

# Inhoudstafel

1.	Inleiding .....	2
2.	De tijdelijke crisisarbeidsduurvermindering .....	3
2.1.	Inleiding .....	3
2.2.	Welke ondernemingen? .....	3
2.3.	Welke werknemers? .....	3
2.4.	Procedure .....	3
2.5.	Voordeel voor de werkgever .....	4
2.6.	Voordeel voor de werknemer .....	5
2.7.	Einde arbeidsovereenkomst .....	5
2.8.	DMFA aangifte .....	5
3.	Het crisistijdskrediet .....	7
3.1.	Inleiding .....	7
3.2.	Welke ondernemingen? .....	7
3.3.	Welke werknemers? .....	9
3.4.	Procedure .....	10
3.5.	Voordeel voor de werkgever .....	11
3.6.	Voordeel voor de werknemer .....	12
3.7.	Einde arbeidsovereenkomst .....	12
3.8.	Bijzondere maatregel .....	12
3.9.	DMFA aangifte .....	13
4.	Tijdelijke werkloosheid voor bedienden .....	13
4.1.	Inleiding .....	13
4.2.	Welke ondernemingen? .....	13
4.3.	Welke werknemers? .....	13
4.4.	Procedure .....	13
4.5.	Voordeel voor de werkgever .....	15
4.6.	Voordeel voor de werknemer .....	15
4.7.	Einde van de arbeidsovereenkomst .....	16
4.8.	DMFA aangifte .....	16
5.	Herstructureringskaart .....	16
5.1.	Inleiding .....	16
5.2.	Welke ondernemingen? .....	17
5.3.	Welke werknemers? .....	17
5.4.	Procedure .....	17
5.5.	Voordeel voor de werkgever .....	17
5.6.	Voordeel voor de werknemer .....	18
5.7.	Einde arbeidsovereenkomst .....	18
6.	Bondige schematische voorstelling .....	19

# Wet houdende diverse bepalingen over tewerkstelling in tijden van crisis

Op 25 juni 2009 werd in het Belgisch Staatsblad de wet houdende diverse bepalingen over tewerkstelling in tijden van crisis gepubliceerd. Deze wet bevat vier uitzonderlijke maatregelen die in de huidige crisisperiode toelaten de arbeidsprestaties tijdelijk te verminderen waardoor men zoveel mogelijk ontslagen hoopt te vermijden. In deze publicatie wordt meer informatie gegeven over deze vier maatregelen, zijnde:

1. De tijdelijke crisisarbeidsduurvermindering
2. Het crisistijdscrediet
3. Tijdelijke werkloosheid voor bedienden
4. Herstructureringskaart

*Verwijzing:*

- *Wet 19 juni 2009 houdende diverse bepalingen over tewerkstelling in tijden van crisis, BS 43728.*

- *Ontwerp KB tot uitvoering van de wet van 19 juni 2009 houdende diverse bepalingen over tewerkstelling in tijden van crisis.*

## 1. Inleiding

De regering heeft vier maatregelen genomen tegen de economische crisis. Door deze maatregelen krijgen ondernemingen de mogelijkheid om de arbeidsprestaties van hun werknemers tijdelijk te verminderen. Werkgevers kunnen op deze manier de personeelskosten naar beneden halen en daarenboven zoveel mogelijk ontslagen trachten te voorkomen.

De maatregelen dienen opgesplitst te worden in drie groepen. De eerste maatregel geldt voor alle ondernemingen. De tweede en derde maatregel gelden enkel voor ondernemingen in moeilijkheden. De vierde maatregel is van toepassing op ondernemingen die werknemers in dienst nemen die ontslagen werden ten gevolge van het faillissement, sluiting of vereffening van hun onderneming.

Het gaat om tijdelijke maatregelen die in werking treden op 25 juni 2009 tot en met 31 december 2009 (één uitzondering op de inwerkingtreding: de maatregelen m.b.t. de herstructureringskaart treden in werking op 1 juli 2009). Na advies van de NAR, kunnen deze maatregelen éénmaal met 6 maanden worden verlengd, m.a.w. tot 30 juni 2010. Hieronder geven wij u een uitgebreid overzicht van de desbetreffende maatregelen.

## 2. De tijdelijke crisisarbeidsduurvermindering

### 2.1. Inleiding

De eerste maatregel betreft een collectieve arbeidsduurvermindering die kan worden toegepast op alle werknemers van een onderneming of op een bepaalde categorie van werknemers uit de onderneming. De werkgever kan de arbeidsduur verminderen met 1/4 of 1/5. Er bestaat tevens de mogelijkheid om de arbeidsduurvermindering gepaard te laten gaan met de invoering van een 4-dagenweek. Werkgevers die dergelijke arbeidsduurvermindering in hun onderneming invoeren, kunnen aanspraak maken op een vermindering van de RSZ-werkgeversbijdragen.

Deze maatregel lijkt sterk op de bestaande RSZ-vermindering in het kader van de collectieve arbeidsduurvermindering en invoering van de 4-dagenweek, maar heeft als drie grote verschillen dat de crisismaatregel:

- slechts tijdelijk is;
- voorziet in verhoogde RSZ-verminderingen;
- voorziet in een verplichte looncompensatie voor de werknemer.

### 2.2. Welke ondernemingen?

De tijdelijke crisisarbeidsduurvermindering kan worden ingevoerd door werkgevers die onder de CAO-wet vallen en door de autonome overheidsbedrijven (Belgacom, NMBS Holding, De Post, Belgocontrol en het Fonds voor Spoorweginfrastructuur). Autonome gemeente- en provinciebedrijven komen niet in aanmerking. Dit is de enige voorwaarde die gesteld wordt om aanspraak te kunnen maken op een vermindering van de RSZ-werkgeversbijdragen. Als onderneming dient men dus niet aan te tonen dat men in moeilijkheden verkeert om gebruik te kunnen maken van deze maatregel.

### 2.3. Welke werknemers?

De collectieve arbeidsduurvermindering kan zowel door voltijders als door deeltijders worden toegepast. De maatregel geldt zowel voor arbeiders als voor bedienden. Het betreft een collectieve maatregel, welke van toepassing kan worden verklaard op de ganse onderneming of op een deel van de onderneming.

### 2.4. Procedure

#### 2.4.1. Invoering via ondernemings-CAO

De tijdelijke arbeidsduurvermindering kan enkel worden ingevoerd in de onderneming door middel van een ondernemings-CAO. Dit betekent dat elke onderneming, zelfs indien er geen vakbondsafvaardiging aanwezig is, een beroep dient te doen op een vakbondssecretaris om de ondernemings-CAO tot stand te laten komen.

