

Newsletter:

▶▶ ARBEIDSDEAL



Beste lezer,

Op 15 februari 2022 heeft de federale regering aangekondigd dat zij een akkoord had bereikt over de arbeidsmarktmaatregelen, de zogenaamde “arbeidsdeal”. De finale teksten werden door de regering ter goedkeuring voorgelegd aan de Kamer op 7 juli 2022. Op 29 september 2022 werden de finale teksten goedgekeurd door de Kamer. De Wet Diverse Arbeidsbepalingen werd intussen op 10 november 2022 gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad.

Wat zal er veranderen op vlak van human resources en welke impact zal deze arbeidsdeal hebben op de dagelijkse praktijk van ondernemingen?

Veel leesplezier!

INHOUDSTAFEL

1	Maatregelen inzake arbeidsduur.....	2
2	Platformmedewerkers	7
3	Maatregelen gekoppeld aan ontslag	9
4	Maatregelen gekoppeld aan opleiding .	12
5	Het recht op deconnectie	14

1 Maatregelen inzake arbeidsduur

De eerste reeks maatregelen houdt verband met het bieden van meer flexibiliteit aan werknemers op het gebied van hun arbeidstijd. Dit zou moeten leiden tot een beter evenwicht tussen hun werk en privéleven.

1.1 Variabele deeltijdse werkroosters

Uiterlijk 20 augustus 2023

Deadline om het arbeidsreglement aan te passen.



Voor deeltijdse werknemers met een variabele arbeidsregeling worden de kennisgevingstermijnen voor hun specifieke werkroosters verlengd:

- Een deeltijdse werknemer met een variabel werkrooster moet op heden 5 werkdagen op voorhand op de hoogte worden gebracht van dit rooster. Ingevolge de arbeidsdeal zou de kennisgevingstermijn voortaan 7 werkdagen bedragen.
- Het blijft mogelijk om bij algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst af te wijken van deze kennisgevingstermijn, maar in dat geval wordt de kennisgevingstermijn ook verlengd van 1 naar 3 werkdagen.

Er wordt voorzien in een overgangsmaatregel voor sectoren die vóór de inwerkingtreding van de arbeidsdeal een collectieve arbeidsovereenkomst hebben gesloten en waarbij de kennisgevingstermijn minder dan 3 werkdagen bedraagt. Deze sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten blijven van kracht totdat er een nieuwe sectorale collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten en dit uiterlijk tot en met 31 december 2022. Er is ook een bijzondere regeling voorzien voor de hotelsector (PC nr. 302) en de textielindustrie (PC nr. 110). In geval er geen nieuwe sectorale overeenkomst is vóór 1 januari 2023, zal de minimumtermijn 3 in plaats van 7 werkdagen bedragen. Bestaande sectorale arbeidsovereenkomsten in de tuinbouw (PC nr. 145), schoonmaak (PC nr. 121) en rijsscholen (binnen PC nr. 200) zullen van toepassing blijven (ook na 31 december 2022).

Verder moeten ondernemingen hun arbeidsreglement aanpassen en in overeenstemming brengen met deze bepalingen binnen de 9 maanden na de inwerkingtreding van deze artikelen (behalve indien de bovenvermelde overgangsmaatregel van toepassing is), d.w.z. tegen 20 augustus 2023. Tot de inwerkingtreding van het gewijzigde arbeidsreglement en uiterlijk tot 20 augustus 2023, blijven de oude kennisgevingstermijnen van toepassing.

1.2 Vierdagenwerkweek



Vanaf 20 november 2022

Tewerkstelling in een 4-dagenweek wordt mogelijk voor voltijdsen op verzoek van de werknemer en mits aanpassing van het arbeidsreglement / het sluiten van een ondernemings-cao en een individuele overeenkomst.

De arbeidsdeal voorziet in de mogelijkheid voor werknemers om hun normale voltijdse werkweek in 4 dagen te presteren. Deze vierdagenwerkweek kan worden ingevoerd door:

- Een aanpassing van het arbeidsreglement: in een 38-uren werkweek kan de dagelijkse grens worden opgetrokken tot 9u30 via een aanpassing van het arbeidsreglement.
- Het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst: als de effectieve wekelijkse arbeidsduur in de onderneming evenwel meer dan 38 uur bedraagt (met een maximum van 40 uur), kan bij collectieve arbeidsovereenkomst worden toegestaan dat de dagelijkse grens gelijk is aan de effectieve wekelijkse arbeidsduur gedeeld door 4 (d.w.z. 9u45 in geval van een 39-uren werkweek en 10u in geval van een 40-uren werkweek. Het arbeidsreglement zal automatisch gewijzigd worden vanaf de datum van de registratie van de collectieve arbeidsovereenkomst.

