



**De Vice-Eerste minister,  
minister van Werk en van Gelijke Kansen,  
belast met het Migratie- en Asielbeleid**

## **De verlenging van de anticrisismaatregelen en de bijkomende bescherming van de arbeiders bij ontslag**

**De anticrisismaatregelen zijn geldig tot 31 december 2010.**

### **A. Anticrisismaatregelen verlengd en aangepast**

Verder vindt u een samenvatting van de drie verlengde en aangepaste anticrisismaatregelen die sinds 1 januari van toepassing zijn. Daarnaast worden concrete verduidelijkingen voorgesteld aan de hand van vragen en antwoorden.



## Uitleg bij de drie anticrisismaatregelen

<p><b><u>Maatregel 1:</u></b></p> <p><b><u>de tijdelijke crisis-arbeidsduurvermindering</u></b></p> <p>(= vermindering van de arbeidstijd) 1/5 of 1/4.</p> <p><b>Welke maatregel?</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- een collectieve arbeidsduurvermindering die wordt toegepast op <b>alle</b> werknemers van een onderneming of op een specifieke categorie van werknemers uit de onderneming;</li><li>- met patronale bijdragevermindering;</li><li>- met looncompensatie.</li></ul> <p><b>Welke werkgevers?</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Werkgevers uit de privé-sector die onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.</li><li>- De autonome overheidsbedrijven.</li></ul>	<p><b><u>Maatregel 2:</u></b></p> <p><b><u>de individuele en tijdelijke vermindering van de prestaties</u></b></p> <p>(= crisistijdscrediet)</p> <p><b>Welke maatregel?</b></p> <p>Een individuele en tijdelijke vermindering van de prestaties.</p> <p><b>Welke werkgevers?</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Werkgevers uit de privé-sector die onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.</li></ul>	<p><b><u>Maatregel 3:</u></b></p> <p><b><u>Het stelsel van tijdelijke en collectieve volledige of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst</u></b></p> <p>(= schorsing van de arbeidsovereenkomst voor bedienden in crisis)</p> <p><b>Welke maatregel?</b></p> <p>Een volledige of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of de inrichting van een stelsel van arbeidsduurvermindering dat wordt toegepast op een aantal werknemers van de onderneming bij gebrek aan werk.</p> <p><b>Welke werkgevers?</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Werkgevers uit de privé-sector die onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.</li></ul>
---	---	--



<p><b>Welke werknemers?</b></p> <p>Arbeiders en bedienden.</p> <p><b>Welke voorwaarden?</b></p> <p>- Er is geen individueel akkoord nodig met de werknemer.</p> <p>Een collectieve arbeidsovereenkomst op niveau van de onderneming.</p>	<p><b>Welke werknemers?</b></p> <p>Voltijdse arbeiders en bedienden.</p> <p><b>Welke voorwaarden?</b></p> <p>- Er is een individueel akkoord nodig met de werknemer <b>(een individuele overeenkomst tussen werknemer en werkgever)</b>.</p> <p>Een <u>collectieve arbeidsovereenkomst</u>, zo spoedig mogelijk afgesloten op niveau van de sector</p> <p>De sectoren die geen CAO wensen af te sluiten, maken dit zo vlug mogelijk kenbaar aan de Voorzitter van hun paritair comité.</p> <p>Als de sectoren kenbaar hebben gemaakt geen sector-CAO te sluiten of als er geen sector-CAO is:</p> <p>- voor de ondernemingen met een vakbondsafvaardiging: een bedrijfs-CAO of, als zulke CAO niet kon worden afgesloten binnen de veertien dagen na de officiële uitnodiging van de vakbondsafvaardiging om onderhandelingen daarover op te starten, <u>een ondernemingsplan</u> goedgekeurd door een commissie ad hoc die is samengesteld uit vijf vertegenwoordigers</p>	<p><b>Welke werknemers?</b></p> <p>Bedienden.</p> <p><b>Welke voorwaarden?</b></p> <p>- Er is <b>geen</b> individueel akkoord nodig met de werknemer.</p> <p>Een <u>collectieve arbeidsovereenkomst</u>, zo spoedig mogelijk afgesloten op niveau van de sector.</p> <p>De sectoren die geen CAO wensen af te sluiten, maken dit zo vlug mogelijk kenbaar aan de Voorzitter van hun paritair comité.</p> <p>Als de sectoren kenbaar hebben gemaakt geen sector-CAO te sluiten of als er geen sector-CAO is:</p> <p>- voor de ondernemingen met een vakbondsafvaardiging: een bedrijfs-CAO of, als zulke CAO niet kon worden afgesloten binnen de veertien dagen na de officiële uitnodiging van de vakbondsafvaardiging om onderhandelingen daarover op te starten, <u>een ondernemingsplan</u> goedgekeurd door een commissie ad hoc die is samengesteld uit vijf vertegenwoordigers</p>
--	---	---



