

Het eenheidsstatuut: na de vragen en bemerkingen volgen de eerste antwoorden!

Inhoudstafel

Inleiding.....	2
1. Gaat het om een werkelijk akkoord tussen de sociale partners ?.....	2
2. Wanneer treden de nieuwe regels in werking ?.....	2
3. Welke regels moeten worden toegepast op de ontslagen betekend tussen 9 juli en 31 december 2013, evenals op de carenzdagen die zich voordoen tussen 9 juli en 31 december 2013 (dat wil zeggen vóór de inwerkingtreding van de nieuwe bepalingen) ?	3
4. Bestaat er een risico dat arbeiders naar de rechtbank zullen stappen tot de inwerkingtreding van de nieuwe regelgeving?	3
5. Welke opzeggingstermijnen zijn van toepassing op de overeenkomsten die reeds een aanvang hadden genomen vóór 1 januari 2014 ?.....	4
6. Wanneer nemen de nieuwe opzeggingstermijnen een aanvang?	5
7. Zijn er afwijkingen voorzien voor bepaalde sectoren ?	5
8. Zijn onderhandelingen voor een betere bescherming op sectoraal- of ondernemingsniveau mogelijk ?.....	5
9. Blijft de proefperiode bestaan ?	6
10. Gaan we richting een verplichting om een ontslag te motiveren ? Blijft het systeem van willekeurig ontslag behouden? Kunnen de bedienden willekeurig ontslag eisen?.....	6
11. Wat moet er gebeuren met de andere wettelijke verschilpunten tussen de arbeiders en de bedienden?	7
12. Wat met de verschillen in behandeling die het resultaat zijn van extralegale voordelen toegekend door de onderneming (en niet door de wet) ?.....	7
13. Wat is de kost van de komende maatregelen voor de werkgever?	8
14. Welke compensatiemaatregelen worden er voorzien ?.....	8
15. Welke zijn de gevolgen voor de procedures van collectief ontslag die al begonnen zijn vóór 1 januari 2014 ?	9
16. Welke zijn de nog resterende vragen waarop wij u vandaag nog niet van antwoord kunnen dienen ?.....	9

Inleiding

Op 8 juli 2013 heeft de minister van Werk, Monica De Coninck, een voorstel meegedeeld dat rekening houdt met het standpunt van de werkgever en de vakbonden over het eenheidsstatuut en dat de regelgeving over de opzeggingstermijnen en de carenzdag grondig zal wijzigen vanaf 1 januari 2014 (zie ons [artikel van 8 juli 2013](#)). Deze nota werd goedgekeurd door het kernkabinet.

Het gaat hier zeker en vast om een (r)evolutie van het Belgisch sociaal model ! Teneinde u de mogelijkheid te bieden om de inhoud en de moeilijkheden van het eenheidsstatuut te leren kennen, organiseren wij in september verschillende gratis informatiesessies en opleidingen. U zal hiervan op de hoogte worden gebracht via onze website en per mail.

Hierna vindt u alvast een overzicht van de eerste antwoorden op de vragen die al naar boven zijn gekomen naar aanleiding van het voorstel.

1. Gaat het om een werkelijk akkoord tussen de sociale partners ?

De nota van de minister werd voorgesteld als een voorstel tussen de verschillende partijen na onderhandelingen van meer dan 27 uren. Het gaat dus niet om een werkelijk sociaal akkoord maar wel een voorstel van een evenwichtige oplossing tussen verschillende standpunten. De werkgeversorganisaties en de vakbonden hebben op dat ogenblik geen enkel verzet geuit tegen dit voorstel. Een groot aantal elementen moeten echter nog gepreciseerd en bijgevolg besproken worden. Het zou dus kunnen dat er in dat kader punten van onenigheid opduiken.

Het voorstel zal dienen als basis voor het wetgevend werk en voor de volgende besprekingen binnen de Nationale Arbeidsraad. Het gaat in geen geval om een juridische tekst: de wetteksten moeten nog worden aangenomen door de wetgever.

