

Employment & Benefits Summer Series

Juli 2022

Part II : De Belgische Arbeidsdeal - Transitietrajecten en het bevorderen van de inzetbaarheid

Strelia's Summer Series over de Belgische Arbeidsdeal is bedoeld om bedrijven een algemeen overzicht te geven van de maatregelen die de regering heeft genomen om de arbeidsmarkt te hervormen met als doel tegen 2030 een arbeidsparticipatie van 80% te bereiken. De ontwerptekst wordt naar verwachting finaal gestemd in het parlement vóór 21 juli 2022.

De volgende topics zullen doorheen de zomer 2022 worden besproken:

1. Work – life balance (gepubliceerd op 8 juli 2022)
2. **Transitietrajecten en het bevorderen van de inzetbaarheid**
3. Opleiding van werknemers
4. Deeltijdse werknemers
5. Platformeconomie en e-commerce

Transitietrajecten en het bevorderen van de inzetbaarheid

A. Transitietrajecten

De mogelijkheid wordt ingevoerd om naar aanleiding van het ontslag van een werknemer een transitietraject aan te bieden of aan te vragen, hetgeen inhoudt dat tijdens de duurtijd van de opzeggingstermijn, de opgezegde werknemer ter beschikking kan worden gesteld van een potentiële nieuwe werkgever-gebruiker (als uitzondering op het verbod van terbeschikkingstelling), door bemiddeling van een uitzendbureau of arbeidsbemiddelingsdienst.

De voorwaarden en de duur van de terbeschikkingstelling moeten voorafgaandelijk worden vastgesteld in een overeenkomst ondertekend door de 4 betrokken partijen: (i) de werknemer, (ii) de werkgever, (iii) de gebruiker en (iv) het uitzendbureau of de arbeidsbemiddelingsdienst.

De werkgever, bij wie de werknemer is opgezegd, betaalt het loon verder uit tijdens de terbeschikkingstelling. Dit loon stemt in principe overeen met het loon dat geldt bij de gebruiker voor de functie die de werknemer daar uitoefent, tenzij het loon lager is dan het lopend loon waarop de werknemer recht heeft in het kader van zijn/haar opzeggingstermijn, in welk geval de werkgever het lopend loon verder dient te betalen. De gebruiker moet wel een gedeelte van het loon compenseren door betaling aan de werkgever.

Tijdens het transitietraject hebben zowel de werknemer als de gebruiker de mogelijkheid om vervroegd een einde te stellen aan de terbeschikkingstelling door opzegging met een opzeggingstermijn berekend volgens artikel 37/2 Arbeidsovereenkomstenwet en rekening houdend met de anciënniteit opgebouwd sinds het begin van het transitietraject.



De gebruiker zal de werknemer aan het einde van het transitietraject in dienst moeten nemen met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur. Als deze verplichting niet wordt gerespecteerd, zal de gebruiker aan de werknemer een vergoeding moeten betalen gelijk aan de helft van de duurtijd van het transitietraject.


Wanneer de werknemer door de gebruiker in dienst wordt genomen, dan moet de anciënniteit opgebouwd tijdens het transitietraject mee in rekening worden gebracht voor de berekening van de opzeggingstermijn. Bovendien, behoudt de werknemer de anciënniteit opgebouwd bij de vorige werkgever voor de toepassing van de bepalingen over loopbaanonderbreking, tijdskrediet en thematische verloven.


B. Het bevorderen van de inzetbaarheid

Bij een ontslag gegeven door de werkgever dat de werknemer recht geeft op een opzeggingstermijn een -vergoeding van minstens 30 weken, wordt de opzeggingstermijn of -vergoeding omgezet in een ontslagpakket dat uit de volgende twee delen bestaat:

- **Deel 1 = 2/3 van de wettelijke opzeggingstermijn of -vergoeding.** Dit deel bestaat uit ofwel (i) een opzeggingstermijn gelijk aan 2/3 van de wettelijke opzeggingstermijn met een minimum van 26 weken ofwel (ii) een opzeggingsvergoeding die gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt met de opzeggingstermijn van deel 1.
- **Deel 2** bestaat uit een opzeggingstermijn of -vergoeding die overeenstemt met het resterende deel. Gedurende die resterende opzeggingstermijn of de periode gedekt door de resterende opzeggingsvergoeding, geldt het volgende:
 - **In geval van een opzeggingsvergoeding:** De werknemer dient beschikbaar te blijven om inzetbaarheidsbevorderende maatregelen (opleiding, coaching, outplacement,...) te volgen waarvan de waarde overeenstemt met het bedrag van de werkgeversbijdragen op dit deel van de opzeggingsvergoeding.
 - **In geval van een opzeggingstermijn:** De werknemer heeft recht om van het werk weg te blijven met behoud van loon om inzetbaarheidsbevorderende maatregelen te volgen waarvan de waarde overeenstemt met het bedrag van de werkgeversbijdragen op dit deel van de opzeggingstermijn.

De voormelde verplichtingen voor de werknemer onder deel 2 vervallen indien de werknemer een nieuwe arbeidsrelatie aangaat of een zelfstandige activiteit uitoefent.

 De inzetbaarheidsbevorderende maatregelen zijn aanvullend op het bestaande algemene outplacementregime van toepassing in geval van een ontslag met een opzeggingstermijn of -vergoeding van minstens 30 weken.

 De werkgeversorganisaties binnen de NAR hebben in het Advies nr. 2289 van 17 mei 2022 een aantal belangrijke opmerkingen geuit op voormelde maatregelen. Het is afwachten of de ontwerp teksten nog zullen worden aangepast rekening houdend met de geformuleerde opmerkingen.

De Employment & Benefits praktijkgroep van Strelia volgt de ontwikkelingen op dit vlak op de voet. Wij zullen u op de hoogte houden van de inwerkingtreding van deze maatregelen of van eventuele latere wijzigingen en verduidelijkingen. Heeft u vragen over dit onderwerp of wenst u de nieuwe maatregelen proactief te bespreken, aarzel dan niet om contact op te nemen met ons team.



Stefanie Tack
Vennoot

stefanie.tack@strelia.com
+32 486 79 92 42



Pauline Van Parys
Senior Medewerker

pauline.vanparys@strelia.com
+32 473 22 47 82