



N | E | W | S

Bijlage - Crisismaatregelen
versie mei 2011





Crisismaatregelen 2011-2012

 **JURIDISCHE DIENST**
M E M B E R O F E A S Y P A Y G R O U P

Inhoudstafel

1.	Inleiding	5
2.	Tijdelijke werkloosheid voor bedienden	6
2.1.	Inleiding	6
2.2.	Welke ondernemingen?.....	6
2.3.	Welke werknemers?	9
2.4.	Procedure	9
2.5.	Voordeel voor de werkgever.....	11
2.6.	Voordeel voor de werknemer	12
2.7.	Einde van de arbeidsovereenkomst	13
2.8.	DMFA aangifte.....	14
2.9.	Vanaf 2012: definitief behoud van de crisiswerkloosheid.....	14
3.	Crisispremie voor arbeiders	21
3.1.	Welke werknemers	21
3.2.	Procedure	21
3.3.	Voordeel voor de werknemer	21
3.4.	Wie betaalt de crisispremie	22
3.5.	Vanaf 2012: ontsluitkering voor ontslagen arbeiders	25
4.	Bondige schematische voorstelling.....	27

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. De wet diverse bepalingen van 30 december 2009 past de oorspronkelijke wet hier en daar aan en voegt een vijfde crisismaatregel toe. In deze publicatie wordt meer informatie gegeven over deze vijf maatregelen, zijnde:

1. De tijdelijke crisisarbeitsduurvermindering
2. Het crisistijdscrediet
3. Tijdelijke werkloosheid voor bedienden
4. Herstructureringskaart
5. Crisispremie voor arbeiders

Door de wet diverse bepalingen van 1 februari 2011 werden slechts 2 van de 5 maatregelen verlengd zijnde de tijdelijke werkloosheid voor bedienden en de crisispremie voor arbeiders. Alle andere maatregelen namen bijgevolg een einde op 31 januari 2011. Meer informatie omtrent de niet verlengde maatregelen kan u terugvinden in onze vorige versies.

Via de wet tot uitvoering van het Interprofessioneel akkoord 2011-2012 werden de betrokken maatregelen verlengd tot en met 31 december 2011.

Vanaf 2012 worden deze maatregelen definitief van toepassing. U vindt hierover alle informatie in deze cursus.

Verwijzing:

- Wet 19 juni 2009 houdende diverse bepalingen over tewerkstelling in tijden van crisis, BS 25 juni 2009, 43728.
- KB 28 juni 2009 tot bepaling van de modaliteiten die moeten gevolgd worden door een onderneming om te bewijzen dat ze beantwoordt aan de criteria van een onderneming in moeilijkheden in de zin van artikel 14, § 4, van de wet van 19 juni 2009 houden, BS 6 juli 2009, 45888.
- KB 28 juni 2009 tot vaststelling van de voorwaarden en de nadere regels met betrekking tot de uitbetaling van een crisisuitkering wegens schorsing van de arbeidsovereenkomst voor bedienden, BS 6 juli 2009, 45889.
- KB 28 juni 2009 tot uitvoering van de wet van 19 juni 2009 houdende diverse bepalingen over tewerkstelling in tijden van crisis, BS 6 juli 2009, 45890.
- KB 28 juni 2009 tot uitvoering van titel 3 van de wet van 19 juni 2009 houdende diverse bepalingen over tewerkstelling in tijden van crisis, BS 6 juli 2009, 45894.
- KB 31 juli 2009 tot bepaling van het criterium tot erkenning als onderneming in moeilijkheden op basis van een daling van de bestellingen in uitvoering van artikel 14, § 4, tweede lid, van de wet van 19 juni 2009 houdende diverse bepalingen over tewerkstelling in tijden van crisis, BS 12 augustus 2009, 52913.
- KB 31 juli 2009 tot vaststelling van de bijzondere regels van basisloonberekening voor de toepassing van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 op de werknemers waarop tijdens de referentieperiode een vermindering van de arbeidstijd van toepassing is krachtens de titels 1 en 2 van de wet van 19 juni 2009 houdende diverse bepalingen over tewerkstelling in tijden van crisis, BS 24 augustus 2009, 56383.
- KB 10 september 2009 tot uitvoering van artikel 19 van de wet van 19 juni 2009 houdende diverse bepalingen over tewerkstelling in tijden van crisis inzake beroepsziekten, BS 29 september 2009, 65135.
- Wet 30 december 2009 houdende diverse bepalingen, BS 31 december 2009, 82925.
- KB 30 december 2009 tot wijziging van het KB van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers, BS 31 december 2009, 82987.

- KB 11 februari 2010 betreffende de uitvoering van artikel 153, § 2, van de wet van 30 december 2009 houdende diverse bepalingen, betreffende de erkenning als onderneming in moeilijkheden van de ondernemingen met minder dan 10 werknemers, BS 16 februari 2010, tweede uitgave, 9394.
- KB 15 februari 2010 tot uitvoering van artikel 154 van de wet van 30 december 2009 houdende diverse bepalingen, betreffende de crisispremie, BS 19 februari 2010, derde uitgave, 12375.
- Wet 28 april 2010 houdende diverse bepalingen, BS 10 mei 2010, 25776.
- Wet 19 mei 2010 houdende fiscale en diverse bepalingen, BS 28 mei 2010, 32359.
- KB 13 juni 2010 tot wijziging van het koninklijk besluit van 15 februari 2010 tot uitvoering van artikel 154 van de wet van 30 december 2009 houdende diverse bepalingen, betreffende de crisispremie, BS 23 juni 2010, 38902.
- KB 28 september 2010 tot verlenging van de toepassing van de maatregelen bepaald bij de titels 1,2 en 3 van de wet van 19 juni 2009 houdende diverse bepalingen over tewerkstelling in tijden van crisis en bij hoofdstuk 13 van titel 10 van de wet van 30 december 2009 houdende diverse bepalingen, BS 5 oktober 2010, 59861.
- Wet houdende diverse bepalingen (I) van 29 december 2010, BS 31 december 2010, p. 83546.
- Wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het inter-professioneel akkoord, BS van 7 februari 2011, 2de editie, 9648.
- KB 28 maart 2011 tot verlenging van de toepassing van de maatregelen bepaald bij de hoofdstukken I en II van titel I van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het Interprofessioneel akkoord, BS 1 april 2011,21614.
- Wet 12 april 2011 houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de Regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord, BS 28 april 2011,25612

1. Inleiding

De regering heeft in 2009 vijf maatregelen genomen tegen de economische crisis. Door deze maatregelen kregen ondernemingen de mogelijkheid om de arbeidsprestaties van hun werknemers tijdelijk te verminderen. Werkgevers konden op deze manier de personeelskosten naar beneden halen en daarenboven zoveel mogelijk ontslagen trachten te voorkomen.