Dergelijke ondernemings-CAO moet zeker volgende zaken vermelden:

- uitdrukkelijke vermelding dat ze is gesloten in het kader van Titel 1 - Tijdelijke crisisaanpassing van de arbeidsduur – van de wet;
- op wie de arbeidsduurvermindering van toepassing is (hetzij de voltallige onderneming, hetzij een specifieke categorie van werknemers);

- de begin- en einddatum van de tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur;
- looncompensatie (cfr. infra);
- bij de invoering van de vierdagenweek wordt de wekelijkse arbeidsregeling duidelijk vermeld.

#### 2.4.2. Kopie aan Toezicht Sociale Wetten

Binnen de maand die volgt op de ondertekening van de CAO, bezorgt de werkgever daarvan een kopie aan het bevoegd directiehoofd van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO).

#### 2.4.3. Neerlegging CAO

De ondernemings-CAO moet worden neergelegd ter griffie van de Directie collectieve arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO, Eurostation II, Ernest Bleroststraat 1, 1070 Brussel).

### 2.5. Voordeel voor de werkgever

De werkgever kan de arbeidsduur tijdelijk verminderen met 1/4 of 1/5, waardoor de loonkost verlaagt.

Daarenboven kan hij rekenen op een vermindering van de RSZ-werkgeversbijdragen voor de werknemers die hun arbeidsduur verminderen op basis van deze maatregel. Het gaat om onderstaande verminderingen:

<b>Arbeidsduurvermindering</b>	<b>RSZ-vermindering per kwartaal per werknemer</b>
Vermindering 1/5	600 EUR
Vermindering 1/4	750 EUR
Vermindering 1/5 en 4 dagenweek	1.000 EUR
Vermindering 1/4 en 4 dagenweek	1.150 EUR

In geval van toepassing van de combinatie van de arbeidsduurvermindering met de invoering van een 4-dagenweek, zijn hogere RSZ-verminderingen van toepassing. Deze gelden echter alleen voor de voltijdse werknemers. De werkgever kan voor zijn deeltijdse werknemers alleen aanspraak maken op de RSZ-vermindering van 600 of 750 EUR per kwartaal.

In tegenstelling tot de huidige doelgroepverminderingen, die aanvangen in het kwartaal volgend op de invoering van de maatregel, geniet de werkgever in het kader van de crisisarbeidsduurvermindering een vermindering van de RSZ-werkgeversbijdragen vanaf het kwartaal van invoering van het stelsel van de tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur.

Zoals bij elke doelgroepvermindering, wordt het bedrag van de vermindering geproorateerd overeenkomstig de tewerkstellingsgraad van de werknemer in kwestie gedurende dat kwartaal (zoals deeltijdse werknemers en werknemers die in dienst komen of uit dienst gaan in dat kwartaal).

## 2.6. Voordeel voor de werknemer

### 2.6.1. Looncompensatie

Tijdens de tijdelijke arbeidsduurvermindering ontvangt de werknemer van de werkgever een looncompensatie. Ten minste 3/4 van de vermindering van RSZ-werkgeversbijdragen moet door de werkgever gebruikt worden om het loonverlies van de werknemers te compenseren. Het deeltijdse loon inclusief de looncompensatie mag evenwel niet meer bedragen dan 100% van het voorgaande voltijdse salaris.

<b>Arbeitsduurvermindering</b>	<b>RSZ-vermindering per kwartaal per werknemer</b>	<b>Minimale looncompensatie per maand per werknemer</b>
Vermindering 1/5	600 EUR	150 EUR
Vermindering 1/4	750 EUR	187,50 EUR
Vermindering 1/5 en 4 dagenweek	1.000 EUR	250 EUR
Vermindering 1/4 en 4 dagenweek	1.150 EUR	287,50 EUR

Opgelet: deze looncompensatie wordt door de RSZ beschouwd als loon waarop sociale zekerheidsbijdragen moeten worden berekend!

### 2.6.2. Statuut werknemer

De werknemer die vóór de vermindering van de arbeidsduur een voltijdse arbeidsovereenkomst had, blijft gedurende de verminderde arbeidsprestaties als voltijder beschouwd worden.

## 2.7. Einde arbeidsovereenkomst

Indien de arbeidsovereenkomst door de werkgever een einde neemt tijdens deze tijdelijke arbeidsduurvermindering, dient men voor de berekening van de opzeggingsvergoeding rekening te houden met het loon waarop de werknemer aanspraak had kunnen maken indien zijn arbeidsduur niet was aangepast.

## 2.8. DMFA aangifte

De doelgroepvermindering kan enkel gecumuleerd worden met de structurele vermindering en met geen enkele andere doelgroepvermindering.

De arbeidsduur van de voltijdse maatman zowel vóór als na de invoering van het stelsel van crisis arbeidsduurvermindering moet worden meegedeeld in een apart scherm van de webapplicatie of in een apart functioneel blok.

Onder "arbeidsduur" verstaat men de normale(1), gemiddelde (2) wekelijkse arbeidsduur van de werknemers.

In de aangifte moet bij de karakteristieken van de tewerkstellingslijn ook het gemiddeld aantal uren per week van de werknemer (Q) en de voltijdse maatman (S) worden ingevuld. Het gaat om de normale, gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, verhoogd met de betaalde uren inhaalrust (3) ingevolge een klassieke regeling tot vermindering van de arbeidsduur. In sommige gevallen,

bijvoorbeeld in de bouwsector (PC 124), zal S dus verschillen met de arbeidsduur van de voltijdse maatman.

Dit aantal zal na de invoering van de tijdelijke arbeidsduurvermindering steeds kleiner zijn dan voordien, zodat er steeds een nieuwe tewerkstellingslijn moet begonnen worden (want andere Q en S en eventueel ook ander arbeidsregime).

Voorbeeld 1:

Een werkgever waarvan de voltijdse maatman een arbeidsduur heeft van 38 uur/week ( $S = 38$ ), stapt in het systeem van een tijdelijke arbeidsduurvermindering van  $1/4^{\text{de}}$ . De arbeidsduur vermindert dus naar 28,5 uur/week ( $S = 28,5$ ).