**De Vice-Eerste minister,  
minister van Werk en van Gelijke Kansen,  
belast met het Migratie- en Asielbeleid**

	<p>van de werknemers, vijf vertegenwoordigers van de werkgevers en drie vertegenwoordigers van de regering;</p> <p>- de ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging (KMO's): <u>een ondernemingsplan</u> goedgekeurd door een commissie ad hoc die is samengesteld uit vijf vertegenwoordigers van de werknemers, vijf vertegenwoordigers van de werkgevers en drie vertegenwoordigers van de regering, of een ondernemings-CAO.</p> <p>Deze sector- of ondernemings-CAO of in dit ondernemingsplan moet:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1) Expliciet vermelden dat ze is afgesloten bij toepassing van titel 2 van de wet houdende diverse bepalingen over tewerkstelling in tijden van crisis;</li><li>2) Expliciet vermelden dat ze betrekking hebben op het stelsel van de individuele en tijdelijke vermindering van de arbeidsprestaties;</li><li>3) Neergelegd zijn ter griffie van de dienst Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werk, Arbeid en Sociaal overleg;</li><li>4) Maatregelen bevatten voor het</li></ol>	<p>van de werknemers, vijf vertegenwoordigers van de werkgevers en drie vertegenwoordigers van de regering;</p> <p>- de ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging (KMO's): <u>een ondernemingsplan</u> goedgekeurd door een commissie ad hoc die is samengesteld uit vijf vertegenwoordigers van de werknemers, vijf vertegenwoordigers van de werkgevers en drie vertegenwoordigers van de regering, of een ondernemings-CAO.</p> <p>Deze sector- of ondernemings-CAO of in dit ondernemingsplan moet:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1) Expliciet vermelden dat ze is afgesloten bij toepassing van titel 2 van de wet houdende diverse bepalingen over tewerkstelling in tijden van crisis;</li><li>2) Expliciet vermelden dat ze betrekking hebben op het stelsel van de tijdelijk volledige of gedeeltelijke schorsing van de arbeidsovereenkomst voor bedienden;</li><li>3) Neergelegd zijn ter griffie van de dienst Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werk, Arbeid en Sociaal overleg;</li><li>4) Maatregelen bevatten voor het</li></ol>
--	---	--



**De Vice-Eerste minister,  
minister van Werk en van Gelijke Kansen,  
belast met het Migratie- en Asielbeleid**

	<p>maximale behoud van de werkgelegenheid.</p>	<p>maximale behoud van de werkgelegenheid.</p> <p>Deze CAO of dit ondernemingsplan moet de duur vermelden die voorzien is voor de volledige en/of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, met een maximum per kalenderjaar van 16 weken voor een volledige schorsing en 26 weken voor een gedeeltelijke schorsing.</p> <p>De sector- of ondernemings-CAO of het ondernemingsplan moet vermelden welke vergoeding de werkgever betaalt bovenop de crisis-uitkeringen voor de schorsing van de uitvoering van het arbeidscontract van bedienden. Dit supplement moet minstens gelijk zijn aan het supplement dat wordt toegekend aan de arbeiders van dezelfde werkgever die genieten van werkloosheidsuitkeringen in geval van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst om economische redenen, of bij gebrek aan dergelijke arbeiders, aan de aanvullende vergoeding die voorzien is bij CAO, gesloten in een paritair orgaan waar de werkgever zou toebehoren indien hij arbeiders in dienst zou hebben.</p> <p>Zonder afbreuk te doen aan de voorgaande alinea en bij gebrek aan CAO, gesloten overeenkomstig de wet van 5 december</p>
--	--	---