De maatregelen dienen opgesplitst te worden in vier groepen:

- De tijdelijke crisisarbeidsduurvermindering (eerste maatregel) geldt voor alle ondernemingen;
- Het crisistijds krediet en de tijdelijke werkloosheid voor bedienden (tweede en derde maatregel) gelden enkel voor ondernemingen in moeilijkheden;
- Maatregel omtrent de herstructureringskaart (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. Dit geldt voor arbeiders ontslagen tussen 1 januari 2010 en 30 juni 2010.
- De crisispremie (vijfde maatregel) werd later uitgewerkt. Ondernemingen die arbeiders ontslaan vanaf 01.01.2010 moeten in sommige gevallen een extra premie uitbetalen.

Het ging om tijdelijke maatregelen die in werking traden op 25 juni 2009 en oorspronkelijk eindigden op 31 december 2009 (één uitzondering op de inwerkingtreding: de maatregelen m.b.t. de herstructureringskaart treden in werking op 1 juli 2009). Een gunstig advies van de NAR leidde ertoe dat de federale regering in december 2009 heeft beslist om de anticrisismaatregelen te verlengen tot 30 juni 2010.

Gezien de blijvende crisis werd een derde verlenging van de crisismaatregelen goedgekeurd waardoor de maatregelen van kracht bleven tot 31 december 2010.

In afwachting van een interprofessioneel akkoord (IPA) tussen de sociale partners besliste de Minister van Werk, Joëlle Milquet, om de anti-crisismaatregelen nog eens te verlengen tot 31 januari 2011.

Door de wet diverse bepalingen van 1 februari 2011 werden slechts 2 van de 5 maatregelen verlengd, nl. de tijdelijke werkloosheid voor bedienden en de crisispremie voor arbeiders. Alle andere maatregelen namen bijgevolg een einde op 31 januari 2011. Meer informatie omtrent de niet verlengde maatregelen (tijdelijke crisisarbeidsduurvermindering, crisistijds krediet en herstructureringskaart) kan u terugvinden in onze vorige versies.

Via de wet tot uitvoering van het Interprofessioneel akkoord 2011-2012 werden deze twee maatregelen verlengd tot en met 31 december 2011 (zie IPA-publicatie op onze website).

Deze maatregelen krijgen een definitief karakter vanaf 2012.

Voor een uitgebreide bespreking van het IPA, verwijzen we naar onze cursus Interprofessioneel Akkoord 2011-2012 op onze website.

2. Tijdelijke werkloosheid voor bedienden

2.1. Inleiding

Deze maatregel, in de volksmond “tijdelijke werkloosheid voor bedienden” genoemd, is 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.

2.2. Welke ondernemingen?

De tijdelijke werkloosheid voor bedienden is enkel van toepassing op ondernemingen erkend als “ondernemingen in moeilijkheden”.

Autonome overheidsbedrijven worden 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.

2.2.1. Ondernemingen in moeilijkheden

Ondernemingen in moeilijkheden zijn:

- Ofwel ondernemingen met een substantiële daling van de omzet of productie van minimum 15% (i.p.v. 20% in 2009)*. Er is sprake van een substantiële daling wanneer de omzet of de productie minstens 15% (i.p.v. 20% in 2009)* 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^{de} 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 ^{de} kwartaal 2009	2 ^{de} kwartaal 2008
1 ^{ste} kwartaal 2009	1 ^{ste} kwartaal 2008
4 ^{de} kwartaal 2008	4 ^{de} kwartaal 2007
3 ^{de} kwartaal 2008	3 ^{de} kwartaal 2007

Vindt de daling plaats in het 3^{de} kwartaal 2008 (het laatste kwartaal), dan moet deze daling zich verderzetten in het 4^{de} kwartaal 2008 en in het 1^{ste} en 2^{de} 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^{de} kwartaal 2009. Dit kan slechts wanneer in het 2^{de} kwartaal 2009 (in de veronderstelling dat het “crisisformulier” in het 3^{de} 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 15% (i.p.v. 20% in 2009)* 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).

*** Vanaf 1 januari 2010 werd de daling van de omzet of de bestellingen of het productieverlies van 20 % ten opzichte van het overeenstemmende kwartaal van het voorgaande jaar versoepeld tot 15 % ten opzichte van het overeenstemmende kwartaal van 2008.**

De versoepeling geldt NIET voor ondernemingen die een beroep doen op het aantal dagen tijdelijke werkloosheid.

Voorbeeld:

Een onderneming wenst in het tweede kwartaal van 2010 voor het eerst gebruik te maken van betrokken crisismaatregel. Dit kan slechts wanneer in het eerste kwartaal van 2010 een daling van productie, omzet of bestellingen van minstens 15% heeft plaats gevonden ten opzichte van het eerste kwartaal van 2008.

2.2.2. *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”.

Hiervoor moet de onderneming het RVA-document “CRISISWET-2 (2011)” gebruiken. Met dat document zal zij ook aan de RVA bewijzen dat ze aan de criteria van “onderneming in moeilijkheden” heeft voldaan.

- Daling van 15% (i.p.v. 20% in 2009)* 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-2 (2011)”. Bovendien moet ze daar nog de BTW-aangiften van de betrokken kwartalen aan toevoegen.
- Daling van 15% (i.p.v. 20% in 2009) * 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-2 (2011)”. Ook daar moet ze nog de BTW-aangiften van de betrokken kwartalen aan toevoegen.

Bovendien moet de substantiële daling van 15% (i.p.v. 20% in 2009)* 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-2 (2011)”.
- Daling van 15% (i.p.v. 20% in 2009)* 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-2 (2011)”. Ook daar moet ze nog de BTW-aangiften van de betrokken kwartalen aan toevoegen.

Bovendien moet de substantiële daling van 15% (i.p.v. 20% in 2009) 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.

*** Vanaf 1 januari 2010 werd de daling van de omzet of de bestellingen of het productieverlies van 20 % ten opzichte van het overeenstemmende kwartaal van het voorgaande jaar versoepeld tot 15 % ten opzichte van het overeenstemmende kwartaal van 2008.**

De versoepeling geldt NIET voor ondernemingen die een beroep doen op het aantal dagen tijdelijke werkloosheid.

2.2.3. 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).

2.3. 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.

2.4. 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.

2.4.1. Gebonden zijn door 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 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.

Indien de FOD WASO overgaat tot automatische verlenging van het ondernemingsplan, wordt naast de einddatum ook het bedrag van het supplement dat moet worden gerespecteerd, medegedeeld.

2.4.2. 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 crisismaatregelen het document betrekking heeft;
- 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.

2.4.3. 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 Blerotstraat 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 Blerotstraat 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;
- 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.

