

ABVV

bbtk



IECONTRACTINGEVAAR.BE



ESPRESSO

CRISISMAATREGELEN REGERING :
EN NU CONCREET

Crisismaatregelen regering

→ en nu concreet !

Jullie hebben ongetwijfeld de crisis al zien toeslaan in jullie omgeving. Via de media, bij familie, of zelfs in jullie eigen bedrijf. De regering heeft nu een aantal maatregelen genomen waardoor er in bedrijven waar de crisis toeslaat, tijdelijk minder kan gewerkt worden, om te vermijden dat de werknemers botweg op straat worden gezet.

Over die maatregelen is al heel wat inkt gevloeid. Het doel van deze brochure is om jullie nu in te lichten over welke maatregelen het precies gaat, en wat de gevolgen voor jullie kunnen zijn. Tijd om concreet te worden. Als vakbonden waren we geen vragende partij, maar we kunnen wel zeggen dat we het ergste hebben voorkomen : de werkgevers hadden een 'oplossing' voor ogen die veel slechter was voor de honderdduizenden bedienden in dit land.



We hebben ervoor gekozen om in deze brochure zo volledig mogelijk te zijn, op basis van de informatie waarover we ondertussen beschikken. De laatste hand aan de wetten en reglementen worden nu gelegd, maar we vonden het belangrijk om jullie nu al te informeren. Het kan namelijk goed zijn dat jullie al vrij snel in de praktijk hiermee zullen worden geconfronteerd.

Het gaat om drie maatregelen :

- ▶ **collectieve arbeidsduurvermindering**
- ▶ **individueel crisistijdkrediet**
- ▶ **mogelijkheid tot gehele of gedeeltelijke schorsing van de arbeidsovereenkomst voor bedienden**

Deze drie pistes zijn allemaal strikt beperkt in de tijd. Ze kunnen lopen tot eind dit jaar en eenmaal verlengd worden tot midden 2010, mits ons akkoord. Ze kunnen ook niet zomaar worden ingevoerd : er zijn collectieve arbeidsovereenkomsten (CAO's) nodig, op het niveau van de sector of het bedrijf. Er moeten ook duidelijke afspraken gemaakt worden over de extra vergoedingen die de werknemers zullen ontvangen.

HOE ZIJN DE MAATREGELEN TOT STAND GEKOMEN?

Even terug in de tijd. Met de financiële crisis, waarmee wij geconfronteerd werden na de zomer van 2008, en de weerslag ervan op de reële economie, gingen bedrijven snel over tot reorganisaties, herstructureringen, ontslagen. Er werden zelfs in hoog tempo bedrijven gesloten. In vele bedrijven werden arbeiders in tijdelijke werkloosheid geplaatst. Omdat dit niet mogelijk is voor bedienden, werden allerhande creatieve systemen ontwikkeld om ook bedienden tijdelijk op non-actief te plaatsen of hen op andere manieren te laten inleveren. Dit gebeurde niet altijd met de nodige rechtszekerheid gebeurde.

Onze syndicale afgevaardigden en secretarissen moesten ook op zoek naar de voor de bedienden minst slechte wijze om de crisissituaties aan te pakken en ondertussen zo veel mogelijk hun opgebouwde rechten te vrijwaren.

Druk vanwege werkgevers en de politiek leidde tot een onderhandeling in de groep van 10, dat is het hoogste niveau waar vakbonden en werkgevers elkaar ontmoeten. Met het ABVV werd het mandaat voor deze nationale interprofessionele onderhandelingen duidelijk afgebakend; over tijdelijke werkloosheid voor bedienden kon alleen onderhandeld worden mits deze gekoppeld werd aan een aantal strikte voorwaarden; te zelfdertijd moesten werkgevers zich ook engageren om te onderhandelen over het globale dossier van de opwaartse harmonisering van het arbeiders- en bediendestaat. Dit gaat in eerste instantie over de opzegtermijnen waarbij deze van de bedienden dienen te worden gevrijwaard : dat betekent het optrekken van deze van de arbeiders. En tenslotte moest ook de financiering van deze mogelijke uitbreiding van de tijdelijke werkloosheid worden geregeld. Want het kan niet dat de sociale zekerheid in gevaar zou komen.

Deze onderhandelingen in de groep van 10 mislukten. Waarom? De werkgevers wilden gewoon snel de tijdelijke werkloosheid voor bedienden binnenhalen. Daar mocht niets tegenover staan : niets over harmonisering-dossier, geen enkele garantie van werkzekerheid en zonder enig engagement wat betreft de financiering. Op die manier is het moeilijk onderhandelen.

