

Fritz Toussaintstr. 8
1050 Brussel
Tel 02 554 43 16

DIENSTNOTA
Uitgiftenummer SSGPI-RIO/2013/2351
Uitgiftedatum 31-01-2014
Classificatiegraad PUBLIEK

Geadresseerden Aan de personeelsdiensten van de lokale politiezones
Aan DGS en DGS/DSP-C

ONDERWERP Eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden vanaf 1 januari 2014 - ERRATUM

Referenties Wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carensdag en begeleidende maatregelen, *B.S.* 31 december 2013.

1. Ratione personae

De contractuele personeelsleden van de geïntegreerde politie.

2. Ratione materiae

Naar aanleiding van het arrest van het Grondwettelijk Hof van 7 juli 2011, dat de ongelijke behandeling tussen arbeiders en bedienden op het vlak van de opzeggingstermijnen en de carensdag strijdig bevonden heeft met de grondwettelijke beginselen van gelijkheid en niet-discriminatie, zal er vanaf 1 januari 2014 een eenheidsstatuut tussen bedienden en arbeiders worden ingevoerd.

Op 31 december 2013 werd de Wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carensdag en begeleidende maatregelen, in het Belgisch Staatsblad gepubliceerd.

De krachtlijnen van deze wet zijn de volgende:

- de afschaffing van de proefperiode;
- de afschaffing van de carensdag;
- de invoering van gelijke opzeggingstermijnen voor arbeiders en bedienden;
- de afschaffing van de gedeeltelijke fiscale vrijstelling van de opzeggingsvergoeding.

2.1 Afschaffing van de proefperiode

Vanaf 1 januari 2014 wordt de proefperiode afgeschaft.

Proefbedingen die vóór 1 januari 2014 van start gingen blijven geldig tot hun einddatum. Indien de overeenkomst wordt verbroken tijdens de geldigheidsduur van een dergelijk proefbeding, dan blijven de oude ontslagregels die op 31 december 2013 golden, van toepassing.

Voor jobstudenten zullen de eerste drie werkdagen steeds als proefperiode worden beschouwd zonder dat hiervoor een proefbeding moet worden gesloten.

2.2 Afschaffing carensdag

De carensdag is de eerste onbezoldigde werkdag van de periode van arbeidsongeschiktheid wanneer de arbeidsongeschiktheid minder dan 14 dagen duurt.

De periode van gewaarborgd loon begint de dag na de carensdag te lopen.

Sinds 1 juli 2006 wordt de carensdag bezoldigd bij de geïntegreerde politie. De carensdag werd dus enkel geneutraliseerd (niet afgeschaft), waardoor het niet kan worden beschouwd als de eerste dag van de periode van gewaarborgd loon.

Vanaf 1 januari 2014 wordt de carensdag echter afgeschaft.

Dit houdt in dat alle werknemers vanaf de eerste ziektedag recht zullen hebben op gewaarborgd loon en dit ongeacht de duur van de arbeidsongeschiktheid.

De afschaffing van de carensdag heeft dus als gevolg dat voor alle contractuele personeelsleden van de geïntegreerde politie de periode van arbeidsongeschiktheid vanaf de eerste ziektedag zal beginnen lopen en niet meer de dag na de carensdag.

2.3 Nieuwe uniforme opzeggingstermijnen

De nieuwe opzeggingstermijnen treden in werking op 1 januari 2014 en gelden in principe voor alle ontslagen vanaf deze datum, dus zowel voor arbeiders als bedienden. Voor de opzeggingen waarvan de kennisgeving vóór 1 januari 2014 heeft plaatsgevonden, blijven de oude ontslagregels van toepassing.

a) Aanvang van de opzeggingstermijnen

Vanaf 1 januari 2014 zal de opzeggingstermijn voor alle werknemers aanvangen op de maandag volgend op de week waarin de opzeg betekend werd. In feite geldt de regel van toepassing op de arbeiders nu ook voor de bedienden.

b) Opzeggingstermijnen vanaf 1 januari 2014

De opzeggingstermijn wordt enkel nog bepaald op basis van de anciënniteit van de werknemer verworven op het ogenblik dat de opzeggingstermijn ingaat. Onder anciënniteit wordt verstaan de periode gedurende dewelke de werknemer ononderbroken in dienst is gebleven van dezelfde onderneming.

Ongeacht het statuut of het jaarloon van de werknemer, wordt de opzeggingstermijn in geval van ontslag door de werkgever als volgt opgebouwd:

- tijdens de eerste vijf jaar tewerkstelling (progressieve opbouw):

Anciënniteit	Opzeg door de werkgever
0-3 m	2 w
3-6 m	4 w
6-9 m	6 w
9-12 m	7 w
12-15 m	8 w
15-18 m	9 w
18-21 m	10 w
21-24 m	11 w
2-3 j	12 w
3-4 j	13 w
4-5 j	15 w

- vanaf het 5^e jaar anciënniteit: 3 weken per begonnen jaar anciënniteit;
- vanaf 20 jaar anciënniteit: 2 weken per begonnen jaar anciënniteit;
- vanaf 21 jaar anciënniteit: 1 week per begonnen jaar anciënniteit

Voor de werknemers met een arbeidsovereenkomst die een aanvang heeft genomen vóór 1 januari 2014, moet een **dubbele berekening** gebeuren. De opzeggingstermijn die de werkgever in deze gevallen moet respecteren, bestaat uit de som van de twee volgende termijnen:

- Deel 1: De opzeggingstermijn verworven op 31 december 2013 en berekend volgens de regels die gelden op 31 december 2013.
- Deel 2: De opzeggingstermijn verworven vanaf 1 januari 2014 en berekend op basis van de nieuwe regels en in functie van de anciënniteit verworven vanaf 1 januari 2014.