2. Wanneer treden de nieuwe regels in werking ?

Het voorstel schaft de carenzdag af en stelt nieuwe geharmoniseerde opzeggingstermijnen vast.

Het duidt aan dat de nieuwe regels met betrekking tot de opzegging in werking zullen treden op 1 januari 2014. Volgens de commentaren die zijn uitgebracht door de werkgeversorganisaties en de vakbonden, zal de afschaffing van de carenzdag eveneens van toepassing zijn vanaf 1 januari 2014.

3. Welke regels moeten worden toegepast op de ontslagen betekend tussen 9 juli en 31 december 2013, evenals op de carenzdagen die zich voordoen tussen 9 juli en 31 december 2013 (dat wil zeggen vóór de inwerkingtreding van de nieuwe bepalingen) ?

De nieuwe regels treden pas vanaf 1 januari 2014 in werking. De commentaren zijn unaniem en stellen dat tot deze datum, de huidige regelgeving moet worden toegepast.

Het is dus aangeraden om:

- voor de ontslagen die plaatsvinden tussen 9 juli en 31 december 2013 de bestaande opzeggingstermijnen toe te passen, ook al zijn die verschillend voor arbeiders en bedienden;
- een carenzdag toe te kennen aan arbeiders bij een arbeidsongeschiktheid van minder dan 14 dagen (evenals voor bedienden in de proefperiode of tewerkgesteld middels een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur van minder dan drie maanden).

4. Bestaat er een risico dat arbeiders naar de rechtbank zullen stappen tot de inwerkingtreding van de nieuwe regelgeving?

Het Grondwettelijk Hof heeft als datum 8 juli 2013 opgelegd om een einde te stellen aan de discriminatie tussen arbeiders en bedienden met betrekking tot de opzeggingstermijn en de carenzdag. Maar het voorstel voorziet enkel dat de nieuwe maatregelen slechts in werking zullen treden vanaf 1 januari 2014. Bovendien moet het voorstel vóór die datum nog worden omgezet in wetteksten. Vanaf 9 juli 2013 zijn de bestaande bepalingen met betrekking tot de opzeggingstermijn en de carenzdag ongrondwettig. We kunnen dus niet uitsluiten dat een arbeider die zich gediscrimineerd acht een vordering indient bij het gerecht om een discriminatie te laten vaststellen door de rechtbank.

Tot op die dag kunnen we niet voorspellen welke houding de rechter zal aannemen in een dergelijk geschil :

- sommigen menen dat de rechter zich onbevoegd moet laten verklaren aangezien hij, op basis van de scheiding der machten, geen wetgevend werk kan verrichten ;
- anderen denken daarentegen dat de rechter voor de arbeiders de opzeggingstermijnen van toepassing op bedienden, zou kunnen toepassen op basis van het principe van een nivellering naar boven ("levelling-up").

In beide gevallen zou de gedagvaarde werkgever de staat in tussenkomst en vrijwaring kunnen dagvaarden en de verantwoordelijkheid van de staat inroepen om een vergoeding te bekomen voor de geleden schade als gevolg van het behoud van een ongrondwettige wetgeving.

De arbeiders zouden ook van hun kant – eerder dan hun werkgever te dagvaarden voor de Arbeidsrechtbank – de burgerlijke verantwoordelijkheid van de staat kunnen inroepen wegens het in stand houden van discriminerende maatregelen.

Bijgevolg is het aangeraden om tot 31 december 2013 de huidige regels toe te passen, zelfs indien ze een onderscheid tussen arbeiders en bedienden maken en wetende dat er een risico bestaat op een gerechtelijke procedure.

5. Welke opzeggingstermijnen zijn van toepassing op de overeenkomsten die reeds een aanvang hadden genomen vóór 1 januari 2014 ?

Vanaf de inwerkingtreding op 1 januari 2014 zouden de nieuwe bepalingen van toepassing zijn op alle werknemers onafhankelijk van de datum van hun indiensttreding, inclusief de overeenkomsten die reeds liepen op 1 januari 2014.

