** (zie volgend punt).

Bestaande proefbedingen van vóór 1 januari 2014 lopen gewoon door tot ze uitgewerkt zijn.

## 3. CONTRACTEN VAN BEPAALDE DUUR

- De oude bepaling blijft behouden, met name bij de beëindiging van een contract van bepaalde duur door een van de partijen vóór de verstrijking van de termijn, is die partij ertoe gehouden om de andere partij een vergoeding te betalen die overeenkomt met het bedrag van het loon voor de resterende termijn. Dit bedrag mag evenwel niet meer dan het dubbele van het loon bedragen dat overeenstemt met een opzegtermijn bij een contract van bepaalde duur.
- **De afwijking:** omwille van de afschaffing van het proefbeding wordt het nu mogelijk om vanaf 1 januari 2014 een contract van bepaalde duur **eenzijdig te beëindigen** tijdens de **eerste helft** (begint te lopen vanaf de effectieve uitvoering van het contract en niet vanaf de ondertekening) van de overeengekomen duurtijd van het contract, evenwel met een

maximum van 6 maanden (= de beëindigingsperiode). De opzegging gebeurt dan volgens de normale opzegtermijnen (*zie tabel 1*). Bij opeenvolgende overeenkomsten van bepaalde duur kan de beëindiging slechts gebeuren tijdens de eerste overeenkomst.

#### Voorbeeld

Een werknemer wordt aangeworven met een contract van 6 maanden. Gedurende de eerste 3 maanden kan de werkgever het contract beëindigen mits een opzegtermijn van 2 weken (← 3 maanden anciënniteit). De laatst gewerkte dag van die 2 weken, moet binnen de periode van 3 maanden vallen.

## 4. WAT MET DE SECTORALE AANVULLENDE VERGOEDINGEN BIJ VOLLEDIGE WERKLOOSHEID?

- Het gaat hier over **de aanvullende vergoedingen bovenop de volledige werkloosheid** en in casu de aanvullende vergoedingen voor **oudere werklozen** die door de Fondsen van Bestaanszekerheid (of door de onderneming zelf) worden uitgekeerd en niet over de aanvullende vergoeding SWT of tijdelijke werkloosheid.
- In die sectoren moet worden nagegaan hoe de verhouding is tussen deze vergoedingen (waarde ervan) en de verhoogde ontslagkost (hogere opzegtermijnen):
  - Is de waarde van het aantal vergoedingen kleiner dan de hogere ontslagkost, dan mag er geen aanvullende vergoeding van het Fonds meer worden uitgekeerd.
  - Is de waarde van het aantal vergoedingen groter dan de hogere ontslagkost, dan mag het gedeelte van de vergoeding dat het verschil overstijgt nog worden uitgekeerd.

- Sectoren of ondernemingen krijgen de tijd tot 30 juni 2015 om hun cao's in die zin aan te passen.
- Vanaf 1 juli 2015 worden onaangepaste cao's over de aanvullende vergoeding bij werkloosheid onwettig. Bovendien wordt van dan af ook de werkgeversbijdrage voor het Fonds, die met dat doel geïnd wordt, ongeoorloofd.

### Het Fonds voor Bestaanszekerheid van de Metaalverwerkende Nijverheid (FBZMN)

- Betaalt bij volledige werkloosheid gedurende een welbepaalde periode een aanvullende vergoeding van 5,8 euro per werkloosheidsuitkering:
  - Indien je ontslag (= dag van betekening van het ontslag) vóór 1 januari 2014 valt, dan ontvang je verder deze aanvullende vergoeding;
  - Indien ontslag na 1 januari 2014 valt, dan ontvang je je aanvullende vergoeding tot 30 juni 2015, daarna niet meer.
- Betaalt aan de oudere werklozen vanaf 57 jaar een aanvullende vergoeding van 77 euro per maand:
  - Deze vergoeding wordt verder uitbetaald vanaf 57 jaar aan elke arbeider(st)er die vóór 1 januari 2014 (datum betekening van het ontslag) ontslagen wordt en op dat ogenblik ten minste 50 jaar oud is;
  - Indien de arbeider(st)er 50 jaar of ouder is en ontslagen wordt na 1 januari 2014, dan ontvangt hij vanaf 57 jaar de aanvullende vergoeding, evenwel beperkt tot en met 30 juni 2015.