De vierdagenwerkweek kan alleen worden toegepast in geval van een voorafgaand schriftelijk verzoek door de werknemer (voor een hernieuwbare periode van 6 maanden). De werkgever kan beslissen om:

- Met dit verzoek in te stemmen: De werkgever en werknemer sluiten vóór de aanvang van de vierdagenwerkweek een schriftelijke overeenkomst waarin de volgende zaken worden opgenomen: de aanvang en het einde van de arbeidsdag, het tijdstip en de duur van de rusttijden, de dagen van regelmatige onderbreking van de arbeid en de begin- en einddatum van de periode waarin de vierdagenwerkweek wordt toegepast (met een maximale duurtijd van 6 maanden) zijn opgenomen.
- Het verzoek te weigeren: De werkgever moet de weigering binnen de maand schriftelijk motiveren en aan de werknemer bezorgen.

Het verzoek van de werknemer en de schriftelijke overeenkomsten moeten op dezelfde plaats worden bewaard als waar het arbeidsreglement kan worden geraadpleegd. Nadien moet de werkgever deze documenten gedurende 5 jaar bewaren. Ondernemingen die zich niet houden aan deze verplichtingen of deze documenten niet ter beschikking houden van de Sociale Inspectie kunnen onderworpen worden aan een sanctie niveau 2, d.w.z. een strafrechtelijke geldboete van 400 tot 4.000 EUR of een administratieve geldboete van 200 tot 2.000 EUR (vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers met een maximum van 100).

Het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW), of bij ontstentenis daarvan, de vakbondsafvaardiging, kan een afschrift van de schriftelijke overeenkomst vragen wanneer dit noodzakelijk wordt geacht voor de uitvoering van hun taken. Een systematische overdracht van deze overeenkomsten zou niet in overeenstemming zijn met de GDPR-vereisten.

Het verzoek van de werknemer mag geen aanleiding geven tot een nadelige behandeling vanwege de werkgever. Er wordt verder voorzien in een ontslagbescherming voor een werknemer die een

rechtsgeldig verzoek heeft ingediend. De werkgever mag de arbeidsovereenkomst niet eenzijdig beëindigen, behalve om redenen die geen verband houden met het verzoek. Er zijn echter geen specifieke sancties verbonden aan deze bescherming.

Een werknemer die zijn normale voltijdse prestaties verricht in het kader van de vierdagenwerkweek mag geen vrijwillige overuren presteren op de andere dagen van de week.

Deze bepalingen treden in werking op 20 november 2022 en maken na twee jaar het voorwerp uit van een evaluatie door de NAR.

1.3 Wisselend weekregime



Vanaf 20 november 2022

Tewerkstelling in een wisselend weekregime wordt mogelijk voor voltijdsen, op verzoek van de werknemer en mits aanpassing van het arbeidsreglement en het sluiten van een individuele overeenkomst.

De arbeidsdeal voorziet in de mogelijkheid om te werken volgens een cyclus van 2 opeenvolgende weken waarbij de prestaties in de eerste week worden gecompenseerd door de prestaties in de tweede week, zonder dat de dagelijkse arbeidstijd meer dan 9 uur en de wekelijkse arbeidstijd meer dan 45 uur bedraagt. De meer- of minuren die in de eerste week worden gepresteerd zullen gecompenseerd worden door de prestaties in de tweede week. Dit wisselend weekregime moet in het arbeidsreglement worden voorzien, waarin minstens het volgende moet worden bepaald:

- de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur die moet worden nageleefd binnen de cyclus;
- de dagen van de week waarop arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld;
- het dagelijks tijdvak waarbinnen arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld;
- de minimale en maximale dagelijkse arbeidsduur;
- de minimale en maximale wekelijkse arbeidsduur.

Een cyclus mag ook worden verlengd tot 4 opeenvolgende weken in het derde trimester van het jaar om de regelingen m.b.t. kinderopvang tijdens de grote vakantie te regelen. Hetzelfde kan in de loop van het jaar gebeuren als gevolg van een onvoorziene gebeurtenis aan de kant van de werknemer (mits schriftelijk en gemotiveerd verzoek van de werknemer waarin de onvoorziene gebeurtenis opgenomen is en een voorafgaandelijke schriftelijke overeenkomst met daarin de overeengekomen cyclus en de periode gedurende dewelke deze van toepassing als bijlage bij de schriftelijke overeenkomst zoals hieronder bepaald).

Dit wisselend weekregime kan slechts worden toegepast na een voorafgaand schriftelijk verzoek door de werknemer (voor een hernieuwbare periode van 6 maanden). De werkgever kan beslissen om:

- Met dit verzoek in te stemmen: De werkgever en werknemer sluiten vóór de aanvang van het wisselend weekregime een schriftelijke overeenkomst waarin de volgende zaken worden opgenomen: de opeenvolging van dagelijkse werkroosters in een vaste volgorde en de begin- en einddatum van de periode waarin het wisselend weekregime zal worden toegepast (met een maximale duurtijd van 6 maanden). De werknemer heeft het recht om het wisselend weekregime vroegtijdig te beëindigen en zijn oorspronkelijke arbeidsregeling te hervatten. In

dat geval moet de werknemer zijn of haar werkgever hiervan 2 weken voor de start van een nieuwe cyclus op de hoogte brengen.