Voor de werknemers die reeds in dienst waren vóór 1 januari 2014 zullen de verworven rechten bij hun werkgever tot 31 december 2013 in ieder geval worden vastgelegd volgens de huidige regels die van kracht zijn. Bijgevolg dienen de werkgevers voor alle werknemers die reeds in dienst waren vóór 1 januari 2014 de opzeggingstermijn te berekenen op een dubbele basis: enerzijds op basis van de verworven anciënniteit door de werknemer tot op datum van 31 december 2013 en anderzijds op basis van de nadien verworven anciënniteit.

Bijgevolg zal de werkgever, voor de periode tot en met 31 december 2013, de opzeggingstermijnen moeten berekenen op basis van de huidige wetgeving. Daar bovenop zal hij nog een periode opzeggingstermijn moeten bijtellen op basis van de nieuwe wetgeving die in werking zal treden op 1 januari 2014.

Voorbeeld : een werknemer treedt in dienst op 1 januari 2010 en wordt ontslagen op 15 juli 2014. De werkgever zal, voor de periode tot en met 31 december 2013, rekening moeten houden met de huidige regels om de opzeggingstermijn te bepalen. Daar bovenop zal hij zes weken moeten bijtellen voor de periode van 1 januari 2014 tot en met 15 juli 2014 (zie tabel nieuwe opzeggingstermijnen).

De nieuwe bepalingen zullen een systeem van compensatie bevatten voor de arbeiders die reeds in dienst waren voor 1 januari 2014. Deze categorie zou slechts progressief aanspraak kunnen maken op de geharmoniseerde opzeggingstermijnen (door dubbele methode van telling voor de totale opzeggingstermijn). Dit systeem van compensatie, dat nog verder moet worden uitgewerkt, zal ten laste worden genomen door de gemeenschap (zie ons [artikel van 8 juli 2013](#)).

6. Wanneer nemen de nieuwe opzeggingstermijnen een aanvang?

Wij hebben uit verschillende bronnen vernomen dat de nieuwe opzeggingstermijnen in principe beginnen lopen, zoals dat vandaag het geval is voor arbeiders, op de 1ste maandag volgend op de dag waarop de opzeggingsbrief wordt geacht ontvangen te zijn.

7. Zijn er afwijkingen voorzien voor bepaalde sectoren ?

Ja, voor bepaalde activiteiten zullen er afwijkingen mogelijk zijn. De sociale partners kunnen specifieke kenmerken vastleggen om enkele activiteiten te omschrijven die niet onder de nieuwe opzeggingstermijnen zullen vallen. Deze activiteiten zullen de opzeggingstermijn van CAO nr. 75 toepassen, een stuk korter dan de nieuwe opzeggingstermijnen (zie opzeggingstermijnen op het einde van de nota).

De activiteiten op tijdelijke en mobiele werkplaatsen, zoals bouwerven zouden onder deze afwijkende regels vallen. Overige sectoren zouden ook onder deze regel kunnen vallen, maar daar is nog geen zekerheid rond.

8. Zijn onderhandelingen voor een betere bescherming op sectoraal- of ondernemingsniveau mogelijk ?

Volgens de tekst van het voorstel zouden de nieuwe opzeggingstermijnen een interprofessioneel vastgelegd wettelijk maximum vormen. Deze uitspraak is wat ongelukkig gekozen want dit laat ruimte voor interpretatie waardoor onderhandelingen op andere niveaus mogelijk blijven: op sectoraal niveau, op ondernemingsniveau of op individueel niveau.

Bepaalde vakbondsorganisaties zien hierin de mogelijkheid om een betere bescherming te onderhandelen dit zowel op niveau van de onderneming als op sectoraal niveau. Ze zien deze onderhandelingsmogelijkheid (om hogere opzeggingstermijnen te eisen) als een bevestigend element dat hun gebrek aan verzet tegen het voorstel rechtvaardigt. Aan werkgeverszijde beschouwt men de nieuwe opzeggingstermijnen als een maximum die niet kan worden overschreden.

We kunnen ons dus verwachten aan discussies over dit onderwerp tussen de sociale partners.