## 5. OUTPLACEMENT

- De basisregeling inzake het recht op outplacement geldt voor alle werknemers die vanaf 1 januari 2014 wordt ontslagen en die recht hebben op een opzegtermijn van minstens 30 weken (9 jaar anciënniteit).
- Deze regeling is niet van toepassing op werknemers die worden ontslagen naar aanleiding van een herstructurering of omwille van dringende redenen.
- De bestaande outplacementregeling (CAO nr. 82) voor werknemers van 45 en ouder met minstens 1 jaar anciënniteit, blijft gelden indien je niet voldoet aan de voorwaarden van de basisregeling.
- Of je nu ontslagen wordt hetzij met een opzeggingsvergoeding, hetzij met een te presteren opzegtermijn, in beide gevallen heb je recht op een outplacementbegeleiding.
- Bij een opzeggingsvergoeding (n.a.v. een verbreking):
  - In dit geval wordt de waarde van 4 weken loon bijgerekend op de opzeggingsvergoeding. Dit betekent dat bijv. met een opzegtermijn van 30 weken, je een opzeggingsvergoeding voor 26 (30 - 4) weken zal ontvangen. Na die 26 weken gaat je werkloosheidsperiode van start.
  - De werkgever moet binnen de 15 dagen na het einde van de arbeidsovereenkomst een outplacementaanbod doen, zo niet moet de werknemer (via de vakbond) hem binnen de 39 weken in gebreke stellen.
  - Binnen de 4 weken na de ingebrekestelling kan de werkgever dan een aanbod doen. Je beschikt over 4 weken om dit te al dan niet te aanvaarden.
  - Je hebt recht op een outplacementbegeleiding van 60 uren equivalent met een waarde van 1/12 van je jaarloon met een minimumwaarde van 1.800 en een maximumwaarden van 5.500 euro.
- Je ontvangt toch een opzeggingsvergoeding als
  - er geen aanbod kwam;
  - als het aanbod niet voldoet aan de kwaliteitsvereisten;
  - als het outplacement niet daadwerkelijk uitgevoerd wordt.
- Bij het presteren van de opzegtermijn:
  - geldt een minimumduur van 30 weken;
  - geldt ook de procedure van ingebrekestelling (zie hoger) als de werkgever niets doet;
  - moet de werknemer zijn 2 halve dagen sollicitatieverlof gebruiken voor deelname aan de outplacementbegeleiding;
  - komt de kost van het outplacement bovenop de opzeggingskost;
- **Tot 31 december 2015** is dit een recht voor de werknemer maar **geen verplichting**, er zijn voorlopig geen sancties aan verbonden.
- **Vanaf 1 januari 2016** zal de periode die is gedekt door een opzeggingsvergoeding verminderd worden met 4 weken of je nu outplacement volgt of niet.

## 6. SOLLICITATIEVERLOF

- Het sollicitatieverlof wordt **veralgemeend**.
- Tijdens de opzegtermijn mag je met behoud van loon van je werk afwezig blijven om een nieuwe job te zoeken:
  - De laatste 26 weken van de opzegtermijn mag dat tweemaal per week, als de duur niet meer is dan een arbeidsdag;
  - Tijdens de periode die voorafgaat aan de laatste 26 weken mag je één halve dag per week afwezig zijn.

- **Uitzondering:** wanneer de werknemer tijdens zijn opzegtermijn een outplacementbegeleiding krijgt, mag hij gedurende de volledige duur van de opzegtermijn tweemaal per week (= een arbeidsdag) sollicitatieverlof nemen.
- Voor deeltijdse werknemers geldt de proportionaliteit.

