

## **BEEINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST**

(Bijgewerkt tot 15 mei 2011)

### **1. Arbeidsovereenkomst voor ONBEPAALENDE DUUR**

De **opzegging** gebeurt, op straffe van nietigheid, op één van de volgende wijzen. Om geldig te zijn moet de opzeggingsbrief naast datum en handtekening ook het begin en de duurtijd van de opzeggingstermijn vermelden.

1. Indien de opzegging **uitgaat van de WERKGEVER** kan de kennisgeving enkel gebeuren:
  - *door een aangetekende brief: deze brief wordt geacht om drie werkdagen (= alle dagen behalve de zon- en feestdagen) onderweg te zijn na de dag van verzending. De derde werkdag heeft hij uitwerking (wordt geacht "betekend" te zijn) en ten vroegste de eerste kalenderdag erna kan de opzeggingstermijn eventueel aanvangen (zie verder in de tabel).*
  - *bij deurwaardersexploot: de dag zelf van de betekening van het exploit heeft de brief uitwerking. De opzeggingstermijn kan ten vroegste de kalenderdag nadien aanvangen.*
2. Indien de opzegging **uitgaat van de WERKNEMER** gebeurt de kennisgeving op één van de volgende wijzen:
  - *door een aangetekende brief: deze brief wordt geacht om drie werkdagen (= alle dagen behalve de zon- en feestdagen) onderweg te zijn na de dag van verzending. De derde werkdag heeft hij uitwerking (wordt geacht "betekend" te zijn) en ten vroegste de eerste kalenderdag erna kan de opzeggingstermijn eventueel aanvangen (zie verder in de tabel).*
  - *bij deurwaardersexploot: de dag zelf van de betekening van het exploit heeft de brief uitwerking. De opzeggingstermijn kan ten vroegste de kalenderdag nadien aanvangen.*
  - *door afgifte aan de werkgever van een geschrift: de werkgever moet "voor ontvangst" tekenen of de betekening heeft niet plaatsgevonden. Het geschrift heeft de dag zelf uitwerking. De opzeggingstermijn kan ten vroegste de kalenderdag nadien aanvangen.*

### **OPMERKINGEN:**

1. Indien men de strikte voorschriften van de betekening niet naleeft of men wil de arbeidsovereenkomst onmiddellijk stopzetten, is men gehouden tot het betalen van een **verbrekiingsvergoeding** (*opzeggingsvergoeding*) die overeenstemt met het loon voor de opzeggingstermijn die gepresteerd had moeten worden.

Om **arbeiders** beter te beschermen in deze tijden van crisis, heeft de regering overigens de zogenaamde '**crisispremie**' ingevoerd.

➤ Meer info vindt u in de rubriek 'Crisispremie voor arbeiders'.

2. Indien de betekende **opzeggingstermijn te kort** was, is men gehouden tot het betalen van een aanvullende verbrekiingsvergoeding die overeenstemt met het loon voor de periode van de opzeggingstermijn die te kort gepresteerd is.

3. Sommige gebeurtenissen (bv. vakantie, ziekte, inhaalrust,...) kunnen de opzeggingstermijn **schorsen** en dus **verlengen**. Dit is echter enkel het geval als de werkgever de opzeg betkend heeft.
4. Indien men de overeenkomst beëindigt om **dringende reden** moet er geen opzeggingstermijn worden gepresteerd en ook geen opzegvergoeding worden betaald. Een dringende reden is een tekortkoming die de samenwerking onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt (vb. *diefstal, geweldsdaden, ...*). De partij die zich beroept op de dringende reden draagt de bewijslast. Deze wijze van ontslag is zeer formalistisch. Het ontslag moet meegedeeld worden binnen de 3 werkdagen na kennisname van de zware tekortkomingen. Binnen de 3 werkdagen na het ontslag, moeten de gebeurde feiten die de grond van het ontslag zijn, bij aangetekend schrijven aan de werknemer bekendgemaakt worden. Deze feiten moeten zeer volledig en gedetailleerd opgesomd worden. Achteraf kunnen geen nieuwe feiten meer aangebracht worden. Raadpleeg hier steeds SODIWE!
  - Meer info vindt u in de rubriek 'Beëindiging van het arbeidscontract omwille van dringende reden'.
5. De werknemer heeft gedurende de opzeggingstermijn **recht op verlof om ander werk te zoeken**, zelfs als hij zelf ontslag nam. Er bestaat discussie of dit recht behouden blijft indien de werknemer ander werk gevonden heeft. De werknemer heeft recht op één volle of twee halve dagen sollicitatieverlof per week. Voor bedienden die jaarlijks meer verdienen dan € 30.535,00 en die een lange opzeggingstermijn hebben, is de afwezigheid beperkt tot een halve dag per week voor de periode die de laatste 6 maanden van de opzegging voorafgaat.
  - Meer info vindt u in de rubriek 'Sollicitatieverlof'.
6. De werknemer die op het moment van het ontslag door de werkgever reeds 45 jaar is en tenminste 1 jaar anciënniteit telt, heeft recht op een **outplacementbegeleiding**. Dit recht geldt echter niet bij ontslag om dringende reden of indien de werknemer in aanmerking komt voor het rustpensioen. De outplacementbegeleiding moet ervoor zorgen dat de ontslagen werknemer op korte termijn een nieuwe betrekking vindt bij een andere werkgever of dat hij aan de slag kan gaan als zelfstandige. De werkgever zal op eigen initiatief een schriftelijk outplacementaanbod doen, en dit uiterlijk binnen de 15 dagen nadat de arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen. In bepaalde gevallen blijft nog een voorafgaandelijke schriftelijke aanvraag door de werknemer nodig: *een werknemer met een deeltijdse arbeidsovereenkomst die minder dan de helft bedraagt van de arbeidsduur van een voltijdse werknemer in een vergelijkbare situatie of een werknemer die, indien zij volledig uitkeringsgerechtigde werkloze zou worden na het einde van de opzeggingstermijn of de periode gedekt door de verbrekingsvergoeding, niet beschikbaar moeten zijn voor de arbeidsmarkt.* Sommige sectoren hebben deze opdracht toegewezen aan het sectoraal fonds (bv. PC 106.02, 106.03, 121, 124, 126, 144, 145, 218, 226, 307 en 323). De werkgever die zijn verplichtingen met betrekking tot het outplacement niet naleeft, is een "sanctiebijdrage" verschuldigd aan RVA van € 1.800,00 dewelke geïnd wordt via de RSZ.
  - Meer info vindt u in de rubriek 'Outplacement'.