9. Blijft de proefperiode bestaan ?

Het voorstel behandelt de vraag over de proefperiode niet. Uit verschillende bronnen hebben wij vernomen dat de proefperiode zou worden afgeschaft. De werkgevers zullen dus vanaf 1 januari 2014 drie maanden de tijd hebben om hun nieuwe werknemers te ontslaan met een opzeggingstermijn van twee weken. Bij ontslag na deze drie maanden loopt de opzeggingstermijn al op tot vier weken.

Wij verwachten nog verduidelijkingen over de gevolgen van deze afschaffing. Zal bijvoorbeeld de huidige mogelijkheid blijven bestaan om tijdens de proefperiode de arbeidsovereenkomst onmiddellijk zonder opzegging noch vergoeding te verbreken ingeval een bediende langer dan 7 dagen arbeidsongeschikt is?

10. Gaan we richting een verplichting om een ontslag te motiveren ? Blijft het systeem van willekeurig ontslag behouden? Kunnen de bedienden willekeurig ontslag eisen?

Het voorstel spreekt over een algemene verplichting om het ontslag te motiveren. Dit gaat hand in hand met het opstellen van een efficiënt HR-beleid. Bepaalde activiteiten zouden eventueel kunnen worden vrijgesteld van deze verplichting.

Deze nieuwe verplichting moet worden vastgelegd in een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) afgesloten binnen de Nationale Arbeidsraad en zou in werking treden op 1 januari 2014.

Vanaf de inwerkingtreding van deze CAO zal het systeem van willekeurig ontslag voor de arbeiders worden afgeschaft.

Rekening houdend met de toekomstige verplichting om elk ontslag te gaan moeten motiveren, heeft de werkgever er baat bij om alle elementen te verzamelen en bij te houden die zouden kunnen aanleiding geven tot een ontslag.

Aangezien het systeem van willekeurig ontslag vandaag nog niet is afgeschaft kunnen we nog niet met zekerheid uitsluiten dat geen enkele bediende zich zal baseren op de inhoud van het arrest van het Grondwettelijk Hof van 7 juli 2011 om het voordeel van een willekeurig ontslag op te eisen, namelijk een forfaitaire ontslagvergoeding van zes maanden loon mocht de werkgever het ontslag niet kunnen rechtvaardigen.

Het is bijgevolg aan te raden om vanaf vandaag alle bewijselementen bij te houden die zouden kunnen helpen in het rechtvaardigen van de ontslagredenen bij een ontslag van een bediende of een arbeider.

Wij raden eveneens aan om op het C4-document van de arbeiders en de bedienden een geldige ontslagreden te vermelden die gelinkt is aan het gedrag van de werknemer of uit noodzaak voor de organisatie van de onderneming.

11. Wat moet er gebeuren met de andere wettelijke verschilpunten tussen de arbeiders en de bedienden?

De arbeiders en de bedienden worden nog op andere punten dan de carenzdag en de opzeggingstermijnen verschillend behandeld: vakantiewetgeving, maandelijkse betalingen van het loon, het gewaarborgd loon in geval van ziekte, tijdelijke werkloosheid, ...

De prejudiciële vraag die aan de oorsprong lag van het arrest van het Grondwettelijk Hof van 7 juli 2011 bevatte enkel het vraagstuk over de opzeggingstermijnen en de carenzdag. Indien een werknemer, in een geschil met zijn werkgever, het discriminerend karakter inroept van een ander wettelijk verschil in behandeling tussen arbeider en bedienden, zal de rechter hier normaal gezien een nieuwe prejudiciële vraag moeten stellen aan het Hof om haar mening te krijgen over de grondwettelijkheid van de betreffende regel.

Volgens het voorstel zullen de overige elementen worden behandeld in de Nationale Arbeidsraad volgens een strikte agenda waarvan de inhoud nog niet bekend is.

Het is dus wachten op de komende wetgevende initiatieven.

12. Wat met de verschillen in behandeling die het resultaat zijn van extralegale voordelen toegekend door de onderneming (en niet door de wet) ?