Diezelfde werkgevers klopten dan maar aan bij de regering. Het spreekt voor zich dat de liberale partijen wel oren hadden naar hun klaagzang. Minister van werk Milquet nam meteen na Pasen een initiatief. Wij, de BBTK samen met de collega's van LBC/CNE, bleven uiteraard niet bij de pakken zitten. Onze campagne www.jeconcontractingevaar.be werd in een hoger tempo geplaatst en wij hebben niet nagelaten ook op een andere manier onze zienswijze duidelijk te maken aan de politieke besluitvormers.

Het resultaat dat uiteindelijk uit de bus kwam, is dan ook het resultaat van stevig getouwtrek, waarbij we als vakbonden onze rol zo veel mogelijk hebben gespeeld.



In deze Expresso willen we je vooral op een zo volledig mogelijke manier informeren. Als je met vragen blijft zitten, of verduidelijkingen wilt, aarzel dan niet om naar je afgevaardigde te stappen of om langs te komen bij onze afdelingen.

Wij hebben er altijd voor gepleit om tot een volledig akkoord over de harmonisering van de statuten naar boven met de werkgevers te komen, tegen eind dit jaar. Het mandaat voor de onderhandelingen voor het ABVV blijft dus, inclusief optrekken opzegtermijnen van de arbeiders naar die van de bedienden en de financiering van het geheel. Daarom blijft de campagne www.jecontractingevaar.be meer dan ooit nodig.

Wij zullen ze met dezelfde intensiteit als de voorbije maand blijven voeren.

RESULTAAT : DE REGERINGSBESLISSINGEN VAN 30 APRIL

De regeringsbeslissingen betreffen strikt in de tijd beperkte maatregelen tot eind dit jaar :

- ▶ **collectieve arbeidsduurvermindering met belangrijke financiële stimuli voor de werkgevers zodat onderhandelingen over maximaal inkomensbehoud moet mogelijk zijn**
- ▶ **individueel crisistijdkrediet zonder te raken aan normale regels voor opnemen van tijdkrediet met verhoogde uitkeringen en toegankelijk voor meer werknemers**
- ▶ **mogelijkheid tot gehele- of gedeeltelijke schorsing van de arbeidsovereenkomst voor bedienden, gekoppeld aan een door de werkgever uit te keren supplement bovenop de schorsingsuitkering, te voorziene maatregelen voor vrijwaren van tewerkstelling en dat alles via een collectieve omkadering, via sector- of bedrijfsCAO's in eerste instantie.**

De laatste twee maatregelen kunnen alleen in bedrijven in moeilijkheden toegepast worden, te erkennen door RVA en onder vakbondsupervisie.

Wat betreft de schorsing van arbeidsovereenkomst is er geen wijziging aan de wet op de arbeidsovereenkomsten en er wordt dus niet geraakt aan het bediendestatuut. Het kan voor ons ook niet gaan over een voorafname op het komende debat over de harmonisering van arbeiders- en bediendestatuut.

Wij betreuren dat de regering uiteindelijk heeft beslist, maar gedane zaken nemen geen keer. Wij waren en blijven voorstander van een regeling die we zelf met de werkgevers hadden onderhandeld. Dat dit niet mogelijk is geweest is uitsluitend de verantwoordelijkheid van de werkgevers. Wij kijken nu vooruit.

EN WAT VOOR DE TOEKOMST ?

Een verlenging voor zes maanden, na 2009, is wettelijk mogelijk, maar kan alleen indien er tegen eind dit jaar in het harmoniseringsdossier significante vooruitgang wordt gemaakt. Dat betekent vooral dat de opzegtermijnen van de bedienden dienen te worden behouden en dat die van de arbeiders moeten worden opgetrokken. Verlenging kan ook alleen indien er voldoende waarborgen voor de financiering van deze maatregelen zijn. Het gaan niet opnieuw de werknemers zijn die uiteindelijk (voor de tweede keer) de factuur betalen.

Onze afgevaardigden en secretarissen zullen volop de tijdelijke maatregelen gebruiken om ontslagen te vermijden met maximale inkomensvrijwaring.

Wij zullen de rol vervullen die een vakbond verplicht is te vervullen, in het belang van diegenen die wij vertegenwoordigen. ■



ERWIN DE DEYN
Voorzitter



MYRIAM DELMÉE
Ondervoorzitter

Samen sterk.

COLLECTIEVE ARBEIDSDUURVERMINDERING

WAAROVER GAAT HET?