2.4.4. RVA inlichten en de nodige formulieren overmaken

Ten minste 14 dagen vóór de effectieve toepassing moet de werkgever het bevoegde werkloosheidsbureau (RVA) inlichten. Hij doet dit door middel van het RVA-document "CRISISWET-2" 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.

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).

2.4.5. 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 mededelen dat de aanplakking of de kennisgeving heeft plaatsgevonden. Deze elektronische mededeling kan gebeuren via www.sociale-zekerheid.be. De onderneming moet wel een nieuwe elektronische kennisgeving verrichten voor de schorsing in 2011.

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

2.4.6. 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.

2.5. 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.

2.6. Voordeel voor de werknemer

2.6.1. 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 2.278,76 EUR/maand.

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

Op de crisisuitkering wordt een bedrijfsvoorheffing van 18,75% ingehouden.

De bediende die reeds in 2010 een crisis-schorsing-bedienden kende, moet in geval van nieuwe schorsing in 2011, geen nieuwe uitkeringsaanvraag indienen (behoudens in geval van verandering van werkgever of van arbeidsregeling). Wel moet hij voor de maanden met een crisisschorsing, een formulier C3.2-WERKGEVER CRISISUITKERING indienen bij zijn uitbetalingsinstelling.

2.6.2. 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.

Omdat het onduidelijk was hoeveel dit supplement moest bedragen in ondernemingen waar de arbeiders geen supplement krijgen of waar er geen arbeiders tewerkgesteld zijn, besliste de Federale regering het volgende:

- Indien er geen arbeiders zijn tewerkgesteld in de onderneming, dan dient dit supplement minstens gelijkwaardig te zijn aan het supplement zoals bepaald in de CAO gesloten in het paritair comité waaronder de werkgever zou ressorteren indien hij arbeiders zou tewerkstellen;
- Wanneer geen supplement is vastgelegd in een CAO wordt het supplement bepaald op minimum 5 EUR per dag waarop niet wordt gewerkt.

Om tegemoet te komen aan de specifieke noden van de KMO-bedrijven, kan de Commissie Ondernemingsplannen op vraag van de ondernemingen een afwijking op het bedrag van 5 EUR toestaan. Deze mogelijkheid is voorbehouden voor werkgevers:

- Zonder syndicale delegatie die daartoe een akkoord hebben afgesloten met alle werknemers;
- En voor zover kan aangetoond worden dat er effectief overleg is geweest met alle werknemers uit de onderneming.

De Commissie Ondernemingsplannen zal eveneens, bij unanimititeit, een afwijking kunnen verlenen inzake het bedrag van de aanvullende vergoeding, voor die ondernemingen waar de Commissie dit verantwoord acht, ongeacht de aanwezigheid van een syndicale delegatie.

2.6.3. Statuut werknemer

De werknemers blijven voltijds of halftijds in dienst gehouden onder de voorwaarden van hun arbeidsovereenkomst dat is geschorst. Ze behouden dus de rechten die verbonden zijn aan hun arbeidsovereenkomst.

Deze anti-crisismaatregel heeft tevens geen invloed wat betreft de jaarlijkse vakantie. Zij wordt gelijkgesteld zowel voor het vakantiegeld als de vakantieduur. Daarnaast dient er tevens geen decemberafrekening te worden toegepast.

2.7. 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.
--	--	---

2.8. DMFA aangifte

Deze dagen worden aangegeven met een nieuwe indicatieve prestatiecode 76 “crisis-schorsingsdagen bedienden”.

2.9. Vanaf 2012: definitief behoud van de crisiswerkloosheid

2.9.1. “Regeling van schorsing van de uitvoering van de overeenkomst en regeling gedeeltelijke arbeid”

In het Arbeidsovereenkomstenwet wordt een nieuw hoofdstuk toegevoegd inzake de regeling van schorsing van de uitvoering van de overeenkomst en regeling gedeeltelijke arbeid (zgn. economische werkloosheid van bedienden). Het betreft het nieuwe artikel 77/1 van de Arbeidsovereenkomstenwet.

De tijdelijke en collectieve volledige of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor bedienden in ondernemingen in moeilijkheden blijft aldus definitief behouden.

De definitieve regeling van schorsing van de uitvoering van de overeenkomst en regeling gedeeltelijke arbeid wordt hierna in detail uiteengezet aangezien zij op bepaalde punten afwijkt van de huidige regeling voorzien in het kader van de crisismaatregelen (bv. 10 % daling van de omzet/bestellingen ipv 15% in het kader van de crisismaatregelen).

Onderstaande regeling is van toepassing vanaf **1 januari 2012**.

a. Toepassingsgebied

De regeling inzake werkloosheid is van toepassing op bedienden en werkgevers die:

- vallen onder het toepassingsgebied van de CAO-wet van 5 december 1968; *en*
- beschouwd worden als “onderneming in moeilijkheden”; *en*
- gebonden zijn door een collectieve arbeidsovereenkomst of een ondernemingsplan.

a.1. Definitie: “onderneming in moeilijkheden”

Worden als “onderneming in moeilijkheden” beschouwd:

- 1) De onderneming – in de zin van een juridische entiteit – kent een **belangrijke daling (minimum 10 % vergeleken met hetzelfde kwartaal van het jaar 2008) van de omzet of de productie** in één van de 4 kwartalen voorafgaand aan de aanvraag tot invoering van de werkloosheid. Als deze daling niet voortvloeit uit het laatste kwartaal voorafgaand

aan de aanvraag tot invoering van de regeling werkloosheid, dan moet de dalende trend worden bevestigd in het of de daaropvolgende kwarta(a)l(en), voorafgaand aan de aanvraag tot invoering van de regeling werkloosheid.

Als bewijs van de daling in de omzetcijfers wordt de btw-aangifte van de betreffende kwartalen als bijlage toegevoegd.

De substantiële daling van 10 % van de productie moet:

- betrekking hebben op de volledige productie van de onderneming;
 - bekomen worden door een weging in functie van de belangrijkheid van de diverse producten in het productieproces en aanleiding geven tot een daaraan gerelateerde daling van de productieve arbeidsuren van de werknemers;
 - bewezen worden door de indiening van een dossier dat, naast de btw-aangiften van alle betreffende kwartalen, ook documenten bevat die de vereiste daling inzake productie aantonen en die de gevolgde berekeningswijze toelichten, zoals boekhoudkundige stukken en verslagen overgemaakt aan de ondernemingsraad.
- 2) De onderneming – in de zin van de technische bedrijfseenheid* - die, tijdens het kwartaal voorafgaand aan het kwartaal waarin het formulier aan het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening per aangetekende brief werd overgemaakt (zie hierna formaliteiten), **een aantal dagen tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen voor arbeiders telt van ten minste 10 % van het globaal aantal aan de RSZ aangegeven dagen**. De onderneming moet hiervan het bewijs leveren door een verklaring op eer dat gevoegd moet worden bij de formulieren (zie hierna).