**De Vice-Eerste minister,  
minister van Werk en van Gelijke Kansen,  
belast met het Migratie- en Asielbeleid**

<p><b>Welke arbeidsduurvermindering?</b></p> <p>1/5 of 1/4.</p> <p><b>Welke duur?</b></p> <p>De maatregel loopt tot 31 december 2010.</p>	<p><b>De onderneming moet het volgende aantonen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- ofwel een daling in omzet of productie van 15 procent, in vergelijking met het overeenkomstige kwartaal van 2008.</li><li>- ofwel een economische werkloosheid onder de arbeiders van minstens 20 procent in vergelijking met het totale aantal dagen aangegeven aan de RSZ.</li><li>- ofwel een substantiële daling van de bestellingen met 15 procent in vergelijking met het overeenkomstig kwartaal van 2008.</li></ul> <p><b>Welke arbeidsduurvermindering?</b></p> <p>1/5 of 1/2.</p> <p><b>Welke duur?</b></p> <p>Minimum 1 maand en maximum 6 maanden.</p> <p>Deze duur kan verlengd worden zonder</p>	<p>1968, wordt het bedrag van de aanvullende vergoeding vastgelegd op 5 euro per dag waarop niet wordt gewerkt.</p> <p><b>De onderneming moet het volgende aantonen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- ofwel een daling in omzet of productie van 15 procent, in vergelijking met het overeenkomstige kwartaal van 2008.</li><li>- ofwel een economische werkloosheid onder de arbeiders van minstens 20 procent in vergelijking met het totale aantal dagen aangegeven aan de RSZ.</li><li>- ofwel een substantiële daling van de bestellingen met 15 procent in vergelijking met het overeenkomstig kwartaal van 2008.</li></ul> <p><b>Welke arbeidsduurvermindering?</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- ofwel een volledige schorsing van de uitvoering van het arbeidscontract tijdens alle dagen van de week;</li><li>- ofwel een vermindering van de arbeidstijd met minstens 2 werkdagen per week</li></ul> <p><b>Welke duur?</b></p> <p>Minimum 1 week voor een volledige schorsing of voor een vermindering van de arbeidstijd.</p> <p>Deze duur kan verlengd worden zonder de</p>
---	---	--



**De Vice-Eerste minister,  
minister van Werk en van Gelijke Kansen,  
belast met het Migratie- en Asielbeleid**

<p><b>Wat is de financiële compensatie?</b></p> <p>1/5: min. 150 euro of 250 euro als een vierdagenweek wordt ingevoerd</p> <p>1/4: min. 187,5 euro of 287,5 euro als een vierdagenweek wordt ingevoerd</p>	<p>onderstaande datum te overschrijven.</p> <p>De maatregel loopt tot 31 december 2010.</p> <p><b>Wat is de financiële compensatie?</b></p> <p>1/5: 188,82 euro of 248,08 euro afhankelijk of de werknemer ouder of jonger dan 50 jaar is</p> <p>1/2: 442,57 euro</p>	<p>maximale duur te overschrijden die is vastgelegd in de sector-CAO, de bedrijfs-CAO of in het ondernemingsplan. De twee stelsels kunnen gecombineerd worden. In dat geval is een week volledige schorsing gelijk aan 2 weken arbeidstijdvermindering.</p> <p>De duur die voorzien is voor de volledige en/of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst mag per kalenderjaar nooit een duur van 16 weken voor een volledige schorsing en 26 weken voor een gedeeltelijke schorsing overschrijden.</p> <p>De werknemer en de RVA moeten minstens 7 dagen op voorhand verwittigd worden.</p> <p>De maatregel loopt tot 31 december 2010.</p> <p><b>Wat is de financiële compensatie?</b></p> <p><b><u>1° Crisisuitkering:</u></b></p> <p>De werknemer ontvangt elke dag van de schorsing een crisis-daguitkering gelijk aan:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- 70 procent als hij samenwoont,</li><li>- 75 procent als hij alleenstaande of gezinshoofd is,</li></ul> <p>van zijn salaris geplafonneerd op 2.206 euro bruto per maand (dat is maximum 59,4 euro per dag of 1.544,4 euro per</p>
---	---	---



**De Vice-Eerste minister,  
minister van Werk en van Gelijke Kansen,  
belast met het Migratie- en Asielbeleid**

<p>Het gaat hier om brutobedragen.</p> <p>Het loon met de compensatie mag nooit meer bedragen dan 100 procent van het vroegere voltijdse salaris.</p>	<p>Het gaat hier om brutobedragen.</p> <p>De werkgever kan een bijkomende vergoeding uitbetalen.</p> <p>Het loon met de vergoeding van de RVA en het eventuele supplement van de werkgever mag nooit meer bedragen dan 100 procent van het vroegere voltijdse salaris.</p>	<p>maand bij een percentage van 70 procent of 63,65 euro per dag of 1.654,9 euro per maand bij een percentage van 75 procent).</p> <p>Het gaat hier om brutobedragen.</p> <p><b><u>2° Aanvullende vergoeding:</u></b></p> <p>De werkgever betaalt een aanvullende vergoeding die minstens gelijk moet zijn aan de aanvullende vergoeding die wordt toegekend aan de arbeiders van dezelfde werkgever die genieten van werkloosheidsuitkeringen in geval van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst om economische redenen of bij gebrek aan dergelijke arbeiders, aan de aanvullende vergoeding die voorzien is bij CAO, gesloten in een paritair orgaan waar de werkgever zou toe behoren indien hij arbeiders in dienst zou hebben.</p> <p>Zonder afbreuk te doen aan de voorgaande alinea en bij gebrek aan CAO, gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968, wordt het bedrag van de aanvullende vergoeding vastgelegd op 5 euro per dag waarop niet wordt gewerkt.</p> <p>Voor de KMO's met minder dan 10 werknemers en die in moeilijkheden</p>
---	--	--



