

30 apr 2009 -12:30

Hoort bij [Ministerraad van 30 april 2009](#)

Diverse bepalingen om de tewerkstelling te beschermen

Tijdelijke maatregelen tegen de crisis

Tijdelijke maatregelen tegen de crisis

De ministerraad heeft op voorstel van minister van Werk Joëlle Milquet een voorontwerp van wet goedgekeurd houdende diverse bepalingen om de tewerkstelling te beschermen.

De tijdelijke crisis-arbeidsduurvermindering

Momenteel kunnen de ondernemingen uit de privé-sector en de autonome openbare ondernemingen die voor onbepaalde tijd zijn overgegaan naar een arbeidsduurvermindering van minstens een volledig uur minder dan 38 uur per week, een vermindering van de patronale bijdragen verkrijgen. Als deze arbeidsduurvermindering gecombineerd wordt met de introductie van de vierdagenweek, kan voor korte tijd een verhoogde vermindering worden toegekend.

Er moet een bedrijfs-CAO afgesloten worden en het stelsel moet kunnen worden toegepast op de volledige onderneming of op een bepaalde categorie werknemers. De betrokken werknemers worden beschouwd als voltijdse werknemers.

De werkgever kan dus aanspraak maken op een vermindering van 400 euro vanaf het kwartaal dat volgt op het trimester waarin de arbeidsduurvermindering en/of de vierdagenweek werd geïntroduceerd en dit voor:

- 8 kwartalen indien de arbeidsduur werd verminderd tot 37 uur per week of minder
- 12 kwartalen indien de arbeidsduur werd verminderd tot 36 uur per week of minder
- 16 kwartalen indien de arbeidsduur werd verminderd tot 35 uur per week of minder
- 4 kwartalen indien de vierdagenweek werd ingevoerd.

De werkgever kan aanspraak maken op een vermindering van 1.000 euro voor het kwartaal waarin de werknemer gelijktijdig onder de toepassing valt van de vermindering wegens invoering van vierdaagse werkweek en van de vermindering wegens de invoering van de arbeidsduurbepanking.

Het wetsontwerp dat vandaag werd goedgekeurd door de ministerraad past tijdelijk het huidige systeem aan en biedt een antwoord op de vraag om bijkomende maatregelen te nemen om het hoofd te bieden aan het tewerkstellingstekort.

Concreet :

Op basis een collectieve arbeidsovereenkomst die wordt toegepast op alle werknemers of een bepaalde categorie werknemers in de onderneming, kan de arbeidsduur verminderd worden met 1/5 of 1/4. De werkgever geniet, vanaf het trimester waarin de arbeidsduurvermindering wordt geïntroduceerd tot het trimester waarin de arbeidsduurvermindering op zijn eind loopt, van een vermindering van patronale bijdragen van 600 euro per trimester voor een vermindering met 1/5 en van 750 euro voor een vermindering met 1/4. 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. Ten minste 3/4 van deze bedragen moeten door de werkgever aangewend worden om het loonverlies van de werknemers te compenseren. Het loon met de compensatie mag niet meer bedragen dan 100 procent van het voorgaande voltijdse salaris.

De werknemers die hun arbeidsprestaties hebben verminderd, blijven beschouwd worden als voltijdse werknemers. Deze maatregel is van toepassing tot 31 december 2009 en kan na advies van de Nationale Arbeidsraad verlengd worden tot 30 juni 2010.

De tijdelijke crisismaatregelen met het oog op de aanpassing van het arbeidsvolume

Er zijn twee maatregelen mogelijk gericht tegen de crisis voor de ondernemingen in moeilijkheden, namelijk:

- De individuele en tijdelijke vermindering van de prestaties om het hoofd te bieden aan de crisis
- Het tijdelijk en collectief stelsel ter volledige of gedeeltelijke schorsing van de arbeidsovereenkomst

Deze maatregelen zullen gelden voor ondernemingen in moeilijkheden, namelijk:

- zij die zich geconfronteerd zien met een daling in omzet van 20 procent of een economische werkloosheid onder de arbeiders van 20 procent in vergelijking met het totale aantal uren (arbeiders en bedienden) aangegeven aan de RSZ;
- en die gebonden zijn door een CAO in de sector, of bij gebrek daaraan, door een bedrijfs-CAO of een ondernemingsplan.

De sectoren worden uitgenodigd een sector-CAO te sluiten voor 1 juni 2009. Na deze datum, bij gebrek aan een sector-CAO, kunnen de ondernemingen met een syndicale delegatie een bedrijfs-CAO sluiten en deze zonder syndicale delegatie een ondernemingsplan uitwerken.

In de sectoren waar er geen sectoriële CAO is:

- zullen de ondernemingen met een vakbondsafvaardiging die wel hebben geprobeerd maar geen bedrijfs-CAO hebben kunnen sluiten, deze maatregelen toch kunnen toepassen op voorwaarde dat ze

een ondernemingsplan uitwerken dat zal moeten worden goedgekeurd binnen de twee weken door een tripartiete commissie die wordt samengesteld door vijf vertegenwoordigers van de werknemers, vijf vertegenwoordigers van de werkgevers en drie van de regering;

- zullen de ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging deze maatregelen kunnen toepassen op voorwaarde dat ze een ondernemingsplan uitwerken dat moet worden goedgekeurd binnen de twee weken door voorgenoemde tripartiete commissie of een CAO afsluiten.

In de CAO's en ondernemingsplannen moeten met name maatregelen vermeld staan ter maximale behoud van werk.