Werkgevers kennen vaak extralegale voordelen toe aan hun werknemers naargelang ze deel uitmaken van een bepaalde socio-professionele categorie.

Het arrest van het Grondwettelijk Hof heeft geen rechtstreekse werking op de voordelen die conventioneel werden toegekend door de werkgever buiten een wettelijk kader (zie ons [artikel van 7 juni 2013](#)).

Vandaag is er geen enkele wettelijke verplichting tot het toekennen van dezelfde voordelen aan het voltallige personeel uitgezonderd indien het gaat om aanvullende vergoedingen in het kader van de sociale zekerheid (groepsverzekering, maaltijdcheques, ecocheques,...): deze moeten worden toegekend aan een groep van werknemers van eenzelfde objectieve categorie.

Ten gevolge van het arrest van het Grondwettelijk Hof lijkt het erop dat we de arbeiders en de bedienden niet langer als verschillende objectieve groepen kunnen beschouwen. De behandeling op basis van handarbeid of manuele arbeid staat vandaag op de helling.

Het is bijgevolg mogelijk dat de werkgevers onder druk zullen worden gezet door hun vakbondsafvaardiging om een eenmaking te verzekeren tussen de twee categorieën op niveau van de onderneming voor de gelijkmaking van de toegekende voordelen.

Het is derhalve aan te raden, in het kader van nieuwe onderhandelingen voor extralegale voordelen, om niet langer expliciet te verwijzen naar het statuut van arbeider of bediende om een verschil in behandeling te rechtvaardigen, maar wel op basis van andere objectieve criteria zoals de uitgeoefende functie, het departement of de afdeling, het niveau van verantwoordelijkheid of het niveau van de verloning.

13. Wat is de kost van de komende maatregelen voor de werkgever?

Het voorstel schrijft de afschaffing van de carenzdag voor en voorziet nieuwe opzeggingstermijnen, hogere voor de arbeiders en lagere voor de bedienden.

Op het einde van deze nota vindt u een vergelijking tussen de huidige opzeggingstermijnen en de toekomstige.

Het zijn vooral die ondernemingen die arbeiders tewerkstellen die de kosten van de nieuwe regeling zullen voelen. Verschillende maatregelen werden al genomen om deze extra kosten te gaan compenseren. Punt 13 bevat de waaier aan voorstellen die momenteel op tafel liggen.

14. Welke compensatiemaatregelen worden er voorzien ?

Het voorstel bevat volgende maatregelen om de kosten verbonden aan de harmonisatie van de opzegtermijnen op te vangen:

- sectorale complementen bovenop volledige werkloosheidsuitkeringen of gelijkaardige complementen gericht op het verzekeren van de bestaanszekerheid van de werknemer na zijn ontslag zouden worden in rekening gebracht van de opzeggingstermijn of -vergoeding;
- het budget van de huidige ontsluitkering ten laste van de RVA zal voort worden aangewend ter compensatie;

- er zou een compensatie worden voorzien via een modulering van de werkgeversbijdragen aan de interbedrijfsgeneeskundige diensten;
- er zou een compensatie worden voorzien via een werkgeversbijdrage ten gunste van het sluitingsfonds;
- de Minister van Werk zal de regering bovendien verzoeken te onderzoeken of steunmaatregelen kunnen worden uitgewerkt voor ondernemingen voor de aanleg van het sociaal passief.

Deze compensatiemaatregelen moeten nog verder worden uitgewerkt. Hiervoor moeten de sociale gesprekken daaromtrent nog worden afgewacht.

15. Welke zijn de gevolgen voor de procedures van collectief ontslag die al begonnen zijn vóór 1 januari 2014 ?

In het kader van de procedures van collectief ontslag die reeds begonnen vóór 1 januari 2014, zijn de nieuwe opzeggingsregels uitsluitend van toepassing indien de effectieve ontslagen pas worden betekend vanaf 1 januari 2014 en uitsluitend voor de tewerkstellingsperiode na diezelfde datum. Voor de tewerkstellingsperiode voorafgaand aan 1 januari 2014, wordt de opzeggingstermijn berekend volgens de momenteel nog van toepassing zijnde regels. Er zullen dus twee berekeningswijzen van toepassing zijn in zulke gevallen.