Het gaat om een bijkomend tijdelijk systeem van collectieve arbeidsduurvermindering die van toepassing is op alle werknemers of op een specifieke categorie werknemers van het bedrijf. Daarnaast blijft het – proportioneel voordeliger – systeem bestaan waarbij €400 per kwartaal toegekend wordt vanaf één uur arbeidsduurvermindering, en €1.000 indien dat gecombineerd wordt met de vierdagenweek.

De bedoelde werknemers zijn de voltijdse arbeiders en bedienden. De arbeidstijd zal met 1/5^{de} of met 1/4^{de} kunnen worden verminderd. Door deze vermindering van de arbeidstijd zal de werkgever verminderingen van patronale bijdragen kunnen genieten vanaf het kwartaal van invoering van het stelsel van tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur in het bedrijf en tot het kwartaal waarin de tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur afloopt. Deze bedragen verschillen naargelang de arbeidstijd met 1/5^{de} of 1/4^{de} wordt verminderd :

- ▶ **€600 per kwartaal voor een vermindering met 1/5^{de}**
- ▶ **€750 per kwartaal voor een vermindering met 1/4^{de}**

Deze bedragen worden met €400 verhoogd als de arbeidsduurvermindering wordt gecombineerd met een overgang naar de vierdagenweek (d.i. €1000 of €1150). Het forfaitair bedrag wordt toegekend per betrokken werknemer. Ten minste 3/4^{de} van deze bedragen zullen moeten worden aangewend om het loonverlies van de werknemers te compenseren.

WELKE BEDRIJVEN KUNNEN DIE MAATREGEL INVOEREN?

Alle bedrijven die tot de privésector behoren en alle autonome overheidsbedrijven.

HOE KAN DEZE MAATREGEL WORDEN INGEVOERD IN EEN BEDRIJF?

Deze arbeidsduurvermindering (de invoering van de vierdagenweek inbegrepen) moet worden vastgelegd in een bedrijfs-CAO.

Deze overeenkomst moet minstens volgende elementen vermelden :

- ▶ **de begin- en einddatum van de arbeidsduurvermindering**
- ▶ **delooncompensatie die wordt toegekend aan de werknemers**

Het individueel akkoord van de werknemer is niet vereist.

OP WELKE FINANCIËLE COMPENSATIE HEEFT DE WERKNEMER RECHT?

De werknemer heeft recht op een compensatie voor het loonverlies als gevolg van de arbeidsduurvermindering. Deze compensatie moet minstens gelijk zijn aan drie vierde van het bedrag van de forfaitaire vermindering maar mag niet méér bedragen dan 100% van uw vroegere voltijdse brutoloon (hiervoor wordt geen rekening gehouden met de aanpassing van de lonen aan de prijzenindex noch met baremieke verhogingen). Deze looncompensatie wordt beschouwd als normaal loon.

WELK STATUUT HEEFT DE WERKNEMER?

Ondanks het feit dat er een arbeidsduurvermindering is in het bedrijf, behouden de werknemers hun rechten als voltijdse werknemer.

HOE LANG LOOPT DEZE MAATREGEL?

Deze maatregel zal in werking treden op de datum van de publicatie van de wet in het Belgisch Staatsblad en zal ingevoerd kunnen worden tot 31 december 2009.

KORTOM

- ▶ Vermindering van sociale bijdragen voor de werkgever, per kwartaal toegekend
- ▶ Van dat bedrag krijgt de werknemer minstens 3/4^e
- ▶ De bedragen gaan van €600 tot €1150 per drie maanden
- ▶ Vermindering arbeidsduur met 1/4^e tot 1/5^e, en dit kan gecombineerd worden met een vierdagenweek
- ▶ Kan worden ingevoerd via bedrijfs-CAO, voor alle werknemers of één categorie

INDIVIDUELE VERMINDERING VAN DE ARBEIDSPRESTATIES

WAAROVER GAAT HET?

Het gaat om een individuele vermindering van de arbeidsprestaties die van toepassing is op één of meerdere werknemers van het bedrijf. De bedoelde werknemers zijn de voltijdse arbeiders en bedienden. De prestaties zullen met 1/5^{de} of met de helft kunnen worden verminderd voor een periode die niet korter mag zijn dan 1 maand en niet langer mag zijn dan 6 maanden. De gebruikelijke voorwaarden inzake tijdskrediet zijn niet van toepassing (anciënniteit, drempel van 5% die niet mag worden overschreden, verrekening van de duur op een maximaal krediet, ...).

WELKE BEDRIJVEN KUNNEN DIE MAATREGEL INVOEREN?

