



Dossier

De motivering van het ontslag:
nieuwe verplichting voor de werkgever 03



Actualiteit

Jaarverslag van de IDPBW: formulieren terugsturen vóór 1 april 2014 10

Ouderschapsverlof: berekening van een beschermingsvergoeding
volgens het Hof van Justitie van de Europese Unie 11

Voordelen van alle aard:
leningen met verminderde rentevoet of renteloze leningen (2013) 12

Aanpassingen van de lonen in maart 2014 13



Het ABC van het arbeidsrecht

Memento in zakformaat 2014
nu beschikbaar!

Aangepast
aan het
eenheids-
statuut!

Met onder meer info over:

- het eenheidsstatuut
- opzeggingstermijnen voor arbeiders en bedienden
- de duur van de proeftijd
- afwezigheden wegens ziekte
- de toegelaten periode tijdelijke werkloosheid
- jaarlijkse vakantie
- tijdskrediet en thematische verloven
- studentenarbeid
- vervoerskosten
- brugpensioenen

Bestel uw ABC van het arbeidsrecht
via www.partenahr.be



COLOFON

Partena – vereniging zonder winstoogmerk – sociaal secretariaat van werkgevers erkend door MB van 3 maart 1949 met nr. 300
Maatschappelijke zetel: Kartuizersstraat 45, 1000 Brussel, btw BE 0409.536.968.

Verantwoordelijke uitgever: Alexandre Cleven. **Hoofdredacteur:** Francis Verbrugge, fverbrugge@partena.be, tel. 02-549 32 23.
Werkten mee aan dit nummer: Peggy Criel, Olivier Henry, Catherine Legardien, Philippe Van den Abbeele, Collin Van Loon.

Abonnementen: Anne-Marie Delain, adelain@partena.be, tel. 02-549 32 57 – jaarabonnement: € 80, prijs per exemplaar: € 10 (prijzen exclusief btw).
Verschijnt niet in juli en augustus. De overname van teksten, zelfs gedeeltelijk, is slechts toegestaan na schriftelijke toestemming van de redactie en mits de bron wordt vermeld. De redactie streeft naar betrouwbaarheid van de gepubliceerde informatie, maar kan niet aansprakelijk worden gesteld voor de juistheid ervan.

36° jaar – maandblad – Afdelingsbureau: Brussel X – Erkenningsnr.: P705107



De motivering van het ontslag: nieuwe verplichting voor de werkgever

Behalve in een aantal bijzondere gevallen was de werkgever tot op vandaag in principe niet verplicht om het ontslag van een werknemer te motiveren. Vanaf 1 april 2014 zal de ontslagen werknemer op basis van de cao nr. 109 echter een schriftelijke rechtvaardiging kunnen vragen voor zijn ontslag.

01 Algemene voorstelling van de cao nr. 109

De wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden voorzag dat de wettelijke bepaling betreffende het willekeurig ontslag (art. 63 van de wet van 3 juli 1978) zou worden opgeheven wanneer een in de Nationale Arbeidsraad gesloten cao betreffende de motivering van het ontslag in werking is getreden.

Na zware onderhandelingen zijn de sociale partners tot een akkoord gekomen over de motivering van het ontslag. Dit akkoord heeft concreet vorm gekregen met de cao nr. 109 van 12 februari 2014.

Deze overeenkomst voorziet in **het recht voor de werknemer** (ongeacht zijn statuut) om **de redenen die zijn ontslag rechtvaardigen te kennen** en om **een schadevergoeding te bekomen in geval van een kennelijk onredelijk ontslag**.

Het concept van willekeurig ontslag wordt overigens opnieuw ingevoerd in de cao voor de arbeiders waarvoor afwijkende opzeggingstermijnen kunnen worden toegepast, d.w.z kortere opzeggingstermijnen.



02 Bedoelde werknemers

De cao nr. 109 betreffende de motivering van het ontslag is van toepassing op de werknemers en werkgevers van de privésector die zijn gebonden door een arbeidsovereenkomst.

Aangezien er een arbeidsovereenkomst moet zijn gesloten, geldt de cao nr. 109 niet voor de leerlingen ('Middenstand', industriële leerlingen), personen aangeworven met een stageovereenkomst 'Middenstand' en de personen tewerkgesteld in het kader van een overeenkomst voor beroepsopleiding in de onderneming (IBO, PFI en FPI).

Voor de 'contractuele' werknemers van de openbare sector voorziet de wet van 26 december 2013 (art. 38) in de invoering van een afzonderlijke reglementering, maar wel vergelijkbaar met die van de cao nr. 109. In afwachting hiervan kunnen de arbeiders van de openbare sector steeds de toepassing van het stelsel van willekeurig ontslag voorzien door artikel 63 van de wet van 3 juli 1978 inroepen. Ambtenaren behouden de mogelijkheid om een rechtsmisbruik te doen gelden op basis van de principes van het gemeen recht.