## **OPZEGGINGSTERMIJNEN BEDIENDEN**

*In het kader van een geleidelijke harmonisatie tussen het arbeiders- en bediendestatuut, zal het ontslagrecht stap voor stap ingrijpend wijzigen. Deze eerste wijzigingen zijn opgenomen in de **IPA-wet** van 12 april 2011<sup>1</sup>.*

### **WAT ZAL ER WIJZIGEN ?**

***Vanaf 2012 gelden de volgende ontslagregels voor **nieuwe arbeidsovereenkomsten**:***

<sup>1</sup> Belgisch Staatsblad 28 april 2011. Deze wet is er gekomen na het mislukken van de onderhandelingen tussen de sociale partners over het Interprofessioneel Akkoord 2011-2012.

\* *Voor arbeiders geldt CAO nr. 75 met een verhoging van 15%. De sectoren die afwijkende opzeggingstermijnen hanteren, moeten onderzoeken of deze dienen aangepast te worden aan de nieuwe opzeggingstermijnen. De sectorale opzeggingstermijnen mogen de termijnen van CAO nr. 75 verhoogd met 15% niet overschrijden.*

\* *Voor bedienden met een jaarloon tot € 30.535 (bedrag 2011): 3 maanden per begonnen schijf van 5 jaar anciënniteit (buiten proefperiode). Er wordt dan ook niets gewijzigd.*

\* *Voor bedienden met een jaarloon hoger dan € 30.535 (bedrag 2011): 1 maand per begonnen jaar anciënniteit, met een minimum van 91 kalenderdagen<sup>2</sup> (buiten proefperiode). De nieuwe regels leggen dus vaste opzeggingstermijnen vast. Dit betekent dat in bepaalde situaties het niet meer nodig is om een overeenkomst te bereiken over de duur van de opzeggingstermijn (waarvoor vaak de formule Claeys wordt gebruikt).*

\* *Voor bedienden met een jaarloon hoger dan € 61.071 (bedrag 2011): voor deze categorie blijft het nog wel mogelijk om een opzeggingstermijn vast te leggen in een overeenkomst, ten laatste op het moment van de indiensttreding.*

LEEFTIJD	BRUTO JAARLOON (1)	ANCIENNITEIT	DUUR OPZEGGING		AANVANG (2)
			WERKGEVER	BEDIENDE	
<b>I. OPZEGGING TIJDENS DE PROEFTIJD</b>					
-	-	na 7 dagen ziekte (3)	zonder opzegging	-	dag volgend op betekening dag volgend op betekening
-	-	tijdens 1 <sup>e</sup> maand proef (4)	7 kalenderdagen (4)	7 kalenderdagen (4)	
-	-	na 1 <sup>e</sup> maand tot einde proef	7 kalenderdagen (5)	7 kalenderdagen	
<b>II. OPZEGGING NA DE PROEFTIJD</b>					
<b>1. Vóór het bereiken van de pensioenleeftijd</b>					
jonger dan 60 jaar	<= € 30.535,00	< 5 jaar	3 maanden	1,5 maanden	1 <sup>e</sup> dag van de maand volgend op de betekening
		5 tot 9 jaar	6 maanden	3 maanden	
		10 tot 14 jaar	9 maanden	3 maanden	
		15 tot 19 jaar	12 maanden	3 maanden	
		20 tot 24 jaar	15 maanden	3 maanden	
		25 tot 29 jaar	18 maanden	3 maanden	
		30 tot 34 jaar	21 maanden	3 maanden	
		35 tot 39 jaar	24 maanden	3 maanden	
	40 tot 49 jaar	27 maanden	3 maanden		
			...	...	
	> € 30.535,00 tot € 61.071,00	-	Overeen te komen (6) en min. 3 maanden per begonnen schijf van 5 jaar anciënniteit	Overeen te komen (6) en max. 4,5 maanden	
	> € 61.071,00	-		Overeen te komen (6) en max. 6 maanden	
<b>2. Bij het bereiken van de pensioenleeftijd</b>					
60 tot 65 jaar	(7)	< 5 jaar > 5 jaar	(7)	1,5 maanden 3 maanden	1 <sup>e</sup> dag van de maand volgend op de betekening
ouder dan 65 jaar	geen belang	< 5 jaar	3 maanden (8)	1,5 maanden	
		> 5 jaar	6 maanden (8)	3 maanden	

(1) *Jaarlijks loon*: voor het berekenen van het jaarlijks loon wordt niet alleen rekening gehouden met het brutoloon op het ogenblik van de betekening van het ontslag, maar ook met alle voordelen verworven krachtens de arbeidsovereenkomst (variabel loon, dubbel vakantiegeld, eindejaarspremie, voordelen in natura, maaltijdcheques, werkgeversbijdrage in de groepsverzekering,...). De jaarloongrensbetragten veranderen elk jaar. De weergegeven bedragen zijn die van 2011.