- Het verzoek te weigeren: De werkgever moet de weigering binnen de maand schriftelijk motiveren en aan de werknemer bezorgen.

Het verzoek van de werknemer en de schriftelijke overeenkomsten moeten op dezelfde plaats worden bewaard als waar het arbeidsreglement kan worden geraadpleegd. Nadien moet de werkgever deze documenten gedurende 5 jaar bewaren. Een overeenkomst ingevolge een onvoorziene gebeurtenis moet slechts gedurende 1 jaar worden bewaard. Ondernemingen die zich niet houden aan deze verplichtingen of deze documenten niet ter beschikking houden van de Sociale Inspectie kunnen onderworpen worden aan een sanctie niveau 2, d.w.z. een strafrechtelijke geldboete van 400 tot 4.000 EUR of een administratieve geldboete van 200 tot 2.000 EUR (vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers met een maximum van 100).

Het CPBW, of bij ontstentenis daarvan, de vakbondsafvaardiging, kan een afschrift van de schriftelijke overeenkomst vragen wanneer dit noodzakelijk wordt geacht voor de uitvoering van hun taken. Een systematische overdracht van deze overeenkomsten zou niet in overeenstemming zijn met de GDPR-vereisten.

Het verzoek van de werknemer mag geen aanleiding geven tot een nadelige behandeling vanwege de werkgever. Er wordt verder voorzien in een ontslagbescherming voor een werknemer die een rechtsgeldig verzoek heeft ingediend. De werkgever mag de arbeidsovereenkomst niet eenzijdig beëindigen, behalve om redenen die geen verband houden met het verzoek. Er zijn echter geen specifieke sancties verbonden aan deze bescherming.

Een werknemer die prestaties verricht in het kader van dit wisselend weekregime is enkel toegelaten om vrijwillige overuren te verrichten in de weken waarin een overschrijding van de normale wekelijkse arbeidsduur is voorzien.

Deze bepalingen treden in werking op 20 november 2022 en maken na twee jaar het voorwerp uit van een evaluatie door de NAR.

1.4 Nachtwerk in e-commerce



Vanaf 20 november 2022

Nachtarbeid voor e-commerce activiteiten kan ingevoerd worden via ondernemings-cao en een tijdelijk experiment wordt mogelijk via eenzijdige wijziging van het arbeidsreglement.

In België heerst er een langdurige discussie over nachtwerk gerelateerd aan e-commerce activiteiten.

Om de huidige veranderingen te begrijpen die de arbeidsdeal met zich mee zou brengen, is het belangrijk om het volgende te onderscheiden:

- nachtarbeid: arbeid tussen 20.00u en 6.00u;
- arbeidsregeling met nachtprestaties: arbeid tussen 00.00u en 5.00u;
- nachtarbeid die geen arbeidsregeling met nachtprestaties betreft: 20.00u-00.00u en 5.00u-6.00u.

Nachtarbeid die geen arbeidsregeling met nachtprestaties betreft kan momenteel alleen worden ingevoerd door een wijziging van het arbeidsreglement volgens de verplichte procedure.

In de arbeidsdeal wordt e-commerce gedefinieerd als het uitvoeren van alle logistieke en ondersteunende diensten verbonden aan de elektronische handel van roerende goederen. Nachtarbeid die geen arbeidsregeling met nachtprestaties betreft, kan voor e-commerce activiteiten vanaf 20 november 2022 ook worden ingevoerd door het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsniveau. Het arbeidsreglement zal dan automatisch aangepast worden op basis van deze collectieve arbeidsovereenkomst zonder dat hiervoor de verplichte procedure moet worden gevolgd. Deze maatregel zal onderworpen worden aan een evaluatie van de NAR binnen een termijn van 2 jaar.

Verder kunnen ondernemingen deelnemen aan een eenmalig experiment met een maximumduur van 18 maanden waarbij nachtarbeid die geen arbeidsregeling met nachtprestaties betreft, kan worden ingevoerd. Per onderneming is slechts één dergelijk experiment toestaan, ongeacht of de juridische entiteit waaruit de onderneming bestaat meerdere technische bedrijfseenheden heeft. Het arbeidsreglement zal automatisch worden aangepast zonder dat hiervoor de verplichte procedure moet worden gevolgd. De volgende modaliteiten zijn van toepassing:

- de ondernemingsraad, of bij ontstentenis daarvan het CPBW, of bij ontstentenis daarvan de vakbondsafvaardiging, of bij ontstentenis daarvan de werknemers, moeten bij de uitvoering van dit experiment worden betrokken;
- de onderneming moet de bevoegde lokale directie van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en het bevoegde paritair (sub)comité schriftelijk op de hoogte brengen van:
 - de betrokkenheid van de sociale overlegorganen of bij ontstentenis daarvan de werknemers moet worden aangetoond;
 - de looptijd van het experiment; en
 - de redenen waarom de werkgevers een dergelijk experiment wensen in te voeren; en
 - de criteria die gebruikt zullen worden om het experiment te evalueren;
- elke werknemer die (op vrijwillige basis) aan het experiment wenst deel te nemen, moet een schriftelijk document overhandigen aan de werkgever. De werkgever moet dit verzoek van de werknemer bijhouden gedurende het experiment en tot 1 jaar na afloop ervan en ter beschikking houden van de Sociale Inspectie. Het verzoek van de werknemer om in te stappen in het experiment mag geen aanleiding geven tot een nadelige behandeling vanwege de werkgever. De werkgever mag de arbeidsovereenkomst van de werknemer die geen gebruik maakt van het recht om te verzoeken in te stappen in het experiment niet eenzijdig beëindigen, behalve om redenen die geen verband houden met (de afwezigheid van) een dergelijk verzoek. De werkgever moet het bewijs leveren dat zulke redenen voorhanden zijn en deze schriftelijk meedelen aan de werknemer (op zijn of haar verzoek). Er zijn echter geen specifieke sancties verbonden aan deze bescherming.

Na afloop van het experiment moet de ondernemingsraad, of bij ontstentenis daarvan het CPBW, of bij ontstentenis daarvan de vakbondsafvaardiging in overleg met de werkgever het experiment evalueren en binnen de 3 maanden na afloop van het experiment een evaluatie bezorgen aan de voorzitter van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en het bevoegde paritair (sub)comité. Deze bepalingen treden in werking op 20 november 2022 en maken verder het voorwerp uit van een evaluatie door de NAR na een jaar.

2 Platformmedewerkers



1 januari 2023

Weerlegbaar vermoeden voor platformmedewerkers treedt in werking, de verplichte ongevallenverzekering nog niet.

De laatste jaren is er veel discussie geweest rond het sociaal statuut van platformmedewerkers (Uber chauffeurs, Deliveroo koeriers, ...): dienen zij als werknemer te worden beschouwd of kunnen zij ook als *freelance* (zelfstandige) medewerkers worden gezien?

In België wordt het onderscheid tussen een werknemer en een zelfstandige geregeld door de Arbeidsrelatiewet. Deze stelt dat het onderscheid beoordeeld moet worden aan de hand van de volgende 4 algemene criteria:

1. de wil van de partijen (dit is de contractuele kwalificatie van de samenwerking als werknemer of zelfstandige);
2. de vrijheid in de organisatie van de arbeidstijd;
3. de vrijheid in de organisatie van het werk;
4. het bestaan van hiërarchische controle.

Bovendien voorziet de Arbeidsrelatiewet een aantal wettelijke vermoedens voor bepaalde sectoren (zoals het goederenvervoer), waarbij de arbeidsrelatie aan de hand van socio-economische criteria moet worden bepaald. Indien deze criteria vervuld zijn, bestaat er dan een vermoeden van het bestaan van een arbeidsrelatie. Dit vermoeden kan echter worden weerlegd door toetsing aan de 4 algemene criteria.

Eind vorig jaar oordeelde de arbeidsrechtbank van Brussel met toepassing van de Arbeidsrelatiewet dat koeriers van Deliveroo niet kunnen worden beschouwd als werknemers (zie onze [Newsflash](#)). De arbeidsrechtbank oordeelde dat, hoewel er een vermoeden was dat de koeriers als werknemers konden worden beschouwd op basis van de socio-economische criteria in de sector van het goederenvervoer, dit vermoeden werd weerlegd door de 4 algemene criteria.

Met de arbeidsdeal wil de wetgever nu voor de platformeconomie een weerlegbaar vermoeden van het bestaan van een arbeidsovereenkomst invoeren. De volgende criteria zouden hierbij in acht worden genomen:

- 1) de mogelijkheid van exclusiviteit;
- 2) de mogelijkheid om geolokalisering te gebruiken voor andere doeleinden dan de goede werking van zijn basisdiensten;
- 3) de mogelijkheid om de vrije keuze van de manier van werken te beperken;
- 4) de mogelijkheid om het inkomensniveau van een platformmedewerker te beperken;
- 5) de mogelijkheid om regels m.b.t. voorkomen, gedrag en uitvoering van het werk op te leggen;

- 6) de mogelijkheid om de prioritering van toekomstige werkaanbiedingen, het bedrag dat voor een opdracht wordt geboden en/of bepaling van de rangschikking te laten bepalen door de voorbije werkprestaties van de platformmedewerker te evalueren;
- 7) de mogelijkheid om de vrijheid van de organisatie van het werk te beperken;
- 8) de mogelijkheid om beperkingen op te leggen aan het opbouwen van een klantenbestand of om te werken voor derden.