Uitgesloten gevallen van ontslag

De regels betreffende de motivering van het ontslag zijn niet van toepassing:

1 op de werknemers die ontslagen worden (art. 2, § 2):

- tijdens de eerste 6 maanden van de tewerkstelling; voorafgaande en aaneensluitende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd of voor uitzendarbeit voor een identieke functie bij dezelfde werkgever worden meegeteld voor het bereiken van de eerste 6 maanden tewerkstelling;
- tijdens een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeit;
- tijdens een arbeidsovereenkomst voor studentenarbeid;
- met het oog om toegang te krijgen tot een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelag (vroegere brugpensioen);

- om aan de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomst een einde te maken vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de werknemer de wettelijke pensioenleeftijd bereikt;
- wegens de definitieve stopzetting van de activiteit;
- wegens de sluiting van hun onderneming;
- in het kader van een collectief ontslag;
- wegens een dringende reden (art. 2, § 4).

2 op de werknemers die het voorwerp uitmaken van een ontslag waarvoor de werkgever een bijzondere ontslagprocedure vastgelegd bij de wet of een collectieve arbeidsovereenkomst moet naleven (bv. kandidaat, werknemersvertegenwoordiger in de ondernemingsraad of het comité voor preventie en bescherming op het werk), noch op de werknemers die het voorwerp uitmaken van een meervoudig ontslag bij herstructurering, zoals gedefinieerd op sectoraal niveau (art. 2, § 3).

3 op de arbeiders die tot de 2 volgende categorieën behoren (art. 2, § 5):

- zij waarvoor **tijdelijk een afwijkende regeling** inzake opzeggingstermijnen van toepassing is, tot 31 december 2015. Het betreft bepaalde arbeiders die vallen onder de paritaire comités nr. 109, 124, 126, 128.01, 128.02, 140.04, 142.02, 147, 301.01, 311, 324 en 330;
- zij waarvoor **permanent een afwijkende regeling** inzake opzeggingstermijnen van toepassing is, zonder beperking in tijd. Het betreft bepaalde arbeiders die vallen onder de paritaire comités nr. 124 en 126.

Op de arbeiders die tot deze 2 categorieën behoren blijven de regels inzake het willekeurig ontslag van toepassing waarin voorzien werd door artikel 63 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten op 31 maart 2014 (zie punt 5).



03 Kennisgeving van de reden(en) voor het ontslag

1 Principe en procedure

De werknemer heeft het recht om de **concrete red(en)** te kennen die tot zijn ontslag hebben geleid.

De kennisgeving van de redenen moet echter via een bijzondere procedure verlopen.

Schriftelijk verzoek van de werknemer

De redenen moeten niet noodzakelijk op initiatief van de werkgever worden meegedeeld. Het is namelijk aan de werknemer die de redenen van zijn ontslag wenst te kennen om initiatief te nemen en een schriftelijk verzoek aan zijn werkgever te sturen.

Dit verzoek moet aangetekend worden verstuurd binnen de volgende termijnen:

- wanneer de werkgever de overeenkomst beëindigt met betaling van een opzeggingsvergoeding, binnen een termijn van **2 maanden** nadat de arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen;
- wanneer de overeenkomst door de werkgever wordt beëindigd met inachtneming van een opzeggingstermijn, binnen een termijn van **6 maanden** na de betekening van het ontslag, zonder evenwel 2 maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst te kunnen overschrijden. Met betekening van het ontslag wordt bedoeld de dag waarop de kennisgeving van de opzegging uitwerking heeft.



Opgelet! De werknemer ontslagen met een opzegging van meer dan 6 maanden moet zijn verzoek aan de werkgever richten voor het einde van zijn overeenkomst.

Medelen van de redenen

De werkgever is daarna verplicht om bij aangetekende brief aan de werknemer de elementen mee te delen die hem toelaten om de **concrete redenen** die tot zijn ontslag hebben geleid te kennen. Deze moeten worden meegedeeld binnen **2 maanden** na de ontvangst van de aangetekende brief met het verzoek van de

werknemer (art. 5) (de termijn van 2 maanden begint te lopen op de 3e werkdag volgend op de verzendingsdatum van het verzoek van de werknemer).

De motivering mag wel niet te algemeen of te abstract zijn (bv. economische moeilijkheden; onbekwaamheid) en er mag niet in vage, onduidelijke of universele bewoordingen worden gesproken zoals 'is niet geschikt', 'reorganisatie van de onderneming of de dienst'. Zo'n soort motief geeft immers geen concrete reden voor het ontslag.

De benoeming van het motief of de motieven moet daarentegen voldoende duidelijk zijn met vermelding van de voornaamste feitelijke elementen (bv. tijd en plaats...), niet alleen opdat de werknemer met een relatieve (!) nauwkeurigheid de redenen van zijn ontslag zou kennen maar ook voor de rechter die het geschil zou moeten onderzoeken en de legitimiteit van de ingeroepen reden(en) zou moeten controleren.