## 7. SECTORALE INVULLING VAN DE OPZEGTERMIJN- OF VERGOEDING

- Sectoren krijgen tot 5 jaar (vanaf 1 januari 2014) de tijd en de kans om een eigen invulling te geven aan de opzegtermijn of opzegvergoeding voor maximaal 1/3 ervan. De resterende 2/3 moet worden gepresteerd of uitbetaald en moet minstens 26 weken omvatten.
- De eigen invulling van 1/3 van de opzegtermijn moet te maken hebben met **een verhoogde inzetbaarheid** van de werknemer (opleiding, loopbaanbegeleiding en/of andere arbeidsmarktgerichte maatregelen).
- Indien er op 1 januari 2019 geen sectorale invulling gemaakt is van 1/3 van de opzegtermijn, wordt er een **bijzondere sociale zekerheidsbijdrage van 1 %** ten laste van de werknemer en 3 % ten laste van de werkgever geheven op het loon voor dat deel (1/3 en minimaal boven de 26 weken) van de opzegtermijn.
- In samenspraak met alle vakbonden, alle betrokken centrales en de werkgevers proberen wij alvast voor het paritair comité 111 (arbeiders) en voor het paritair comité 209 (bedienden) tot een gemeenschappelijke invulling van de verhoogde inzetbaarheid te komen.

## 8. CARENZDAG

Wanneer destijds (vóór 1 januari 2014) de duur van de arbeidsongeschiktheid geen 14 dagen bedroeg, dan was de eerste werkdag van de periode van ongeschiktheid, **een carenzdag**. Dit gold voor de arbeiders, voor de bedienden in hun proefperiode en voor de bedienden met een contract van minder dan 3 maanden. In vrijwel alle metaalsectoren werd(en) de carenzdag(en) al een hele tijd betaald: het resultaat van ettelijke onderhandelingen!

- De carenzdag wordt met deze wet **afgeschaft**. Art. 52, §1, 2e,3e en 4e lid verdwijnen uit de Wet op de Arbeidsovereenkomsten.
- Als gevolg daarvan zal de periode van gewaarborgd loon voor de arbeiders eerder beginnen lopen.
- De afschaffing van de carenzdag heeft ook een **keerzijde**. In het ontwerp-IPA 2011-2012 stonden er een aantal 'begeleidingsmaatregelen' als de carenzdag zou worden afgeschaft:
  - Afwezigheid ter kennis stellen van werkgever bij begin van de werkdag;
  - Bepaling van de uren waarop werknemer ter beschikking moet zijn van de controlearts;
  - Bepaling van de gevolgen indien hieraan niet voldaan is.
- De nieuwe wet heeft van deze maatregelen het volgende weerhouden:
  - Vroeger kreeg je alleen een **sanctie gewaarborgd loon** voor de dagen dat je te laat het getuigschrift binnenbracht (hoewel rechtspraak ook andere situaties aanvaardde). Nu wordt de sanctie expliciet vermeld in de wet wanneer:
    - de werkgever niet onmiddellijk op de hoogte gebracht wordt;
    - je te laat bent met je getuigschrift;

- je jezelf onttrekt aan controle.
- In hetzelfde artikel wordt ook de mogelijkheid geboden om hetzij via een sectorale cao, hetzij via een ondernemingsakkoord of via het arbeidsreglement een dagdeel te bepalen van maximaal 4 aangesloten uren tussen 7 uur en 20 uur, waarin de werknemer zich in zijn woonplaats of een andere gemelde verblijfplaats ter beschikking houdt van een controlearts.

### Medische enkelband

Hoewel de betaling van carenzdag in de metaalsectoren al gefinancierd werd door centen van een of ander sectoraal akkoord, is de tegenprestatie die we betalen voor de definitieve afschaffing ervan, vrij zwaar. Hoewel er geen cao werd gesloten (in vele gevallen) omtrent de momenten dat je beschikbaar moet zijn voor een controlearts, bieden sommige sociale secretariaten model-arbeidsreglementen aan volgens dewelke je elke dag van je ongeschiktheid op de meest onmogelijke momenten, beschikbaar moet zijn voor controle.