Indien aan ten minste 3 van de 8 wettelijke criteria of 2 van de laatste 5 criteria is voldaan, dan bestaat er een vermoeden van het bestaan van een arbeidsovereenkomst. Dit vermoeden kan worden weerlegd door alle rechtsmiddelen, waaronder de 4 algemene criteria van de Arbeidsrelatiewet. Dit wettelijk vermoeden treedt in werking op 1 januari 2023.

Dit wettelijk vermoeden zal het voorwerp uitmaken van een tussentijdse evaluatie na een jaar en een definitieve evaluatie na 2 jaar. Deze evaluaties zullen worden uitgevoerd door de NAR, het Algemeen beheerscomité voor het sociaal statuut der zelfstandigen en de Hoge Raad voor de Zelfstandigen en KMO's, in overleg met de FOD WASO, de RSZ, de RSVZ de FOD sociale zekerheid en de Sociale inlichtingen- en opsporingsdienst.

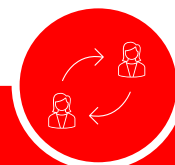
Daarnaast zullen digitale platformen eveneens verplicht worden om een ongevallenverzekering te sluiten ten voordele van zelfstandige platformmedewerkers om hen te beschermen tegen lichamelijke schade ten gevolge van ongevallen tijdens het werk en op de weg van en naar het werk. Digitale platformen die geen dergelijke ongevallenverzekering sluiten, zullen burgerlijk aansprakelijk worden gesteld voor de geleden schade. De eventuele uitbreiding van de dekking tot rechtsbijstand, minimumgarantievoorwaarden voor deze verzekeringsovereenkomsten en de datum van inwerkingtreding van de verplichte ongevallenverzekering moeten nog worden vastgelegd bij Koninklijk Besluit. De arbeidsgerechten zullen bevoegd zijn om de geschillen te behandelen die hiermee verband houden.

Verder voegt de arbeidsdeal ook enkele bevoegdheden toe voor de Administratieve Commissie ter regeling van de Arbeidsrelatie. De Commissie zal bevoegd zijn om niet-bindende adviezen en bindende beslissingen uit te vaardigen over de aard van een bepaalde arbeidsrelatie op verzoek van één of beide betrokken partijen en van zodra er onzekerheid bestaat over het beoogde statuut van een zelfstandige of een werknemer. Een dergelijke beslissing of advies moet worden gevraagd vóór de aanvang van de arbeidsrelatie, binnen 1 jaar na de aanvang van de arbeidsrelatie of binnen een termijn van één jaar nadat het nieuwe element zich heeft voorgedaan dat tot een nieuwe beoordeling van de arbeidsrelatie leidt. Er kan echter geen advies worden uitgebracht of geen beslissing worden genomen indien op het ogenblik van het indienen van het verzoek reeds een onderzoek werd geopend of wanneer de aard van de betrokken arbeidsrelatie bij een arbeidsrechtbank aanhangig werd gemaakt of deze zich er reeds over uitgesproken heeft. Deze bepalingen treden in werking op 1 januari 2023.

3 Maatregelen gekoppeld aan ontslag

De derde reeks maatregelen heeft betrekking op meer activerende ontslagregelingen voor werknemers.

3.1 Transitietraject



Vanaf 20 november 2022

Mogelijkheid tot het aanbieden van een transitietraject in geval van ontslag met opzeggingstermijn, op verzoek van werkgever of werknemer en mits het sluiten van een voorafgaande vierpartijenovereenkomst.

Een transitietraject biedt werkgevers en werknemers een kader waarbinnen de werknemer tijdens de opzeggingstermijn kan werken voor een andere werkgever-gebruiker via de bemiddeling van een gewestelijke openbare dienst voor arbeidsbemiddeling (VDAB, Actiris of Forem) of een uitzendbureau. Dit transitietraject zou een (bijkomende) uitzondering vormen op het verbod op terbeschikkingstelling van personeel.

Een werkgever kan dit transitietraject aanbieden aan de werknemer of de werknemer kan de werkgever vragen om hem of haar een transitietraject aan te bieden.

De voorwaarden en de duur van het transitietraject moeten het voorwerp uitmaken van een voorafgaandelijke schriftelijke overeenkomst tussen de werkgever, de werknemer, de werkgever-gebruiker en het uitzendbureau of de gewestelijke openbare dienst voor arbeidsbemiddeling. De maximumduur van het transitietraject is gelijk aan de te presteren opzeggingstermijn en de minimumduur moet nog worden vastgesteld bij Koninklijk Besluit. Tijdens het transitietraject:

- ontvangt de werknemer ofwel het lopend loon voor de functie bij de werkgever zelf ofwel het loon dat van toepassing is bij de werkgever-gebruiker voor de functie die de werknemer daar uitoefent (hoogste van deze twee bedragen). Dit loon wordt betaald door de werkgever en de werkgever-gebruiker dient hiervan een gedeelte terug te betalen aan de werkgever. De arbeidsdeal verduidelijkt niet welk deel van het loon de werkgever-gebruiker aan de werkgever moet terugbetalen, dus dit zullen de werkgever en de werkgever-gebruiker onderling moeten overeenkomen.
- zal de werkgever-gebruiker instaan voor de toepassing van de bepalingen van de wetgeving inzake de reglementering en de bescherming van de arbeid.