Enkel bedrijven in moeilijkheden uit de privésector. Uw bedrijf wordt beschouwd als bedrijf in moeilijkheden in geval van:

- ▶ belangrijke daling van 20% van de omzet of de productie in één van de vier kwartalen voorafgaand aan het eerste gebruik van de vermindering van de arbeidsprestaties om het hoofd te bieden aan de crisis, vergeleken met hetzelfde kwartaal van het jaar voordien voor het hele bedrijf. 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. Als bewijs van daling in omzetcijfers wordt de BTW-aangifte van de betreffende kwartalen als bijlage toegevoegd.

- ▶ gebruik van tijdelijke werkloosheid voor arbeiders (ten minste 20% van het globaal aantal aan de RSZ aangegeven dagen) in het bedrijf of de technische bedrijfseenheid of de vestigingseenheid in het vorig kwartaal. Het wetsontwerp spreekt over een globaal aantal, dus het gaat om het aantal ten opzichte van de arbeiders en bedienden samen.

Eén van beide criteria volstaat opdat uw bedrijf als bedrijf in moeilijkheden wordt beschouwd. Een derde criterium betreffende

een vermindering van de bestellingen kan worden voorzien bij een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit.

HOE KAN DEZE MAATREGEL WORDEN INGEVOERD IN EEN BEDRIJF? VIA EEN SECTORALE CAO

Deze sectorale CAO moet worden gesloten binnen de week na de inwerkingtreding van de wet en is van toepassing op alle bedrijven van de sector.

VIA EEN BEDRIJFS-CAO OF EEN BEDRIJFSPLAN

Bij ontstentenis van een sectorale CAO kunnen de bedrijven met syndicale afvaardiging een bedrijfs-CAO sluiten. Als die bedrijven er niet in slagen om een CAO te sluiten binnen de twee weken na het opstarten van de onderhandelingen, kunnen ze een bedrijfsplan indienen. De bedrijven zonder syndicale afvaardiging kunnen ofwel een bedrijfs-CAO sluiten, ofwel kiezen voor een bedrijfsplan.

Het bedrijfsplan moet door het bedrijf samen met een gemotiveerde aanvraag bij aangezekend schrijven worden overgemaakt aan de FOD Werk. Het moet binnen de twee weken na ontvangst worden goedgekeurd door een tripartiete commissie (leden van de vakorganisaties, leden van de werkgeversorganisaties en leden aangesteld door de regering). De beslissing van de commissie is gebaseerd op 3 criteria :

- ▶ **het bedrijf is wel degelijk een bedrijf in moeilijkheden**
- ▶ **het plan voldoet aan de bepalingen van de wet**
- ▶ **de maatregelen voorzien in het bedrijfsplan leiden tot het vermijden van ontslagen**

De CAO's of het bedrijfsplan moeten:

- ▶ **vermelden dat ze gesloten zijn in het kader van anti-crisismaatregelen**
- ▶ **vermelden dat het gaat om een individuele vermindering van de arbeidsprestaties**
- ▶ **worden neergelegd ter griffie van de dienst collectieve arbeidsbetrekkingen**
- ▶ **maatregelen bevatten tot maximaal behoud van de tewerkstelling**

INDIVIDUELE VERMINDERING VAN DE ARBEIDSPRESTATIES

De werkgever moet veertien dagen op voorhand via een aangetekend schrijven aan de RVA (van waar het bedrijf gevestigd is) de nodige elementen over de moeilijke economische situatie bezorgen. Dit hoeft niet als dit al gebeurd is in het kader van het invoeren van de tijdelijke en collectieve schorsing van de arbeidsovereenkomst (de derde maatregel). Naast het sluiten van een CAO of een bedrijfsplan moet een schriftelijke overeenkomst worden gesloten tussen werkgever en werknemer. Dit geschrift vormt een tijdelijk aanhangsel aan uw arbeidsovereenkomst die een deeltijdse overeenkomst wordt. Dit betekent dat de werknemer individueel zijn akkoord moet geven.

Dit systeem berust dus louter op een wederzijds akkoord tussen werkgever en werknemer, in tegenstelling tot het tijdskrediet dat een recht in hoofde van de werknemer voorziet.

OP WELKE FINANCIËLE COMPENSATIE HEEFT DE WERKNEMER RECHT?

Als een werknemer zijn prestaties met de helft vermindert, heeft hij recht op een maandelijkse bruto-uitkering van €442. Als een werknemer zijn prestaties met 1/5^{de} vermindert, heeft hij recht op een maandelijkse bruto-uitkering van €248 als hij 50 jaar of ouder is en van €188 als hij jonger dan 50 jaar is. Er kan een aanvullende uitkering worden betaald door de werkgever. Het loon, verhoogd met de uitkering en met de eventuele aanvulling, mag echter niet méér bedragen dan 100 % van het vroegere voltijdse brutoloon. Er wordt hierbij bovendien geen rekening gehouden met loonsindexeringen of baremaverhogingen.