**De Vice-Eerste minister,  
minister van Werk en van Gelijke Kansen,  
belast met het Migratie- en Asielbeleid**

<p><b>Betaald door:</b></p> <p>De werkgever.</p> <p>Deze geniet, vanaf het trimester waarin de arbeidsduurvermindering wordt geïntroduceerd tot het trimester waarin de arbeidsduurvermindering op zijn einde loopt, <u>van een vermindering van patronale bijdragen</u>:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- van 600 euro per trimester voor een vermindering met 1/5 en</li><li>- van 750 euro voor een vermindering met 1/4.</li></ul> <p>Deze bedragen worden vermeerderd met 400 euro indien bovengenoemde vermindering met 1/5 of met 1/4 samen wordt ingevoerd met de invoering van de vierdaagse werkweek (wat dus neerkomt op 1.000 of 1.150 euro).</p> <p>Ten minste 3/4 van deze bedragen moeten aangewend worden om het loonverlies van de werknemers te compenseren.</p>	<p><b>Betaald door:</b></p> <p>De RVA.</p>	<p>verkeren, kan de Commissie Ondernemingsplannen een afwijking voorzien op de betaling van de 5 euro.</p> <p><b>Betaling van 1° (crisisuitkering) door:</b></p> <p>De organen die de werkloosheidsuitkeringen uitbetalen (vakbond of Hulpkas voor Werkloosheidsuitkeringen (HVW)).</p> <p><b>Betaling van 2° (aanvullende vergoeding) door:</b></p> <p>De werkgever.</p>
---	--	---



**De Vice-Eerste minister,  
minister van Werk en van Gelijke Kansen,  
belast met het Migratie- en Asielbeleid**

<p><b>Statuut:</b></p> <p>De werknemers die hun arbeidsprestaties hebben verminderd, blijven beschouwd worden als voltijdse werknemers.</p>	<p><b>Statuut:</b></p> <p>Voor de werknemers die hun arbeidsprestaties hebben verminderd, zal worden voorzien in gelijkstelling met voltijdse werknemers voor de verschillende takken van de sociale zekerheid.</p> <p><b>Combinatie met het tijdskrediet:</b></p> <p>De maatregelen is volledig onafhankelijk van het tijdskrediet.</p> <p>Het betreft hier een stelsel dat berust op een puur conventionele basis, in tegenstelling tot het tijdskrediet, dat een recht is in hoofde van de werknemer.</p> <p>De gewone voorwaarden inzake tijdskrediet zijn niet van toepassing (anciënniteit, in rekening brengen van de duur ervan in functie van een maximumkrediet, plafond van 5 procent van de werknemers dat de onderneming niet mag overstijgen, ...).</p> <p>Een werknemer die, in de zes maanden voor de inwerkingtreding van de wet van 19 juni 2009 (dus 25 juni 2009), zijn arbeidsprestaties al met de helft of 1/5 heeft verminderd in toepassing van het normale tijdskredietstelsel en die daartoe voor eind 2009 een aanvraag indient, kan,</p>	<p><b>Statuut:</b></p> <p>De werknemers blijven voltijds of halftijds in dienst gehouden onder de voorwaarden van hun arbeidscontract, dat eenvoudigweg is geschorst. Ze behouden dus de rechten die verbonden zijn aan hun arbeidscontract.</p> <p><b>Recupdagen:</b></p> <p>De schorsing is slechts mogelijk nadat de werkgever de werknemer alle recupdagen heeft toegekend waarop hij recht heeft.</p>
---	--	--



**De Vice-Eerste minister,  
minister van Werk en van Gelijke Kansen,  
belast met het Migratie- en Asielbeleid**

	<p>met terugwerkende kracht, genieten van het nieuwe stelsel, op voorwaarde dat hij een overeenkomst sluit met zijn werkgever en dat die laatste gebonden is door een CAO of een ondernemingsplan. De onderneming moet op dat moment dan ook beantwoorden aan de voorgenoemde criteria.</p> <p>In dat geval zal de duur van de vermindering van de geleverde arbeidsprestaties niet worden afgetrokken van de maximale duur van het tijdskrediet tijdens de carrière van de betrokken werknemer en geniet deze in voorkomend geval van een hogere uitkering.</p>	
--	--	--

De gelijkstellingen met voltijdse werknemers voor de werknemers die vallen onder de toepassing van deze anticrisismaatregelen:

- Voor de drie maatregelen worden de werknemers gelijkgesteld met voltijdse werknemers voor alle takken van de sociale zekerheid. Er werden al koninklijke besluiten genomen voor de gelijkstelling op vlak van werkloosheid, arbeidsongevallen en beroepsziekten. In de wet houdende diverse bepalingen werd de wettelijke basis voorzien voor de gelijkstelling inzake jaarlijkse vakantie.
- De sociale partners worden uitgenodigd om de CAO 77bis inzake tijdskrediet aan te passen opdat het crisistijdskrediet zou worden gelijkgesteld met voltijdse tewerkstelling.
- Ook voor het betaald educatief verlof zal de gelijkstelling met een voltijdse tewerkstelling worden voorzien.

**Alle bijkomende informatie zal binnenkort te lezen zijn op [www.rva.be](http://www.rva.be) en op [www.werk.belgie.be](http://www.werk.belgie.be).**

**B. Enkele verduidelijkingen met betrekking tot de drie anticrisismaatregelen**



**1. Hoe een aanvraag indienen voor de maatregelen 2 en 3 (het crisistijdskrediet en de crisis-opschorting van de arbeidsovereenkomst voor bedienden)?**

- Als een onderneming valt binnen het toepassingsveld van de wet van 5 december 1968 op de collectieve arbeidsovereenkomsten (privé-sector)
- Als een onderneming in moeilijkheden is (vermindering van het zakencijfer, van de omzet of van de bestellingen met 15 procent – tijdelijke werkloosheid 20 procent) (pagina 5-6)
- Als de toepassing van deze crisismaatregel voorzien werd in een sector-CAO, een ondernemings-CAO of een goedgekeurd ondernemingsplan (pagina 3-4)

1. De onderneming moet een formulier « CRISISWET-1 (2010) » naar het RVA-werkloosheidsbureau opsturen om te attesteren dat ze aan de verschillende voorwaarden beantwoordt.
2. De onderneming ontvangt binnen de veertien dagen:
  - o Ofwel een positief antwoord als aan alle voorwaarden is voldaan
  - o Ofwel een negatief antwoord als zulks niet het geval is
3. Ten vroegste veertien dagen na verzending van het formulier « CRISISWET-1 (2010) » dat aantoont dat de onderneming aan alle voorwaarden beantwoordt, kan de werkgever een elektronische aangifte doen van de 'crisis-opschorting van de arbeidsovereenkomst voor bedienden'.

**- Indien gebruik wordt gemaakt van de maatregel crisistijdskrediet (maatregel 2)**

De onderneming die nog geen gebruik heeft gemaakt van het crisistijdskrediet en/of de crisis-schorsing van de arbeidsovereenkomst voor bedienden, moet een formulier « CRISISWET-1 (2010) » indienen. De onderneming kan gebruik maken van het crisistijdskrediet als ze voldoet aan de nieuwe criteria van een « onderneming in moeilijkheden » en als ze gebonden is door een CAO of een ondernemingsplan dat het crisistijdskrediet toelaat in 2010. De gegevens inzake het criterium « onderneming in moeilijkheden » en inzake de CAO of het ondernemingsplan moet worden vermeld op het formulier « CRISISWET-1 (2010) », dat voor 01.01.2010 op de website van de RVA zal staan, samen met een aangepast infoblad "tijdelijke crisismaatregelen ter aanpassing van het arbeidsvolume in 2010 – algemene voorwaarden".

De werknemer moet via het formulier C61-crisistijdskrediet een aanvraag tot « crisistijdskrediet » indienen bij het werkloosheidsbureau.



**De Vice-Eerste minister,  
minister van Werk en van Gelijke Kansen,  
belast met het Migratie- en Asielbeleid**

- **Indien gebruik wordt gemaakt van de maatregel tot de schorsing van de arbeidsovereenkomst voor bedienden in crisis (maatregel 3)**

De onderneming die nog geen gebruik heeft gemaakt van het crisistijdskrediet en/of de schorsing van de arbeidsovereenkomst voor bedienden in crisis in 2009, moet een formulier « CRISISWET-1 (2010) » indienen. De onderneming kan gebruik maken van de schorsing van de arbeidsovereenkomst voor bedienden in crisis, als ze voldoet aan de criteria van een « onderneming in moeilijkheden » en als ze gebonden is door een CAO of een ondernemingsplan dat de schorsing van de arbeidsovereenkomst voor bedienden in crisis toelaat in 2010. De gegevens inzake het criterium van een « onderneming in moeilijkheden » en inzake de CAO of het ondernemingsplan moeten vermeld worden op het formulier « CRISISWET-1 (2010) », dat voor 01.01.2010 op de website van de RVA zal staan, samen met een aangepast infoblad "tijdelijke crisismaatregelen ter aanpassing van het arbeidsvolume in 2010 – algemene voorwaarden". Bovendien moet de onderneming een elektronische aanvraag voor de schorsing in 2010 indienen.