Zowel de werkgever-gebruiker als de werknemer hebben de mogelijkheid om het transitietraject (vroegtijdig) te beëindigen door middel van een schriftelijke kennisgeving en de naleving van een opzeggingstermijn (vastgesteld op basis van de normale ontslagregels, rekening houdend met de anciënniteit vanaf het begin van het transitietraject). Indien een werknemer overgaat tot tegenopzeg dan wordt er, in afwijking op de normale ontslagregels, met onmiddellijke ingang een einde gemaakt aan het transitietraject.

Als het transitietraject voleindigd werd, moet de werkgever-gebruiker de werknemer in dienst nemen met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur. Doet de werkgever-gebruiker dit niet, dan is de werkgever-gebruiker een vergoeding verschuldigd aan de werknemer gelijk aan het lopend loon voor de helft van de termijn van het transitietraject.

Het transitietraject heeft ook gevolgen voor de anciënniteit van de werknemer na aanwerving door de nieuwe werkgever (voorheen de werkgever-gebruiker):

- de duur van het transitietraject wordt in aanmerking genomen voor de berekening van de opzeggingstermijn indien de werknemer nadien ontslagen wordt;
- de anciënniteit die de werknemer heeft verworven op basis van zijn vorige arbeidsovereenkomst, blijft behouden voor de toepassing van de bepalingen inzake loopbaanonderbreking en tijdskrediet, met inbegrip van de thematische verloven.

De bepalingen inzake transitietrajecten treden in werking op 20 november 2022 en zullen het voorwerp uitmaken van een evaluatie door de NAR voor 30 juni 2024.

3.2 Inzetbaarheidsbevorderende maatregelen



Vanaf 1 januari 2023

Inzetbaarheidsverhogende maatregelen zijn van toepassing op ontslagen met een opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding van minstens 30 weken die zich voordoen vanaf 1 januari 2023.

De verplichtingen inzake inzetbaarheidsbevorderende maatregelen zijn van toepassing op werknemers die ontslagen worden door de werkgever en recht hebben op een opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding van minstens 30 weken. Hoewel de ontwerp tekst op zich geen definitie geeft van inzetbaarheidsbevorderende maatregelen, kan gedacht worden aan outplacement, coaching, opleidingen en andere vormen van begeleiding. Het wettelijk kader inzake inzetbaarheidsbevorderende maatregelen voorziet dat de opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding wordt omgezet in een tweedelig ontslagpakket. Dit ontslagpakket is als volgt samengesteld:

	Opzeggingstermijn	Opzeggingsvergoeding
Deel 1	2/3 ^{de} van de opzeggingstermijn (met een minimum van 26 weken)	Opzeggingsvergoeding die overeenstemt met: <ul style="list-style-type: none"> – 2/3^{de} van de opzeggingstermijn; of – het resterende gedeelte van dit stuk van de opzeggingstermijn.
Deel 2	<p>Het restant van de opzeggingstermijn (1/3^{de})</p> <p>De waarde van de inzetbaarheidsbevorderende maatregelen is gelijk aan het bedrag van de patronale socialezekerheidsbijdragen gedurende dit restant van de opzeggingstermijn.</p> <p>De werknemer heeft het recht om tijdens zijn of haar opzeggingstermijn afwezig te zijn van het werk om deze maatregelen te volgen (met behoud van loon).</p>	<p>Het restant van de opzeggingsvergoeding (1/3^{de})</p> <p>De waarde van de inzetbaarheidsbevorderende maatregelen is gelijk aan het bedrag van de patronale socialezekerheidsbijdragen op het restant van de opzeggingsvergoeding.</p> <p>De werknemer moet zich beschikbaar houden om deze inzetbaarheidsbevorderende maatregelen te volgen. De verplichting van de werknemer om zich beschikbaar te houden voor het volgen van inzetbaarheidsbevorderende maatregelen vervalt als de werknemer een nieuwe arbeidsovereenkomst aangaat of als zelfstandige gaat werken.</p>

De werknemer die de inzetbaarheidsbevorderende maatregelen niet volgt, zal niet worden gesanctioneerd op het vlak van het recht op werkloosheidsuitkeringen (ook al wordt dit niet uitdrukkelijk vermeld in de ontwerp tekst zelf).

Deze bepalingen inzake inzetbaarheidsbevorderende maatregelen zijn niet van toepassing indien een transitietraject werd opgestart (zie 0).

De bepalingen inzake inzetbaarheidsbevorderende maatregelen treden in werking op 1 januari 2023 en zijn van toepassing op ontslagen die zich voordoen vanaf 1 januari 2023. Zij zullen het voorwerp uitmaken van een evaluatie door de NAR voor 30 juni 2024.