WELK STATUUT EN WELKE RECHTEN HEBBEN DE WERKNEMERS?

De werknemers die hun arbeidsprestaties hebben verminderd worden behandeld alsof ze tijdskrediet zouden hebben genomen. Bij een ontslag tijdens de periode van vermindering van prestaties wordt uw verbrekingsvergoeding berekend op uw voltijds loon. Als een werknemer in de periode van 6 maanden voorafgaand aan de inwerkingtreding van de wet in halftijds of 1/5^{de} tijdskrediet ging, kan hij met terugwerkende kracht van dit nieuwe tijdelijke stelsel gebruik maken op

voorwaarde dat hij een overeenkomst sluit met zijn werkgever en dat deze laatste door een CAO of een bedrijfsplan gebonden is, voor zover het bedrijf voldoet aan de criteria voor een bedrijf in moeilijkheden. Op die manier zal de werknemer dikwijls hogere uitkeringen kunnen genieten en zal de duur van de vermindering van prestaties niet worden verrekend op de maximaal toegestane duur van tijdskrediet tijdens zijn beroepsloopbaan.

Je behoudt je volledige socialezekerheidsrechten : als je bijvoorbeeld volledig werkloos wordt tijdens een periode van arbeidsduurvermindering (met 1/5^{de} of met de helft), zal je werkloosheidsuitkeringen ontvangen op je voltijds loon.

De weggevallen werkuren worden tijdens de periode van arbeidsduurvermindering automatisch en gratis gelijkgesteld met gewerkte uren voor de berekening van het pensioen.

De duur van je vakantie en het bijhorende vakantiegeld en je eindejaarspremie worden dan weer op je deeltijds loon berekend.

HOE LANG LOOPT DEZE MAATREGEL?

Deze maatregel is van toepassing vanaf de datum van de publicatie van de wet in het Belgisch Staatsblad en tot 31 december 2009. Ze kan evenwel bij een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit worden verlengd tot 30 juni 2010 naargelang van de evolutie van de economische situatie en van significante vooruitgang in het dossier van de harmonisering van het statuut arbeiders/bedienden en dit na advies van de sociale partners.

KORTOM

- ▶ Individuele vermindering van de arbeidsprestaties
- ▶ Dit kan enkel voor bedrijven in moeilijkheden, via een CAO of een bedrijfsplan
- ▶ Je krijgt een maandelijkse bruto toeslag, gaande van €188 tot €442
- ▶ Vermindering van de arbeidsprestaties van 1/5^e tot de helft, maximaal 6 maanden
- ▶ Er moet altijd een wederzijds akkoord zijn tussen de werkgever en de werknemer

TIJDELIJKE COLLECTIEVE REGELING SCHORSING ARBEIDSOVEREENKOMST

WAAROVER GAAT HET?

Deze maatregel bestaat uit een volledige of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en is enkel van toepassing op (voltijdse en deeltijdse) bedienden naargelang van het gebrek aan werk.

In het kader van een gedeeltelijke schorsing moet het arbeidsstelsel minstens twee werkdagen per week tellen.

Alvorens één van beide regelingen te kunnen invoeren, moet de werkgever aan de werknemers alle recuperatiedagen hebben toegekend waarop zij recht hebben.

De duur van de schorsing moet minstens één week bedragen voor een volledige schorsing en minstens twee weken voor een stelsel van gedeeltelijke arbeid. Deze duur kan worden verlengd zonder dat de maximale duur voorzien in de sectorale of bedrijfs-CAO of in het bedrijfsplan mag worden overschreden. De duur van de schorsing mag per kalenderjaar niet meer bedragen dan 16 weken voor een volledige schorsing en 26 weken voor een gedeeltelijke schorsing.

Een combinatie van beide regelingen is mogelijk: in dat geval staat één kalenderweek voltijdse schorsing gelijk met twee kalenderweken in een stelsel van gedeeltelijke arbeid.

WELKE BEDRIJVEN KUNNEN DIE MAATREGEL INVOEREN?

Enkel bedrijven uit de privésector in moeilijkheden. Uw bedrijf wordt beschouwd als bedrijf in moeilijkheden in geval van:

► belangrijke daling van 20% van de omzet of de productie in één van de vier kwartalen voorafgaand aan het eerste gebruik van de vermindering van de arbeidsprestaties om het hoofd te bieden aan de crisis, vergeleken met hetzelfde kwartaal van het jaar voordien voor het hele bedrijf. 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 kwartaal(en) bevestigd worden voorafgaand aan het gebruik van de vermindering van de arbeidsprestaties om het hoofd te bieden aan de crisis. Als bewijs van daling in omzetcijfers wordt de BTW-aangifte van de betreffende kwartalen als bijlage toegevoegd.