(2) *Indien de betekening van het ontslag correct gebeurde, conform punt C.1.1.*

(3) *U dient te wachten tot de 7 kalenderdagen ziekte effectief verstreken zijn.*

(4) *De duur van de proeftijd bedraagt min. 1 maand. Indien de werkgever of de werknemer de overeenkomst toch vroeger wenst te beëindigen is hij verplicht de niet-gepresteerde dagen van de eerste maand uit te betalen, plus 7 kalenderdagen opzeggingsvergoeding.*

(5) *De opzeggingstermijn moet uiterlijk eindigen op de laatste dag van de proeftijd. Loopt hij langer, dan zijn de gewone wettelijke opzeggingstermijnen van toepassing!*

(6) *Indien er geen overeenkomst wordt bereikt, zal de opzeggingstermijn worden bepaald door de rechter, vertrekkend van de wettelijke minimum opzeggingstermijn. De rechter zal zich hierbij laten leiden door de herklasseringsmogelijkheid van de bediende en zijn*

<sup>2</sup> *De telling van de opzeggingstermijn zal in kalenderdagen gebeuren. De omzetting van opzeggingstermijnen van maanden naar dagen zal via een vastgelegde formule berekend worden.*

anciënniteit. Op basis van de analyse van deze rechtspraak werden een aantal formules uitgewerkt, die men kan gebruiken om de opzeggingstermijn te bepalen. De meest gebruikte formule is de formule Claeys. Deze formule Claeys maakt een onderscheid naargelang het jaarloon van de bediende:

- tot € 120.000:  $(0,87 \times \text{anciënniteit}) + (0,06 \times \text{leeftijd}) + (0,037 \times \text{loon}/1000 \times 106,53^*/\text{index van maand van ontslag}^{**}) - 1,45$

- boven € 120.000:  $(0,87 \times \text{anciënniteit}) + (0,06 \times \text{leeftijd}) + (0,029 \times \text{loon}/1000 \times 106,53^*/\text{index van maand van ontslag}^{**}) - 1,45$

waarbij, (\*) gemiddelde index consumptieprijzen 2007, basis 2007 en (\*\*) basis 2004

(7) Zie de regeling voor bedienden jonger dan 60 jaar.

(8) De opzeg kan reeds worden betekend vanaf de leeftijd van 64 jaar en 9 maanden voor < 5 jaar anciënniteit en vanaf 64 jaar en 6 maanden vanaf 5 jaar anciënniteit.

Wanneer een bediende die opgezegd werd een andere job heeft gevonden, kan hij door het geven van een **tegenopzeg** een einde maken aan de arbeidsovereenkomst vóór de opzeggingstermijn van de werkgever verstreken is. Is het loon niet hoger dan € 30.535,00 dan bedraagt de tegenopzeg 1 maand. Ligt het jaarloon tussen € 30.535,00 en € 61.071,00 dan is de termijn 2 maanden. Voor de lonen boven de € 61.071,00 moet men in onderling overleg een termijn vastleggen. Deze kan echter maximaal 4 maanden bedragen. De tegenopzeg moet via dezelfde vormvoorschriften gebeuren zoals hierboven vermeld. De termijn gaat in de kalenderdag na de betekening.

## OPZEGGINGSTERMIJNEN ARBEIDERS



De opsomming van PC's die hieronder wordt weergegeven, geldt bij wijze van voorbeeld en is **niet limitatief**. Voor de meest actuele informatie betreffende uw PC kunt u steeds contact opnemen met **uw dossierbeheerder**.

De regeling van de opzeggingstermijnen voor arbeiders wijzigt zeer vaak. Contacteer steeds SODIWE voor de juiste termijnen! Om de duur van de opzeggingstermijn bij arbeiders vast te stellen, moet men eerst onderzoeken **welk stelsel** van toepassing is.

Er zijn drie mogelijke stelsels:

1. De **sectorale CAO's** van de Paritaire Comités met afwijkende opzeggingstermijnen hebben altijd voorrang. *Welke Paritaire Comités? U vindt een korte opsomming van enkele Paritaire Comités in onderstaande tabel. Slechts de voornaamste sectoren zijn hierin opgenomen.*
2. De **CAO nr. 75** is aanvullend van aard. Hij is enkel van toepassing als:
  - *Er in het Paritair Comité geen sectorale CAO is met afwijkende opzeggingstermijnen; of*
  - *Er voor de arbeiders geen sectorale CAO van toepassing is die voorziet in een eigen stelsel van verruimde stabiliteit van werkgelegenheid of inkomen via aanvullende bestaanszekerheidsregelingen of via equivalente regelingen.*
  - *Welke Paritaire Comités? o.a. 100; 101; 107; 127.00 (uitz. PC 127.02); 140; 143; 146; 148.03; 148.05; 150; 301.01; 301.03; 301.04; 301.05; 301.06; 303; 303.01; 304; 307; 309; 313; 315.02; 319.00; 319.02; 320; 322; 323; 326; 327; 328.01; 328.03; 329.01; 331.*
3. Het algemeen **wettelijk stelsel**. Dit moet enkel nog gevolgd worden als de eerste twee stelsels **niet** van toepassing zijn:
  - *Er is **geen** sectorale CAO is met afwijkende opzeggingstermijnen*
  - *er is **wel** een CAO die voorziet in een eigen stelsel van verruimde stabiliteit van werkgelegenheid of inkomen via aanvullende bestaanszekerheidsregelingen of via equivalente regelingen.*
  - *Welke Paritaire Comités? PC 109; 125.01; 127.02; 128.04; 301.02; 308; 328.02.*