4 Maatregelen gekoppeld aan opleiding

De vierde reeks maatregelen is gekoppeld aan opleiding.

4.1 Opleidingsplannen



Uiterlijk 15 maart 2023

- Ondernemingen met ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging: advies over het ontwerp van opleidingsplan.
- Ondernemingen zonder ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging: voorlegging van het opleidingsplan aan de werknemers.

Uiterlijk 31 maart 2023

Opleidingsplan met enkele verplichte bepalingen.

De arbeidsdeal voorziet in een verplichting voor werkgevers met 20 of meer werknemers om een jaarlijks opleidingsplan af te sluiten.

Het tijdschema is als volgt:

- Uiterlijk 15 dagen voor de vergadering die wordt gepland om het opleidingsplan te onderzoeken: De werkgever moet een ontwerp van opleidingsplan indienen bij de ondernemingsraad of bij ontstentenis daarvan bij de vakbondsafvaardiging.
- Uiterlijk 15 maart van elk jaar: De ondernemingsraad of bij ontstentenis daarvan de vakbondsafvaardiging geven advies over het ontwerp van opleidingsplan. Bij ontstentenis van ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging legt de werkgever het opleidingsplan voor aan de werknemers tegen uiterlijk 15 maart.
- Uiterlijk op 31 maart van elk jaar: De werkgever moet een opleidingsplan hebben opgesteld dat enkele verplichte bepalingen bevat.
- Binnen de maand na de inwerkingtreding van het plan: Een kopie van het opleidingsplan moet elektronisch bezorgd worden aan een nog bij KB aan te duiden ambtenaar.

Het opleidingsplan moet binnen de onderneming bewaard worden en de werknemers en hun vertegenwoordigers moeten er op eenvoudige vraag toegang toe hebben.

De paritaire (sub)comités kunnen sectorale cao's sluiten die de minimumvoorwaarden vastleggen waaraan een opleidingsplan moet voldoen. In dat geval moeten zij uiterlijk op 30 september een sectorale cao neerleggen die van toepassing zal zijn op de opleidingsplannen vanaf het daaropvolgende jaar. De sectorale cao's die reeds betrekking zullen hebben op de opleidingsplannen vanaf 2023, moeten uiterlijk op 30 november 2022 worden neergelegd.

Deze verplichting is in werking getreden op 1 september 2022 en maakt het voorwerp uit van een evaluatie door de NAR voor 30 juni 2024.

4.2 Individueel opleidingsrecht



Vanaf 1 januari 2023

Individueel opleidingsrecht voor elke werknemer van 4 opleidingsdagen per jaar (per VTE)

Vanaf 1 januari 2024

Individueel opleidingsrecht voor elke werknemer van 5 opleidingsdagen per jaar (per VTE)

→ Indien geen sectorale cao: individuele opleidingsrekening met verplichte bepalingen of bij gebrek daaraan, een individueel opleidingsrecht.

De arbeidsdeal voorziet in een individueel opleidingsrecht voor werknemers van ondernemingen met 10 of meer werknemers. Het aantal werknemers wordt hiertoe berekend in voltijdse equivalenten op basis van de gemiddelde tewerkstelling van de referentieperiode voorafgaand aan de tweejaarlijkse periode die voor de eerste keer op 1 januari 2023¹ begint.

Dit individueel opleidingsrecht bedraagt (per voltijdse equivalent):

- In 2023: 4 opleidingsdagen;
- Vanaf 2024: 5 opleidingsdagen.

De opleidingsdagen worden geprorateerd voor werknemers die niet voltijds tewerkgesteld worden en/of die niet door een arbeidsovereenkomst verbonden waren gedurende het volledige kalenderjaar.

Werkgevers die tussen de 10 en de 20 werknemers tewerkstellen moeten echter slechts in minimum één opleidingsdag per jaar voorzien per werknemer. Deze werkgevers moeten jaarlijks voor 30 september het aantal opleidingsdagen bepalen waarop de werknemers recht hebben.

Dit individuele opleidingsrecht moet in de onderneming worden geïmplementeerd via:

- een sectorale cao die uiterlijk op 30 september van het eerste jaar van de tweejaarlijkse periode moet worden neergelegd (eerste aanvangsdatum 1 januari 2023);
- een individuele opleidingsrekening met enkele verplichte bepalingen: Bij het invoeren van de individuele opleidingsrekening moet de werkgever alle betrokken werknemers daarvan in kennis stellen. De werkgever moet ook elke nieuwe werknemer in kennis stellen van het bestaan van een individuele opleidingsrekening binnen de onderneming. De werkgever moet de werknemer bovendien elk jaar op de hoogte brengen van het saldo van zijn of haar opleidingskrediet en hem of haar herinneren aan zijn of haar recht tot raadpleging van de individuele opleidingsrekening en recht tot correctie van fouten; of

¹ De tekst van de wet vermeldt 1 januari 2022, echter, dit houdt vermoedelijk een verschrijving in.