(*) De technische bedrijfseenheid bedoeld bij artikel 14 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, of van de juridische entiteit of van de vestigingseenheid in de zin van de wet van 16 januari 2003 tot oprichting van een Kruispuntbank van Ondernemingen.

- 3) De onderneming - in de zin van een juridische entiteit – kent een **belangrijke daling (minimum 10 % vergeleken met hetzelfde kwartaal van het jaar 2008) van de bestellingen** in één van de 4 kwartalen voorafgaand aan de aanvraag tot invoering van de werkloosheid. Als deze daling niet voortvloeit uit het laatste kwartaal voorafgaand aan de aanvraag tot invoering van de regeling werkloosheid, dan moet de dalende trend worden bevestigd in het of de daaropvolgende kwarta(a)l(en), voorafgaand aan de aanvraag tot invoering van de regeling werkloosheid.

De substantiële daling van 10 % van de bestellingen moet:

- betrekking hebben op alle bestellingen van de onderneming;
- bekomen worden door een weging in functie van de belangrijkheid van de diverse bestellingen en aanleiding geven tot een daaraan gerelateerde daling van de productieve arbeidsuren van de werknemers;
- bewezen worden door de indiening van een dossier dat, naast ten indicatieve titel de btw-aangiften van alle betreffende kwartalen, ook alle documenten bevat die de vereiste daling inzake bestellingen aantonen en die de gevolgde berekeningswijze toelichten, zoals boekhoudkundige stukken en verslagen overgemaakt aan de ondernemingsraad.

Wijzigingen via KB zijn nog mogelijk wat betreft:

- de criteria tot erkenning van onderneming in moeilijkheden;
- het referentiejaar 2008.

a.2. Gebonden door een collectieve arbeidsovereenkomst of ondernemingsplan

De “onderneming in moeilijkheden” moet gebonden zijn door:

- 1) **een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het paritair comité** en neergelegd ter griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg;
- 2) bij ontstentenis van een collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in 1) en voor de ondernemingen *met* een vakbondsafvaardiging, **een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op het niveau van de onderneming**. Indien binnen de twee weken na het opstarten van de onderhandelingen, via de formele uitnodiging van de vakbondsafvaardiging, om te komen tot het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst op het niveau van de onderneming, geen resultaten worden bereikt, kan de werkgever de werkloosheid vooralsnog invoeren op basis van een goedgekeurd ondernemingsplan;
- 3) bij ontstentenis van een collectieve arbeidsovereenkomst als bedoeld in 1) en voor de ondernemingen *zonder* vakbondsafvaardiging, een goedgekeurd **ondernemingsplan**;
- 4) bij ontstentenis van een collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in 1) en voor de ondernemingen *zonder* vakbondsafvaardiging, **een collectieve arbeidsovereenkomst**.

De hierboven vermelde collectieve arbeidsovereenkomsten en de ondernemingsplannen moeten beantwoorden aan de volgende voorwaarden:

- uitdrukkelijk vermelden dat ze gesloten zijn in het kader van werkloosheid bedienden;
- worden neergelegd ter griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg;
- maatregelen bevatten tot maximaal behoud van de tewerkstelling;
- het bedrag van het supplement bovenop de werkloosheidsuitkering voor elke niet-gewerkte dag vermelden;
- de duurtijd van de volledige schorsing van de overeenkomst of van de regeling van de gedeeltelijke arbeid bepalen, zonder dat die duurtijd de maximale duurtijd mag overschrijden.

Het bij 2) en 3) bepaalde ondernemingsplan moet door de onderneming samen met een gemotiveerde aanvraag bij aangetekend schrijven worden overgemaakt aan de Directeur-generaal van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. De Directeur-generaal legt het betrokken ondernemingsplan onmiddellijk ter beslissing voor aan de Commissie “Ondernemingsplannen”. De Commissie neemt binnen de twee weken na ontvangst van het ondernemingsplan een gemotiveerde beslissing op basis van volgende criteria:

- de onderneming voldoet aan de voorwaarden tot erkenning als onderneming in moeilijkheden;
- het ondernemingsplan voldoet aan de hierboven gestelde voorwaarden;
- er wordt aangetoond dat de toepassing van de regeling voorzien in het ondernemingsplan leidt tot het vermijden van ontslagen.

De gemotiveerde beslissingen van de Commissie “Ondernemingsplannen” worden door de Directeur-generaal van de algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg overgemaakt aan de betrokken ondernemingen.

Het ondernemingsplan heeft bindende kracht ten aanzien van de bedienden en de werkgever in de onderneming.

b. Duurtijd van de werkloosheid bedienden

Bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken mag de uitvoering van de overeenkomst van de bediende:

- geheel worden geschorst overeenkomstig de bepalingen opgenomen in bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst of ondernemingsplan en gedurende **maximum 16 weken per kalenderjaar**;
- een regeling van gedeeltelijke arbeid met ten minste twee werkdagen per week worden ingevoerd. De regeling van gedeeltelijke arbeid wordt ingevoerd overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomsten of het ondernemingsplan en dit voor **maximum zesentwintig kalenderweken per kalenderjaar**.

Ingeval over eenzelfde jaar de regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst en de regeling van gedeeltelijke arbeid met mekaar gecombineerd worden, vormen twee weken van de regelingen van gedeeltelijke arbeid het equivalent van een week volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst.

Voor de berekening van de duur van de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of van de regeling van gedeeltelijke arbeid, wordt er rekening gehouden met de duur welke door de werkgever in zijn kennisgeving werd aangeduid.

De werkgever mag nochtans aan de uitwerking van zijn kennisgeving een einde maken en opnieuw de regeling van volledige arbeid invoeren, indien hij hiervan door individuele kennisgeving aan de bedienden mededeling doet.

Voor de toepassing van de berekening van de duur van de schorsing wordt geen rekening gehouden met de kalenderweken volgend op de beëindiging van de kennisgeving, indien deze kennisgeving correct voorafgaandelijk werd meegedeeld aan de RVA.

c. Formaliteiten

c.1. Als bewijs dat de onderneming voldoet aan de gestelde voorwaarden: uiterlijk 14 dagen voorafgaand aan de invoering van de werkloosheid

Tenminste 14 dagen voordat de economische werkloosheid kan worden ingevoerd, moet de werkgever een model formulier bij aangetekend schrijven ter kennis brengen aan het **werkloosheidsbureau van de RVA** van de plaats waar de onderneming gevestigd is.

Op basis van dit formulier bewijst de werkgever dat hij voldoet aan de voorwaarden om beschouwd te worden als onderneming in moeilijkheden en gebonden is door een collectieve arbeidsovereenkomst of een ondernemingsplan. Indien vereist, moeten de btw-aangiften van de betrokken kwartalen of de verklaring op eer inzake het aantal gevallen van tijdelijke werkloosheid arbeiders, toegevoegd worden in bijlage.