In vele gevallen moet het motief voor het ontslag worden beargumenteerd door bewijselementen te verzamelen en bij te houden die de ingeroepen reden ondersteunen.

Een bedachtzaam werkgever zorgt ervoor dat hij een 'dossier' samenstelt met bijvoorbeeld de professionele gebreken van de werknemer, onaanvaardbare gedragingen, schriftelijke verwittigingen, klachten van klanten, evaluatieverslagen en, eventueel, bepaalde economische, commerciële, boekhoudkundige en financiële gegevens; al deze elementen kunnen de werkgever desgevallend helpen om bewijs te leveren voor de feiten die hij aanvoert (zie punt 4).



Noot – De werkgever die **uit eigen beweging** de concrete redenen die tot het ontslag van de werknemer hebben geleid schriftelijk aan deze heeft meegedeeld, is niet verplicht om op het verzoek van de werknemer te antwoorden, voor zover deze mededeling de elementen bevat die de werknemer toelaten om de redenen die tot zijn ontslag hebben geleid, te kennen (art. 6).



2 Sanctie

Indien de werkgever de concrete redenen die geleid hebben tot een door hem gegeven ontslag niet meedeelt aan de werknemer die hiertoe een verzoek heeft ingesteld, zal een forfaitaire burgerlijke boete die overeenstemt met **2 weken loon** verschuldigd zijn aan deze werknemer.

Deze boete is een specifieke autonome sanctie die verschuldigd is ook al oordeelt de rechtbank van de werknemer na afloop van de gerechtelijke procedure dat het ontslag geen kennelijk onredelijk karakter heeft.

De boete is evenwel niet van toepassing indien de

werkgever uit eigen beweging de concrete redenen die geleid hebben tot het ontslag van de werknemer schriftelijk heeft meegedeeld.



Opmerkingen:

- De Nationale Arbeidsraad heeft gevraagd dat deze boete niet zou worden beschouwd als een loon en er dus geen sociale bijdragen op zouden worden ingehouden.
- Deze boete is cumuleerbaar met de vergoeding die de werkgever verschuldigd kan zijn in geval van een kennelijk onredelijk ontslag (zie hieronder).

04 Kennelijk onredelijk ontslag

Ook al heeft hij een grote vrijheid of autonomie in het besturen en organiseren van zijn onderneming, de macht van de werkgever om te ontslaan is niet absoluut: het ontslag mag geen kennelijk onredelijk karakter hebben.

1 Begrip

De cao nr. 109 definieert 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.'

Het ontslag heeft met andere woorden een kennelijk onredelijk karakter wanneer:

- de beëindiging van de overeenkomst geen enkel verband houdt met de geschiktheid of het gedrag van de werknemer;
- of het ontslag niet berust op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming, de instelling of de dienst;
- **EN** nooit tot dit ontslag beslist zou zijn door een normale en redelijke werkgever; de toetsing die door een rechter (zie verder) kan dus slechts een marginale toetsing zijn.



Opmerkingen:

- Het kennelijk onredelijk ontslag geldt enkel voor de werknemers aangeworven met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
- Aangezien er sprake moet zijn van een 'ontslag' kan het kennelijk onredelijk karakter niet worden ingeroepen in geval van beëindiging wegens overmacht, en ook niet wanneer de werknemer zijn ontslag geeft; in dit laatste geval zou de werkgever eventueel een rechtsmisbruik kunnen doen gelden.

2 Toetsing van de redenen van het ontslag

Als de werknemer meent dat zijn ontslag een kennelijk onredelijk karakter heeft, dan kan hij zich tot de arbeidsrechtbank richten.

De toetsing van het onredelijke karakter van het ontslag mag echter geen betrekking hebben op de omstandigheden van het ontslag.

De toetsing moet beperkt blijven tot de vraag of de beslissing van ontslag al dan niet verband houdt met de geschiktheid of het gedrag van de werknemer of de noodwendigheden inzake de werking



van de onderneming en en of de beslissing om de overeenkomst te beëindigen ook zou zijn genomen door een normale en redelijke werkgever.

Het betreft met andere woorden een controle in de marge. De rechter kan geen uitspraak doen over de opportuniteit van het beleid van de werkgever.

De werkgever moet immers de vrijheid hebben om te kiezen uit de verschillende beleidsalternatieven die hij heeft).

Voorbeeld:

Als een werknemer niet of niet langer de competenties heeft om het werk uit te oefenen dat hem werd toevertrouwd, moet de werknemer de kunnen blijven kiezen tussen het aanbieden van een opleiding om hem 'bij te scholen', hem aan een andere werkpost of een andere functie toewijzen, of hem ontslaan...

In dit laatste geval kan het ontslag in principe niet als kennelijk onredelijk worden beschouwd omdat die beslissing ook effectief door een normale en redelijke werkgever zou kunnen worden genomen!