Er bestaat ook nog één **bijzonderheid**. De werkgever kan in de arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement een beding inlassen dat bepaalt dat de opzeggingstermijn voor de werkgever 7 kalenderdagen zal bedragen en voor de werknemer 3 werknemer bij een ontslag tijdens de eerste zes maanden van de tewerkstelling ("conventioneel stelsel"), behoudens in geval van kortere sectorale opzeggingstermijnen bv. PC 124.

## Overzichtstabel van de opzeggingstermijnen voor de arbeiders

ANCIENNITEIT	DUUR OPZEGGING		AANVANG
	WERKGEVER	ARBEIDER	
<b>I. TIJDENS DE PROEFTIJD</b>			
0 - 7 kalenderdagen	<i>Verboden</i>	<i>verboden</i>	-
7 - 14 kalenderdagen	<i>zonder opzeg</i>	<i>zonder opzeg</i>	
<b>II. CONVENTIONEEL STELSEL</b>			
< 6 maanden	<i>7 kalenderdagen</i>	<i>3 kalenderdagen</i>	<i>volgende dag</i>
<b>III. WETTELIJK STELSEL (art. 59 WAO)</b>			
< 20 jaar	<i>28 kalenderdagen</i>	<i>14 kalenderdagen</i>	<i>volgende maandag</i>
vanaf 20 jaar	<i>56 kalenderdagen</i>	<i>28 kalenderdagen</i>	
<b>IV. CAO nr. 75 (+ art. 59 WAO)</b>			
< 6 maanden	<i>28 kalenderdagen</i>	<i>14 kalenderdagen</i>	<i>volgende maandag</i>
6 maanden < 5 jaar	<i>35 kalenderdagen</i>	<i>14 kalenderdagen</i>	
5 < 10 jaar	<i>42 kalenderdagen</i>	<i>14 kalenderdagen</i>	
10 < 15 jaar	<i>56 kalenderdagen</i>	<i>14 kalenderdagen</i>	
15 < 20 jaar	<i>84 kalenderdagen</i>	<i>14 kalenderdagen</i>	
vanaf 20 jaar	<i>112 kalenderdagen</i>	<i>28 kalenderdagen</i>	

## Overzichtstabel van de opzeggingstermijnen per sector

PARITAIR COMITE	ANCIENNITEIT	OPZEGGING WERKGEVER	OPZEGGING ARBEIDER	AANVANG
<b>PC 110.00:</b> Textielverzorging  OPM: Wettelijk stelsel is van toepassing bij brugpensioen	< 6 maanden 6 mnd tot < 5 jaar 5 jaar tot < 10 jaar 10 jaar tot < 15 jaar 15 jaar tot < 20 jaar 20 jaar en meer	<i>28 kalenderdagen</i> <i>35 kalenderdagen</i> <i>42 kalenderdagen</i> <i>56 kalenderdagen</i> <i>84 kalenderdagen</i> <i>112 kalenderdagen</i>	<i>14 kalenderdagen</i> <i>14 kalenderdagen</i> <i>14 kalenderdagen</i> <i>14 kalenderdagen</i> <i>14 kalenderdagen</i> <i>28 kalenderdagen</i>	<i>volgende maandag</i>
<b>PC 111.01 en PC 111.02:</b> Industriële en ambachtelijke metaalbewerking (uitz. herstructurering)  OPM: Wettelijk stelsel is van toepassing bij brugpensioen	< 5 jaar 5 jaar tot < 10 jaar 10 jaar tot < 15 jaar 15 jaar tot < 20 jaar 20 jaar tot < 25 jaar vanaf 25 jaar	<i>35 kalenderdagen</i> <i>42 kalenderdagen</i> <i>84 kalenderdagen</i> <i>112 kalenderdagen</i> <i>154 kalenderdagen</i> <i>196 kalenderdagen</i>	<i>14 kalenderdagen</i> <i>14 kalenderdagen</i> <i>28 kalenderdagen</i> <i>28 kalenderdagen</i> <i>42 kalenderdagen</i> <i>42 kalenderdagen</i>	<i>volgende maandag</i>
<b>PC 111.03:</b> Buitenmonteerders bruggen en metalen gebinten (uitz. herstructurering)  OPM: Wettelijk stelsel is van toepassing bij brugpensioen	< 1 jaar 1 jaar tot < 5 jaar 5 jaar tot < 10 jaar 10 jaar tot < 15 jaar 15 jaar tot < 20 jaar 20 jaar tot < 25 jaar vanaf 25 jaar	<i>28 kalenderdagen</i> <i>35 kalenderdagen</i> <i>42 kalenderdagen</i> <i>84 kalenderdagen</i> <i>112 kalenderdagen</i> <i>154 kalenderdagen</i> <i>196 kalenderdagen</i>	<i>14 kalenderdagen</i> <i>14 kalenderdagen</i> <i>14 kalenderdagen</i> <i>28 kalenderdagen</i> <i>28 kalenderdagen</i> <i>42 kalenderdagen</i> <i>42 kalenderdagen</i>	<i>volgende maandag</i>
<u>Voor arbeiders aangeworven voor een bepaalde werf</u>  OPM: overige anciënniteiten; en brugpensioen: zie supra	< 9 maanden	<i>3 kalenderdagen</i>	<i>1 kalenderdag</i>	<i>volgende dag</i>
<b>PC 112.00:</b> Garages  OPM: Wettelijk stelsel is van toepassing bij brugpensioen	< 5 jaar 5 jaar tot < 10 jaar 10 jaar tot < 15 jaar 15 jaar tot < 20 jaar 20 jaar tot < 25 jaar vanaf 25 jaar	<i>35 kalenderdagen</i> <i>42 kalenderdagen</i> <i>77 kalenderdagen</i> <i>112 kalenderdagen</i> <i>147 kalenderdagen</i> <i>154 kalenderdagen</i>	<i>14 kalenderdagen</i> <i>14 kalenderdagen</i> <i>21 kalenderdagen</i> <i>21 kalenderdagen</i> <i>28 kalenderdagen</i> <i>28 kalenderdagen</i>	<i>volgende maandag</i>
<b>PC 115.00 – 115.09:</b> Glasbedrijf  OPM: Wettelijk stelsel is van toepassing bij brugpensioen en langdurige ziekte van meer	< 6 maanden < 6 mnd tot 5 jaar 5 jaar tot < 10 jaar 10 jaar tot < 15 jaar 15 jaar tot < 20 jaar	<i>7 kalenderdagen</i> <i>35 kalenderdagen</i> <i>42 kalenderdagen</i> <i>63 kalenderdagen</i> <i>98 kalenderdagen</i>	<i>14 kalenderdagen</i> <i>14 kalenderdagen</i> <i>14 kalenderdagen</i> <i>14 kalenderdagen</i> <i>14 kalenderdagen</i>	<i>volgende maandag</i>

