



REVISIEDATUM: 08-03-2022

De nieuwsbrief van PayCover vzw
Erkend Sociaal Secretariaat nr. 995

Tijdelijke werkloosheid- gebrek aan werk wegens economische redenen- arbeiders

Hieronder vindt u enige basisinformatie over de voorwaarden en de formaliteiten bij het klassieke systeem van tijdelijke werkloosheid wegens werkgebrek om economische redenen voor arbeiders. Dit systeem zal in principe vanaf 1 april 2022 terug van toepassing zijn. Noteer dat voor **bepaalde sectoren**, zoals de bouwsector, **een afwijkende regeling** van toepassing is.

Tijdelijke werkloosheid: voor wie en wanneer?

Arbeiders en bepaalde "soorten" leerlingen kunnen tijdelijk werkloos gesteld worden.

Er is een gebrek aan werk omwille van **economische redenen** én dit werkgebrek is **tijdelijk**. Deze vorm van tijdelijke werkloosheid kan niet gebruikt worden bij gebrek aan werk wegens verbouwingen, onderhoud of defect van materiaal, wanbeheer, gebrekkige werkorganisatie... Het gebrek aan werk mag niet structureel zijn.

De redenen moeten worden meegedeeld. Desgevallend kan een onderzoek worden ingesteld naar de ingeroepen economische redenen.

Welke regeling kunt u invoeren?

U kan een regeling van volledige schorsing of van gedeeltelijke arbeid invoeren.

info@paycover.be - www.paycover.be

KORTRIJK

Engelse Wandeling 2 b K07G
8500 KORTRIJK
T. 056 60 17 38
F. 056 61 36 03

GENT

Dublinstraat 35 bus 14
9000 GENT
T. 09 218 17 70
F. 09 218 17 79

BRUSSEL

Havenlaan 104-106
1000 BRUSSEL
T. 02 421 07 25
F. 02 420 67 79

VILLERS-LE-BOUILLET

Rue de Wareme 119
4530 VILLERS-LE-BOUILLET
T. 019 63 23 80
F. 019 63 73 01

DISCLAIMER : De zeer beknopte informatie in deze nieuwsbrief wordt U louter informatief overgemaakt en onder alle voorbehoud. Deze informatie doet geen afbreuk aan de soevereine appreciatiebevoegdheid van hoven en rechtbanken. PAYCOVER VZW hecht veel belang aan de bescherming van de gegevens van haar aangeslotenen en prospecten in lijn met de GDPR bepalingen terzake. Deze mail wordt u verzonden binnen het strikte kader van onze informatieverplichting als erkend sociaal secretariaat voor werkgevers. Meer informatie over het privacybeleid vindt u op onze website. U kan zich op elk moment uitschrijven door een e-mail te sturen naar uw dossierbeheerder.

Aard	Modaliteiten	Maximumduur (+ verplichte werkweek)
Volledige schorsing	0 arbeidsdagen	4 weken (28 kalenderdagen) + verplichte werkweek
Gedeeltelijke arbeid Grote schorsing	< 3 arbeidsdagen / week of < 1 arbeidsweek / 2 weken	3 maanden + verplichte werkweek
Gedeeltelijke arbeid Kleine schorsing	≥ 3 arbeidsdagen / week of ≥ 1 arbeidsweek / 2 weken	12 maanden

Wat is een regeling van volledige schorsing?

In deze regeling wordt er tijdelijk niet meer gewerkt. Een dergelijke regeling is mogelijk voor maximum 4 weken (28 kalenderdagen) en kan op gelijk welke dag van de week aanvatten.

Wanneer de maximumduur van 4 weken is bereikt, moet u eerst opnieuw een volledige werkweek invoeren vooraleer u een nieuwe regeling kunt invoeren. Deze nieuwe regeling kan zowel een regeling van volledige schorsing zijn, als een regeling van gedeeltelijke arbeid.

Wat is een regeling van gedeeltelijke arbeid?

Een regeling van gedeeltelijke arbeid is een regeling waarin arbeidsdagen worden afgewisseld met werkloosheidsdagen. Het voorziene aantal arbeidsdagen bepaalt voor hoelang een regeling kan worden ingevoerd. Men spreekt van een grote schorsing of een kleine schorsing.

Wat is een grote schorsing?