3 Sanctie

Vergoeding voor de werknemer – In geval van kennelijk onredelijk ontslag kan de rechter de werkgever een forfaitaire sanctie opleggen die bestaat uit de betaling aan de werknemer van een vergoeding die overeenstemt met minstens 3 weken loon en hoogstens 17 weken loon.

De rechter bepaalt het bedrag van de vergoeding op basis van de gradatie van de kennelijke onredelijkheid van het ontslag; hij beschikt hier over een grote beoordelingsmacht.

Regels van (niet-)cumulatie – De vergoeding kan niet worden gecumuleerd met enig andere vergoeding die de werkgever verschuldigd is naar aanleiding van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, uitgezonderd:

- een ontslagvergoeding;
- een niet-concurrentievergoeding;
- een uitwinningsvergoeding;
- een aanvullende vergoeding betaald bovenop de sociale uitkeringen.

De vergoeding waarvan hiervoor sprake kan daarentegen wel worden gecumuleerd met de boete die overeenstemt met 2 weken loon en die de werkgever verschuldigd is wanneer hij de redenen voor het ontslag niet (of laattijdig) heeft meegedeeld (zie hierboven).

Sociale en fiscale behandeling van de vergoeding – Op de vergoeding (van 3 tot 17 weken loon) worden geen socialezekerheidsbijdragen berekend, maar er wordt wel bedrijfsvoorheffing op ingehouden.

4 Bewijslast

In geval van betwisting en gerechtelijke procedure voorziet de cao nr. 109 in een specifiek stelsel voor de bewijslast dat verschilt naargelang de werkgever al dan niet de redenen voor het ontslag heeft meegedeeld.

We onderscheiden drie hypothesen:

1 De bediende heeft de redenen binnen de voorziene termijn meegedeeld

In deze hypothese draagt elke partij die iets aanvoert de bewijslast daarvan. Indien de werknemer meent dat zijn ontslag kennelijk onredelijk is, moet hij hiervoor het bewijs leveren (bv. onjuist ingeroepen reden, overdreven of onjuist relaas van de feiten). De werkgever van zijn kant moet het bestaan, de werkelijkheid van de ingeroepen reden(en) die de beslissing van het ontslag staven aantonen. De bewijslast is hier dus gedeeld.

2 De werkgever heeft de redenen niet meegedeeld

Als de werkgever de concrete redenen voor het ontslag niet heeft meegedeeld volgens de voorziene procedure, d.w.z. binnen een termijn van 2 maanden vanaf het verzoek van de werknemer (of als de mededeling niet correct is gebeurd), dan behoort het aan de werkgever om het bewijs te leveren dat het ontslag geen kennelijk onredelijk karakter heeft. De bewijslast voor de ingeroepen redenen van het ontslag ligt volledig bij hem.



3 De werkgever heeft de redenen voor het ontslag niet meegedeeld en de werknemer heeft geen enkel verzoek daartoe ingediend

Als de werknemer bij zijn werkgever geen verzoek heeft ingediend om de redenen van zijn

ontslag te kennen (of als het verzoek niet correct werd ingediend), dan behoort het aan de werknemer om het bewijs te leveren van **elementen** die wijzen op de kennelijke onredelijkheid van het ontslag.

05 Behoud van de notie van willekeurig ontslag voor bepaalde arbeiders

Ingevolge het sluiten van de cao nr. 109 en overeenkomstig wat was voorzien door de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden, zal artikel 63 van de wet van 3 juli 1978 betreffende het willekeurige ontslag niet langer van toepassing zijn vanaf 1 april 2014.

De notie van willekeurig ontslag blijft evenwel behouden voor de arbeiders van de sectoren waarvoor een uitzondering bestaat op de verplichting tot motivering. Deze notie is vervat in artikel 11 van de cao nr. 109.

1 Betreffende werknemers

De notie van willekeurig ontslag blijft van toepassing voor twee categorieën van werknemers:

- de arbeiders die behoren tot PC nr. 124 en 126 en die geen vaste plaats van tewerkstelling hebben, voor zover zij bepaalde werkzaamheden uitvoeren op tijdelijke en mobiele werkplaatsen; het gaat met andere woorden om de arbeiders waarvoor afwijkende (of verkorte) opzeggingstermijnen gelden zoals bepaald door artikel 70, § 4 van de wet van 26 december 2013;
- de ontslagen arbeiders die behoren tot PC nr. 109, 124, 126, 128.01, 128.02, 140.04, 142.02, 147, 301.1, 311, 324 en 330.03 en waarvoor tijdelijk verkorte opzeggingstermijnen gelden in het kader van artikel 70, § 1 van de wet van 26 december 2013. De notie van willekeurig ontslag zal voor deze categorie van werknemers slechts van toepassing zijn tot 31 december 2015.