PARITAIR COMITE	ANCIENNITEIT	OPZEGGING WERKGEVER	OPZEGGING ARBEIDER	AANVANG
dan 1 jaar	20 jaar tot < 25 jaar 25 jaar tot < 30 jaar 30 jaar tot < 35 jaar vanaf 35 jaar	133 kalenderdagen 161 kalenderdagen 189 kalenderdagen 217 kalenderdagen	28 kalenderdagen 28 kalenderdagen 28 kalenderdagen 28 kalenderdagen	
<b>PC 116.00:</b> Scheikundige nijverheid  OPM: Wettelijk stelsel is van toepassing bij brugpensioen	< 6 maanden 6 mnd tot < 5 jaar 5 jaar tot < 10 jaar 10 jaar tot < 15 jaar 15 jaar tot < 20 jaar 20 jaar tot < 25 jaar vanaf 25 jaar	28 kalenderdagen 35 kalenderdagen 56 kalenderdagen 105 kalenderdagen 133 kalenderdagen 175 kalenderdagen 217 kalenderdagen	14 kalenderdagen 14 kalenderdagen 14 kalenderdagen 14 kalenderdagen 14 kalenderdagen 28 kalenderdagen 28 kalenderdagen	volgende maandag
<b>PC 118.00 – 118.20</b> Voedingsnijverheid behalve ambachtelijke (banket)-bakkerijen (behalve 118.03)  OPM: Wettelijk stelsel is van toepassing bij brugpensioen	< 6 maanden 6 mnd tot < 1 jaar 1 jaar tot < 2 jaar 2 jaar tot < 3 jaar 3 jaar tot < 4 jaar 4 jaar tot < 5 jaar 5 jaar tot < 6 jaar 6 jaar tot < 7 jaar 7 jaar tot < 8 jaar 8 jaar tot < 9 jaar 9 jaar tot < 10 jaar 10 jaar tot < 11 jaar 11 jaar tot < 12 jaar 12 jaar tot < 13 jaar 13 jaar tot < 14 jaar 14 jaar tot < 15 jaar ... 20 jaar tot < 21 jaar ...	5 weken 5 weken 6 weken 7 weken 8 weken 9 weken 10 weken 11 weken 12 weken 13 weken 14 weken 15 weken 16 weken 17 weken 18 weken 19 weken ... 25 weken ...	2 weken 2 weken 3 weken 3 weken 4 weken 4 weken 5 weken 5 weken 6 weken 6 weken 7 weken 7 weken 8 weken 8 weken 8 weken 8 weken ... 8 weken ...	volgende maandag
<b>Belangrijke opmerking:</b> - Ontslag gegeven door de <b>werkgever</b> : opzeggingstermijn = 5 weken + 1 week per volledig jaar anciënniteit; - Ontslag gegeven door de <b>werknemer</b> : opzeggingstermijn = de helft van de opzeggingstermijn die de werkgever moet respecteren met een maximum van 8 weken. Indien het resultaat geen volledige week geeft, wordt er afgerond naar beneden.				
<b>PC 118.03:</b> Kleine bakkerijen en banket-bakkerijen  OPM: Wettelijk stelsel is van toepassing bij brugpensioen	< 6 maanden 6 mnd tot < 5 jaar 5 jaar tot < 10 jaar 10 jaar tot < 15 jaar 15 jaar tot < 20 jaar 20 jaar en meer	28 kalenderdagen 35 kalenderdagen 42 kalenderdagen 56 kalenderdagen 84 kalenderdagen 112 kalenderdagen	14 kalenderdagen 14 kalenderdagen 14 kalenderdagen 14 kalenderdagen 14 kalenderdagen 28 kalenderdagen	volgende maandag
<b>PC 119.00:</b> Voedingshandel  OPM: Wettelijk stelsel is van toepassing bij brugpensioen	< 6 maanden 6 mnd tot < 5 jaar 5 jaar tot < 10 jaar 10 jaar tot < 15 jaar 15 jaar tot < 20 jaar 20 jaar tot < 25 jaar 25 jaar en meer	28 kalenderdagen 35 kalenderdagen 49 kalenderdagen 70 kalenderdagen 98 kalenderdagen 133 kalenderdagen 168 kalenderdagen	14 kalenderdagen 14 kalenderdagen 14 kalenderdagen 14 kalenderdagen 14 kalenderdagen 28 kalenderdagen 28 kalenderdagen	volgende maandag
<b>PC 121.00:</b> Schoonmaak en ontsmetting  OPM: Wettelijk stelsel is van toepassing bij brugpensioen	< 6 maanden 6 mnd tot < 5 jaar 5 jaar tot < 10 jaar 10 jaar tot < 15 jaar 15 jaar tot < 20 jaar vanaf 20 jaar	28 kalenderdagen 35 kalenderdagen 42 kalenderdagen 56 kalenderdagen 84 kalenderdagen 112 kalenderdagen	14 kalenderdagen 14 kalenderdagen 14 kalenderdagen 14 kalenderdagen 14 kalenderdagen 28 kalenderdagen	volgende maandag
<b>PC 124.00:</b> Bouwbedrijf	< 6 maanden 6 mnd tot < 3 jaar 3 jaar tot < 20 jaar	3 werkdagen 14 kalenderdagen 28 kalenderdagen	1 werkdag 7 kalenderdagen 14 kalenderdagen	volg. dag volg. dag volg. maandag