Een grote schorsing is een schorsing waarin ofwel:

- ✓ minder dan 3 arbeidsdagen per week zijn voorzien;
- ✓ minder dan 1 arbeidsweek op twee weken is voorzien.

Er mogen dus maximum 4 werkloosheidsdagen per week of 8 werkloosheidsdagen per 2 weken vallen, indien gewerkt wordt in een vijfdagenstelsel. Een dergelijke regeling kan voor maximum 3 maanden worden aangevraagd. Een regeling waarbij er slechts 1 arbeidsdag op 2 weken voorzien wordt, wordt gelijkgesteld met een volledige schorsing, en kan dus maar voor maximum 4 weken worden aangevraagd.

Wanneer de maximumduur van 3 maanden is bereikt, moet u eerst opnieuw een volledige werkweek invoeren vooraleer u een nieuwe regeling kan aanvragen.

Wat is een kleine schorsing?

Een kleine schorsing is een schorsing waarin ofwel:

- ✓ minstens 3 arbeidsdagen per week zijn voorzien;
- ✓ minstens 1 arbeidsweek op twee weken.

Er mogen dus maximum 2 werkloosheidsdagen per week of 5 werkloosheidsdagen per 2 weken vallen, indien gewerkt wordt in de vijfdaagse week. Een dergelijke regeling kan voor maximum 12 maanden worden aangevraagd.

Wat gebeurt er als u de toegelaten maximumduur overschrijdt?

Indien u de werkloosheid laat voortduren tot na de toegelaten maximumduur, moet u loon betalen voor de periode die die datum overschrijdt. Voorbeeld: u voert een volledige schorsing in van 4 weken. Indien u de werkloosheid laat voortduren, moet u loon betalen vanaf de 5de week.

Dat is ook het geval indien u de werkloosheid laat voortduren tot na de einddatum die u heeft meegedeeld, zelfs indien de toegelaten maximumduur nog niet bereikt is.

Bijzonderheden

Periodes van **schorsing van de arbeidsovereenkomst** verlengen de duur van de ingevoerde regeling niet.

Een periode van **collectieve sluiting van de onderneming** wegens jaarlijkse vakantie of inhaalrust, kan evenwel specifiek worden uitgesloten uit de mededeling. In dat geval mag de *totale duur* van de volledige schorsing of van de regeling van gedeeltelijke arbeid (gelegen vóór en na de sluitingsperiode) de toegelaten maximumduur niet overschrijden.

De regelingen gelden ook voor de **deeltijdse werknemers**. Om de maximumduur van de schorsing te bepalen, houdt men rekening met het arbeidsregime van een voltijdse werknemer in de onderneming of de afdeling. Er wordt dus geen rekening gehouden met het individuele uurrooster van de werknemer.

De verplichte werkweek

Wanneer de regeling van volledige schorsing of gedeeltelijke arbeid de wettelijke maximumduur van 4 weken of 3 maanden bereikt, moet u gedurende een volledige week opnieuw de regeling van volledige arbeid invoeren, vooraleer u een nieuwe regeling (volledige schorsing of gedeeltelijke arbeid) kunt laten aanvatten.

Onder volledige werkweek wordt een ononderbroken periode van 7 kalenderdagen verstaan (bv. van vrijdag tot en met donderdag van de volgende week). Als u de verplichte werkweek niet naleeft, moet u loon betalen voor het ontbrekend aantal dagen.

Een aantal dagen wordt gelijkgesteld met een effectieve werkhervatting, zoals feestdagen, individueel genomen vakantiedagen, afwezigheid omwille van arbeidsongeschiktheid, dagen inhaalrust ingevolge overuren of arbeidsduurvermindering.

Tijdelijke werkloosheid wegens slecht weer en een periode van collectieve sluiting van de onderneming wegens jaarlijkse vakantie, worden niet gelijkgesteld. Indien één van deze gebeurtenissen zich voordoet in de verplichte werkweek, moet die worden verlengd met het aantal niet-gewerkte dagen ten gevolge van deze gebeurtenis.

Welke formaliteiten moet u vervullen VOOR de aanvang van de tijdelijke werkloosheid?