De bediende moet, wel te verstaan, een uitkeringsaanvraag indienen via een uitbetalingsinstelling. Hij moet eveneens, voor de maanden tijdens welke de arbeidsovereenkomst wordt geschorst, een formulier « C3.2-WERKGEVER-CRISISUITKERING » indienen bij zijn uitbetalingsinstelling.

**2. Wat moeten de ondernemingen doen die al een ondernemingsplan hebben dat werd goedgekeurd door de Commissie Ondernemingsplannen ? (maatregel 2 en 3)**

1) Eerste geval: de geldigheidsduur vervalt in de loop van 2010:

Indien de voorziene geldigheidsduur van het Ondernemingsplan later valt dan 31 december 2009 of is gebonden aan de geldigheidsduur van de maatregelen, **wordt de geldigheidsduur van het ondernemingsplan verlengd tot de datum voorzien in het ondernemingsplan dat werd ingediend, maar loopt het ten laatste op 31 december 2010 af.**

De directeur-generaal van de dienst van de collectieve arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg (G. Cox) deelt deze ondernemingen de automatische verlenging mee en vermeldt de datum waarop het ondernemingsplan afloopt, alsook het bedrag van de aanvullende vergoeding dat door de onderneming gerespecteerd moet worden. Hij brengt ook de Commissie op de hoogte van de verlenging.



**De Vice-Eerste minister,  
minister van Werk en van Gelijke Kansen,  
belast met het Migratie- en Asielbeleid**

2) Andere gevallen: de geldigheidsduur vervalt per 31 december 2009:

- moet de onderneming de verlenging aanvragen per aangetekend schrijven, gericht aan de Directeur-generaal (G. COX) en moet de onderneming in zijn brief de gewenste datum vermelden waarop het ondernemingsplan afloopt.
- de directeur-generaal (G. COX) brengt de onderneming op de hoogte van de verlenging en vermeldt de datum waarop het ondernemingsplan afloopt, alsook het bedrag van de aanvullende vergoeding dat door de onderneming gerespecteerd moet worden.
- Hij brengt ook de Commissie Ondernemingsplannen op de hoogte van de verlenging.

**3. Wat gebeurt er met de collectieve overeenkomsten die eindigen per 31 december 2009?**

De sector of de ondernemingen moeten een nieuwe CAO sluiten die afloopt per 31 december 2010.

**4. Wat moeten de ondernemingen laten weten aan de RVA bij verlenging van de maatregel van het tijdskrediet ?**

De onderneming die van deze maatregel gebruik wil maken in 2010 en die in 2009 (via het formulier «CRISISWET-1») al gebruik maakte van het crisistijdskrediet en/of de schorsing voor bedienden in crisis, moeten in 2010 geen nieuw formulier « CRISISWET-1 (2010) » indienen. De onderneming kan gebruik maken van het crisistijdskrediet indien de CAO of het ondernemingsplan (gewijzigd indien nodig) het toelaat en nog altijd van toepassing is in 2010. De informatie betreffende de verlenging van de CAO of het ondernemingsplan (zie [www.werk.belgie.be](http://www.werk.belgie.be) → anticrisismaatregelen) moet niet worden meegedeeld aan de RVA. De werknemer daarentegen moet wel een nieuwe aanvraag tot "crisistijdskrediet" indienen bij het werkloosheidsbureau, via het formulier C61-crisistijdskrediet.

**5. Wat moeten de ondernemingen doen vis-à-vis de RVA bij verlenging van de maatregel tot schorsing in crisis voor bedienden (maatregel 3)?**



**De Vice-Eerste minister,  
minister van Werk en van Gelijke Kansen,  
belast met het Migratie- en Asielbeleid**

De onderneming die van deze maatregel gebruik wil maken in 2010 en die in 2009 (via het formulier CRISISWET-1) al gebruik maakte van het crisistijdskrediet en/of de schorsing voor bedienden in crisis, moeten in 2010 geen nieuw formulier « CRISISWET-1 (2010) » indienen. De onderneming kan gebruik maken van de schorsing van de arbeidsovereenkomst voor bedienden in crisis, indien de CAO of het ondernemingsplan (gewijzigd indien nodig) het toelaat en nog steeds van toepassing is in 2010. De informatie betreffende de verlenging van de CAO of het ondernemingsplan moet niet worden meegedeeld aan de RVA. De onderneming moet daarentegen wel een nieuwe elektronische aanvraag sturen voor de schorsing in 2010.