PARITAIR COMITE	ANCIENNITEIT	OPZEGGING WERKGEVER	OPZEGGING ARBEIDER	AANVANG
	vanaf 20 jaar	56 kalenderdagen	28 kalenderdagen	volg. maandag
<b>PC 126.00:</b> Hout en stoffering  OPM: Wettelijk stelsel is van toepassing bij brugpensioen	< 20 jaar vanaf 20 jaar	28 kalenderdagen 112 kalenderdagen	14 kalenderdagen 28 kalenderdagen	volgende maandag
<b>PC 129.00:</b> Voortbrenging van papierpap, papier en karton  OPM: Wettelijk stelsel is van toepassing bij brugpensioen en opzegging om eco. of technische reden via herstructureringsplan	< 6 maanden < 6 mnd tot 5 jaar 5 jaar tot < 10 jaar 10 jaar tot < 15 jaar 15 jaar tot < 20 jaar 20 jaar tot < 25 jaar 25 jaar tot < 30 jaar 30 jaar tot < 35 jaar vanaf 35 jaar	28 kalenderdagen 35 kalenderdagen 42 kalenderdagen 56 kalenderdagen 84 kalenderdagen 112 kalenderdagen 126 kalenderdagen 140 kalenderdagen 154 kalenderdagen	14 kalenderdagen 14 kalenderdagen 14 kalenderdagen 14 kalenderdagen 14 kalenderdagen 28 kalenderdagen 28 kalenderdagen 28 kalenderdagen 28 kalenderdagen	volgende maandag
<b>PC 130.00:</b> Drukkerij (uitz. dagbladen)  OPM: Wettelijk stelsel is van toepassing bij brugpensioen	< 6 maanden 6 mnd tot < 5 jaar 5 jaar tot < 10 jaar 10 jaar tot < 15 jaar 15 jaar tot < 20 jaar vanaf 20 jaar	28 kalenderdagen <sup>(1)</sup> 35 kalenderdagen <sup>(2)</sup> 42 kalenderdagen 56 kalenderdagen 84 kalenderdagen 112 kalenderdagen	14 kalenderdagen 14 kalenderdagen 14 kalenderdagen 14 kalenderdagen 14 kalenderdagen 28 kalenderdagen	volgende maandag
<i>(1) voor arbeiders = 45 jaar of ouder; de opzeggingstermijn bedraagt 42 kalenderdagen, onder voorbehoud van de mogelijkheid van de verkorte opzeggingstermijn bij &lt; 6 maand dienst.</i>				
<i>(2) voor arbeiders = 45 jaar of ouder; de opzeggingstermijn bedraagt 42 kalenderdagen.</i>				
<b>PC 132:</b> Technische land- en tuinbouwwerken  OPM: Wettelijk stelsel is van toepassing bij brugpensioen	< 6 maanden 6 mnd tot < 5 jaar 5 jaar tot < 10 jaar 10 jaar tot < 15 jaar 15 jaar tot < 20 jaar vanaf 20 jaar	28 kalenderdagen 35 kalenderdagen 42 kalenderdagen 56 kalenderdagen 84 kalenderdagen 112 kalenderdagen	14 kalenderdagen 14 kalenderdagen 14 kalenderdagen 14 kalenderdagen 14 kalenderdagen 28 kalenderdagen	volgende maandag
<b>PC 136.00:</b> Papier- en kartonbewerking  OPM: Wettelijk stelsel is van toepassing bij brugpensioen	< 6 maanden < 6 mnd tot 5 jaar 5 jaar tot < 10 jaar 10 jaar tot < 15 jaar 15 jaar tot < 20 jaar 20 jaar tot < 25 jaar 25 jaar tot < 30 jaar 30 jaar tot < 35 jaar vanaf 35 jaar	28 kalenderdagen 35 kalenderdagen 42 kalenderdagen 56 kalenderdagen 84 kalenderdagen 112 kalenderdagen 126 kalenderdagen 140 kalenderdagen 154 kalenderdagen	14 kalenderdagen 14 kalenderdagen 14 kalenderdagen 14 kalenderdagen 14 kalenderdagen 28 kalenderdagen 28 kalenderdagen 28 kalenderdagen 28 kalenderdagen	volgende maandag
<b>PC 144.00:</b> Landbouw  OPM: Wettelijk stelsel is van toepassing bij brugpensioen	< 6 maanden 6 mnd tot < 5 jaar 5 jaar tot < 10 jaar 10 jaar tot < 15 jaar 15 jaar tot < 20 jaar 20 jaar en meer	28 kalenderdagen 35 kalenderdagen 42 kalenderdagen 56 kalenderdagen 84 kalenderdagen 112 kalenderdagen	14 kalenderdagen 14 kalenderdagen 14 kalenderdagen 14 kalenderdagen 14 kalenderdagen 28 kalenderdagen	volgende maandag
<b>PC 145.00 – 145.07:</b> Tuinbouw (niet voor seizoens- en gelegenheidspersoneel)  OPM: Wettelijk stelsel is van toepassing bij brugpensioen	< 6 maanden 6 mnd tot < 5 jaar 5 jaar tot < 10 jaar 10 jaar tot < 15 jaar 15 jaar tot < 20 jaar 20 jaar en meer	28 kalenderdagen 35 kalenderdagen 42 kalenderdagen 56 kalenderdagen 84 kalenderdagen 112 kalenderdagen	14 kalenderdagen 14 kalenderdagen 14 kalenderdagen 14 kalenderdagen 14 kalenderdagen 28 kalenderdagen	volgende maandag
<b>PC 149.01:</b> Elektrische installatie en distributie  OPM: Wettelijk stelsel is van	< 5 jaar 5 jaar tot < 10 jaar 10 jaar tot < 15 jaar 15 jaar tot < 20 jaar	35 kalenderdagen 42 kalenderdagen 56 kalenderdagen 84 kalenderdagen	14 kalenderdagen 14 kalenderdagen 21 kalenderdagen 28 kalenderdagen	volgende maandag