1. U moet de arbeiders in kennis stellen van de voorziene werkloosheid. Deze kennisgeving moet een aantal vermeldingen bevatten. Ze dient ten minste 7 kalenderdagen vóór de 1^{ste} voorziene werkloosheidsdag, dag van de kennisgeving en de eerste voorziene werkloosheidsdag, niet inbegrepen, te gebeuren. Deze kennisgeving gebeurt door middel van aanplakking op een goed zichtbare plaats in de onderneming of door middel van een individuele kennisgeving. In de kennisgeving dient de werkgever te verklaren/ bevestigen dat hij het werk niet aan derden zal uitbesteden.
2. U moet een voorafgaandelijke (elektronische) mededeling versturen aan de RVA; Deze mededeling dient te gebeuren aan het werkloosheidsbureau van de plaats waar de onderneming gevestigd is. Hiermee wordt de exploitatiezetel bedoeld waaraan de werknemer(s) verbonden is (zijn) en niet de maatschappelijke zetel.
3. U moet een mededeling doen aan de ondernemingsraad (of aan de vakbondsafgevaardigde); als u geen ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging hebt, dient u enkel de arbeiders in kennis te stellen en de voorafgaandelijke mededeling te doen aan de RVA.

Welke formaliteiten moet u vervullen bij de AANVANG van de tijdelijke werkloosheid?

1. U moet maandelijks, en uiterlijk op de eerste effectieve werkloosheidsdag van de maand, vóór het normale aanvangsuur van het werk, een controleformulier C3.2A afleveren aan elke arbeider die u tijdelijk werkloos stelt. Indien de werkloosheid over verschillende maanden loopt, moet u dit maandelijks doen, en dit voor de eerste effectieve werkloosheidsdag van *elke* maand. U schrijft het formulier C3.2A in, in het validatieboek. De arbeider moet dit document steeds bij zich hebben, van de eerste tot de laatste werkdag van de maand. Tevens moet de arbeider elke dag het formulier invullen volgens de instructies die erop vermeld staan. De arbeider zal op het einde van de maand het formulier moeten indienen bij zijn uitbetalingsinstelling.
2. U moet maandelijks, ofwel de eerste effectieve schorsingsdag ofwel de volgende werkdag ofwel ten vroegste de vijfde werkdag die voorafgaat aan de eerste werkloosheidsdag, aan de RVA mededeling doen van de 1ste effectieve werkloosheidsdag voor elke arbeider. De mededeling dient verzonden te worden aan het werkloosheidsbureau van de plaats waar de onderneming gevestigd is. Hiermee wordt de exploitatiezetel bedoeld waaraan de werknemer(s) verbonden is (zijn) en niet de maatschappelijke zetel.

We vestigen er nog uw aandacht op dat de maandelijkse mededeling aan de RVA de vermelding moet bevatten van het volledig adres van de plaats waar de arbeider die dag normaal zou hebben gewerkt. Die verplichting maakt het de controlediensten mogelijk de echtheid van de werkloosheid te controleren.

- Indien de werknemer op de exploitatiezetel wordt tewerkgesteld dient dit te worden vermeld.
- Indien de plaats van tewerkstelling verschillend is van de exploitatiezetel, dan dient u het werfadres te vermelden.
- Indien er verschillende vaste tewerkstellingsplaatsen zijn, dan wordt de plaats van tewerkstelling vermeld waar de betrokken arbeider in de beschouwde maand voor het eerst tijdelijk werkloos wordt gesteld. Dat is bijvoorbeeld het geval voor schoonmaakfirma's en cateringbedrijven. Uitzonderlijk kan het adres van de exploitatiezetel worden meegedeeld indien er tijdelijk niet genoeg klanten/opdrachten meer zijn.
- Als de arbeiders geen vaste tewerkstellingsplaats(en) hebben, wordt de exploitatiezetel vermeld als tewerkstellingsplaats. Dat is bijvoorbeeld het geval voor de arbeiders tewerkgesteld in vlinderploegen (werknemers die inspringen om afwezige werknemers te vervangen) of vliegende ploegen.
- Indien de arbeiders op verschillende sites van één bedrijf tewerkgesteld worden, dan mag in plaats van het adres van de laatste tewerkstellingsplaats, het adres van de belangrijkste tewerkstellingsplaats worden vermeld. Dat kan bijvoorbeeld de plaats zijn waar de personeelsadministratie wordt bijgehouden.
- Voor vrachtwagenchauffeurs dienen de tewerkstellingsplaatsen als volgt te worden vermeld:
 - Indien de chauffeurs zich 's morgens aanmelden op de exploitatiezetel waar ook de vrachtwagens klaarstaan, dan wordt de exploitatiezetel opgegeven als tewerkstellingsplaats;
 - Indien de chauffeurs hun vrachtwagen mee naar huis nemen en van daaruit 's morgens vertrekken, wordt ook de exploitatiezetel als tewerkstellingsplaats opgegeven;
 - Indien de vrachtwagens (uitzonderlijk) op een andere vaste plaats staan (vb. op een parking naast de autosnelweg) en de chauffeurs hun vrachtwagen 's morgens op die vaste plaats moeten oppikken, dan moet deze plaats als tewerkstellingsplaats worden opgegeven.

