



---

## De CAO nr. 109: het toepassingsgebied en het recht de ontslagredenen te kennen

---

Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 109 van 12 februari 2014 betreffende de motivering van het ontslag, <http://www.nar-cnt.be>.

### 1. Wat houdt de nieuwe regeling van de CAO nr. 109 in?

De CAO nr. 109 betreffende de motivering van het ontslag voert twee rechten in voor de werknemer:

- het recht de concrete redenen die tot het ontslag hebben geleid, te kennen;
- het recht op schadevergoeding in geval van kennelijk onredelijk ontslag door de werkgever.

In deze aflevering van *SoCompact* komt het toepassingsgebied van de nieuwe CAO nr. 109 aan bod en ook het recht de redenen die tot het ontslag hebben geleid, te kennen. Het kennelijk onredelijk ontslag zal het onderwerp uitmaken van een andere aflevering van *SoCompact*.

### 2. Voor wie geldt de nieuwe regeling?

#### 2.1. Werknemers en werkgevers uit de private sector

Omdat de CAO-Wet op basis waarvan deze CAO is gesloten, slechts geldt voor de private sector, geldt de nieuwe regeling alleen voor de werknemers en de werkgevers van de private sector.

Waarschijnlijk komt er nog een afzonderlijke regeling voor de contractanten tewerkgesteld in de overheidssector. Maar tot zo lang die afzonderlijke regeling er niet is, blijft voor die werknemers alles bij het oude. Dat wil zeggen dat de discussie over de vraag of het ontslag door een openbaar bestuur al dan niet moet gemotiveerd worden op grond van de Wet motivering bestuurshandelingen blijft bestaan (zie [www.sociaalcompendium.be](http://www.sociaalcompendium.be)).

Werklieden in de overheidssector blijven in ieder geval de mogelijkheid hebben zich te beroepen op de regeling van het willekeurig ontslag (art. 63 van de Arbeidsovereenkomstenwet). Bedienden in de overheidssector kunnen zich nog steeds enkel beroepen op de gemeenrechtelijke figuur van het rechtsmisbruik.

#### 2.2. Afwijkende regeling voor werklieden met een uitzonderingsregeling op het vlak van de opzeggingstermijnen

Voor de werklieden tewerkgesteld op tijdelijke en mobiele bouwplaatsen voor wie op grond van de wet op het eenheidsstatuut voor *onbepaalde tijd* afwijkende opzeggingstermijnen gelden, is de

nieuwe regeling m.b.t. de motivering van het ontslag niet van toepassing. Voor die werklieden blijft voor onbepaalde tijd een regeling gelden die overeenstemt met de huidige regeling van willekeurig ontslag.

Voor de werklieden uit bepaalde sectoren voor wie op grond van de wet op het eenheidsstatuut *tijdelijk* afwijkende opzeggingstermijnen gelden, is de nieuwe regeling maar van toepassing vanaf 1 januari 2016. Tot 31 december 2015 geldt voor hen een regeling die overeenstemt met de huidige regeling van het willekeurig ontslag.

### 2.3. Uitgesloten gevallen van ontslag

In een aantal ontslagsituaties is de CAO nr. 109 niet van toepassing.

De nieuwe regeling is niet van toepassing op de werknemers die ontslagen worden:

- tijdens de eerste 6 maanden van de tewerkstelling;
- tijdens een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid;
- tijdens een arbeidsovereenkomst voor studentenarbeid;
- in het kader van SWT of pensioen;
- wegens de definitieve stopzetting van de activiteit, de sluiting van hun onderneming of in het kader van collectief ontslag.

De CAO nr. 109 is ook niet van toepassing op de werknemers die het voorwerp uitmaken van:

- een ontslag waarvoor de werkgever een bijzondere ontslagprocedure vastgelegd bij de wet of een cao moet naleven;
- een meervoudig ontslag bij herstructurering, zoals gedefinieerd op sectoraal niveau.