Vanaf 1 januari 2016 moeten de regels voor de motivering van het ontslag zoals hierboven beschreven worden toegepast.

2 Notie van willekeurig ontslag

Volgens de definitie van de cao nr. 109 is er sprake van willekeurig ontslag wanneer het ontslag van een arbeider die is aangeworven voor een onbepaalde tijd:

- berust op redenen die geen enkel verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de arbeider;
- of niet berust op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming, de instelling of de dienst.

De notie van willekeurig ontslag geldt bovendien enkel bij de eenzijdige beëindiging door de werkgever van de arbeidsovereenkomst van een arbeider die voor onbepaalde tijd is aangeworven.

Ontslag gebaseerd op het gedrag of de geschiktheid van de arbeider – Wanneer het ontslag gebaseerd is op de geschiktheid of het gedrag van de arbeider volstaat dit in principe om het niet-willekeurige karakter van het ontslag vast te stellen. Professionele ongeschiktheid, gebrek aan plichtsbesef, nalatigheid, gebrek aan ernst kunnen aldus de gegrondheid van een beslissing tot beëindiging van de overeenkomst rechtvaardigen.

Ook kennelijk wangedrag, herhaalde insubordinatie, ongerechtvaardigde afwezigheden, niet naleven van bepalingen van de overeenkomst of het



arbeidsreglement, verschil in opinie tussen werkgever en werknemer zijn voorbeelden van motieven waaruit kan blijken dat het ontslag geen willekeurig karakter heeft.



Opgelet! Het volstaat niet voor de werkgever om het bestaan te bewijzen van een motief dat verband houdt met het gedrag of de geschiktheid van de arbeider; hij moet ook bewijzen dat dit motief legitiem is en niet kennelijk onredelijk is (Cass., 27 september 2010, J.T.T. 2011, p. 7; Cass., 22 november 2010, J.T.T. 2011, p. 3).

De noodwendigheden van de onderneming –

De werkgever moet meester kunnen blijven over de koers, de organisatie en het bestuur van zijn onderneming. Worden in dit opzicht in principe niet beschouwd als willekeurig, de ontslagen gerechtvaardigd door:

- het gebrek aan kwalificatie van de arbeider tengevolge modernisering van het materieel;
- een herstructurering van het personeel.

De arbeidsrechtbank die in zo'n geval wordt gevraagd te oordelen over het al dan niet willekeurige karakter van het ontslag moet niet de opportuniteit van het ontslag, met name op economisch en financieel vlak, controleren, maar de rechter kan wel de werkelijkheid van het ingeroepen motief voor het ontslag (bv. herstructurering) en het directe en noodzakelijke verband tussen het motief en de ontslagmaatregel nagaan.

3 Bewijslast

Als de arbeider de gegrondheid van het ontslag betwist, dan behoort het aan de werkgever om aan de hand van objectieve en concrete feiten te bewijzen dat de beëindiging van de overeenkomst geen willekeurig karakter heeft... en dan is het aan de werknemer om eventueel te bewijzen dat de aangebrachte elementen of feiten niet correct zijn of dat de versie van de feiten die de werkgever heeft gegeven niet correct is of overeenstemt met de werkelijkheid!

4 Sanctie voor willekeurig ontslag

Een willekeurig ontslag wordt bestraft met de betaling van een forfaitaire vergoeding die overeenstemt met 6 maanden loon, behalve wanneer in een andere vergoeding wordt voorzien door een collectieve arbeidsovereenkomst die verplicht verbindend is verklaard bij Koninklijk Besluit. Deze vergoeding is verschuldigd onafhankelijk van het feit of de arbeider met of zonder opzegging werd ontslagen.



Noot – Er is geen enkele sociale bijdrage verschuldigd op de vergoeding die wordt toegekend bij willekeurig ontslag. Er moet daarentegen wel bedrijfsvoorheffing worden ingehouden op het bedrag van de vergoeding.

Ze kan niet worden gecumuleerd met de beschermingsvergoedingen die in de volgende gevallen worden toegekend: moederschap, betaald educatief verlof, kandidatuur voor ondernemingsraad of CPBW. ■

Francis Verbrugge, Senior Legal Counsel

Jaarverslag van de IDPBW: formulieren terugsturen vóór 1 april 2014

Elk jaar moet de werkgever aan de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk een verslag sturen over de werking van zijn Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk (IDPBW).

Herhaling van enkele principes

Elke werkgever is verplicht om maatregelen te nemen die nodig zijn om het welzijn van de werknemers op het werk te bevorderen. Daartoe moet de werkgever in elke onderneming een preventiebeleid uitwerken en invoeren. Om alle doelstellingen van dit beleid te kunnen realiseren, moet de werkgever een beroep doen op de deskundigheid die vereist is in zijn onderneming (interne dienst) en eventueel op een externe deskundigheid (externe dienst).