Wat betreft de bedienden die minstens 20 jaar anciënniteit tellen (voor zover de betekening van het ontslag plaatsvindt in 2014), zullen de nieuwe regels van toepassing zijn voor de gehele tewerkstellingsperiode, zij het echter middels een tenlasteneming door de gemeenschap, onder voorwaarden die nog verder moeten worden uitgewerkt (zie ons [artikel van 8 juli 2013](#)).

16. Welke zijn de nog resterende vragen waarop wij u vandaag nog niet van antwoord kunnen dienen ?

De compromistekst negeert nog een aantal belangrijke aspecten. Hierdoor kunnen wij op een aantal vragen nog geen duidelijk antwoord geven. Wij hebben o.m. al de volgende punten opgemerkt waarover wij nog geen zekerheid kunnen bieden:

- Zullen de toepasselijke termijnen in geval van ontslag op initiatief van de werknemer worden geharmoniseerd ?

- Zal de mogelijkheid in hoofde van de bediende om een tegenopzegging te betekenen worden afgeschaft? Gaan we naar een harmonisatie van die maatregel ?
- Zal het mogelijk zijn om hogere opzegtermijnen te onderhandelen op sectoraal, ondernemings- of individueel niveau ? Cfr. vraag 8
- Welke zullen de regels zijn in het kader van de motivering van het ontslag ? Wat zal het risico zijn voor de werkgever in dat opzicht? Cfr. vraag 10
- Zullen de andere verschillen in behandeling van arbeiders en bedienden, behalve de carenzdag en de opzegging, ook worden geharmoniseerd ? Cfr. Vraag 11

Het gaat hier om een niet-limitatieve lijst van resterende vragen.

* * *

Wij houden u vanzelfsprekend op de hoogte van elke wijziging in dit dossier.

Thierry Nollet – Directeur van het Sociaal Secretariaat
Sabine de Cock – Adjunct-Directeur van het sociaaljuridisch departement

Versie geactualiseerd op 30/07/2013

Toekomstige opzeggingstermijnen van toepassing vanaf 1 januari 2014

Algemeen stelsel :

Anciënniteit	Opzeggingstermijn
In de loop van het eerste kwartaal	2 weken
In de loop van het tweede kwartaal	4 weken
In de loop van het derde kwartaal	6 weken
In de loop van het vierde kwartaal	7 weken
In de loop van het vijfde kwartaal	8 weken
In de loop van het zesde kwartaal	9 weken
In de loop van het zevende kwartaal	10 weken
In de loop van het achtste kwartaal	11 weken
Vanaf twee jaar	12 weken
Vanaf drie jaar	13 weken
Vanaf 4 jaar	15 weken
Vanaf 5 jaar	18 weken
Vanaf 6 jaar	21 weken
Vanaf 7 jaar	24 weken
Vanaf 8 jaar	27 weken
Vanaf 9 jaar	30 weken
Vanaf 10 jaar	33 weken
Vanaf 11 jaar	36 weken
Vanaf 12 jaar	39 weken

Vanaf 13 jaar	42 weken
Vanaf 14 jaar	45 weken
Vanaf 15 jaar	48 weken
Vanaf 16 jaar	51 weken
Vanaf 17 jaar	54 weken
Vanaf 18 jaar	57 weken
Vanaf 19 jaar	60 weken
Vanaf 20 jaar	62 weken
Vanaf 21 jaar	63 weken
Vanaf 22 jaar	64 weken
... (+ 1)	... (+ 1 week)

Afwijkend stelsel (cao nr. 75) voor sommige nog te bepalen activiteiten (vb.: activiteiten op bouwwerven)

Anciënniteit	Opzeggingstermijn
Van 6 maanden tot minder dan 5 jaar	35 dagen (5 weken)
Van 5 jaar tot minder dan 10 jaar	42 dagen (6 weken)
Van 10 jaar tot minder dan 15 jaar	56 dagen (8 weken)
Van 15 jaar tot minder dan 20 jaar	84 dagen (12 weken)
20 jaar en meer	112 dagen (16 weken)