Ten slotte is ook uitdrukkelijk bepaald dat de regeling m.b.t. het recht om de redenen die tot het ontslag hebben geleid te kennen niet van toepassing is wanneer toepassing gemaakt wordt van de in de Arbeidsovereenkomstenwet bepaalde regels m.b.t. het ontslag om dringende reden. Dat is logisch aangezien de regels over het ontslag om dringende reden al voorzien in een verplichting tot kennisgeving van de dringende reden.

### 3. Vanaf wanneer geldt de nieuwe regeling?

De CAO nr. 109 treedt in werking op 1 april 2014 voor de ontslagen gegeven of betekend vanaf die datum.

### 4. Hoe ziet de nieuwe verplichting tot mededeling van de ontslagredenen eruit?

De CAO nr. 109 voorziet in een schriftelijke procedure voor de werknemer die de concrete redenen die tot zijn ontslag hebben geleid, wenst te kennen.

#### 4.1. Schriftelijke vraag van de werknemer

De werknemer moet het verzoek om de ontslagmotieven te kennen met een aangetekende brief tot de werkgever richten.

Wanneer de arbeidsovereenkomst door de werkgever is beëindigd zonder inachtneming van een opzeggingstermijn, moet de werknemer het verzoek tot de werkgever richten binnen een termijn van twee maanden nadat de arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen.

Wanneer de arbeidsovereenkomst door de werkgever is beëindigd met inachtneming van een opzeggingstermijn moet de werknemer zijn verzoek tot de werkgever richten binnen een termijn van zes maanden na de betekening van de opzegging door de werkgever, zonder evenwel twee maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst te kunnen overschrijden.

#### 4.2. Mededeling van de ontslagredenen door de werkgever

De werkgever die een verzoek van de werknemer ontvangt, beschikt over een termijn van twee maanden na de ontvangst van de aangetekende brief van de werknemer om de concrete redenen die tot het ontslag hebben geleid, aan de werknemer mee te delen. De ontslagredenen moeten door de werkgever worden meegedeeld bij aangetekende brief.

Maar de werkgever kan ook uit eigen beweging de concrete ontslagredenen aan de werknemer meedelen. Richt de werknemer niettegenstaande die spontane mededeling toch een formeel verzoek aan de werkgever, dan is die niet verplicht op dat verzoek te antwoorden, voor zover zijn spontane mededeling schriftelijk gebeurde en de elementen bevat die de werknemer toelaten om de concrete redenen die tot zijn ontslag hebben geleid, te kennen.

#### 4.3. Sanctie

Indien de werkgever de concrete ontslagredenen niet of niet correct meedeelt aan de werknemer die daartoe een verzoek heeft ingesteld, dan is hij een boete verschuldigd aan de werknemer.

De boete stemt overeen met **twee weken loon**. Ze is cumuleerbaar met de vergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag, waarover u meer zal vernemen in een afzonderlijke aflevering van *SoCompact*.

Werkgevers die de boete willen vermijden, doen er goed aan te zorgen voor een goed gestoffeerd en schriftelijk dossier over de professionele tekortkomingen van de werknemer. Ook in het kader van het kennelijk onredelijk ontslag is dat belangrijk.

Ten slotte nog dit. De werkgever die de ontslagredenen niet of niet correct meedeelt, riskeert niet alleen een boete. In de vorige aflevering van *SoCompact* kon u lezen dat het niet of niet correct meedelen van de ontslagredenen ook gevolgen heeft voor de bewijslast in het kader van het kennelijk onredelijk ontslag (zie *SoCompact* nr. [2014-07](#)).

Ann Taghon.

---

*Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in het Sociaal Compendium 13-14, hét standaardwerk van het Belgisch arbeids- en socialezekerheidsrecht ([www.sociaalcompendium.be](http://www.sociaalcompendium.be))*

---

Zie, voor een sociaaljuridische duiding van wat de media dagelijks brengen, ook:  [WikiSoc](#)