De bediende waarvan in 2009 de arbeidsovereenkomst werd geschorst, moet geen nieuwe uitkeringsaanvraag indienen als in 2010 de arbeidsovereenkomst opnieuw wordt geschorst (behalve in het geval van een andere werkgever of ander arbeidsregime). Hij moet daarentegen wel, voor de maanden waarin de arbeidsovereenkomst werd geschorst in crisis, een formulier «C3.2-WERKGEVER-CRISISUITKERING» indienen bij zijn uitbetalingsinstelling.

**6. Welke aanvullende vergoeding wordt betaald bij de schorsing van de arbeidsovereenkomst voor bedienden in crisis?  
(maatregel 3)**

De ondernemingen zijn verplicht, per dag waarop niet gewerkt wordt, een **aanvullende vergoeding** te betalen, bovenop de crisisuitkering!

**- Hoe weet men welke aanvullende vergoeding betaald moet worden?**

- Ofwel staat het vermeld in een sectorale CAO;
- Ofwel, bij gebrek aan een sectorale CAO, moet minstens de aanvullende vergoeding worden uitbetaald die wordt toegekend aan de arbeiders in dienst bij dezelfde werkgever in geval van economische werkloosheid voor arbeiders. Bij gebrek aan dergelijke arbeiders, gelijk aan de aanvullende vergoeding die voorzien is bij CAO, gesloten in een paritair orgaan waar de werkgever zou toe behoren indien hij arbeiders in dienst zou hebben;
- Ofwel, bij gebrek aan CAO: minimum bedrag van 5 euro per dag waarop niet wordt gewerkt.

Het bedrag moet vermeld staan in de CAO of het ondernemingsplan waarop de onderneming zich baseert om de schorsing van de arbeidsovereenkomst voor bedienden in crisis in te voeren.

**- Zijn er afwijkingen op de aanvullende vergoeding van 5 euro?**



**De Vice-Eerste minister,  
minister van Werk en van Gelijke Kansen,  
belast met het Migratie- en Asielbeleid**

De Commissie Ondernemingsplannen kan eenparig een afwijking van het bedrag van 5 euro toestaan voor ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging die een ondernemingsplan hebben

- als de onderneming een akkoord heeft gesloten met alle werknemers van de onderneming en
- als de onderneming aantoont dat er effectief overleg werd gepleegd met alle werknemers van de onderneming.

De Commissie Ondernemingsplannen kan een afwijking van het bedrag van 5 euro toestaan voor ondernemingen met een bedrijfs-CAO of een ondernemingsplan, indien de Commissie dat eenparig redelijk acht.

#### **7. Wat moet de werkgever doen bij verlenging van de arbeidsduurvermindering?**

Als in 2009 een collectieve arbeidsovereenkomst werd gesloten en de werkgever het tijdelijke stelsel voor arbeidsduurvermindering wil blijven behouden in 2010, moet hij een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst sluiten. Indien het gaat om een vervolg zonder wijzigingen, moet de nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst alleen verwijzen naar de vorige collectieve arbeidsovereenkomst en moet er een nieuwe einddatum in vermeld staan. Deze datum mag niet vallen na 31 december 2010.

#### **8. Wordt de maatregel « herstructureringskaart » in geval van faling verlengd?**

Ja, het koninklijk besluit van 9 maart 2006 betreffende het activerend beleid bij herstructureringen, voorziet een herstructureringskaart voor werknemers die in het kader van een herstructurering worden ontslagen en die zijn ingeschreven in een tewerkstellingscel.

Titel 3 van de wet van 19 juni houdende diverse bepalingen over tewerkstelling in tijden van crisis voorziet een stelsel om ook werknemers die werden ontslagen ten gevolge van een faling, sluiting of vereffening van de onderneming te dekken.

Het nieuwe stelsel ging op 1 juli 2009 van kracht en is van toepassing op alle werknemers die ten laatste per 30 juni 2010 ontslagen worden ten gevolge van een faling, sluiting of vereffening. Zo genieten die werknemers die een job vinden bij een nieuwe werkgever, van een vermindering van de persoonlijke sociale zekerheidsbijdragen. Terzelfdertijd genieten de nieuwe werkgevers die deze werknemers aanwerven, van een vermindering van de patronale sociale zekerheidslasten voor deze doelgroep.

Dit stelsel werd verlengd tot 31 december 2010.



## **C. De betaling van een crisispremie bij ontslag van arbeiders**

### **1. Op wie is de maatregel van toepassing?**

- De maatregel is van toepassing op:

- de werknemers verbonden met een arbeidsovereenkomst voor arbeiders in de zin van artikel 2 van de wet van 3 juli 1978 en niet op de arbeiders tewerkgesteld door een openbaar bestuur. De arbeidsovereenkomst voor arbeiders is het contract waardoor de werknemer, in casu de arbeider, zich engageert tegen betaling voornamelijk handenarbeid te leveren onder leiding van een werkgever.