Dit model formulier zal vastgesteld worden door het FOD Werk.

Dezelfde dag van deze kennisgeving, moet de werkgever **aan de ondernemingsraad of, bij ontstentenis van een ondernemingsraad, aan de vakbondsafvaardiging**, een kopie van deze kennisgeving meedelen.

c.2. Kennisgeving van de maatregel: Uiterlijk 7 dagen voorafgaandelijk aan de invoering van de werkloosheid

De werkgever mag de arbeidsovereenkomst slecht schorsen indien hij hiervan kennisgeving doet **aan de bedienden** door aanplakking op een goed zichtbare plaats in de lokalen van de onderneming, ten minste zeven dagen vooraf, de dag van aanplakking niet inbegrepen.

De kennisgeving moet vermelden:

- 1) naam, voornamen en gemeente van de woonplaats van de bedienden van wie de uitvoering van de overeenkomst wordt geschorst;
- 2) het aantal schorsingsdagen en de data waarop de uitvoering van de overeenkomst voor elke bediende geschorst zal zijn;
- 3) de datum waarop de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of de regeling van gedeeltelijke arbeid zal ingaan, en de datum waarop die schorsing of die regeling een einde zal nemen.

De aanplakking kan worden vervangen door een geschreven kennisgeving aan iedere bediende van wie de uitvoering van de overeenkomst wordt geschorst, ten minste zeven dagen vooraf, de dag van de kennisgeving niet inbegrepen. Die kennisgeving moet de vermeldingen van 2) en 3) bevatten.

De mededeling van de aanplakking of van de individuele kennisgeving wordt de dag zelf van de aanplakking of van de individuele kennisgeving door de werkgever **aan de RVA** verzonden op elektronische wijze, volgens de regels die gelden voor de economische werkloosheid arbeiders (of volgens de specifieke regels bepaald bij KB).

Telkens als de werkgever het oorspronkelijk voorziene aantal schorsingsdagen verhoogt of van een regeling van gedeeltelijke arbeid overgaat naar een volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst, is hij verplicht de kennisgeving aan de bedienden en aan de RVA strikt na te leven.

Dezelfde dag van de aanplakking moet de werkgever **aan de ondernemingsraad of, bij ontstentenis van een ondernemingsraad, aan de vakbondsafvaardiging** de economische oorzaken meedelen die de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of de instelling van een regeling van gedeeltelijke arbeid rechtvaardigen.

c.3. Sanctie

De werkgever die zich niet houdt aan de formaliteiten van de kennisgeving is gehouden aan de bediende zijn normaal loon te betalen tijdens een periode van zeven dagen vanaf de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst.

De werkgever die zich niet gedraagt naar de bepalingen waarbij de duur wordt beperkt van de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of van de regeling van gedeeltelijke arbeid of door de werkgever ter kennis gebracht, is verplicht het normaal loon aan de bediende te betalen gedurende de periode die deze grenzen te buiten gaat.

d. Aanvang schorsingsperiode wegens werkloosheid

De uitvoering van de overeenkomst kan maar worden geschorst, wanneer de bediende al zijn volledige dagen inhaalrust waarop hij recht heeft ingevolge zondagsarbeid, arbeid op feestdagen en overschrijding van de arbeidsduurgrenzen heeft opgenomen.

De schorsing wordt eveneens verdaagd zolang, bij toepassing van artikel 20bis van de arbeidswet van 16 maart 1971 (zgn. "kleine flexibiliteit"), de prestaties van de werknemer de

gemiddelde wekelijkse arbeidsduur over de periode die de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst voorafgaat, overschrijden. De werkgever mag volledige rustdagen toekennen om deze gemiddelde wekelijkse arbeidsduur na te leven.

e. Supplement bovenop werkloosheidsuitkering

De **werkgever** is ertoe gehouden om voor elke dag waarop niet wordt gewerkt wegens werkloosheid een supplement te betalen bovenop de werkloosheidsuitkeringen verschuldigd aan de bediende wegens schorsing van de uitvoering van de overeenkomst.

De betaling van dit supplement kan ten laste worden gelegd van het Fonds voor Bestaanszekerheid door een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

Het bedrag van dit supplement wordt vastgesteld in de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het paritair comité of op ondernemingsvlak of door het ondernemingsplan (zie hierboven).

Het bedrag van het supplement is:

- minstens gelijkwaardig aan het supplement toegekend aan de arbeiders van dezelfde werkgever die genieten van werkloosheidsuitkeringen in geval van schorsing van de uitvoering van de overeenkomst wegens economische werkloosheid (zie ook hierna 2.7);
- indien er geen arbeiders zijn, minstens gelijkwaardig aan het supplement voorzien door de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het paritair orgaan waaronder de werkgever zou ressorteren indien hij arbeiders zou tewerkstellen of, bij ontstentenis van dergelijke collectieve overeenkomst, aan het minimumbedrag voorzien in geval van economische werkloosheid arbeiders;
- in geval van een ondernemingsplan (bij ontstentenis van een collectieve arbeidsovereenkomst), wordt het minimumbedrag van het supplement vastgelegd op 5 EUR per dag waarop niet wordt gewerkt, tenzij anders bepaald door de Commissie "Ondernemingsplannen".

Deze Commissie kan, bij unanieme beslissing, een afwijking toestaan op het bedrag van het supplement indien aan volgende voorwaarden is voldaan en indien zij dit verantwoord acht :

- de onderneming heeft daartoe een akkoord gesloten met alle bedienden uit de onderneming;
- de onderneming toont aan dat er effectief overleg geweest is met alle bedienden uit de onderneming.

Het bedrag van het supplement mag in elk geval **niet minder dan 2 EUR** zijn.

f. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst tijdens de schorsingsperiode wegens werkloosheid

Zowel de bediende als de werkgever kunnen de overeenkomst opzeggen tijdens de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst.

f.1. Opzeg door de bediende

- Tijdens de volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst of van gedeeltelijke arbeid heeft de bediende het recht de overeenkomst zonder opzegging te beëindigen;
- Bij opzegging door de bediende gegeven vóór de schorsing loopt de opzeggingstermijn tijdens de schorsing.

f.2. Opzeg door de werkgever

Bij opzegging door de werkgever gegeven vóór of tijdens de schorsing, houdt de opzeggingstermijn op te lopen tijdens de schorsing.

3. Crisispremie voor arbeiders

3.1. Welke werknemers

De premie wordt toegekend aan arbeiders, tewerkgesteld in de privésector, die op individuele basis of na faling ontslagen worden in de periode tussen 01.01.2010 en 31.12.2011.