Elke werkgever, ongeacht de grootte van de onderneming, moet een IDPBW oprichten. Deze IDPBW moet minstens bestaan uit een preventieadviseur die gekozen wordt uit de personeelsleden. In ondernemingen met minder dan 20 werknemers mag de werkgever zelf deze functie opnemen. In dit geval moet hij steeds een beroep doen op een erkende externe dienst voor preventie en bescherming op het werk (EDPBW).

Jaarverslag

Elk jaar moet elke werkgever aan de Regionale Directie(s) van de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk die bevoegd is (zijn) voor

zijn uitbatingszetel(s) (of naar de Afdeling van het toezicht op de chemische risico's als het om een Seveso-bedrijf gaat) een **verslag sturen over de werking van de IDPBW**. Dat jaarverslag, opgesteld door de preventieadviseur, moet worden ingediend binnen de drie maanden die volgen op het kalenderjaar waarop het betrekking heeft. Voor 2013 is dat dus **vóór 1 april 2014**.

Het verslag wordt gemaakt aan de hand van het formulier ad hoc (A, B of C naargelang de organisatie van IDPBW) dat beschikbaar is op de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (www.werk.belgie.be) of kan worden verkregen bij de regionale directies of de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk (adres: Ernest Blerotstraat 1 te 1070 Brussel, telefoonnummer: 02/233.45.11, e-mail: tw@werk.belgie.be).

Een verklarende nota, die ook beschikbaar is op de website, geeft richtlijnen die nodig zijn bij het invullen van de verschillende rubrieken van de formulieren. De rubrieken hebben in het bijzonder betrekking op identificatiegegevens van de werkgever, op de organisatie van de IDPBW en eventueel het comité voor preventie en bescherming op het werk, op de arbeidsongevallen en ongevallen op de weg van en naar het werk, op de arbeidsveiligheid, op de gezondheid en hygiëne op het werk, op de vorming en op de informatie van het personeel, evenals op de preventie van de psychosociale last veroorzaakt door het werk. ■

Catherine Legardien, Juridisch adviseur



Sociale actualiteit

Ouderschapsverlof: berekening van een beschermingsvergoeding volgens het Hof van Justitie van de Europese Unie

Op 27 februari 2014 heeft het Hof van Justitie van de Europese Unie uitspraak gedaan over de berekeningswijze van de beschermingsvergoeding die verschuldigd is aan een werknemer die tijdens een periode van deeltijds ouderschapsverlof ontslagen is zonder dringende of voldoende reden.

Retroacta

De berekening van de ontslagvergoeding in de loop van een periode van deeltijds ouderschapsverlof leidde vroeger tot heel wat controverse in de rechtspraak.

Ons Hof van Cassatie en daarna het Grondwettelijk Hof waren allebei van oordeel dat de opzeggingsvergoeding in zo'n geval berekend moest worden op basis van het loon dat geldt op het tijdstip van het ontslag, d.w.z. op basis van het lopend loon voor deeltijdse arbeidsprestaties.

Naar aanleiding van een beroep dat werd ingesteld bij het Hof van Justitie van de Europese Unie oordeelde dit laatste daarentegen dat de berekening van de ontslagvergoeding in het kader van een ouderschapsverlof onder de vorm van een vermindering van de arbeidsprestaties, moest gebeuren op basis van het loon waarop de werknemer recht zou hebben gehad als hij zijn arbeidsprestaties niet had verminderd, d.w.z., in principe, op basis van zijn voltijdse loon (E.H.V.J., 22 oktober 2009, Ch. Meerts tegen Proost NV, Zaak C-116/08, J.T.T. 2010, p. 52).

Berekening van de ontslagvergoeding sinds 10 januari 2010

Om te voldoen aan de Europese rechtspraak wijzigde de wetgever in allerijl § 3 van artikel 105

van de Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen.

Voortaan, en meer bepaald vanaf 10 januari 2010, wanneer de overeenkomst tijdens een periode van verminderde arbeidsprestaties in het kader van een ouderschapsverlof wordt beëindigd met betaling van een ontslagvergoeding, dan **moet de opzeggingsvergoeding berekend worden op basis van het loon waarop de werknemer recht zou hebben gehad indien hij zijn prestaties niet had verminderd**, d.w.z., in principe, op basis van zijn voltijdse loon.

En hoe zit het met de beschermingsvergoeding (van 6 maanden)?

Volgens sommige auteurs kon uit het arrest Meerts van het E.H.V.J. (zie hierboven) niet worden afgeleid dat de beschermingsvergoeding van 6 maanden loon die verschuldigd is aan de werknemer in deeltijds ouderschapsverlof, ook berekend moest worden op basis van het loon dat gold vóór het opnemen van het deeltijds ouderschapsverlof.