- werknemers die een opzeg betekend krijgen tussen 1 januari 2010 en 31 december 2010.

- De maatregel is niet van toepassing indien het contract van de arbeider wordt beëindigd in de volgende gevallen:

- gedurende de proefperiode;
- in het kader van het pensioen;
- in het kader van het brugpensioen;
- in het kader van een herstructurering indien de arbeider zich kan inschrijven bij een tewerkstellingscel, overeenkomstig artikel 34 van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact.

### **2. Welke nieuwe bescherming voor de arbeiders wordt door de maatregel beoogd?**

Elke arbeider waarvan de arbeidsovereenkomst door zijn werkgever zonder gewichtige reden wordt opgezegd, met of zonder het respecteren van een opzegtermijn, heeft recht op een forfaitaire crisispremie van 1.666 euro als hij voltijds in dienst is. Deze premie wordt vrijgesteld van inkomensbelastingen en de betaling van zowel de persoonlijke als de patronale sociale bijdragen.

Het bedrag voor de halftijdse werknemer is het volgende:



**De Vice-Eerste minister,  
minister van Werk en van Gelijke Kansen,  
belast met het Migratie- en Asielbeleid**

- de premie wordt verlaagd in verhouding tot de prestaties voorzien in de arbeidsovereenkomst
- De verhouding wordt berekend in vergelijking met een voltijdse werknemer (de voltijdse werknemer die zich in een vergelijkbare situatie bevindt is de werknemer bedoeld in 1<sup>o</sup> die voltijds in dienst is:
  - a) en die dezelfde soort arbeidsovereenkomst heeft en hetzelfde soort of gelijkaardig werk uitvoert, of hetzelfde soort of een gelijkaardig beroep beoefent
  - b) en in hetzelfde gebouw werkt, of, bij gebrek aan voltijdse werknemers die zich in dat gebouw in een vergelijkbare situatie bevinden, in dezelfde onderneming, of, bij gebrek aan voltijdse werknemers die zich in die onderneming in een vergelijkbare situatie bevinden, in dezelfde bedrijfstak, als de bedoelde deeltijdse werknemer.)

### **3. Wat is de beëindigingsprocedure?**

Het ontslag moet door de werkgever betekend worden per aangetekend schrijven dat uitwerking heeft op de derde werkdag volgend op de datum van verzending of per deurwaardersexploot.

### **4. Wie betaalt de premie ?**

- De werkgever : 555 euro
- De RVA : 1 111 euro

De werkgever die de beëindigingsprocedure van de overeenkomst niet naleeft, is verplicht het volledige bedrag te betalen (1.666 euro).

De werkgever die heeft nagelaten het ontslag te betekenen per aangetekend schrijven of per deurwaardersexploot, is verplicht het volledige bedrag te betalen, dat is 1.666 euro.

De werkgever die ervoor zorgt dat het ontslag, met of zonder opzegtermijn (verbreking door middel van een compenserende opzeggingsvergoeding), per aangetekend schrijven of per deurwaardersexploot wordt betekend, is alleen verplicht een deel van deze vergoeding te betalen, gelijk aan 555 euro, de RVA neemt de overige 1.111 euro voor zijn rekening.

### **5. Welke werkgevers zijn niet verplicht deze premie te betalen ?**



**De Vice-Eerste minister,  
minister van Werk en van Gelijke Kansen,  
belast met het Migratie- en Asielbeleid**

**De RVA neemt het volledige bedrag van de premie voor zijn rekening indien de onderneming in 2010 een beroep heeft gedaan op een van de anticrisismaatregelen, met andere woorden:**

- In 2010 zag de arbeider een maatregel tot collectieve vermindering (maatregel 1) of individuele arbeidsduurvermindering (maatregel 2) toegepast
- De uitvoering van de arbeidsovereenkomst van de arbeider werd in 2010 geschorst, in toepassing van artikel 51 van de wet van 3 juli 1978
  - o Vier weken indien de arbeider minder dan 20 jaar anciënniteit kon voorleggen op het moment dat het ontslag werd betekend
  - o Acht weken indien de arbeider minstens twintig jaar anciënniteit kon voorleggen op het moment dat het ontslag werd betekend.

**6. Moeten de KMO's de premie betalen?**

De Commissie Ondernemingsplannen kan een afwijking toekennen voor ondernemingen met minder dan 10 werknemers, als:

- de onderneming erom vraagt
- de ondernemingen economische moeilijkheden ervaart.