Voorbeeld 2:

Een werkgever in de bouw waarvan de voltijdse maatman een arbeidsduur heeft van 38 uur/week en waarvan het personeel een aantal arbeidsduurverminderingdagen heeft betaald op het moment van recuperatie ( $S = 40$ ), stapt eveneens in het systeem van een tijdelijke arbeidsduurvermindering van  $1/4^{\text{de}}$ . De arbeidsduur vermindert dus ook naar 28,5 uur/week ( $S = 30,5$ ).

De datum van inwerkingtreding en beëindiging van het stelsel moet eveneens worden meegedeeld.

Vermits op het moment van publicatie van de betreffende wet het glossarium voor het  $2^{\text{de}}$  kwartaal 2009 reeds afgesloten was, zal de RSZ een noodprocedure uitwerken waarbij de werkgever die dit wenst, in afwachting van de aanpassing van het glossarium voor het  $3^{\text{de}}$  kwartaal 2009, voor de DmfA van het  $2^{\text{de}}$  kwartaal 2009 toch al van de vermindering kan genieten en dit op eigen verantwoordelijkheid. Zodra deze procedure op punt staat zullen de modaliteiten ervan bekendgemaakt worden.

(1) Normaal betekent rekening houdend met de theoretische gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, dus zonder rekening te houden met de gepresteerde overuren, en ongeacht eventuele afwezigheden wegens ziekte, tijdelijke werkloosheid, gewettigde of ongewettigde afwezigheid,... In feite is dit de arbeidsduur die staat in de arbeidsovereenkomst of de eventuele aanpassingen daarvan.

(2) Gemiddeld betekent het gemiddelde van de arbeidscyclus die een afgesloten geheel vormt, samengesteld uit te werken dagen en rustdagen, en die zich volgens eenzelfde patroon herhaalt. In geval van flexibele arbeidsregelingen kan deze cyclus zich uitstrekken over twaalf maanden.

(3) Zowel voor de werknemer als voor de maatpersoon wordt rekening gehouden met uren inhaalrust ingevolge een "klassieke" regeling tot vermindering van de arbeidstijd, indien het gaat om inhaalrust die betaald wordt op het moment dat hij opgenomen wordt. De eventuele uren inhaalrust van de tijdelijke arbeidsduurvermindering wordt hier niet meegerekend.

## 3. Het crisistijdskrediet

### 3.1. Inleiding

Naast de hierboven beschreven nieuwe tijdelijke RSZ-bijdragevermindering bevat de wet ook nog twee maatregelen die specifiek zijn voorbehouden aan ondernemingen in moeilijkheden die gebonden zijn door een sectorale CAO, een ondernemings-CAO of een ondernemingsplan.

De eerste maatregel betreft een individuele tijdelijke vermindering van de arbeidsprestaties, ook het crisistijdskrediet genoemd. Deze nieuwe vorm van tijdelijke individuele vermindering van de arbeidsprestaties staat los van de bestaande formules van het gewone tijdskrediet. Er gelden in tegenstelling tot het gewone tijdskrediet dan ook geen voorwaarden inzake anciënniteit, leeftijd en tewerkstelling. Ook de 5 % drempel is in casu niet van toepassing.

De maatregel voorziet dat werkgever en werknemer op basis van een onderling akkoord kunnen overeenkomen om de arbeidsduur met 1/5 of 1/2 te verminderen voor een periode van minimum 1 en maximum 6 maanden.

### 3.2. Welke ondernemingen?

In tegenstelling tot de eerste maatregel die van toepassing is op alle werkgevers die onder de CAO-wet vallen en op autonome overheidsbedrijven, is het crisistijdskrediet enkel van toepassing op ondernemingen erkend als "ondernemingen in moeilijkheden".

Autonome overheidsbedrijven worden in tegenstelling tot de eerste maatregel niet in het toepassingsgebied opgenomen. Dergelijke ondernemingen kunnen immers niet als onderneming in moeilijkheden erkend worden.

Bovendien moeten de ondernemingen in moeilijkheden gebonden zijn door een specifieke CAO of bij ontstentenis hiervan door een ondernemingsplan.

#### 3.2.1. Ondernemingen in moeilijkheden

Ondernemingen in moeilijkheden zijn:

- Ofwel ondernemingen met een substantiële daling van de omzet of productie van minimum 20%. Er is sprake van een substantiële daling wanneer de omzet of de productie minstens 20 % lager is dan de omzet of productie in hetzelfde kwartaal van het jaar voordien. Deze daling moet zich bovendien voordoen in één van de vier kwartalen die het gebruik van de crisismaatregelen voorafgaan. Vindt de daling plaats in het laatste van de vier kwartalen, dan moet de dalende trend zich verderzetten in de daaropvolgende kwartalen die de crisismaatregelen voorafgaan (zie voorbeeld hierna).

Voorbeeld:

*Een onderneming wenst gebruik te maken van betrokken crisismaatregelen in het 3<sup>de</sup> kwartaal 2009. Dit kan slechts wanneer in één van volgende kwartalen een daling van de omzet of productie van minimum 20% heeft plaatsgevonden:*

Daling van minstens 20% van de omzet of productie	In vergelijking met
2 <sup>de</sup> kwartaal 2009	2 <sup>de</sup> kwartaal 2008
1 <sup>ste</sup> kwartaal 2009	1 <sup>ste</sup> kwartaal 2008
4 <sup>de</sup> kwartaal 2008	4 <sup>de</sup> kwartaal 2007
3 <sup>de</sup> kwartaal 2008	3 <sup>de</sup> kwartaal 2007

*Vindt de daling plaats in het 3<sup>de</sup> kwartaal 2008 (het laatste kwartaal), dan moet deze daling zich verderzetten in het 4<sup>de</sup> kwartaal 2008 en in het 1<sup>ste</sup> en 2<sup>de</sup> kwartaal 2009 wil men beschouwd kunnen worden als een onderneming in moeilijkheden.*

- Ofwel ondernemingen die, tijdens het kwartaal voorafgaand aan het kwartaal tijdens het welke het “crisisformulier” aan de RVA wordt betekend, een aantal dagen kent van tijdelijke werkloosheid voor arbeiders wegens economische reden van ten minste 20% t.o.v. het globaal aantal aan de RSZ aangegeven dagen (van alle werknemers).