Met “ontslagen worden in de periode tussen 01.01.2010 en 31.12.2011” wordt bedoeld dat het ontslag moet betekend worden in die periode.

Een arbeider heeft geen recht op de crisispremie als zijn arbeidsovereenkomst wordt beëindigd:

- om dringende reden;
- omwille van (brug)pensioen;
- tijdens een proefperiode;
- in het kader van herstructurering indien de arbeider op het tijdstip van de mededeling door de werkgever van de intentie tot collectief ontslag, tenminste één jaar ononderbroken dienstanciënniteit heeft en zich kan inschrijven in een tewerkstellingscel.

Arbeiders tewerkgesteld in een publieke of semi-publieke instelling hebben geen recht op de premie.

Een koninklijk besluit bepaalt dat de arbeider niet opnieuw recht heeft op de crisispremie indien hierna vermelde voorwaarden gelijktijdig worden vervuld:

- de werkmán heeft op het tijdstip van de kennisgeving van het ontslag minder dan 6 maanden anciënniteit;
- de werkmán heeft reeds eerder een crisispremie ingevolge een ontslag ontvangen en had op het tijdstip van de kennisgeving van dit ontslag minder dan 6 maanden anciënniteit had.

Deze nieuwe bepaling trad in werking op 23 juni 2010.

3.2. Procedure

De wet voorzag oorspronkelijk dat het einde van de arbeidsovereenkomst ter kennis moest worden gebracht aan de arbeider bij een ter post aangetekende brief of bij gerechtsdeurwaardersexploit, ook in geval van een verbreking. Deze verplichting werd met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2010 afgeschaft.

De werkgever dient dus de normale regels te respecteren bij het beëindigen van de arbeidsrelatie.

3.3. Voordeel voor de werknemer

De premie bedraagt 1.666 EUR. Het is een nettopremie, d.w.z. dat er noch RSZ-bijdragen, noch bedrijfsvoorheffing moeten ingehouden worden. Deze nettopremie dient bovenop de opzeggingsvergoeding of na het presteren van de opzeggingstermijn te worden betaald.

Voor deeltijds tewerkgestelde arbeiders wordt deze forfaitaire crisispremie verminderd in verhouding tot hun arbeidsprestaties.

3.4. Wie betaalt de crisispremie

3.4.1. *Principe: 1/3 werkgever - 2/3 RVA*

Wanneer de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigt, dan betaalt hij 555 EUR aan de arbeider. De RVA betaalt de overige 1.111 EUR.

3.4.2. *Crisispremie volledig ten laste van de RVA*

De werkgever wordt vrijgesteld van het betalen van (zijn deel van) de crisispremie in onderstaande situaties.

Opmerking: oorspronkelijk (d.w.z. vóór het verschijnen van de wijzigingen in het Belgisch Staatsblad van 10 mei 2010) was het aantal situaties waarin de werkgever een vrijstelling genoot van de verplichting tot betaling van de crisispremie beperkter. Met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2010 werd het aantal situaties uitgebreid. De werkgevers die gedurende de periode van 1 januari 2010 tot en met 9 mei 2010 ten onrechte de crisispremie hebben betaald, kunnen deze terugvorderen van de RVA (zie verder: 3.4.4. Aanvraag terugbetaling ten onrechte uitbetaalde crisispremie ten laste van de RVA).

1. De arbeider heeft op het ogenblik van de kennisgeving van het ontslag minder dan 6 maanden anciënniteit.
2. De arbeider heeft op het ogenblik van de mededeling door de werkgever van de intentie tot collectief ontslag, minder dan één jaar ononderbroken dienstanciënniteit. Het ontslag dient te gebeuren in het kader van een herstructurering, waarbij de arbeider zich kan inschrijven in een tewerkstellingscel, maar geen recht heeft op een inschakelingsvergoeding.
3. De kennisgeving van het ontslag valt in de periode van 1 februari 2011 tot 31 maart 2011 (eerste kwartaal 2010) en in de periode van 1 november 2010 tot 31 januari 2011:
 - ofwel onderworpen aan de maatregel collectieve crisisarbeidsduurvermindering;
 - ofwel onderworpen aan de maatregel crisistijdskrediet.
4. De kennisgeving van het ontslag valt in de periode van 1 februari 2011 tot 31 december 2011 en in de periode van 1 november 2010 tot de dag vóór de kennisgeving van het ontslag was de arbeider:
 - economisch werkloos gesteld gedurende 4 weken in geval van minder dan 20 jaar anciënniteit in de onderneming of gedurende 8 weken in geval van meer dan 20 jaar anciënniteit in de onderneming.
5. Werkgevers van ondernemingen in economische moeilijkheden met minder dan 10 werknemers kunnen tevens op hun verzoek worden vrijgesteld van de betaling van de crisispremie ten aanzien van alle arbeiders. Hieronder worden deze voorwaarden dieper bekeken.
 - Onderneming met minder dan 10 werknemers

Onder een onderneming met minder dan 10 werknemers wordt volgens de wetgeving verstaan elke onderneming die gedurende de periode van het vierde kwartaal 2008 tot en met het derde kwartaal 2009 gemiddeld minder dan 10 werknemers heeft tewerkgesteld.

Het gemiddelde wordt bekomen door:

- het totaal aantal werknemers, aangegeven op het einde van elk kwartaal van de referteperiode, op te tellen en;
- dit totaal aantal te delen door het aantal kwartalen van de referteperiode waarvoor een aangifte bij de RSZ werd ingediend.

▪ Onderneming in economische moeilijkheden

Een onderneming met minder dan 10 werknemers kan als onderneming in economische moeilijkheden worden erkend. De voorwaarden zijn limitatief omschreven.

Hierna volgt een overzicht van de voorwaarden (één voorwaarde is voldoende), alsook van het te leveren bewijs:

Omschrijving economische moeilijkheid	Te bewijzen aan de hand van
De onderneming is gebonden door een goedgekeurd ondernemingsplan	Neerleggingsnummer van het plan
CAO invoering crisistijdskrediet en/of crisiswerkloosheid en maatregel gebruikt in 2010	- Ondernemings-CAO: registratienummer - Sectorale CAO: nummer paritair comité, kopie van documenten toegestuurd aan RVA ter bevestiging crisistijdskrediet en/of crisiswerkloosheid
Substantiële daling van min. 15% van de omzet, de productie of de bestellingen in het kwartaal voorafgaand aan de aanvraag tot afwijking en dit in vergelijking met hetzelfde kwartaal in 2008	BTW-aangiftes van de betreffende kwartalen bij omzetzdaling of andere bewijskrachtige stukken (zoals boekhoudkundige stukken) bij vermindering van productie of bestellingen
Tijdelijke economische werkloosheid van arbeiders van minstens 10% van het globaal aantal aan de RSZ aangegeven dagen (ongeacht het statuut van de werknemers) tijdens het kwartaal voorafgaand aan de aanvraag tot afwijking	Verklaring op eer
In de jaarrekening van de twee boekjaren die de aanvraag tot erkenning voorafgaan werd een verlies uit de gewone bedrijfsuitoefening geboekt en voor het laatste boekjaar overschrijdt dit verlies het bedrag van de afschrijvingen en de waardevermindering op	Jaarrekening van de twee boekjaren die de datum van de aanvraag tot erkenning voorafgaan ; wanneer de jaarrekening niet beschikbaar is volstaat een voorlopige jaarrekening of een attest van de boekhouder