In de sector koetswerk (PSC 149.2) hebben wij daaromtrent als volgt een sectoraal akkoord kunnen sluiten: *"Bij arbeidsongeschiktheid van de arbeider – die toelating heeft om de woonst te verlaten – dient deze zich ofwel in zijn woonplaats ofwel in een aan de werkgever mee-gedeelde verblijfplaats ter beschikking te houden voor een bezoek van een controlearts en dit enkel gedurende de eerste 3 werkdagen van de periode van arbeidsongeschiktheid, telkens van 10 uur tot 14 uur."*



---

## Deel 2

Motivering van het ontslag CAO nr. 109  
van 12 februari 2014,

**AFGESLOTEN IN DE NATIONALE  
ARBEIDSRAAD, ALGEMEEN  
VERBINDEND VERKLAARD**

bij KB van maart 2014

(Belgisch Staatsblad van 20 maart 2014)

---

Het art. 63 van de Wet op de Arbeidsovereenkomsten van 7 juli 1978 heeft het over het begrip 'willekeurige afdanking' van een arbeider: *"Onder willekeurige afdanking wordt, voor de toepassing van dit artikel, verstaan, het ontslag van een werkmán die is aangeworven voor een onbepaalde tijd, om redenen die geen verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de werkmán of die niet berusten op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming, de instelling of de dienst. Bij betwisting behoort het aan de werkgever het bewijs te leveren van de voor het ontslag ingeroepen redenen."*

---

In België bestaat er geen verplichting in hoofde van de werkgever om een ontslag te motiveren. De redenen van het ontslag moeten niet meegedeeld worden op het moment van het ontslag zelf. Pas wanneer de arbeider het willekeurig karakter van zijn ontslag inroept, volstaat de redenen mee te delen en te bewijzen. Deze procedure is exclusief voorbehouden aan de arbeiders.

De hogergenoemde Wet betreffende het Eenheidsstatuut stelt dat dit artikel 63 zou ophouden te bestaan van zodra er een collectieve arbeidsovereenkomst inzake de motivering van het ontslag in de NAR zou gesloten worden. Inmiddels is CAO nr. 109 inzake de motivering van het ontslag een feit. Deze cao regelt de procedure inzake de motivering van het ontslag en voorziet ook een schadevergoeding bij een 'kennelijk onredelijk' ontslag.

### Op wie is de motivering van het ontslag van toepassing?

In principe op alle tewerkgestelde werknemers. Er zijn evenwel een aantal categorieën van werknemers uitgesloten:

- Uitzendkrachten en studenten;
- Werknemers tijdens de eerste 6 maanden van hun tewerkstelling;
- Zij die ontslagen worden met het oog op SWT of wettelijk pensioen;
- Zij die ontslagen worden in het kader van een sluiting of een collectief ontslag;
- Zij die ontslagen worden om dringende redenen;
- Alle ontslagen die volgens een bijzondere procedure moeten verlopen bijv. het ontslag van beschermde werknemers

### Hoe kom je achter de redenen van je ontslag?

1. Je werkgever kan spontaan een motivering van jouw ontslag geven. Hij moet dat schriftelijk doen en je moet uit zijn schrijven de redenen kunnen opmaken.
2. Je richt je vraag per aangetekende brief aan je werkgever:
  - Als je arbeidsovereenkomst werd beëindigd met een verbreking en je een opzegvergoeding ontving binnen een termijn van 2 maanden na het einde van je arbeidsovereenkomst;
  - Als je arbeidsovereenkomst werd beëindigd met een opzegtermijn, is dat binnen een termijn van 6 maanden na de betekening<sup>3</sup> van de opzegging, zonder dat dit de 2 maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst overschrijdt.

Binnen de 2 maanden na de ontvangst van de aangetekende brief deelt je werkgever bij aangetekende brief de concrete redenen van je ontslag mee.