In het kader van een geschil tussen een Belgische onderneming en een werknemster die onregelmatig ontslagen werd gedurende haar ouderschapsverlof, diende de arbeidsrechtbank van Antwerpen daarom in 2012 bij het Hof van Justitie van de Europese Unie een verzoek om een prejudiciële beslissing in over de berekening van de forfaitaire beschermingsvergoeding die verschuldigd is wegens een onwettig ontslag tijdens een deeltijds ouderschapsverlof.

Het Hof van Justitie van de Europese Unie heeft zopas een uitspraak gedaan. Het is van mening dat de forfaitaire beschermingsvergoeding waarin het Belgisch recht voorziet (in dit geval 6 maanden loon)

en die verschuldigd is aan een werknemer in deeltijds ouderschapsverlof, ook in geval van eenzijdige beëindiging door de werkgever zonder dringende of voldoende reden bepaald moet worden op basis van het loon voor voltijdse arbeidsprestaties van die werknemer (E.H.V.J., arrest van 27 februari 2014, Lyreco Belgium NV tegen Sophie Rogiers, Zaak C-588/12, <http://curia.europa.eu>).

De beschermingsvergoeding moet dus zonder enige twijfel **op dezelfde manier berekend worden als de gewone ontslagvergoeding**: op basis van het loon dat gold vóór het opnemen van het deeltijds ouderschapsverlof. ■

Francis Verbrugge, Senior Legal Counsel

Sociale actualiteit

Voordelen van alle aard: leningen met verminderde rentevoet of renteloze leningen (2013)

De rentevoeten voor het bepalen van sommige voordelen van alle aard zijn verschenen in het Belgisch Staatsblad (KB van 21 februari 2014 – BS 26.02.2014). Aan de hand van deze rentevoeten kan de waarde

worden bepaald van de voordelen die in 2013 (en 2014 in afwachting van de publicatie van de rentevoeten 2014 en krachtens een administratieve tolerantie) werden toegekend onder de vorm van diverse leningen.

Hypothecaire leningen met vaste rentevoet

Jaar waarin de leningsovereenkomst is gesloten	Referentierentevoet	
	Leningen gewaarborgd door een gemengde levensverzekering	Andere leningen
2012	4,63 %	3,32 %
2013	4,45 %	3,20 %

Niet-hypothecaire leningen met vaste looptijd

Jaar waarin de leningsovereenkomst is gesloten	Leningen ter financiering van de aankoop van een wagen (maandelijkse lastenpercentage)	Andere leningen (maandelijkse lastenpercentage)
2012	0,14 %	0,17 %
2013	0,12 %	0,23 %

Niet-hypothecaire leningen zonder welbepaalde looptijd

Jaar waarin de ontlenaar heeft beschikt over de ontleende sommen	Referentierentevoet
2012	9,50 %
2013	8,80 %

Peggy Criel, Juridisch adviseur



Loonaanpassingen

Aanpassingen van de lonen in maart 2014

Indexcijfers van februari 2014

Normale basisindex 2013 : → 100,66 (+ 0,16)

Gezondheidsindex 2013 : → 100,75 (+ 0,15)

Kwartaalgezondheidsindex : → 100,51 (+ 0,14)

Indexeringen en conventionele verhogingen: verwachtingen (niet-limitatief)

CP 218 : → ongeveer + 0,90 % index in januari 2015

GMMI/Sociale uitkeringen : → + 2 % in november 2014

Loonindexeringen en -aanpassingen in maart 2014

102.2	Hardsteengroeven en groeven van uit te houwen kalksteen in de provincies Luik en Namen: + 1 % index op alle lonen.
102.3	Porfiergroeven in de provincies Waals-Brabant en Henegouwen en kwartsietgroeven in de provincie Waals-Brabant: + 1 % index op alle lonen.
102.5	Porseleinaarde- en zandgroeven welke in openlucht geëxploiteerd worden in de provincies Waals-Brabant, Henegouwen, Luik, Luxemburg en Namen: + 1 % index op alle lonen.
106.1	Cementfabrieken: + 0,14 % index enkel op de minimumlonen.
106.2	Betonindustrie: + 2 % index op alle lonen.
106.3	Vezelcement: + 2 % index op alle lonen.
116	Scheikundige nijverheid: Aanpassing van de bestaanszekerheidsvergoeding vanaf 01.01.2014.
117	Petroleumnijverheid en -handel: + 0,14 % index enkel op de minimumlonen.
120.2	Vlasbereiding: Aanpassing van het indexeringssysteem (tweemaal per jaar: 1 april en 1 oktober) vanaf 01.01.2014
128.1-2-3-5	Leerlooierij en handel in ruwe huiden en vellen; schoeiselindustrie, laarzenmakers en maatwerkers; marokijnwerk en handschoennijverheid; zadelmakerij, vervaardiging van riemen en industriële artikelen in leder: Aanpassing van de bestaanszekerheidsvergoeding vanaf 01.01.2014.
139	Binnenscheepvaart: Slepen, duwen of voorttrekken van zeeschepen: Indexering enkel op de minimumlonen die overeenstemt met een vast bedrag per categorie vanaf 01.03.2014 en niet vanaf 01.02.2014.
216	Notarisbedienden: Toekenning van ecocheques van € 150, behalve indien ander gelijkwaardig voordeel voorzien in de onderneming vóór 31.03.2012. Referentieperiode van 01.01.2013 tot 31.12.2013. Pro rata voor deeltijdsen. Niet van toepassing voor bedienden die sinds 2009-2010 een gelijkwaardig recurrent voordeel hebben ontvangen. Niet van toepassing voor de studenten en de bedienden tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst gesloten in het kader van een specifiek opleidings-, inschakelings- of omscholingsprogramma of ondersteund door de overheid.
226	Bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek: + 1,40 % index op alle lonen (de lonen gelijk aan of hoger dan € 4299,31 worden enkel op het deel tot € 4299,31 geïndexeerd).
303.3	Exploitatie van bioscoopzalen: + 2 % index op alle lonen. Indexering van de sectoreigen premie.
306	Verzekeringswezen: Toekenning van ecocheques van € 190 aan alle werknemers gebonden door een arbeidsovereenkomst op 31.03.2013 en die meer dan € 16 boven de minimumloonschaal worden betaald (op 01.01.2012), behalve indien op ondernemingsniveau in een gelijkwaardig voordeel is voorzien. Referentieperiode van 01.01.2013 tot 31.12.2013.
308	Maatschappijen voor hypothecaire leningen, sparen en kapitalisatie: + 0,28 % index enkel op de minimumlonen.