oprichtingskosten, op immateriële en materiële vaste activa	
Aan de zaakvoerder, bestuurder of werkende vennoot van de onderneming werd een uitkering 'verzekering in geval van faillissement' ten gunste van 'zelfstandigen in moeilijkheden' toegekend én de uitkering werd op grond van minstens één limitatief opgesomd criterium toegekend (zie hieronder)	Bewijs dat de persoon die de uitkering toegekend kreeg effectief zaakvoerder, bestuurder of werkend vennoot is van de onderneming en Bewijs dat diezelfde persoon effectief de toekenning kreeg o.b.v. één van de limitatief opgesomde criteria
De onderneming is failliet	Het gevraagde bewijs is niet specifiek gedefinieerd in het K.B.

3.4.3. Aanvraag crisispremie ten laste van de RVA

De arbeider dient bij zijn uitbetalingsinstelling een aanvraag tot uitbetaling van de premie in. Dit gebeurt aan de hand van een "bijlage – C4 – crisispremie" welke overhandigd wordt door de werkgever.

Bij het einde van de arbeidsovereenkomst door opzegging moet de aanvraag binnen de zes maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst ingediend worden. Gaat het om een einde van de arbeidsovereenkomst door verbreking (= mits betaling van een opzeggingsvergoeding), dan moet de aanvraag ingediend worden binnen de zes maanden volgend op de periode die de opzeggingsvergoeding dekt.

De aanvraag kan toch later worden ingediend indien de arbeider aantoonbaar dat hij in de onmogelijkheid was het dossier tijdig in te dienen.

De aanvraag wordt door de uitbetalingsinstelling ingediend bij het werkloosheidsbureau, bevoegd voor het gebied van de woonplaats van de werknemer.

De betaling van de premie geschiedt uiterlijk binnen de termijn van één maand te rekenen vanaf de derde werkdag volgend op het tijdstip waarop de beslissing tot toekenning van de premie aan de uitbetalingsinstelling werd meegedeeld.

Is het onduidelijk of de RVA de premie ten laste neemt ten belope van 2/3 of ten belope van 3/3 omdat er een aanvraag tot vrijstelling werd ingediend (enkel voor ondernemingen met minder dan 10 werknemers in economische moeilijkheden) en de Commissie heeft nog geen beslissing genomen, dan kan de arbeider reeds een aanvraag indienen tot betaling van 2/3 van de crisispremie ten laste van de RVA.

Neemt de Commissie een positieve beslissing, dan kan de werknemer een tweede aanvraag indienen bij de RVA tot betaling van het saldo ten belope van 1/3 van de premie.

3.4.4. Aanvraag terugbetaling ten onrechte uitbetaalde crisispremie ten laste van de RVA

Gezien de wettelijke bepalingen omtrent de betaling van de crisispremie voor ontslagen arbeiders retroactief werden gewijzigd vanaf 1 januari 2010, hadden bepaalde werkgevers reeds in deze tussenliggende periode onterecht het bedrag van de crisispremie uitbetaald.

De werkgever kan de terugbetaling van (een deel van) de crisispremie bekomen voor zover:

- de betaling werd verricht in de periode van 1 januari 2010 tot 30 juni 2010;
- de schriftelijke vraag tot terugbetaling uiterlijk op 30 juni 2010* wordt ontvangen door de RVA.
- de werkgever die een terugbetaling opeist een aanvraag indient aan de hand van het nieuwe RVA-formulier (zie onze website www.easypay-group.be onder rubriek modeldocumenten/crisismaatregelen of website www.rva.be);
- de aanvraag wordt vergezeld van een betalingsbewijs.

**Opmerking:* gezien de late publicatie van het K.B. in het B.S. voorziet de RVA in een afwijking op deze termijn en aanvaardt de RVA elke aanvraag tot terugbetaling tot uiterlijk 30 september 2010. Dit uitstel tot 30 september 2010 staat ook uitdrukkelijk op het RVA-formulier vermeld;

Deze bepaling trad retroactief in werking op 1 januari 2010.

3.5. Vanaf 2012: ontslaguitkering voor ontslagen arbeiders

3.5.1. Verlenging crisispremie tot 31 december 2011

De crisispremie arbeiders wordt onder de huidige voorwaarden verlengd tot 31 december 2011.

De crisispremie (1.666 EUR) wordt, behoudens een aantal uitzonderingen, deels betaald door de werkgever (1/3 van het bedrag, i.e. 555 EUR) en deels door de RVA (2/3 van het bedrag, 1.111 EUR).

Voor meer info verwijzen we naar de Nieuwsflash van 8 april 2011 "Denk aan crisispremie arbeiders en outplacement bij ontslag".

3.5.2. Definitief behoud van de crisispremie: de "ontslaguitkering" ten laste van de RVA

Vanaf 1 januari 2012 blijft de premie definitief verworven voor de ontslagen arbeiders. Vanaf dat ogenblik zal men spreken van een "ontslaguitkering" (ipv crisispremie, in de eerste ontwerp teksten was sprake van een "begeleidingspremie").

a. Rechthebbenden

- arbeiders;
- arbeiders-dienstencheques;
- dienstboden.

b. Voorwaarden

- De arbeider, arbeider-dienstencheques of dienstbode moet ontslagen worden door de werkgever (ongeacht of dit gebeurt met het presteren van een opzeggingstermijn of het betalen van een opzeggingsvergoeding);
- Het ontslag wordt ter kennis gebracht vanaf 1 januari 2012;
- De ontslaguitkering is **niet** verschuldigd ingeval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever:
 - om dringende reden;
 - tijdens de proefperiode;

- met het oog op brugpensioen of pensionering;
 - als de werknemer nog geen 6 maanden anciënniteit telt in de onderneming;
 - de werkgever heeft recht op een terugbetaling in het kader van het generatiepact.
- De ontslaguitkering wordt maar één keer per kalenderjaar uitbetaald ingeval van ontslag bij dezelfde werkgever.

c. Bedrag van de ontslaguitkering

Het bedrag van de ontslaguitkering varieert naargelang de arbeider al dan niet verbonden was met een arbeidsovereenkomst op 1 januari 2012.

