

Arbeidsrecht in beweging : enkele wijzigingen met ingang vanaf 1 januari 2016



Zoals dit ieder jaar het geval is, wijzigt er ook in 2016 met ingang vanaf 1 januari één en ander op arbeidsrechtelijk vlak. Hieronder halen wij een aantal van de wijzigingen aan. Het betreft naast een aantal nieuwigheden, vooral wijzigingen ingevolge het aflopen van een overgangsregeling.

1. Outplacement

De overgangsregeling voor outplacement zoals voorzien in de Wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut eindigde op 31 december 2015. Deze overgangsregeling liet een werknemer die ontslagen werd met de betaling van een opzeggingsvergoeding en die recht had op outplacement, de keuze om dit aanbod al dan niet te aanvaarden. Aanvaardde de werknemer dit aanbod, dan werd zijn opzeggingsvergoeding verminderd met 4 weken loon. Weigerde de werknemer, dan werd de opzeggingsvergoeding integraal uitbetaald.

Met ingang vanaf 1 januari 2016 heeft een werknemer die recht heeft op outplacement, weliswaar nog de principiële keuze een outplacementaanbod al dan niet te aanvaarden, maar ongeacht de keuze van de werknemer, zal de opzeggingsvergoeding (behoudens enkele uitzonderingsgevallen die hier buiten beschouwing worden gelaten) automatisch met 4 weken loon verminderd worden.

2. Ontslagmotivering in de sectoren met afwijkende opzeggingstermijnen

CAO nr. 109 betreffende de motivering van het ontslag voorzag voor werknemers waarvoor tijdelijk een verkorte opzeggingstermijn van toepassing is (het betreft de Paritaire Comit es 124, 126, 301.01 en 324) een overgangsregeling tot en met 31 december 2015. Deze overgangsregeling hield in dat voor de vermelde werknemers de bepalingen van CAO nr. 109 (met uitzondering van hoofdstuk V) geen toepassing vonden.

Tot en met 31 december 2015, bleef aldus voor de werknemers waarvoor tijdelijk een verkorte opzeggingstermijn van toepassing is, de inhoud van artikel 63 Arbeidsovereenkomstenwet ("willekeurig ontslag") gelden.

Met ingang vanaf 1 januari 2016 neemt deze overgangsregeling een einde zodat de bepalingen van CAO nr. 109 nu ook toepassing vinden op de voormelde werknemers.

3. Maaltijdcheques en ecocheques

Vanaf 1 januari 2016 verdwijnen de papieren maaltijdcheques definitief en vervallen hun waarde. Vanaf 1 januari 2016 bestaan er dus enkel nog elektronische maaltijdcheques.

Tevens is het vanaf 1 januari 2016 mogelijk om, in onderling overleg tussen de sociale partners, de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheques te verhogen tot maximaal 6,91 EUR en kan de werkgever 2 EUR per maaltijdcheque aftrekken als beroepskost.

Per 1 januari 2016 wordt ook de elektronische ecocheque ingevoerd. Deze komt op de kaart van de maaltijdcheques. Vooralsnog verdwijnen de papieren ecocheques niet.

Karel MORTIER
kmortier@joynlegal.be

JOYN Bruxelles/Brussel

Chaussée de La Hulpe 177/6 Terhulpesteenweg
Bruxelles 1170 Brussel
Tel: +32 (0)2 738 02 80

JOYN Paris

Rue Anatole de la Forge, 9
75012 Paris
Tel: +33 (0)1 83 64 56 40