► gebruik van tijdelijke werkloosheid voor arbeiders (ten minste 20% van het globaal aantal aan de RSZ aangegeven dagen) in het bedrijf of de technische bedrijfseenheid of de vestigingseenheid in het vorig kwartaal. Het wetsontwerp spreekt over een globaal aantal, dus het gaat om het aantal ten opzichte van de arbeiders en bedienden samen.

Eén van beide criteria volstaat opdat uw bedrijf als bedrijf in moeilijkheden wordt beschouwd.

Het is mogelijk dat de ministerraad nog een derde criterium voorziet, dat gaat over de vermindering van het aantal bestellingen.

HOE KAN DEZE MAATREGEL WORDEN INGEVOERD IN EEN BEDRIJF?

VIA EEN SECTORALE CAO

Deze sectorale CAO moet worden gesloten, binnen de week na de inwerkingtreding van de wet zijn neergelegd bij FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en is van toepassing op alle bedrijven van de sector.



TIJDELIJKE COLLECTIEVE REGELING SCHORSING ARBEIDSOVEREENKOMST

VIA EEN BEDRIJFS-CAO OF EEN BEDRIJFSPLAN

Bij het ontbreken van een sectorale CAO kunnen de bedrijven met syndicale afvaardiging een bedrijfs-CAO sluiten. Als die bedrijven er niet in slagen om een CAO te sluiten binnen de twee weken na het opstarten van de onderhandelingen, kunnen ze er altijd voor kiezen om een bedrijfsplan te sluiten. De bedrijven zonder syndicale afvaardiging kunnen ofwel een bedrijfs-CAO sluiten, ofwel kiezen voor een bedrijfsplan.

Het bedrijfsplan moet door het bedrijf samen met een gemotiveerde aanvraag bij aangetekend schrijven worden overgemaakt aan de FOD Werk. Het moet binnen de twee weken na ontvangst worden goedgekeurd door een tripartiete commissie (5 leden van de vakorganisaties, 5 leden van de werkgeversorganisaties en 3 leden aangesteld door de regering). De beslissing van de commissie is gebaseerd op 3 criteria :

- ▶ **het bedrijf is wel degelijk een bedrijf in moeilijkheden**
- ▶ **het plan voldoet aan de bepalingen van de wet**
- ▶ **de maatregelen voorzien in het bedrijfsplan leiden tot het vermijden van ontslagen**

De CAO's of het bedrijfsplan moeten:

- ▶ **vermelden dat ze gesloten zijn in het kader van anti-crisismaatregelen**
- ▶ **vermelden dat het gaat om een tijdelijke collectieve regeling van volledige of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst**
- ▶ **melding maken van het bedrag van de supplementen bovenop de crisisuitkeringen die aan de werknemers worden toegekend**
- ▶ **melding maken van de duur van de volledige of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst**
- ▶ **worden neergelegd ter griffie van de dienst collectieve arbeidsbetrekkingen**
- ▶ **maatregelen bevatten tot maximaal behoud van de tewerkstelling**

Er kan worden geopteerd voor een CAO of een bedrijfsplan dat beide maatregelen samen bevat (individuele vermindering van de arbeidsprestaties en tijdelijke collectieve regeling van volledige of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst).

Naast het sluiten van een CAO of het indienen van een bedrijfsplan moet de werkgever 14 dagen op voorhand per aangetekend schrijven aan de RVA (van de plaats waar de onderneming gevestigd is) de elementen ter kennis brengen die zijn penibele economische toestand aantonen (behalve als ze dit al hebben gedaan in het kader van het invoeren van de individuele en tijdelijke vermindering van de prestaties). Hij moet ook bewijzen dat hij wel degelijk gebonden is door een CAO of een bedrijfsplan. Een kopie van die kennisgeving moet diezelfde dag worden overgemaakt aan de ondernemingsraad of bij ontstentenis aan de syndicale afvaardiging.

Die termijn van 14 dagen laat het werkloosheidsbureau toe om de bewijsstukken van de werkgever te controleren. Na deze controle wordt de werkgever door de RVA verwittigd als hij niet aan de gestelde voorwaarden voldoet, teneinde te vermijden dat hij ten onrechte overgaat tot de kennisgeving van een regeling van volledige schorsing of van gedeeltelijke arbeid.