Uitzondering: Voor de hogere bedienden (d.w.z. met een bruto jaarloon > 32.254 euro op 31 december 2013) gebeurt de dubbele berekening als volgt:

- Deel 1: De opzeggingstermijn verworven op 31 december 2013, die moet worden vastgesteld op één maand per begonnen jaar anciënniteit, met een minimum van drie maanden.
- Deel 2: De opzeggingstermijn verworven vanaf 1 januari 2014 en berekend op basis van de nieuwe regels en in functie van de anciënniteit verworven vanaf 1 januari 2014.

c) Mogelijkheid om arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur te beëindigen

De algemene regel dat een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur niet mag beëindigd worden vóór het verstrijken van de termijn blijft bestaan.

Vanaf 1 januari 2014 wordt het echter mogelijk om een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur, gesloten vanaf 1 januari 2014, op te zeggen op voorwaarde:

- Dat de opzeg gebeurt tijdens de eerste helft van de arbeidsovereenkomst. De periode waarin de opzeg mogelijk is, is echter maximum 6 maanden.
- In geval van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur, kan enkel de eerste arbeidsovereenkomst vroegtijdig worden beëindigd.

d) Opzeggingstermijnen in geval van ontslag door de werknemer

Vanaf 1 januari 2014 wijzigen ook de opzeggingstermijnen die van toepassing zijn in geval van ontslag of tegenopzeg door de werknemer.

Rekeninghoudend met de ononderbroken anciënniteit van de werknemer in de onderneming, zal de werknemer de volgende opzeggingstermijnen in acht moeten nemen:

Anciënniteit	Opzeg door de werknemer
0-3 m	1 w
3-6 m	2 w
6-12 m	3 w
12-18 m	4 w
18-24 m	5 w
2-4 j	6 w
4-5 j	7 w
5-6 j	9 w
6-7 j	10 w
7-8 j	12 w
8 j en meer	13 w

In geval van tegenopzeg door de werknemer, gelden de volgende verkorte opzeggingstermijnen:

Anciënniteit	Opzeg WN
0-3 m	1 w
3-6 m	2 w
6-12 m	3 w
1 j en meer	4 w

Voor de werknemers van wie de arbeidsovereenkomst aanving vóór 1 januari 2014, moet een **dubbele berekening** gebeuren. De opzeggingstermijn die de werknemer in dit geval moet betekenen, bestaat uit de som van de twee volgende termijnen:

- Deel 1: De opzeggingstermijn verworven op 31 december 2013 en berekend volgens de regels die gelden op 31 december 2013.
- Deel 2: De opzeggingstermijn verworven vanaf 1 januari 2014 en berekend op basis van de nieuwe regels en in functie van de anciënniteit verworven vanaf 1 januari 2014.

Uitzondering: Voor de hogere bedienden (d.w.z. met een bruto jaarloon > 32.254 euro op 31 december 2013) gebeurt de dubbele berekening als volgt:

- Deel 1: De opzeggingstermijn verworven op 31 december 2013 die moet worden vastgesteld op 1,5 maand per begonnen schijf van 5 jaar anciënniteit, met een maximum van:
 - 4,5 maanden (indien bruto jaarloon $\leq$ 64.508 euro op 31 december 2013);
 - 6 maanden (indien bruto jaarloon > 64.508 euro op 31 december 2013);
- Deel 2: De opzeggingstermijn verworven vanaf 1 januari 2014 en berekend op basis van de nieuwe regels en in functie van de anciënniteit verworven vanaf 1 januari 2014.

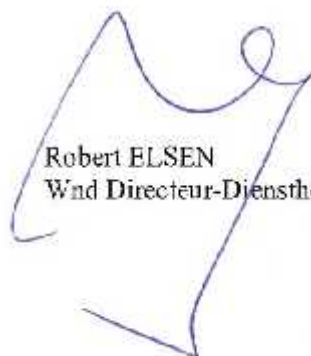
2.4 Afschaffing gedeeltelijke fiscale vrijstelling van de opzeggingsvergoeding

Vanaf 1 januari 2014 wordt de gedeeltelijke fiscale vrijstelling van de opzeggingsvergoeding of van het loon betaald tijdens de opzeggingstermijn afgeschaft.

Er wordt echter een overgangsregeling voorzien voor bepaalde gevallen. Zo blijft de beperkte vrijstelling nog van toepassing op de ontslagen waarvan de kennisgeving vóór 1 januari 2014 is gebeurd. In dit geval bedraagt het bedrag van de vrijstelling geïndexeerd 640 euro (niet geïndexeerd 425 euro).

3. In het kort ...

Vanaf 1 januari 2014 worden voor de personeelsleden aangeworven met een arbeidsovereenkomst, de carensdag, de proefperiode en de gedeeltelijke fiscale vrijstelling van de opzeggingsvergoeding afgeschaft en worden er nieuwe opzeggingstermijnen voor arbeiders en bedienden ingevoerd.



Robert ELSEN
Wvd Directeur-Diensthofd