Voorbeeld:

*Een onderneming wenst gebruik te maken van betrokken crisismaatregelen in het 3<sup>de</sup> kwartaal 2009. Dit kan slechts wanneer in het 2<sup>de</sup> kwartaal 2009 (in de veronderstelling dat het “crisisformulier” in het 3<sup>de</sup> kwartaal 2009 naar de RVA zal worden verstuurd) het aantal dagen tijdelijke werkloosheid om economische redenen voor arbeiders minstens 20% bedraagt t.o.v. het totaal aantal aangegeven dagen aan de RSZ in dat kwartaal.*

- Ofwel de onderneming die tijdens één van de vier kwartalen die het gebruik van de crisismaatregel voorafgaan, een substantiële daling van 20% van de bestellingen aantonen en dit in vergelijking met hetzelfde kwartaal van het jaar voordien.

Als deze daling niet voortvloeit uit het laatste kwartaal van de vier kwartalen voorafgaand aan het gebruik van de vermindering van de arbeidsprestaties om het hoofd te bieden aan de crisis, dan moet de dalende trend in het of de daaropvolgende kwarta(a)l(en) bevestigd worden voorafgaand aan het gebruik van de vermindering van de arbeidsprestaties om het hoofd te bieden aan de crisis.

De daling moet betrekking hebben op alle bestellingen van de onderneming. Ze moet bekomen worden door een weging in functie van de belangrijkheid van de diverse bestellingen en aanleiding geven tot een daaraan gerelateerde daling aan productieve arbeidsuren van de werknemers.

De daling moet bewezen worden aan de hand van een gedocumenteerd dossier (zie verder).

### 3.2.2. Bewijs van onderneming in moeilijkheden

Wanneer de onderneming haar ondernemingsplan via een aangetekende brief bezorgt aan de directeur-generaal van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO, moet zij het bewijs leveren dat zij voldoet aan één van bovenstaande criteria van “onderneming in moeilijkheden” (zie 3.2.1.).

Hiervoor moet de onderneming het RVA-document “CRISISWET-1” gebruiken. Met dat document zal zij ook aan de RVA bewijzen dat ze aan de criteria van “onderneming in moeilijkheden” heeft voldaan.

- Daling van 20% van de omzet  
Wanneer de onderneming voor de referteperiode een substantiële daling van 20% van de omzet inroept, moet ze deze daling bewijzen via het RVA-document "CRISISWET-1". Bovendien moet ze daar nog de BTW-aangiften van de betrokken kwartalen aan toevoegen.
- Daling van 20% van de productie  
Wanneer de onderneming voor de referteperiode een substantiële daling van 20% van zijn productie inroept, moet zij dit eveneens bewijzen via het RVA-document "CRISISWET-1". Ook daar moet ze nog de BTW-aangiften van de betrokken kwartalen aan toevoegen.

Bovendien moet de substantiële daling van 20% van de productie bewezen worden door de indiening van een dossier. Dit dossier bevat naast de BTW-aangiften van alle betreffende kwartalen alle documenten die de vereiste daling inzake productie aantonen en de gevolgde berekeningswijze toelichten, zoals boekhoudkundige stukken en verslagen overgemaakt aan de ondernemingsraad.

- Tijdelijke werkloosheid van minstens 20% van het globaal aantal aan de RSZ aangegeven dagen  
Wanneer de onderneming voor de referteperiode de tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen voor werklieden van ten minste 20 % van het globaal aantal aan de RSZ aangegeven dagen inroept, moet zij het bewijs daarvan leveren door een verklaring op eer, gebruik makend van het RVA-document "CRISISWET-1".
- Daling van 20% van de bestellingen  
Wanneer de onderneming voor de referteperiode een substantiële daling van 20% van de bestellingen inroept, moet zij dit eveneens bewijzen via het RVA-document "CRISISWET-1". Ook daar moet ze nog de BTW-aangiften van de betrokken kwartalen aan toevoegen.

Bovendien moet de substantiële daling van 20% van de bestellingen bewezen worden door de indiening van een dossier. Dit dossier bevat naast (ten indicatieven titel) de BTW-aangiften van alle betreffende kwartalen, alle documenten die de vereiste daling inzake bestellingen aantonen en de gevolgde berekeningswijze toelichten, zoals boekhoudkundige stukken en verslagen overgemaakt aan de ondernemingsraad.

### *3.2.3. Gebonden door CAO of ondernemingsplan*

Naast de voorwaarde dat de onderneming "in moeilijkheden" moet zijn, moet de onderneming gebonden zijn door een sectorale CAO, een ondernemings-CAO of een ondernemingsplan voor de uitvoering van de crisismaatregelen (zie verder).

## 3.3. Welke werknemers?

Het crisistijdscrediet is een individuele vorm van arbeidsduurvermindering waarbij enkel de voltijdse arbeiders en bedienden de arbeidsprestaties kunnen verminderen met 1/5 of 1/2. Deeltijdse werknemers kunnen bijgevolg geen gebruik maken van het crisistijdscrediet.

### 3.4. Procedure

Alvorens de werknemer in crisistijdskrediet kan gaan, moeten er een aantal stappen worden uitgevoerd:

- Vooreerst moet de onderneming gebonden zijn door ofwel een sectorale CAO, ofwel een ondernemings-CAO ofwel een ondernemingsplan;
- Minstens 14 dagen vóór het begin van het crisistijdskrediet, moet de werkgever aan de RVA het bewijs leveren dat het een onderneming in moeilijkheden is, gebonden door een CAO of ondernemingsplan;
- Ten vroegste 14 dagen na de kennisgeving aan de RVA, moet de werkgever met de werknemer een individuele arbeidsovereenkomst afsluiten.

#### 3.4.1. Opmaak CAO of ondernemingsplan

##### a. Sectorale CAO

Binnen een week na de inwerkingtreding van de wet kan het bevoegde paritair comité een sectorale CAO sluiten met betrekking tot de invoering van het crisistijdskrediet of de tijdelijke werkloosheid voor bedienden.

##### b. Ondernemings-CAO

###### b.1. Ondernemingen met vakbondsafvaardiging

Indien het bevoegde paritair comité binnen de week na de inwerkingtreding van de wet geen sectorale CAO heeft gesloten, kunnen de ondernemingen met een syndicale delegatie onderhandelingen opstarten om hierover een ondernemings-CAO te sluiten.

De onderhandelingen dienen echter afgerond te zijn binnen de 2 weken na de opstart ervan. De termijn van 2 weken start bij de formele uitnodiging van de syndicale delegatie.

Indien de werkgever met de vakbondsafvaardiging niet tot een akkoord komt, kan de werkgever alsnog een beroep doen op het ondernemingsplan om de desbetreffende maatregelen in te voeren.