Het opgeven van een onjuist werfadres leidt in principe tot weigering van de tijdelijke werkloosheid. De eventueel ten onrechte toegekende uitkeringen kunnen worden teruggevorderd en desgevallend is er een loonplicht voor de werkgever die de formaliteiten inzake mededeling niet heeft nageleefd.

3. Indien de arbeider een uitkeringsaanvraag moet indienen, moet u hem een formulier C3.2-WERKGEVER overhandigen of een elektronische aangifte doen (ASR scenario 2).

Welke formaliteiten moet u vervullen TIJDENS de periode van tijdelijke werkloosheid?

1. U moet een nieuw formulier C3.2A overhandigen aan de arbeiders vóór de 1ste werkloosheidsdag van elke maand en u moet aan de RVA de eerste effectieve werkloosheidsdag voor elke arbeider medelen (cfr. de formaliteiten die u bij de aanvang van de tijdelijke werkloosheid dient te melden);
2. U moet maandelijks, na afloop van de maand, een betalingsformulier C3.2-WERKGEVER overhandigen aan de werkloos gestelde arbeiders of een elektronische aangifte doen (ASR scenario 5);

3. Indien de contractuele arbeidsduur wijzigt (de factor Q of S), moet u een aangifte ASR scenario 2 doen;
4. Indien u een arbeider aanwerft wanneer er al een regeling van tijdelijke werkloosheid lopende is, moet u de arbeider hierover tijdig informeren en, zo nodig, tijdig een nieuwe mededeling sturen naar de RVA. Deze mededeling dient in principe 7 dagen op voorhand te worden verzonden;
5. Indien u het aantal werkloosheidsdagen verhoogt of overgaat van een regeling van gedeeltelijke arbeid naar volledige schorsing, moet u een nieuwe kennisgeving/mededeling doen aan alle partijen (behalve aan de ondernemingsraad);
6. Indien u een lopende regeling wil stopzetten, moet u de arbeiders en het werkloosheidsbureau van de RVA daarvan op de hoogte brengen en gedurende minstens 7 dagen vóór het verstrijken van de maximumduur van 4 weken of 3 maanden opnieuw de volledige arbeidsregeling invoeren.

Welke formaliteiten moet u vervullen OP HET EINDE van de periode van tijdelijke werkloosheid?

Als het werk normaal kan worden hervat, hoeft u niets te doen.

Als er nog steeds een gebrek is aan werk, kunt u een nieuwe regeling aanvragen, rekening houdend met het feit dat er –indien de maximumduur werd bereikt- een verplichte volledige werkweek dient te worden ingevoerd.

Welke dagen mag u niet opgeven als dagen tijdelijke werkloosheid?

Op bepaalde dagen kan u uw werklieden niet tijdelijk werkloos stellen. Het betreft:

- De wettelijke feestdagen (of de vervangingsdagen ervan) die gelegen zijn in een periode van tijdelijke werkloosheid. Als werkgever bent u loon verschuldigd voor deze dagen. Afhankelijk van het aantal dagen tijdelijke werkloosheid tijdens het betrokken kalenderjaar geniet u wel een vermindering van sociale bijdragen op het loon voor deze feestdagen;
- Dagen waarvoor u als werkgever gehouden bent loon te betalen (bv. 7 dagen loon in geval van laattijdige mededeling tijdelijke werkloosheid) of gewaarborgd dagloon;
- Dagen waarop de arbeider normaal niet werkt (bv. de zaterdag als dat de normale inactiviteitsdag is);
- De volledig verworven inhaalrustdagen waarop de werknemer recht heeft als gevolg van arbeid op een zondag, een feestdag of het presteren van overuren. De werknemer moet deze dagen eerst opnemen. Dit is ook van toepassing voor volledige inhaalrustdagen verworven als gevolg van overschrijdingen van de arbeidsduur in het kader van de invoering van flexibele arbeidsregelingen. Inhaalrustdagen die niet minstens een volledige dag bedragen en al dan niet collectief vastgelegde inhaalrustdagen in het kader van arbeidsduurvermindering moeten niet eerst worden uitgeput.