Indien je werkgever dit al uit eigen beweging (punt 1) zou hebben gedaan, moet hij niet antwoorden op jouw verzoek.

Indien je werkgever, na jouw verzoek, de concrete redenen niet meedeelt, is hij jou een forfaitaire boete van 2 weken loon verschuldigd.

### Kennelijk onredelijk ontslag

De CAO nr. 109 omschrijft het kennelijk onredelijk ontslag als volgt: *"Een ontslag van een werknemer die is aangeworven voor onbepaalde tijd, dat gebaseerd is op redenen die geen verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de werknemer, of die niet berusten op de noodwendigheden inzake de werking van de*

*onderneming, de instelling of de dienst en waartoe nooit beslist zou zijn door een normale en redelijke werkgever."*

Indien het ontslag als 'kennelijk onredelijk' wordt bestempeld, kan de rechter een **forfaitaire sanctie** uitspreken. Deze sanctie bedraagt **3 tot 17 weken loon**. De hoogte van de schadevergoeding hangt af van de mate van onredelijkheid van het ontslag.

Deze schadevergoeding is **te combineren** met de hogergenoemde boete van 2 weken loon voor het niet meedelen van de redenen tot ontslag, maar ze is **niet te combineren** met de andere ontslagbeschermingsvergoedingen zoals een ontslagvergoeding naar aanleiding van zwangerschap, tijdscrediet, ouderschapsverlof,...

Deze boetes worden niet beschouwd als loon en bijgevolg worden er ook geen bijdragen voor Sociale Zekerheid op ingehouden worden en kunnen zij gecumuleerd worden met sociale uitkeringen.

### De bewijsvoering

Er is sprake van een gedeelde bewijslast:

- Wanneer de werkgever het ontslag gemotiveerd heeft, zal elke partij (werkgever of werknemer) die elementen aanvoert de bewijslast ervan dragen.
- Wanneer de werkgever het ontslag niet gemotiveerd heeft, moet hij, in geval van betwisting, bewijzen dat het ontslag niet kennelijk onredelijk was.
- Wanneer de werknemer naar de rechter stapt zonder de motivering te vragen, moet hij zelf bewijzen dat het ontslag kennelijk onredelijk was.

<sup>3</sup> Hiermee wordt de dag bedoeld waarop de kennisgeving van het ontslag uitwerking heeft, bijv. met aangetekende brief is dit op de derde werkdag na de datum van de verzending.





---

## Deel 3

Wet 5 Mei 2014 - tot wijziging rust -  
**EN OVERLEVINGSPENSIËN, INVOERING  
OVERGANGSUITKERING, GELEIDELIJKE  
OPHEFFING VAN VERSCHILLEN  
WERKLIEDEN EN BEDIENDEN INZAKE  
AANVULLENDE PENSIËNEN.**

(Belgisch Staatsblad van 9 mei 2014)

---

*Deze wet tekent het tijdspad uit om in de komende 10 jaar  
de verschillen tussen arbeiders en bedienden  
inzake het aanvullend pensioen op te lossen.*

---

Een aanvullend pensioen kan voorzien worden hetzij op ondernemingsvlak, hetzij op sectoraal vlak. De ondernemingsformule is zowat de oudste vorm. Oorspronkelijk waren het vooral de bedienden en kaders die konden genieten van een aanvullend pensioen. Door de Wet op de Aanvullende pensioenen (2003) werden ook de sectorale aanvullende pensioenstelsels mogelijk gemaakt. Vooral de sectoren met een hoge tewerkstelling van arbeiders, speelden in op deze formule. Zowat alle metaalsectoren zijn momenteel gedekt door een aanvullend pensioenstelsel. Een aanvullend pensioen werkt altijd met een inrichter en met een pensioeninstelling.

De inrichter van een pensioentoezegging is niet alleen de initiatiefnemer, maar ook de eindverantwoordelijke. Als er iets misgaat met het aanvullende pensioen dan zorgt de inrichter voor alle garanties.