###### b.2. Ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging

Indien het bevoegde paritair comité binnen de week na de inwerkingtreding van de wet geen sectorale CAO heeft gesloten, kunnen de ondernemingen zonder een syndicale afvaardiging:

- Ofwel een ondernemingsplan opstellen;
- Ofwel onderhandelingen met vakbondssecretarissen opstarten om een ondernemings-CAO te sluiten.

##### c. Ondernemingsplan

Als er geen sectorale of ondernemings-CAO is afgesloten, kunnen ondernemingen een beroep doen op een ondernemingsplan.

Volgende bedrijven kunnen een beroep doen op een ondernemingsplan:

- Ondernemingen met een syndicale afvaardiging waarbij de onderhandelingen na 2 weken niet hebben geleid tot het opstellen van een ondernemings-CAO;
- Ondernemingen zonder syndicale afvaardiging.

#### 3.4.2. Inhoud CAO of ondernemingsplan

De CAO of het ondernemingsplan moet minstens het volgende vermelden:

- dat het document is opgemaakt in het kader van Titel 2 - Tijdelijke crisismaatregelen tot aanpassing van het arbeidsvolume – van de wet;

- op welke van beide tijdelijke crisismaatregelen het document betrekking heeft (crisistijdskrediet of tijdelijke werkloosheid voor bedienden);
- welke de maatregelen zijn tot maximaal behoud van de tewerkstelling;
- Indien de CAO of het ondernemingsplan betrekking heeft op de maatregel van de tijdelijke werkloosheid voor bedienden, moeten ook volgende zaken vermeld worden:
  - het bedrag van het supplement dat aan de bedienden zal worden toegekend wanneer zij zich in een periode van werkloosheid bevinden;
  - de duurtijd van de volledige en gedeeltelijke schorsing van de arbeidsovereenkomst.

### ***3.4.3. Neerlegging / overmaking van CAO of ondernemingsplan aan de FOD WASO***

De CAO of het ondernemingsplan moet worden neergelegd ter griffie van de Directie collectieve arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO, Eurostation II, Ernest Bleroststraat 1, 1070 Brussel).

Bij het afsluiten van een ondernemingsplan moeten bovendien een aantal extra stappen worden gezet alvorens het bindende kracht heeft t.a.v. de werkgevers en werknemers in de onderneming:

- Het plan dient opgestuurd te worden naar de Directeur-generaal van de dienst "Collectieve Arbeidsbetrekkingen" van de FOD WASO (Eurostation II, Ernest Bleroststraat 1, 1070 Brussel). Dit gebeurt per aangetekend schrijven en bevat tevens een gemotiveerde aanvraag alsook het bewijs dat zij voldoet aan één van de criteria van onderneming in moeilijkheden (zie 3.2.2.);
- De Directeur-generaal legt het ondernemingsplan onmiddellijk voor aan een commissie. Deze bestaat uit 5 leden van de representatieve vakbonden, 5 leden van de werkgeversorganisaties en 3 leden die benoemd zijn door de Ministerraad;
- Binnen de 2 weken na ontvangst neemt de commissie een gemotiveerde beslissing;
- De commissie maakt haar beslissing over aan de Directeur-generaal die ze vervolgens overmaakt aan de onderneming.

### ***3.4.4. RVA inlichten en de nodige formulieren overmaken***

Ten minste 14 dagen vóór de effectieve toepassing van het crisistijdskrediet moet de werkgever het bevoegde werkloosheidsbureau (RVA) inlichten. Hij doet dit door middel van het RVA-document "CRISISWET-1" dat hij aangetekend verstuurt en waarbij hij bewijst dat de onderneming een onderneming in moeilijkheden is en dat hij gebonden is door een CAO of een ondernemingsplan.

### ***3.4.5. Afsluiten van een individuele arbeidsovereenkomst met de werknemer***

Tot slot moet het crisistijdskrediet voorwerp uitmaken van een individuele overeenkomst tussen de werkgever en de werknemer. Hiervoor wordt een schriftelijke bijlage bij de arbeidsovereenkomst opgemaakt, zodat er een deeltijdse arbeidsovereenkomst ontstaat.

In deze bijlage worden de begin- en einddatum van de prestatievermindering vastgelegd, alsook de nieuwe arbeidsregeling en het nieuwe werkrooster.

De overeenkomst kan worden hernieuwd voor zover op het ogenblik van de hernieuwing de onderneming nog steeds in moeilijkheden is.

## **3.5. Voordeel voor de werkgever**

Als werkgever is men in de mogelijkheid de arbeidsduur tijdelijk te verminderen met 1/5 of 1/2, waarbij het loon evenredig wordt verlaagd. Dergelijke bepalingen kunnen immers specifiek

worden verduidelijkt in de CAO afgesloten op niveau van de sector of de onderneming of in het ondernemingsplan.

### 3.6. Voordeel voor de werknemer

#### 3.6.1. RVA-uitkering

De werknemer ontvangt, ten laste van de RVA, een bijkomende vergoeding die gelijk is aan:

Uitkering per maand in EUR		
Vermindering met 1/5	Jonger dan 50 jaar	188,82 EUR
	50 jaar of ouder	248,08 EUR
Vermindering met ½		442,57 EUR

Deze bedragen zijn onder voorbehoud van bevestiging van de RVA.

#### 3.6.2. Eventuele looncompensatie

De werkgever kan (niet verplicht!) een aanvullende vergoeding betalen bovenop de werkloosheidsuitkering. De totale som van het deeltijds loon, de werkloosheidsuitkering en de eventuele aanvulling van de werkgever mag niet groter zijn dan het oorspronkelijke voltijdse loon van de werknemer.

Indien de werkgever dergelijke looncompensatie toekent, dan is deze vergoeding vrij van RSZ-bijdragen, maar wel onderhevig aan belastingen.

### 3.7. Einde arbeidsovereenkomst

Indien de arbeidsovereenkomst door de werkgever een einde neemt tijdens dit crisistijdskrediet, dient men voor de berekening van de opzeggingsvergoeding rekening te houden met het voltijdse loon waarop de bediende aanspraak had kunnen maken indien zijn arbeidsduur niet was aangepast. Deze regeling verschilt duidelijk van het gewone tijdskrediet waar het deeltijdse loon in aanmerking genomen wordt voor de berekening van de opzeggingsvergoeding.

In tegenstelling tot het gewone tijdskrediet is er bij het crisistijdskrediet geen sprake van een beschermingsperiode van de werknemer tegen ontslag.

### 3.8. Bijzondere maatregel

Werknemers die in de 6 maanden voorafgaand aan de inwerkingtreding van deze nieuwe wet reeds in tijdskrediet zijn gestapt, kunnen alsnog genieten van dit crisistijdskrediet die een hogere uitkering kent.

