

Bijdrage inzetbaarheidsverhogende maatregelen wordt (voorlopig) niet geïnd



Mrs. Ester Van Oostveldt
Advocaat-Vennoot
ester.vanoostveldt@bellaw.eu

Waarover gaat het?

Sinds de Wet Eenheidsstatuut bevat de Arbeidsovereenkomstenwet een bepaling die elk paritair (sub)comité verplicht in een cao te bepalen dat werknemers die worden ontslagen met een opzeggingstermijn van minstens 30 weken of een daarmee overeenstemmende opzeggingsvergoeding, recht hebben op een ontslagpakket (zie *Sociaal Compendium Arbeidsrecht 2019-2020*, [nr. 4322](#)).

Dat ontslagpakket moet bestaan uit:

- voor 2/3: een opzeggingstermijn of een overeenstemmende opzeggingsvergoeding,
- voor het resterende 1/3: maatregelen die de inzetbaarheid van de werknemer op de arbeidsmarkt verhogen.

De regeling mag evenwel niet tot gevolg hebben dat de opzeggingstermijn of -vergoeding lager zou worden dan 26 weken.

Bijzondere werknemers- en werkgeversbijdrage

Ingeval een werknemer die is ontslagen en die voldoet aan de voorwaarden om recht te hebben op een ontslagpakket dat inzetbaarheidsverhogende maatregelen omvat, toch het hele ontslagpakket als opzeggingstermijn presteert of een opzeggingsvergoeding ontvangt voor het geheel, is een bijzondere bijdrage verschuldigd van 1 % ten laste van de werknemer en 3 % ten laste van de werkgever.

Van 1 januari 2019 naar 30 september 2019 naar

Aanvankelijk kregen de sectoren tot 1 januari 2019 de tijd om cao's neer te leggen die in het wettelijk voorgeschreven ontslagpakket voorzien.

Op 1 januari 2019 had evenwel nog geen enkele sector uitvoering gegeven aan die verplichting.

Teneinde de sociale partners de mogelijkheid te geven een interprofessionele regeling uit te werken met een alternatieve oplossing voor het aanwenden van een deel van de ontslagvergoeding, werd de datum van 1 januari 2019 gewijzigd in 30 september 2019 en werd voorzien in de mogelijkheid om bij KB een latere datum te bepalen die evenwel niet later mag zijn dan 1 januari 2021.

Hoewel de datum van 30 september 2019 ruim verstreken is, is er op dit ogenblik nog geen interprofessionele regeling uitgewerkt en werden ook nog geen sectorale cao's neergelegd die in het wettelijk voorgeschreven ontslagpakket voorzien. Evenmin werd er een KB uitgevaardigd dat de datum van inwerkingtreding van 30 september 2019 verdaagt naar een latere datum.

Het is duidelijk dat de regeling niet het verhoopte succes kent. Dat blijkt niet alleen uit de afwezigheid van sectorale cao's maar ook uit het hieronder vermelde wetsvoorstel tot opheffing van de wettelijke bepaling die de sectoren verplicht dergelijke cao's neer te leggen.

Wat zijn de gevolgen van de afwezigheid van cao's?

Gelet op de afwezigheid van cao's kan de bijzondere werknemers- en werkgeversbijdrage op dit ogenblik niet geïnd worden. Volgens de letter van de wet zijn de bijdragen immers maar verschuldigd wanneer een werknemer die is ontslagen en "*die voldoet aan de voorwaarden om recht te hebben op een ontslagpakket dat inzetbaarheidsverhogende maatregelen omvat*", toch het hele ontslagpakket als opzeggingstermijn presteert of een opzeggingsvergoeding ontvangt voor het geheel.

De RSZ oordeelde al in die zin in een tussentijdse RSZ-instructie die werd gepubliceerd na het

verstrijken van de oorspronkelijke deadline van 1 januari 2019 (zie *SoCompact nr. 4-2019*). De RSZ bevestigde dit standpunt ook afgelopen week in een bericht aan ons kantoor n.a.v. een door ons gestelde vraag met de volgende zin: *“Er zijn geen CAO’s, er wordt dus ook niets geïmplementeerd in de aangifte”*.

De afwezigheid van cao’s heeft ook tot gevolg dat:

- de werkgever niet moet voorzien in een ontslagpakket met inzetbaarheidsverhogende maatregelen voor werknemers met recht op een opzeggingstermijn van minstens 30 weken of een daarmee overeenstemmende opzeggingsvergoeding,
- de werkgever zelfs niet een derde van de opzeggingstermijn of -vergoeding mag vervangen door dergelijke maatregelen,
- de werknemer met recht op een opzeggingstermijn van minstens 30 weken of een daarmee overeenstemmende opzeggingsvergoeding op dit ogenblik geen inzetbaarheidsverhogende maatregelen kan eisen van zijn werkgever.