Ten vroegste 14 dagen na de eerste voorlegging van bewijsstukken kan de werkgever een regeling van volledige schorsing of van gedeeltelijke arbeid betekenen. Deze kan pas in werking treden ten vroegste 7 dagen na de kennisgeving. Dit gebeurt door middel van aanplakking of door individuele kennisgeving aan iedere werknemer en via elektronische weg aan de RVA.

KORTOM

- ▶ Volledige of gedeeltelijke schorsing van de arbeidsovereenkomst
- ▶ Via een CAO of bedrijfsplan
- ▶ Voor het deeltijds stelsel moet je nog minstens 2 dagen per week presteren
- ▶ Het deeltijds stelsel kan maximaal 26 weken in voege zijn, als je voltijds aan de kant moet is het maximaal 16 weken
- ▶ Via het ABVV krijg je een bedrag, gelijk aan de werkloosheidsvergoeding voor de arbeiders
- ▶ Extra premies moeten worden voorzien

TIJDELIJKE COLLECTIEVE REGELING SCHORSING ARBEIDSOVEREENKOMST

De ondernemingsraad of de syndicale afvaardiging wordt hiervan eveneens op de hoogte gebracht :

- ▶ **Het bericht van schorsing van de overeenkomst of de individuele kennisgeving moeten de volgende meldingen bevatten:**
- ▶ **naam, voornamen en gemeente van de woonplaats van de bedienden van wie de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt geschorst**
- ▶ **het aantal schorsingsdagen en de data waarop de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt geschorst**
- ▶ **de datum waarop de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of de regeling van gedeeltelijke arbeid ingaat en de datum waarop die schorsing of die regeling een einde neemt.**

De werkgever moet vervolgens diezelfde dag nog een kopie van de aanplakking of van de individuele kennisgeving per elektronische weg aan de RVA verzenden. De werkgever die zich niet gedraagt naar de wettelijke voorschriften van de kennisgeving is gehouden het normale loon te betalen tijdens een periode van 7 dagen vanaf de eerste dag van de werkelijke schorsing van de overeenkomst.

OP WELKE FINANCIËLE COMPENSATIE HEEFT DE WERKNEMER RECHT?

De werknemer ontvangt een crisisuitkering wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst gelijk aan 70% (samenwonend) of 75% (alleenstaand of gezinshoofd) van het loon begrensd op €2206 bruto per maand. De betaling verloopt via de instellingen voor betaling van de werkloosheidsuitkeringen.

De werknemer ontvangt eveneens een aanvulling ten laste van zijn werkgever. Deze moet minstens gelijkwaardig zijn aan de aanvulling toegekend aan de arbeiders die in het bedrijf economisch werkloos zijn.

WELK STATUUT EN WELKE RECHTEN HEBBEN DE WERKNEMERS?

De werknemers blijven aangeworven met hun voltijdse of deeltijdse arbeidsovereenkomst die geschorst is. Ze behouden dus de rechten die verbonden zijn aan die arbeidsovereenkomst. Tijdens de periodes van volledige of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst heeft de werknemer het recht om zonder opzegging een einde te maken aan zijn overeenkomst. Bij een verbreking van de arbeidsovereenkomst door de werkgever loopt de opzeggingstermijn niet tijdens de periode van opschorting van de overeenkomst. De opzeggingstermijn is opgeschort. De regels die van toepassing zijn op de werknemers die hun arbeidsovereenkomst (voltijds of deeltijds) opschorten zijn deze die van toepassing zijn op arbeiders in economische werkloosheid. Zo is de werkgever bijvoorbeeld verplicht het volledige loon te betalen voor elke feestdag die samenvalt met een dag van opschorting van de arbeidsovereenkomst.

Wat de jaarlijkse vakantie betreft, worden de periodes van opschorting van de overeenkomst gelijkgesteld met effectieve tewerkstelling.

Ingeval van arbeidsongeschiktheid, is het gewaarborgd loon door de werkgever slechts verschuldigd voor de dagen waarop je gewerkt zou hebben als je niet ziek was geweest. Voor de ziekteperioden die samenvallen met dagen waarop je arbeidsovereenkomst opgeschort is, ontvang je uitkeringen van het ziekenfonds.

De periode van arbeidsongeschiktheid verlengt de oorspronkelijk door de werkgever voorziene periode van opschorting niet.

HOE LANG LOOPT DEZE MAATREGEL?