De werkgever dient wel te bewijzen dat hij vanaf het begin van de toepassing van het gewone tijdskrediet voldeed aan de voorwaarden om erkend te zijn als onderneming in moeilijkheden en op dit moment gebonden is door een CAO of een ondernemingsplan.

### 3.9. DMFA aangifte

Naar DMFA toe heeft deze maatregel geen invloed. Deze werknemers worden aangegeven als voltijdse werknemers die een deeltijds tijdskrediet opnemen. Het type arbeidsovereenkomst is voltijds. Q wordt verlaagd tot 4/5<sup>de</sup> of 1/2<sup>de</sup> van S en de dagen en uren afwezigheid moeten niet worden aangegeven. In het veld "Maatregel tot herorganisatie van de arbeidstijd" moet de code 4 "Gedeeltelijke onderbreking van de loopbaan" worden ingebracht. De prestaties moeten ook met uren worden aangegeven.

## 4. Tijdelijke werkloosheid voor bedienden

### 4.1. Inleiding

Deze derde maatregel, in de volksmond "tijdelijke werkloosheid voor bedienden" genoemd, is zoals voorheen gemeld enkel van toepassing op ondernemingen in moeilijkheden die beschikken over een sectorale CAO, een ondernemings-CAO of een ondernemingsplan.

Deze regeling laat ondernemingen in moeilijkheden toe om bij gebrek aan werk voor bedienden wegens de crisis:

- Ofwel de uitvoering van de arbeidsovereenkomst volledig te schorsen en dit gedurende maximum 16 weken per kalenderjaar;
- Ofwel de regeling van gedeeltelijke arbeid met tenminste 2 arbeidsdagen per week in te voeren en dit gedurende maximum 26 weken per kalenderjaar.

### 4.2. Welke ondernemingen?

Omdat deze maatregel eveneens slechts van toepassing is op ondernemingen erkend als onderneming in moeilijkheden, wordt verwezen naar hetgeen staat beschreven in titel 3.2. Welke ondernemingen?

### 4.3. Welke werknemers?

De tijdelijke collectieve volledige of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst is enkel van toepassing op bedienden. Immers, voor arbeiders bestaat deze regeling al langer.

Zowel voltijdse als deeltijdse bedienden komen in aanmerking voor deze maatregel.

### 4.4. Procedure

Alvorens de werkgever de arbeidsovereenkomst geheel of gedeeltelijk kan schorsen, moeten er een aantal stappen worden uitgevoerd:

- Vooreerst moet de onderneming gebonden zijn door ofwel een sectorale CAO, ofwel een ondernemings-CAO ofwel een ondernemingsplan;

- Minstens 14 dagen vóór het begin van de schorsing, moet de werkgever aan de RVA het bewijs leveren dat het een onderneming in moeilijkheden is, gebonden door een CAO of ondernemingsplan;
- Ten vroegste 14 dagen na de kennisgeving aan de RVA, kan de werkgever aan de bedienden ter kennis geven dat er een periode van economische werkloosheid volgt;
- Ten vroegste 7 dagen na de kennisgeving, kan de werkgever de arbeidsovereenkomsten geheel of gedeeltelijk schorsen.

#### ***4.4.1. Gebonden zijn door CAO of ondernemingsplan***

Zie titels 3.4.1. Opmaak CAO of ondernemingsplan, 3.4.2. Inhoud CAO of ondernemingsplan en 3.4.3. Neerlegging / overmaking van CAO of ondernemingsplan aan de FOD WASO.

#### ***4.4.2. RVA inlichten en de nodige formulieren overmaken***

Zie titel 3.4.4. RVA inlichten en de nodige formulieren overmaken.

Op dezelfde dag van de kennisgeving aan de RVA moet de werkgever een kopie van dit formulier ter kennisgeving bezorgen aan de ondernemingsraad (of wanneer deze niet aanwezig is in de onderneming, aan de vakbondsafvaardiging).

#### ***4.4.3. Kennisgeving periode tijdelijke werkloosheid***

Ten minste 7 dagen vóór de aanvang van de periode van tijdelijke werkloosheid moet de werkgever op een goed zichtbare plaats in de onderneming de kennisgeving van de schorsing aanplakken. Deze aanplakking moet volgende zaken vermelden:

- De namen, voornamen en de gemeente van de woonplaats van de bedienden van wie de arbeidsovereenkomst wordt geschorst;
- Het aantal schorsingsdagen en de data waarop het arbeidscontract voor elke bediende zal geschorst worden;
- De begin- en einddatum van de schorsing en de aard ervan (volledige of gedeeltelijke schorsing).

De aanplakking kan worden vervangen door een geschreven kennisgeving aan de bediende van wie de arbeidsovereenkomst zal geschorst worden. Deze geschreven kennisgeving moet voldoen aan dezelfde voorwaarden als hierboven.

Op de dag van de aanplakking of de individuele kennisgeving moet de werkgever ook op elektronische wijze (!) aan de RVA meedelen dat de aanplakking of de kennisgeving heeft plaatsgevonden. Deze elektronische mededeling kan gebeuren via [www.sociale-zekerheid.be](http://www.sociale-zekerheid.be).

Op diezelfde dag deelt de werkgever aan de ondernemingsraad of de syndicale afvaardiging de redenen mee die het invoeren van deze schorsingsregeling rechtvaardigen.

#### ***4.4.4. Schorsing arbeidsovereenkomst***

Pas nadat alle vorige stappen correct werden uitgevoerd, kan de werkgever de arbeidsovereenkomst van de bediende schorsen.

Let wel! De werkgever die de specifieke kennisgevingsformaliteiten niet naleeft, dient gedurende de eerste 7 dagen van de schorsingsperiode het normale loon te betalen.

## 4.5. Voordeel voor de werkgever

De werkgever kan door de inwerkingtreding van deze wet een beroep doen op werkloosheid voor bedienden. De werkgever kan tevens een lopende schorsingsperiode vroegtijdig stopzetten en terug een volledige arbeidsregeling invoeren.

Let wel! Er kan geen beroep worden gedaan op de tijdelijke werkloosheid zolang de bediende niet alle volledige inhaalrustdagen waarop deze recht heeft ingevolge de wettelijke bepalingen inzake zondagsarbeid, overschrijding van de arbeidsduurgrenzen en inzake arbeid op feestdagen heeft opgenomen.