- bij gebrek daaraan, een individueel opleidingsrecht.

Op het einde van het jaar wordt het saldo van de niet gebruikte opleidingsdagen overgedragen naar het volgende jaar. De werknemer moet aan het einde van elke periode van 5 jaar (eerste keer op 1 januari 2029) of bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst gemiddeld 5 opleidingsdagen per jaar hebben gevolgd. Op het einde van deze periode van 5 jaar wordt het saldo van het beschikbare opleidingskrediet op 0 gezet.

De werknemer wiens arbeidsovereenkomst wordt beëindigd (behalve ingeval van ontslag om dringende reden), heeft recht op de gecumuleerde niet-gebruikte opleidingsdagen per periode van 5 jaar indien het ontslag niet aan de werknemer te wijten is:

- In geval van een ontslag met opzeggingstermijn kan de werknemer de resterende opleidingsdagen gebruiken voor het einde van de arbeidsovereenkomst. De werkgever en de werknemer moeten onderling beslissing wat er met de opleidingsdagen gebeurt en hoe deze opgenomen kunnen worden
- In geval van een ontslag met betaling van een opzeggingsvergoeding, worden deze dagen beschouwd als een voordeel dat werd verworven in het kader van de arbeidsovereenkomst.

De opleiding kan gevolgd worden tijdens of na de normale werkuren van de werknemer. Indien de werknemer na de werkuren een opleiding volgt, wordt het normale loon uitbetaald en is geen overloon verschuldigd.

Deze bepalingen zijn in werking getreden op 10 november 2022.

5 Het recht op deconnectie



Uiterlijk 1 januari 2023

Deadline voor de neerlegging van de ondernemings-cao of het aangepast arbeidsreglement met bepalingen recht op deconnectie.

Tot slot voorziet de arbeidsdeal in een beter uitgewerkt recht op deconnectie.

Voordien voorzag de Belgische wetgeving enkel in een recht op overleg binnen het CPBW zonder dat de werkgever gebonden werd door het resultaat van dit overlegproces. Dit overleg moest georganiseerd worden op regelmatige tijdstippen en telkens wanneer de werknemersvertegenwoordigers in het CPBW erom verzochten.

De arbeidsdeal breidt dit recht op deconnectie uit en verplicht alle werkgevers die 20 of meer werknemers tewerkstellen om een ondernemings-cao af te sluiten over de modaliteiten en de toepassing van dit recht op deconnectie. Bij gebreke aan dergelijke ondernemings-cao, moeten deze modaliteiten worden vastgelegd in het arbeidsreglement.

De ondernemings-cao of het arbeidsreglement moet minstens bepalingen omtrent de volgende elementen bevatten:

- de praktische modaliteiten voor de toepassing door de werknemer van diens recht om niet bereikbaar te zijn buiten de uurroosters;
- de richtlijnen voor een dusdanig gebruik van de digitale hulpmiddelen dat de rusttijden, verlof, privéleven en familieleven van de werknemer gewaarborgd blijven;
- vormings- en sensibiliseringsacties voor werknemers en leidinggevenden over het verstandig gebruik van digitale hulpmiddelen en de risico's die verbonden zijn aan overmatige connectie.

De deadline voor de neerlegging van de ondernemings-cao of het aangepast arbeidsreglement is voorzien op 1 januari 2023. Wanneer er echter voor die datum een nationale of sectorale collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten, vervalt de verplichting om de modaliteiten inzake het recht op deconnectie vast te leggen in een ondernemings-cao of het arbeidsreglement.

De NAR zal deze bepalingen inzake het recht op deconnectie voor 30 juni 2024 evalueren.

Brussel

Vorstlaan 280
1160 Brussel
T 02 761 46 00

Luik

Parc d'affaires Zénobe Gramme
Square des Conduites d'Eau 7
Bat. H - 2nd floor
4020 Luik
T 04 229 80 11

Antwerpen

City Link
Posthofbrug 12
2600 Antwerpen
T 03 285 97 80

Gent

Ferdinand Lousbergkaai 103
bus 4-5
9000 Gent
T 09 261 50 00

Kortrijk

Ring Bedrijvenpark
Brugsesteenweg 255
8500 Kortrijk
T 056 26 08 60

Hasselt

Kuringersteenweg 172
3500 Hasselt
T 011 24 79 10

Partners with you. ●

Onze newsletters zijn bestemd om u regelmatig algemene informatie mee te delen met betrekking tot onderwerpen uit de actualiteit en bepaalde ontwikkelingen van wetgeving of rechtspraak. Vanzelfsprekend waken wij over de betrouwbaarheid van deze informatie. Onze newsletters bevatten echter geen enkele juridische analyse en kunnen ons in geen geval verantwoordelijk stellen. Aarzelt u niet om contact op te nemen met onze advocaten voor elke bijkomende vraag. Claeys & Engels BV | Vorstlaan 280, 1160 Brussel, België | RPR Brussel 0473.547.070