De pensioeninstelling is de organisator van de engagementen inzake de pensioentoezegging. Hij zorgt ervoor dat de centen en de engagementen op het juiste moment bij de juiste persoon terechtkomen.

De aanvullende pensioenstelsels van de arbeiders en deze van de bedienden hebben doorheen de jaren zowat elk hun ontwikkeling gekend. Om één en ander op een zelfde spoor te krijgen, is er tijd en structuur nodig. Daar zorgt deze wet voor.

### Inrichter

Definitie van inrichter van een pensioentoezegging wordt aangepast:

- Hij kan optreden voor meerdere paritaire comités, maar dan uitsluitend met als doel de opbouw van aanvullende pensioenen;
- Hij wordt paritair samengesteld;
- En aangeduid door middel van een cao gesloten in een paritair comité.

Dit betekent in de praktijk dat in de toekomst, één inrichter een initiatief inzake een aanvullend pensioen kan nemen in opdracht van een paritair comité voor arbeiders samen met een paritair comité voor de bedienden.

### Timing

Het is de bedoeling om akte te nemen van het verleden en een D-day te stellen voor de toekomst. Ook dit wordt in deze wet geregeld:

- Het verleden is geen discriminatie: de tewerkstellingsperiodes vóór 1 januari 2015 (waarbij onderscheid arbeiders – bedienden nog steeds bestond) kan niet beschouwd worden als discriminatie;
- Vanaf 1 januari 2025 is een verschil in behandeling arbeiders – bedienden wel discriminatie;
- De verschillen in behandeling tussen 1 januari 2015 en 1 januari 2025 zijn geen discriminatie, als het verschil is ingevoerd vóór 1 januari 2015 op voorwaarde dat de werkgever zich inschakelt in een traject om de verschillen tegen 1 januari 2025 weg te werken;
- Pensioenstelsels voor het eerst ingevoerd worden vanaf 1 januari 2015 mogen na deze datum geen verschil in behandeling invoeren tenzij met de bedoeling dit verschil te verkleinen.

### Begin eraan: sectoren/bedrijven en hun paritaire comités mogen niet stilzitten!

Er wordt in de wet een activiteitenkalender opgesteld voor de paritaire comités om de verschillen weg te werken:

- Het begint met het afsluiten van protocolakkoorden over de wijze waarop zij het verschil gaan wegwerken;
- Dit moet leiden tot het sluiten van één of meerdere sectorale cao's die ten laatste op 1 januari 2023 moeten neergelegd worden met als doel tegen 1 januari 2025 een einde te stellen aan het verschil;
- Paritaire comités moeten een verslag maken telkens op 1 januari 2016, 2018, 2020, 2022 voor Nationale Arbeidsraad (NAR) met een overzicht van hun werkzaamheden omtrent de eenmaking;
- De NAR maakt op haar beurt een evaluatie voor ministers van Werk en van Pensioenen tegen 1 juli 2016, 2018, 2020, 2022 over de vooruitgang, met aandacht voor de kost van de opheffing van het verschil;
- De NAR verwittigt de ministers van Werk en van Pensioenen tegen 1 juli 2022 over de paritaire comités die geen protocolakkoorden hebben gesloten of geen vooruitgang hebben geboekt;
- Indien er in de paritaire comités tegen 1 januari 2023 niets is gebeurd dan kan de Minister van Pensioen, op advies van de NAR zelf maatregelen nemen;
- Uiterlijk op 1 januari 2032 evalueert de minister van Pensioenen na advies van de NAR heel de operatie;
- De statuten van de inrichter (definitie: zie hoger) die aangeduid is door meerdere paritaire comités moeten in de zin van deze wet aangepast worden voor 1 juli 2017.

**BREEK IN GEVAL VAN NOOD**

**TIJD  
VOOR  
SOLIDARITEIT**



V.U. Herwig Jorissen, ABVV Metaal, Jacob Jordaeensstraat 17 - 1000 Brussel



[www.abvvmetaal.be](http://www.abvvmetaal.be)