De ontslaguitkering is bijgevolg verschuldigd voor zowel de bestaande als voor de nieuwe arbeidsovereenkomsten vanaf 1 januari 2012 en komt bovenop de opzeggingstermijn / opzeggingsvergoeding (zie tabel hierna).

Ingeval van een deeltijdse tewerkstelling wordt het bedrag van de ontslaguitkering pro rata de tewerkstelling berekend. De verhouding wordt berekend ten aanzien van een voltijdse arbeider in een vergelijkbare situatie.

d. Betaling

De betaling van de ontslaguitkering valt **volledig ten laste van de RVA**.

e. Sociaal en fiscaal statuut van het bedrag

De ontslaguitkering is vrijgesteld van sociale bijdragen en belastingen. De uitkering wordt beschouwd als een werkloosheidsuitkering.

3.5.3. Overzicht

Datum ontslag	Datum afsluiting arbeidsovereenkomst	Anciënniteit	Bedrag
Tot 31.12.2011	/	/	1.666 EUR
Vanaf 01.01.2012	Vóór 01.01.2012	Minder dan 5 jaar	1.250 EUR
		Tussen de 5 en 10 jaar	2.500 EUR
		Vanaf 10 jaar	3.750 EUR
	Na 01.01.2012	/	1.250 EUR

4. Bondige schematische voorstelling

Tijdelijke crisisarbeidsduurvermindering GELDIG TOT 31/01/2011	Het crisistijdskrediet GELDIG TOT 31/01/2011	Tijdelijke werkloosheid voor bedienden GELDIG TOT 31/12/2011	Herstructurerings-kaart GELDIG TOT 31/01/2011	Crisispremie arbeiders GELDIG TOT 31/12/2011
Onderneming ? Ondernemingen uit de privé-sector en autonome overheidsbedrijven	Onderneming ? Enkel ondernemingen in moeilijkheden. Niet voor autonome overheidsbedrijven <i>Voorwaarden:</i> - ofwel substantiële daling van de omzet of productie van minstens 20% (vanaf 01.01.2010 bedraagt dit 15%). - ofwel aantal dagen tijdelijke werkloosheid arbeiders van minstens 20% t.o.v. globaal aantal dagen aan de RSZ aangegeven	Onderneming ? Cfr. voorwaarden 'crisistijds-krediet'	Onderneming ? Ondernemingen die een werknemer aanwerven die werd ontslagen door faillissement, vereffening of sluiting van de onderneming	Onderneming? Ondernemingen die een arbeider ontslaan tussen 01.01.2010 en 31.12.2011
Werknemer ? Arbeiders en bedienden Voltijders en deeltijders	Werknemer ? Arbeiders en bedienden Enkel voltijders	Werknemer ? Enkel bedienden Voltijders en deeltijders	Werknemer ? Arbeiders en bedienden Voltijders en deeltijders	Werknemer? Arbeiders Voltijders en deeltijders
Wat ? 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	Wat ? Individuele vermindering van de arbeidsduur (tijdskrediet) die kan worden toegepast op één of verschillende werknemers van de onderneming	Wat ? Volledige of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van bedienden	Wat ? Uitbreiding van het toepassingsgebied van de verminderskaart "herstructurering" welke aanleiding geeft tot een vermindering van de werkgevers- en werknemersbijdragen aan de RSZ	Wat? Crisispremie van 1.666 EUR (pro rata voor deeltijders). Uitzonderingen zijn mogelijk
Hoe ? - Invoering ondernemings-CAO - Kopie aan Toezicht Sociale Wetten - Neerlegging CAO bij griffie FOD WASO	Hoe ? - Ofwel sectorale CAO, ofwel ondernemings-CAO, ofwel ondernemingsplan - CAO/ondernemingsplan naar FOD WASO sturen	Hoe ? - Ofwel sectorale CAO, ofwel ondernemings-CAO, ofwel ondernemingsplan - CAO/ondernemingspla	Hoe ? RVA reikt spontaan verminderskaart uit	Hoe? - 555 EUR wordt betaald door de werkgever - 1.111 EUR wordt betaald door de

	<ul style="list-style-type: none"> - RVA inlichten + bewijs leveren - Individuele arbeidsovereenkomst afsluiten met de werknemer 	<ul style="list-style-type: none"> - n naar FOD WASO sturen - RVA inlichten + bewijs leveren - Kennisgeving van periode werkloosheid - Schorsing arbeidsovereenkomst 		RVA
<u>Voordeel werkgever</u> <ul style="list-style-type: none"> - Daling loonkost - Vermindering werkgeversbijdragen 	<u>Voordeel werkgever</u> <ul style="list-style-type: none"> - Daling loonkost (door loonverlaging met 1/2 of 1/5) 	<u>Voordeel werkgever</u> <ul style="list-style-type: none"> - Daling loonkost - Kan beroep doen op werkloosheidsuitkering voor de werknemers 	<u>Voordeel werkgever</u> <ul style="list-style-type: none"> - Werkgever die betrokken werknemer in dienst neemt ontvangt een RSZ-bijdragevermindering. 	<u>Voordeel werkgever</u> Nihil
<u>Voordeel werknemer</u> <ul style="list-style-type: none"> - Looncompensatie via de werkgever 	<u>Voordeel werknemer</u> <ul style="list-style-type: none"> - Tegemoetkoming RVA - Eventuele looncompensatie via de werkgever 	<u>Voordeel werknemer</u> <ul style="list-style-type: none"> - Crisisuitkering via RVA - Looncompensatie via de werkgever 	<u>Voordeel werknemer</u> <ul style="list-style-type: none"> - Vermindering van zijn persoonlijke RSZ-bijdragen 	<u>Voordeel werknemer</u> Vergoeding is vrij van RSZ en BV
<u>Einde arbeidsovereenkomst</u> <ul style="list-style-type: none"> - Rekening houden met loon alsof de arbeidsduur niet was aangepast 	<u>Einde arbeidsovereenkomst</u> <ul style="list-style-type: none"> - Rekening houden met loon alsof de arbeidsduur niet was aangepast 	<u>Einde arbeidsovereenkomst</u> <ul style="list-style-type: none"> - Opzeg door werkgever of bediende vóór periode van tijdelijke werkloosheid: normale regels van toepassing - Opzeg door werkgever tijdens de periode van tijdelijke werkloosheid: normale regels van toepassing - Opzeg door bediende tijdens periode van tijdelijke werkloosheid: mogelijk zonder opzeggingstermijn na te leven 	<u>Einde arbeidsovereenkomst</u> <ul style="list-style-type: none"> - Normale regels van toepassing 	<u>Einde arbeidsovereenkomst</u> Werkgever moet normale regels volgen bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst

Nijverheidsstraat 16
8760 Meulebeke
T 051 48 69 68
F 051 48 69 13
info@easypay-group.com

www.easypay-group.com