Vergelijking tussen de huidige en toekomstige opzeggingstermijnen

Anciënniteit	Vanaf 1 januari 2014	Arbeider vandaag (sinds 1/01/2012)	Lagere bediende vandaag (sinds 1/01/2012)	Hogere bediende vandaag (sinds 1/01/2012)
0 tot minder dan 3 maanden	2 weken	1 week of 4 weken ¹	1 week (indien proef) of 13 weken	1 week (indien proef) of 13 weken
3 maanden tot minder dan 6 maanden	4 weken	1 week of 4 weken ²	1 week (indien proef) of 13 weken	1 week (indien proef) of 13 weken
6 maanden tot minder dan 9 maanden	6 weken	5,71 weken	13 weken	1 week (indien proef) of 13 weken
9 maanden tot minder dan 12 maanden	7 weken	5,71 weken	13 weken	1 week (indien proef) of 13 weken
12 maanden tot minder dan 15 maanden	8 weken	5,71 weken	13 weken	13 weken
15 maanden tot minder dan 18 maanden	9 weken	5,71 weken	13 weken	13 weken
18 maanden tot minder dan 21 maanden	10 weken	5,71 weken	13 weken	13 weken
21 maanden tot minder dan 24 maanden	11 weken	5,71 weken	13 weken	13 weken
Vanaf 2 jaar	12 weken	5,71 weken	13 weken	13 weken
Vanaf 3 jaar	13 weken	5,71 weken	13 weken	17,14 weken
Vanaf 4 jaar	15 weken	5,71 weken	13 weken	21,43 weken
Vanaf 5 jaar	18 weken	6,86 weken	26 weken	26 weken
Vanaf 6 jaar	21 weken	6,86 weken	26 weken	30 weken
Vanaf 7 jaar	24 weken	6,86 weken	26 weken	34,29 weken

¹ Volgens de bepalingen opgenomen in de arbeidsovereenkomst of in het arbeidsreglement.

² Volgens de bepalingen opgenomen in de arbeidsovereenkomst of in het arbeidsreglement.

Vanaf 8 jaar	27 weken	6,86 weken	26 weken	38,57 weken
Vanaf 9 jaar	30 weken	6,86 weken	26 weken	42,86 weken
Vanaf 10 jaar	33 weken	9,14 weken	39 weken	47,14 weken
Vanaf 11 jaar	36 weken	9,14 weken	39 weken	51,43 weken
Vanaf 12 jaar	39 weken	9,14 weken	39 weken	55,71 weken
Vanaf 13 jaar	42 weken	9,14 weken	39 weken	60 weken
Vanaf 14 jaar	45 weken	9,14 weken	39 weken	64,29 weken
Vanaf 15 jaar	48 weken	13,86 weken	52 weken	68,57 weken
Vanaf 16 jaar	51 weken	13,86 weken	52 weken	72,86 weken
Vanaf 17 jaar	54 weken	13,86 weken	52 weken	77,14 weken
Vanaf 18 jaar	57 weken	13,86 weken	52 weken	81,43 weken
Vanaf 19 jaar	60 weken	13,86 weken	52 weken	85,71 weken
Vanaf 20 jaar	62 weken	18,43 weken	65 weken	90 weken
Vanaf 21 jaar	63 weken	18,43 weken	65 weken	94,29 weken
Vanaf 22 jaar	64 weken	18,43 weken	65 weken	98,57 weken
... (+ 1)	... (+ 1 week)	18,43 weken	65 weken	... (+ 4,28 weken)
Vanaf 25 jaar	67 weken	18,43 weken	78 weken	111,43 weken
Vanaf 30 jaar	72 weken	18,43 weken	91 weken	132,86 weken
Vanaf 35 jaar	77 weken	18,43 weken	104 weken	154,29 weken
Vanaf 40 jaar	82 weken	18,43 weken	117 weken	175,71 weken
Vanaf 45 jaar	87 weken	18,43 weken	130 weken	197,14 weken