## 4.6. Voordeel voor de werknemer

### 4.6.1. RVA-uitkering

De bediende ontvangt voor elke dag waarop niet wordt gewerkt ingevolge de schorsing een crisisuitkering ten laste van de RVA.

Deze crisisuitkering wordt toegekend overeenkomstig de toepassingsregelen van de werkloosheidsreglementering, die gelden voor de tijdelijk werklozen.

Op deze regel zijn 3 afwijkingen voorzien:

- Er wordt geen uitkering toegekend voor wettelijke feestdagen;
- De berekeningsbasis voor de crisisuitkering wordt niet herzien op de eerste dag van tijdelijke werkloosheid gelegen in elke periode van 1 oktober tot 30 september van het daarop volgende jaar, ook niet wanneer de werknemer een hogere uitkering wenst te bekomen;
- In geval van herziening van de berekeningsbasis van de werkloosheidsuitkering ter gelegenheid van een uitkeringsaanvraag als volledig werkloze, wordt rekening gehouden met het gemiddeld dagloon waarop de werknemer normaal recht zou hebben mocht hij niet minder zijn gaan werken.

De tegemoetkoming van de RVA bedraagt:

- 75 % van het begrensde loon voor de bediende met een enig inkomen en gezinslast (samenwonenden met gezinslast) en voor de alleenstaande bediende;
- 70% van het begrensde loon voor de andere bedienden.

Het begrensde loon waarvan hierboven sprake bedraagt 2.206,46 EUR/maand (bedrag van toepassing vanaf 1 juli 2009).

De vergoeding wordt gestort door de vakbond of hulpkas voor werkloosheidsuitkeringen.

Op de crisisuitkering wordt een bedrijfsvoorheffing van 10,09% ingehouden.

### 4.6.2. Looncompensatie

De werkgever dient voor elke dag waarop niet werd gewerkt ingevolge de schorsing een supplement uit te betalen dat minstens gelijkwaardig is aan het supplement dat toegekend wordt aan arbeiders die genieten van werkloosheidsuitkeringen in geval van tijdelijke werkloosheid om economische redenen.

Dit loonsupplement wordt vastgesteld door de CAO of het ondernemingsplan waarbij de tijdelijke werkloosheid werd ingevoerd.

Het supplement dat de werkgever betaalt wordt gezien als een aanvulling op een sociaal voordeel. Bijgevolg is op dit supplement geen RSZ-bijdragen verschuldigd.

#### 4.7. Einde van de arbeidsovereenkomst

Zowel de bediende als de werkgever kunnen de arbeidsovereenkomst opzeggen tijdens de periode van tijdelijke werkloosheid. Volgende specifieke zaken moeten in acht worden genomen:

Opzegging gegeven	Door de werkgever	Door de bediende
Vóór de periode van tijdelijke werkloosheid	De werkgever is gehouden de normale regels inzake het einde van de arbeidsovereenkomst te volgen. De opzeggingstermijn houdt op te lopen <u>tijdens</u> deze schorsingsperiode.	De bediende is gehouden de normale regels inzake het einde van de arbeidsovereenkomst te volgen. De opzeggingstermijn loopt gewoon door <u>tijdens</u> de schorsingsperiode.
Tijdens de periode van tijdelijke werkloosheid	De werkgever is gehouden de normale regels inzake het einde van de arbeidsovereenkomst te volgen. De opzeggingstermijn neemt pas een <u>aanvang na het einde</u> van de schorsingsperiode.	De bediende heeft het recht de arbeidsovereenkomst te beëindigen <u>zonder</u> een opzeggingstermijn na te leven.

#### 4.8. DMFA aangifte

Deze dagen worden aangegeven met een nieuwe indicatieve prestatiecode 76 "crisis-schorsingsdagen bedienden". Voor de aangifte van het 2<sup>de</sup> kwartaal 2009 is deze code nog niet voorzien en moet in afwachting van de mogelijkheid de aangifte te wijzigen de code 70 ingebracht worden.

### 5. Herstructureringskaart

#### 5.1. Inleiding

Als laatste middel in de strijd tegen de crisis, wordt de maatregelen met betrekking tot het gebruik van de herstructureringskaart uitgebreid.

Tot nu toe kwamen enkel werknemers die werden ontslagen ten gevolge van een herstructurering in de onderneming in aanmerking voor de herstructureringskaart. Op dit ogenblik wordt deze kaart door de RVA enkel uitgereikt aan werknemers die ingeschreven zijn bij een tewerkstellingscel ten gevolge van een collectief ontslag.

De kaart zal door de nieuwe maatregel ook worden toegekend aan werknemers die tussen 1 juli 2009 en 31 december 2009 in het kader van het faillissement, vereffening of sluiting van hun onderneming worden ontslagen.

Na advies van de Nationale Arbeidsraad kan men deze maatregel verlengen tot 30 juni 2010.

## 5.2. Welke ondernemingen?

De maatregel kan worden genoten door alle werkgevers die onder bepaalde voorwaarden een werknemer in dienst nemen die werd ontslagen in het kader van het faillissement, vereffening of sluiting van hun onderneming.

## 5.3. Welke werknemers?

De maatregel heeft betrekking op de werknemers die ontslagen werden in het kader van het faillissement, vereffening of sluiting van hun onderneming.

## 5.4. Procedure

De RVA reikt spontaan een verminderingskaart uit aan de werknemers die ontslagen werden in het kader van het faillissement, vereffening of sluiting van hun onderneming. Zij zal zich hiervoor baseren op de C4 die de werknemer indient.

Volgens een ontwerptekst zou de kaart een geldigheid hebben van 6 maanden vanaf de dag volgend op het einde van de arbeidsovereenkomst.

## 5.5. Voordeel voor de werkgever

Er wordt een RSZ-bijdragevermindering toegekend aan de werkgever die een werknemer aanwerft die door een onderneming ten gevolge van het faillissement, de sluiting of vereffening van de onderneming werd ontslagen.

De werkgever geniet een vermindering van:

- Voor een werknemer jonger dan 45 jaar: 1.000 EUR tijdens het kwartaal van indiensttreding en de 4 daaropvolgende kwartalen;
- Voor een werknemer vanaf 45 jaar: 1.000 EUR tijdens het kwartaal van indiensttreding en de 4 daaropvolgende kwartalen EN 400 EUR gedurende de volgende 16 kwartalen.

De werknemer mag echter volgende loongrenzen per kwartaal niet overschrijden:

- Voor een werknemer jonger dan 30 jaar: 5.870,71 EUR;
- Voor een werknemer vanaf 30 jaar: 12.000 EUR.

