
Nieuwe crisismaatregelen om de tewerkstelling te beschermen

Persbericht van de Ministerraad van 30 april 2009

<http://www.presscenter.org/nl/persberichten.html>

Persbericht van de Vice-Eerste Minister en Minister van Werk en Gelijke Kansen van 30 april 2009

<http://www.milquet.belgium.be/nl>

Op donderdag 30 april 2009 heeft de Ministerraad een voorontwerp van wet houdende diverse bepalingen over tewerkstelling in tijden van crisis goedgekeurd. Dat voorontwerp van wet bevat **drie specifieke maatregelen** die toelaten in de huidige crisisperiode tijdelijk de arbeidsprestaties te verminderen en aldus zo veel mogelijk ontslagen te vermijden.

De drie nieuwe maatregelen zijn **tijdelijke maatregelen**. Zij zullen gelden vanaf de dag van de publicatie van de nieuwe wet in het Belgisch Staatsblad en **tot 31 december 2009**. De maatregelen gelden in principe dus maar tot het einde van dit jaar. Het voorontwerp voorziet evenwel in een mogelijkheid om de crisismaatregelen één keer te verlengen tot 30 juni 2010.

Een nieuwe doelgroepvermindering "tijdelijke crisisaanpassing van de arbeidsduur"

Het voorontwerp van wet bevat een nieuwe doelgroepvermindering bij arbeidsduurvermindering. Die nieuwe doelgroepvermindering is op dezelfde leest geschoeid als de doelgroepvermindering voor collectieve arbeidsduurvermindering en vierdagenweek die nu al bestaat en wordt toegekend wanneer wordt overgaan tot een collectieve arbeidsduurvermindering met ten minste een volledig uur onder de 38 uren per week. Het belangrijkste verschil met de bestaande regeling is dat de nieuwe regeling een tijdelijke maatregel is.

Werkgevers die vóór 1 januari 2010 overgaan tot een tijdelijke **vermindering van de arbeidsduur met 1/4 of 1/5**, kunnen vanaf het kwartaal van de aanpassing van de arbeidsduur in de onderneming tot het kwartaal waarin de tijdelijke vermindering van de arbeidsduur loopt, aanspraak maken op een vermindering van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid.

De arbeidsduur moet worden verminderd door een **CAO** gesloten op het niveau van de onderneming. De arbeidsduurvermindering moet van toepassing zijn op alle werknemers van de onderneming of op een specifieke categorie van werknemers. Het bedrag van de doelgroepvermindering hangt af van de procentuele aanpassing van de arbeidsduur en is hoger als de arbeidsduurvermindering gecombineerd wordt met de tijdelijke invoering van de vierdagenweek in de onderneming. De werkgever moet een deel van de doelgroepvermindering aanwenden om het loonverlies van de werknemers te compenseren.

Tijdelijke crisismaatregelen voor de aanpassing van het arbeidsvolume in ondernemingen in moeilijkheden

Naast de hierboven beschreven nieuwe doelgroepvermindering, waarvoor niet wordt geëist dat de onderneming aantoonbaar in moeilijkheden verkeert, zodat alle ondernemingen er gebruik kunnen van maken, bevat het voorontwerp van wet ook nog twee maatregelen die zijn voorbehouden aan ondernemingen in moeilijkheden.

Onder **onderneming in moeilijkheden** wordt begrepen, een onderneming die

- hetzij een daling van de omzet of van de productie met minimum 20 % kent,
- hetzij geconfronteerd wordt met een economische werkloosheid onder de werklieden van minimum 20 % in vergelijking met het globaal aantal aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid aangegeven dagen (voor bedienden en werklieden).

De ondernemingen in moeilijkheden kunnen maar van de maatregelen gebruik maken op voorwaarde dat daarover een sectorale CAO is gesloten. De sectoren worden uitgenodigd om voor 1 juni 2009 een dergelijke CAO te sluiten. Als er op die datum nog geen sectorale CAO is gesloten, is een ondernemings-CAO of een ondernemingsplan vereist. Er kan gekozen worden voor één CAO of één ondernemingsplan voor beide maatregelen samen, of voor één CAO of één ondernemingsplan per maatregel.

1. Tijdelijke en individuele vermindering van de arbeidsprestaties met 1/5 of 1/2

De essentie van deze maatregel bestaat hierin dat de werkgever aan elke voltijds tewerkgestelde werknemer (bediende of werkman) kan voorstellen om zijn **arbeidsprestaties te verminderen met 1/5 of 1/2** voor een periode die niet korter mag zijn dan 1 maand en niet langer dan 6 maanden. Is de werknemer akkoord met de door de werkgever voorgestelde vermindering van de arbeidsprestaties, dan moet dat akkoord schriftelijk worden vastgesteld.

De werknemer krijgt als compensatie voor het loon dat hij verliest door de arbeidsduurvermindering een vergoeding uitbetaald door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. De uitkeringen zullen hoger zijn dan in geval van tijdskrediet. De werkgever kan een bijkomende vergoeding uitbetalen.

Een werknemer die in de periode van 6 maanden voorafgaand aan de inwerkingtreding van de nieuwe wet zijn arbeidsprestaties heeft verminderd met 1/5 of 1/2 in het kader van het tijdskrediet, kan onder bepaalde voorwaarden met terugwerkende kracht onder de nieuwe maatregel vallen. Hiermee wil men voorkomen dat werknemers die reeds een vermindering van de arbeidsprestaties in de tijdskredietregeling hebben aanvaard om hun onderneming te helpen, zouden benadeeld worden.

2. Tijdelijke collectieve regeling van volledige of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van bedienden

De derde maatregel laat ondernemingen in moeilijkheden toe om **bij gebrek aan werk voor bedienden** wegens de crisis:

- ofwel de **uitvoering van de arbeidsovereenkomst volledig te schorsen** tijdens alle dagen van de week en dat gedurende maximum 16 weken per kalenderjaar,
- ofwel een **regeling van gedeeltelijke arbeid in te voeren** en dat gedurende maximum 26 weken per kalenderjaar.

De bediende van wie de arbeidsovereenkomst met toepassing van deze maatregel volledig of gedeeltelijk wordt geschorst, ontvangt voor elke dag van de schorsing een crisis-daguitkering die wordt betaald door zijn vakorganisatie of door de Hulpkas voor Werkloosheidsuitkeringen. De crisis-daguitkering zal worden berekend zoals de uitkeringen bij tijdelijke werkloosheid. De werkgever moet voor elke dag waarop niet werd gewerkt een supplement op de crisisuitkering betalen. Dat supplement moet minstens gelijk zijn aan het supplement dat wordt toegekend aan de werklieden die in economische werkloosheid zijn gesteld.

Ann Taghon.

Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in het *Sociaal Compendium 08-09*, hét standaardwerk van het Belgisch arbeids- en socialezekerheidsrecht (www.sociaalcompendium.be)