PARITAIR COMITE	ANCIENNITEIT	OPZEGGING WERKGEVER	OPZEGGING ARBEIDER	AANVANG
toepassing bij brugpensioen	20 jaar tot < 25 jaar vanaf 25 jaar	112 kalenderdagen 119 kalenderdagen	35 kalenderdagen 42 kalenderdagen	
<b>PC 149.02:</b> Koetswerk  OPM: Wettelijk stelsel is van toepassing bij brugpensioen	< 5 jaar 5 jaar tot < 10 jaar 10 jaar tot < 15 jaar 15 jaar tot < 20 jaar 20 jaar tot < 25 jaar vanaf 25 jaar	35 kalenderdagen 42 kalenderdagen 70 kalenderdagen 98 kalenderdagen 140 kalenderdagen 154 kalenderdagen	14 kalenderdagen 14 kalenderdagen 21 kalenderdagen 21 kalenderdagen 28 kalenderdagen 42 kalenderdagen	volgende maandag
<b>PC 149.03:</b> Edele metalen  OPM: Wettelijk stelsel is van toepassing bij brugpensioen	< 6 maanden 6 mnd tot < 10 jaar 10 jaar tot < 15 jaar 15 jaar tot < 20 jaar 20 jaar tot < 25 jaar 25 jaar tot < 30 jaar vanaf 30 jaar	28 kalenderdagen 35 kalenderdagen 70 kalenderdagen 98 kalenderdagen 126 kalenderdagen 154 kalenderdagen 182 kalenderdagen	14 kalenderdagen 14 kalenderdagen 28 kalenderdagen 28 kalenderdagen 28 kalenderdagen 28 kalenderdagen 28 kalenderdagen	volgende maandag
<b>PC 149.04:</b> Metaalhandel  OPM: Wettelijk stelsel is van toepassing bij brugpensioen	< 5 jaar 5 jaar tot < 10 jaar 10 jaar tot < 15 jaar 15 jaar tot < 20 jaar 20 jaar tot < 25 jaar vanaf 25 jaar	35 kalenderdagen 42 kalenderdagen 70 kalenderdagen 105 kalenderdagen 140 kalenderdagen 154 kalenderdagen	14 kalenderdagen 14 kalenderdagen 21 kalenderdagen 21 kalenderdagen 28 kalenderdagen 28 kalenderdagen	volgende maandag
<b>PC 302.00:</b> Hotels, restaurants, cafés  <i>Algemeen</i>  <i>Brugpensioen</i>	< 12 maanden 12 mnd tot < 5 jaar 5 jaar tot < 9 jaar 9 jaar tot < 10 jaar 10 jaar tot < 13 jaar 13 jaar tot < 14 jaar 14 jaar tot < 15 jaar 15 jaar tot < 20 jaar 20 jaar tot < 27 jaar vanaf 27 jaar  < 12 maanden 12 mnd tot < 20 jaar vanaf 20 jaar	7 kalenderdagen 35 kalenderdagen 42 kalenderdagen 44 kalenderdagen 56 kalenderdagen 60 kalenderdagen 64 kalenderdagen 84 kalenderdagen 112 kalenderdagen 116 kalenderdagen + 4 dagen/jaar extra (1)  7 kalenderdagen 28 kalenderdagen 56 kalenderdagen	3 kalenderdagen 14 kalenderdagen 14 kalenderdagen 14 kalenderdagen 14 kalenderdagen 14 kalenderdagen 14 kalenderdagen 14 kalenderdagen 28 kalenderdagen 28 kalenderdagen  volg. dag volg. maandag volg. maandag volg. maandag volg. maandag volg. maandag volg. maandag volg. maandag volg. maandag	volg. dag volg. maandag volg. maandag volg. maandag volg. maandag volg. maandag volg. maandag volg. maandag volg. maandag volg. maandag
<i>(1) Per bijkomend jaar anciënniteit wordt de opzeggingstermijn met 4 kalenderdagen verhoogd.</i>				
<b>PC 306.00:</b> Verzekeringswezen	< 6 maanden 6 mnd tot < 20 jaar vanaf 20 jaar	56 kalenderdagen 56 kalenderdagen 112 kalenderdagen	14 kalenderdagen 14 kalenderdagen 28 kalenderdagen	volgende maandag
<b>PC 314.00:</b> Kapperszaken en schoonheidszorgen  OPM: Wettelijk stelsel is van toepassing bij brugpensioen	< 6 maanden 6 mnd tot < 3 jaar 3 jaar tot < 5 jaar 5 jaar tot < 10 jaar 10 jaar tot < 15 jaar 15 jaar tot < 20 jaar vanaf 20 jaar	28 kalenderdagen 35 kalenderdagen 42 kalenderdagen 49 kalenderdagen 63 kalenderdagen 98 kalenderdagen 126 kalenderdagen	14 kalenderdagen 14 kalenderdagen 14 kalenderdagen 14 kalenderdagen 14 kalenderdagen 14 kalenderdagen 28 kalenderdagen	volgende maandag
<b>PC 317.00:</b> Bewakingsdiensten  OPM: Wettelijk stelsel is van toepassing bij brugpensioen	< 6 maanden 6 mnd tot < 5 jaar 5 jaar tot < 10 jaar 10 jaar tot < 15 jaar 15 jaar tot < 20 jaar vanaf 20 jaar	7 kalenderdagen 35 kalenderdagen 42 kalenderdagen 63 kalenderdagen 84 kalenderdagen 112 kalenderdagen	3 kalenderdagen 14 kalenderdagen 14 kalenderdagen 14 kalenderdagen 14 kalenderdagen 28 kalenderdagen	volgende maandag