De betrokken werknemers waarvan de werkprestaties worden verminderd of geschorst, behouden hun rechten als voltijdse werknemer.

1. Individuele en tijdelijke vermindering van de prestaties

De voorgestelde formule beoogt een dubbele doelstelling:

- toelaten aan ondernemingen waarvan de activiteit gedaald is ingevolge de huidige economische en financiële crisis, om de prestaties van hun werknemers te verminderen;
- een vervangingsinkomen verzekeren aan de werknemers van deze ondernemingen teneinde hun inkomensverlies te beperken en zo dus de consumptie te blijven ondersteunen.

Het betreft een autonome formule van vermindering ten aanzien van de andere formules voorzien in of krachtens de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen. Het betreft hier een stelsel dat berust op een puur conventionele basis in tegenstelling tot het tijdskrediet, dat een recht in hoofde van de werknemer is.

Concreet:

Een akkoord tussen werknemer en werkgever maakt het mogelijk om de arbeidstijd met 1/5 of 1/2 te verminderen voor een periode van minstens 1 en maximum 6 maanden. Zo'n overeenkomst kan vernieuwd worden zolang de onderneming altijd aan de voorwaarden voldoet. Het gaat hier om een aanhangsel aan het arbeidscontract dat aldus een deeltijds contract wordt. De werknemer krijgt een vergoeding betaald door de RVA ten bedrage van 442 euro voor een 1/2-tijds, van 188 euro voor een 4/5-tijds indien hij minder oud is dan 50 jaar en van 248 euro voor een 4/5-tijds indien hij 50 jaar oud is of ouder. De werkgever kan een bijkomende vergoeding uitbetalen. Het loon met de vergoeding mag niet meer bedragen dan 100 procent van het voorgaande voltijdse salaris. 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, ...).

De overeenkomsten lopen telkens op zijn einde op de laatste dag van de geldigheidsduur van de maatregel, dat is 31 december 2009 of, als de regering, na advies van de Nationale Arbeidsraad, beslist de maatregelen te verlengen na 31 december 2009 tot 30 juni 2010.

Bovendien kan een werknemer die, in de zes maanden voor deze nieuwe wet van kracht gaat, zijn arbeidsprestaties al met de helft of 1/5 heeft verminderd door het normale tijdskredietstelsel toe te passen, 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, voor zover de onderneming op dat moment beantwoordt aan de voorgenoemde criteria. Concreet betekent dit dat de werknemer, indien het geval zicht voordoet, enerzijds kan genieten van hogere uitkeringen gebonden aan dit nieuwe stelsel en anderzijds zal de duur van de vermindering van de geleverde arbeidsprestaties niet worden afgetrokken van het krediet dat de maximale duur van het tijdskrediet vastlegt tijdens de carrière van een werknemer.

2. Stelsel van tijdelijke en collectieve volledige of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst

Het gaat hier om een volledige of gedeeltelijke (instelling van een stelsel van verminderde arbeidsprestaties van minstens 2 werkdagen per week) schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

De sector- of ondernemings-CAO of het ondernemingsplan moet vermelden:

- het bedrag van de vergoeding die door de werkgever wordt betaald als supplement op de uitkering ten laste van de RVA voor de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Dit supplement moet minstens gelijk zijn aan het supplement dat door dezelfde werkgever wordt toegekend aan zijn werknemers die genieten van de werkloosheidsuitkering ingeval van opschorting van de uitvoering van het arbeidscontract bij gebrek aan werk om economische redenen.
- de duur die voorzien is voor de volledige en/of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidstijd, mag niet meer bedragen dan 16 weken voor een volledige schorsing en 26 weken voor een gedeeltelijke schorsing.

De schorsing is slechts mogelijk nadat de werkgever aan de werknemer alle recuperatiedagen heeft toegekend waarop deze recht heeft.

Om deze volledige of gedeeltelijke schorsing daadwerkelijk aan te wenden, moet de onderneming eerst het bewijs leveren dat ze beantwoordt aan de criteria die de ondernemingen in moeilijkheden definiëren, en moet ze de werknemers en de RVA minstens zeven dagen op voorhand op de hoogte te brengen van de volledige of gedeeltelijke schorsing van de arbeidsovereenkomst.

De werknemer krijgt ten laste van de RVA een vergoeding voor de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst die overeenkomt met 70 of 75 procent van het geplafonneerde salaris en een aanvulling daarop ten laste van de werkgever. De uitkering samen met de vergoeding mag meer bedragen dan 100 procent van het voorafgaandelijke voltijdse salaris.

3. Besluit

Deze drie maatregelen zijn van toepassing van 1 juli tot 31 december 2009, en kunnen verlengd worden tot 30 juni 2010 na advies van de Nationale Arbeidsraad.

Een rondzendbrief zal worden opgesteld waarin de drie maatregelen worden meegedeeld aan de sociale partners en de ondernemingen zodat deze alles in het werk kunnen stellen om deze drie maatregelen onmiddellijk te kunnen toepassen vanaf het moment dat de wet in het Belgisch Staatsblad zal zijn gepubliceerd.

Gepubliceerd door FOD Kanselarij van de Eerste Minister - algemene directie Externe Communicatie

Persdienst van vice-eersteminister en minister van
Binnenlandse Zaken en Gelijke Kansen Joëlle Milquet
Wetstraat 2
1000 Brussel
België
+32 2 504 85 13
<http://www.milquet.belgium.be>