Loonindexeringen en -aanpassingen in maart 2014

309	Beursvennootschappen: + 0,27940 % index op de minimumlonen en de reëel betaalde lonen (voor hetzelfde bedrag).
310	Banken: + 0,28 % index enkel op de minimumlonen.
326	Gas- en elektriciteitsbedrijf: + 0,14 % index enkel op de minimumlonen.
331	Vlaamse welzijns- en gezondheidssector: Aanpassing van de schaallonen ingevolge de opheffing van de aanvangsleeftijd voor alle graden (cao van 10.02.2014) vanaf 01.01.2013.



Voor indexverwachtingen in andere activiteitssectoren kunnen de aangesloten klanten van het Sociaal Secretariaat een e-mail sturen naar **indexprognoses@partena.be**.

Olivier Henry, Juridisch adviseur



Opleidingen

Advies en opleidingen

Ontdek onze opleidingen en geniet een aantal voordelen bij uw inschrijving:

- een voordeeltarief;
- een korting vanaf de tweede ingeschreven deelnemer van hetzelfde bedrijf.

Datum	Opleiding SAM/Level Five	Plaats	Taal
15/04/2014	Export Word/Excel	Brussel	NL
16/04/2014	Export Word/Excel	Brussel	FR
17/04/2014	Plus (Expert Training)	Brussel	NL
18/04/2014	Plus (Expert Training)	Brussel	FR
22/04/2014	Plus (Expert Training)	Luik	FR
24/04/2014	Export Word/Excel	Luik	FR
13/05/2014	Export Word/Excel	Charleroi	FR
15/05/2014	Plus (Expert Training)	Gent	NL
19/05/2014	Export Word/Excel	Brussel	NL
20/05/2014	Export Word/Excel	Brussel	FR
22/05/2014	Plus (Expert Training)	Charleroi	FR
16/06/2014	Export Word/Excel	Brussel	NL
17/06/2014	Export Word/Excel	Gent	NL
17/06/2014	Plus (Expert Training)	Luik	FR
17/06/2014	Export Word/Excel	Brussel	FR
19/06/2014	Plus (Expert Training)	Brussel	NL
20/06/2014	Export Word/Excel	Luik	FR
20/06/2014	Plus (Expert Training)	Brussel	FR



Surf naar www.partenahr.be of www.hdp.be om u in te schrijven. U vindt er ook meer informatie over de verschillende opleidingen. Abonneer u op de **Newsletter** van Partena via www.partenahr.be en blijf op de hoogte van de geplande opleidingen.



Sociale & Fiscale Gids

Lees de edities van 2014 in primeur!



Al
25 jaar
dé referentie!

U zoekt een synthese van de belangrijkste bepalingen uit de sociale wetgeving?
De 'Gids voor sociale reglementering in ondernemingen' maakt voor u een **glasheldere en coherente samenvatting**. Een aanvulling hierop is de 'Gids voor loonfiscaliteit in ondernemingen'. Dit **handige werkinstrument** informeert u over fiscale bijzonderheden verbonden aan de uitbetaling van lonen en bevat talrijke **tabellen, schema's en voorbeelden**.

Beide gidsen zijn onmisbaar als u professioneel met sociaal recht bezig bent.

Wilt u ze als eerste in handen hebben? Wacht dan niet langer en abonneer uzelf alvast via www.partenaHR.be.