Noteer nog dat werknemers slechts tijdelijk werkloos gesteld kunnen worden voor volledige arbeidsdagen.

Hebben de werknemers recht op werkloosheidsuitkeringen?

Om uitkeringen tijdelijke werkloosheid werkgebrek wegens economische oorzaken te kunnen genieten moeten de arbeiders aan dezelfde toelaatbaarheidsvoorwaarden voldoen als degene die van toepassing zijn op de volledig werklozen. Ze moeten in principe een bepaald aantal arbeidsdagen in loondienst kunnen bewijzen.

Daarnaast zijn de gewone vergoedbaarheidsvoorwaarden, zoals arbeidsgeschikt zijn, de voorwaarden voor het uitoefenen van een beroep,... van toepassing. Is de werknemer arbeidsongeschikt op een dag tijdelijke werkloosheid, dan moet hij dit melden aan zijn mutualiteit, en zal hij op die dagen uitkeringen van de mutualiteit ontvangen.

De arbeiders ontvangen een werkloosheidsuitkering gelijk aan 65% van hun gemiddeld loon (begrensd tot € 2.897,58 per maand)¹. Daarnaast hebben ze recht op een supplement ten laste van de werkgever (in een aantal sectoren Fonds Bestaanszekerheid), van minimaal 2 euro per dag tijdelijke werkloosheid. Op de uitkeringen tijdelijke werkloosheid wordt 26,75% bedrijfsvoorheffing ingehouden.

Responsabiliseringsbijdrage

Er is een responsabiliseringsbijdrage verschuldigd indien de arbeiders en leerlingen meer dan 110 dagen tijdelijke werkloos gesteld worden. De bedoeling is het gebruik van de tijdelijke werkloosheid te beperken.

De bijdrage (voor niet-bouwondernemingen) is een kwartaalbijdrage.

De referentieperiode voor de berekening van de bijdrage vormt het kwartaal zelf, en de 3 voorgaande als basis om na te gaan of de limiet van 110 dagen al dan niet bereikt werd. De teller wordt dus niet op nul gezet aan het einde van elk kalenderjaar. In geval van overschrijding van de 'toegelaten' norm van 110 dagen, wordt de bijdrage berekend op 'alle' dagen tijdelijke werkloosheid in het trimester van de overschrijding. De bijdrage wordt niet beperkt tot de dagen tijdelijke werkloosheid die de grens overschrijden.

Door een betere spreiding van het aantal dagen tijdelijke werkloosheid over de werknemers en over de kwartalen, kunt u de hoogte van de bijdrage verminderen.

Kan de arbeidsovereenkomst beëindigd worden tijdens de schorsing?

De arbeider heeft het recht zijn arbeidsovereenkomst zonder opzegging te beëindigen tijdens een lopende periode van economische werkloosheid. Voorwaarde is dat de schorsing reeds effectief is ingegaan.

Indien de arbeider zijn opzeg gegeven heeft vóór de aanvang van de schorsing, loopt de opzeggingstermijn verder tijdens de schorsing.

Bij opzeg gegeven door de werkgever vóór of tijdens de schorsing, loopt de opzeggingstermijn niet tijdens de schorsing.

Sancties

Zowel de voorafgaandelijke kennisgeving als de maandelijkse mededeling van de eerste effectieve werkloosheidsdag moeten tijdig aan de RVA worden over gemaakt. De wet voorziet loonsancties indien één van die mededelingen of beide niet of laattijdig verstuurd worden.

Gelijkaardige sancties zijn van toepassing indien bepaalde inlichtingen niet correct worden meegedeeld (bv. het werfadres).

ⁱ Bedrag van toepassing januari 2022