PARITAIR COMITE	ANCIENNITEIT	OPZEGGING WERKGEVER	OPZEGGING ARBEIDER	AANVANG
<b>PC 330.00:</b> Federale Gezondheidssectoren (uitgez. tandprothesen)  OPM: Wettelijk stelsel is van toepassing bij brugpensioen, ontslag tijdens de proeftijd en bij pensionering	< 6 maanden 6 mnd tot < 20 jaar  vanaf 20 jaar	<i>3 maanden<sup>(1)</sup></i> <i>3 maanden per begonnen schijf van 5 jaar anc.</i> <i>3 maanden per begonnen schijf van 5 jaar anc.</i>	<i>14 kalenderdagen<sup>(2)</sup></i> <i>14 kalenderdagen</i>  <i>28 kalenderdagen</i>	<i>eerste dag van de maand volgend op die van de opzeg</i>
<b>VOORWAARDE:</b> 5 jaar anciënniteit al dan niet onderbroken in de sector van de federale gezondheidssectoren. Indien geen 5 jaar anciënniteit, dan geldt CAO nr. 75 (zie supra) (1) of minder (min. 7 kalenderdagen) indien voorzien in arbeidscontract of -reglement (2) max. de helft van de termijn van de werkgever voorzien in het contract of reglement.				
<b>PC 330.00:</b> Tandprothesen OPM: Wettelijk stelsel is van toepassing bij brugpensioen	< 10 jaar 10 jaar en < 20 jaar Vanaf 20 jaar	<i>28 kalenderdagen</i> <i>35 kalenderdagen</i> <i>70 kalenderdagen</i>	<i>14 kalenderdagen</i> <i>14 kalenderdagen</i> <i>28 kalenderdagen</i>	<i>volgende maandag</i>

## **2. Arbeidsovereenkomst van BEPAALDE DUUR**

Een overeenkomst van **bepaalde duur** of voor een **welomschreven werk** mag niet worden beëindigd vóór de overeengekomen vervalddag is bereikt of het welomschreven werk werd beëindigd, behoudens indien een wederzijds akkoord werd gesloten of wegens een dringende reden. Indien een overeenkomst van bepaalde duur wordt beëindigd vóór de overeengekomen termijn of vóór de beëindiging van het welomschreven werk, zal de initiatiefnemer worden verplicht aan de andere partij een **vergoeding** te betalen die gelijk is aan het loon dat nog verschuldigd zou zijn, zonder dat deze vergoeding meer kan bedragen dat het dubbel van de vergoeding die uitbetaald had moeten worden indien de overeenkomst van onbepaalde duur was geweest.

## **3. VERVANGINGSOVEREENKOMST**

Wanneer een vervangingsovereenkomst voor onbepaalde duur wordt gesloten, kunnen de werkgever en de werknemer in deze overeenkomst **verkorte opzeggingstermijnen** voorzien om de arbeidsovereenkomst te beëindigen wegens afloop van de vervanging. Mits een bepaling in de overeenkomst op te nemen, kan worden voorzien dat de vervangingsovereenkomst **automatisch** ten einde loopt (zonder opzegging noch vergoeding) na de terugkeer van de persoon die werd vervangen. Wanneer een vervangingsovereenkomst wordt beëindigd vóór het einde van de vervanging gelden dezelfde formaliteiten en opzeggingstermijnen alsof het een gewone arbeidsovereenkomst betreft.