De leeftijdsvoorwaarde wordt bekeken op de dag van de indiensttreding.

Opgelet: de nieuwe werkgever mag niet behoren tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de oude werkgever.

## 5.6. Voordeel voor de werknemer

Ook de werknemer geniet onder bepaalde voorwaarden een vermindering van zijn persoonlijke RSZ-bijdragen. Enkel werknemers die normaal gezien 13,07 % RSZ-bijdragen betalen komen in aanmerking.

De indiensttreding moet plaatsvinden tijdens de geldigheidsduur van de verminderingskaart.

De werknemer heeft recht op deze persoonlijke vermindering voor zover zijn referentemaandloon volgende loongrenzen niet overstijgt:

- Voor een werknemer jonger dan 30 jaar: 1.956,90 EUR;
- Voor een werknemer vanaf 30 jaar: 4.000 EUR.

De leeftijdsvoorwaarde wordt bekeken op de dag van de indiensttreding.

De vermindering bestaat uit een forfaitair bedrag van 133,33 EUR per maand tijdens de geldigheid van de verminderingskaart en dit voor het kwartaal van indiensttreding en de 2 daaropvolgende kwartalen.

Het verminderingsbedrag wordt geproratiseerd in functie van de prestaties van de werknemer tijdens de maand.

## 5.7. Einde arbeidsovereenkomst

De algemene regels zijn van toepassing.

## 6. Bondige schematische voorstelling

<b>Tijdelijke crisisarbeidsduurvermindering</b>	<b>Het crisistijds krediet</b>	<b>Tijdelijke werkloosheid voor bedienden</b>	<b>Herstructureringskaart</b>
<p><b>Onderneming ?</b> Ondernemingen uit de privé-sector en autonome overheidsbedrijven</p>	<p><b>Onderneming ?</b> Enkel ondernemingen in moeilijkheden. Niet voor autonome overheidsbedrijven <i>Voorwaarden:</i> - ofwel substantiële daling van de omzet of productie van minstens 20% - ofwel aantal dagen tijdelijke werkloosheid arbeiders van minstens 20% t.o.v. globaal aantal dagen aan de RSZ aangegeven</p>	<p><b>Onderneming ?</b> Cfr. voorwaarden 'crisistijds-krediet'</p>	<p><b>Onderneming ?</b> Ondernemingen die een werknemer aanwerven die werd ontslagen door faillissement, vereffening of sluiting van de onderneming</p>
<p><b>Werknemer ?</b> Arbeiders en bedienden Voltijders en deeltijders</p>	<p><b>Werknemer ?</b> Arbeiders en bedienden Enkel voltijders</p>	<p><b>Werknemer ?</b> Enkel bedienden Voltijders en deeltijders</p>	<p><b>Werknemer ?</b> Arbeiders en bedienden Voltijders en deeltijders</p>
<p><b>Wat ?</b> Collectieve arbeidsduurvermindering met 1/5 of 1/4, van toepassing op alle werknemers van een onderneming of op een categorie van werknemers. De werkgever opent daardoor recht op een RSZ-bijdragevermindering</p>	<p><b>Wat ?</b> Individuele vermindering van de arbeidsduur (tijds krediet) die kan worden toegepast op één of verschillende werknemers van de onderneming</p>	<p><b>Wat ?</b> Volledige of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van bedienden</p>	<p><b>Wat ?</b> Uitbreiding van het toepassingsgebied van de verminderingkaart "herstructurering" welke aanleiding geeft tot een vermindering van de werkgevers- en werknemersbijdragen aan de RSZ</p>
<p><b>Hoe ?</b> - Invoering ondernemings-CAO - Kopie aan Toezicht Sociale Wetten - Neerlegging CAO bij griffie FOD WASO</p>	<p><b>Hoe ?</b> - Ofwel sectorale CAO, ofwel ondernemings-CAO, ofwel ondernemingsplan - CAO/ondernemingsplan naar FOD WASO sturen - RVA inlichten + bewijs leveren</p>	<p><b>Hoe ?</b> - Ofwel sectorale CAO, ofwel ondernemings-CAO, ofwel ondernemingsplan - CAO/ondernemingsplan naar FOD WASO sturen - RVA inlichten + bewijs leveren</p>	<p><b>Hoe ?</b> RVA reikt spontaan verminderingkaart uit</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Individuele arbeidsovereenkomst afsluiten met de werknemer</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kennisgeving van periode werkloosheid</li> <li>- Schorsing arbeidsovereenkomst</li> </ul>	
<p><b><u>Voordeel werkgever</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Daling loonkost</li> <li>- Vermindering RSZ-werkgeversbijdragen</li> </ul>	<p><b><u>Voordeel werkgever</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Daling loonkost (door loonverlaging met 1/2 of 1/5)</li> </ul>	<p><b><u>Voordeel werkgever</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Daling loonkost</li> <li>- Kan beroep doen op werkloosheidsuitkering voor de werknemers</li> </ul>	<p><b><u>Voordeel werkgever</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Werkgever die betrokken werknemer in dienst neemt ontvangt een RSZ-bijdragevermindering.</li> </ul>
<p><b><u>Voordeel werknemer</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Looncompensatie via de werkgever</li> </ul>	<p><b><u>Voordeel werknemer</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tegemoetkoming RVA</li> <li>- Eventuele looncompensatie via de werkgever</li> </ul>	<p><b><u>Voordeel werknemer</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Crisisuitkering via RVA</li> <li>- Looncompensatie via de werkgever</li> </ul>	<p><b><u>Voordeel werknemer</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vermindering van zijn persoonlijke RSZ-bijdragen</li> </ul>
<p><b><u>Einde arbeidsovereenkomst</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rekening houden met loon alsof de arbeidsduur niet was aangepast</li> </ul>	<p><b><u>Einde arbeidsovereenkomst</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rekening houden met loon alsof de arbeidsduur niet was aangepast</li> </ul>	<p><b><u>Einde arbeidsovereenkomst</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Opzeg door werkgever of bediende vóór periode van tijdelijke werkloosheid: normale regels van toepassing</li> <li>- Opzeg door werkgever tijdens de periode van tijdelijke werkloosheid: normale regels van toepassing</li> <li>- Opzeg door bediende tijdens periode van tijdelijke werkloosheid: mogelijk zonder opzeggingstermijn na te leven</li> </ul>	<p><b><u>Einde arbeidsovereenkomst</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Normale regels van toepassing</li> </ul>