Deze maatregel is van toepassing vanaf de datum van de publicatie van de wet in het Belgisch Staatsblad tot 31 december 2009. Ze kan evenwel bij een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit worden verlengd tot 30 juni 2010 naargelang van de evolutie van de economische situatie en van significante vooruitgang in het dossier van de harmonisering van het statuut arbeiders/bedienden en dit na advies van de sociale partners.

SIMULATIE ANTI-CRISISMAATREGELEN

COLLECTIEVE ARBEIDSDUURVERMINDERING						
VOLTIJD LOON			1/5 ^{de} VERMINDERING		1/4 ^{de} VERMINDERING	
Bruto	Netto		Bruto	Netto	Bruto	Netto
€ 2500 ▶	€ 1552,49	Deeltijds loon	€ 2.000,0	€ 1.344,7	€ 1.875,0	€ 1.289,2
		Uitkering RVA (< 50 jaar)			Geen	
		Uitkering RVA (> 50 jaar)			Geen	
		Min. aanvulling werkgever 5 d/week	€ 150,0	€ 84,8	€ 187,5	€ 105,9
		Min. aanvulling werkgever 4 d/week	€ 250,0	€ 141,3	€ 287,5	€ 162,5
		Totaal inkomen 5 d/week	€ 2.150,0	€ 1.429,4	€ 2.062,5	€ 1.395,1
		Totaal inkomen 4 d/week	€ 2.250,0	€ 1.485,9	€ 2.162,5	€ 1.451,6
€ 3000 ▶	€ 1778,47	Deeltijds loon	€ 2.400,0	€ 1.501,7	€ 2.250,0	€ 1.441,8
		Uitkering RVA (< 50 jaar)			Geen	
		Uitkering RVA (> 50 jaar)			Geen	
		Min. aanvulling werkgever 5 d/week	€ 150,0	€ 84,8	€ 187,5	€ 105,9
		Min. aanvulling werkgever 4 d/week	€ 250,0	€ 141,3	€ 287,5	€ 162,5
		Totaal inkomen 5 d/week	€ 2.550,0	€ 1.586,4	€ 2.437,5	€ 1.547,7
		Totaal inkomen 4 d/week	€ 2.650,0	€ 1.643,0	€ 2.537,5	€ 1.604,2

Opmerkingen

- ▶ Fiscaal alleenstaand
- ▶ Patronale aanvulling belast als loon (dus RSZ 13,07% en fictieve bedrijfsvoorheffing 35%)

INDIVIDUELE VERMINDERING ARBEIDSPRESTATIES (CRISIS-TIJDKREDIET)				
VOLTIJD LOON		1/5 ^{de} VERMINDERING		
Bruto	Netto		Bruto	Netto
€ 2500 ▶	€ 1552,49	Deeltijds loon	€ 2.000,0	€ 1.344,7
		Uitkering RVA (< 50 jaar)	€ 188,8	€ 122,7
		Uitkering RVA (> 50 jaar)	€ 248,1	€ 161,3
		Min. aanvulling werkgever 5 d/week	Facultatief	
		Min. aanvulling werkgever 4 d/week	Facultatief	
		Totaal inkomen (< 50 jaar)	€ 2.188,8	€ 1.467,4
		Totaal inkomen (> 50 jaar)	€ 2.248,1	€ 1.505,9
€ 3000 ▶	€ 1778,47	Deeltijds loon	€ 2.400,0	€ 1.501,7
		Uitkering RVA (< 50 jaar)	€ 188,8	€ 122,7
		Uitkering RVA (> 50 jaar)	€ 248,1	€ 161,3
		Min. aanvulling werkgever 5 d/week	Facultatief	
		Min. aanvulling werkgever 4 d/week	Facultatief	
		Totaal inkomen (< 50 jaar)	€ 2.588,8	€ 1.624,4
		Totaal inkomen (> 50 jaar)	€ 2.648,1	€ 1.662,9

Opmerkingen

- ▶ Fiscaal alleenstaand
- ▶ Uitkering RVA aan de bron belast zoals tijdskrediet (Bedrijfsvoorheffing 35% voor alleenstaande)

In deze tabellen vind je een aantal voorbeelden terug, berekend voor fictieve lonen van €2500 en €3000. We maakten bewust berekeningen voor verminderingen van de arbeidsduur voor 1/5^e. Dat maakt onderling vergelijken wat eenvoudiger. Voor een precieze berekening voor jouw situatie, aarzel niet je afgevaardigde of je afdeling te raadplegen.

SIMULATIE ANTI-CRISISMAATREGELEN

TIJDELIJKE COLLECTIEVE REGELING SCHORSING ARBEIDSOVEREENKOMST

VOLTIJD LOON			SCHORS. 4 D/MAAND (+/- 1/5 ^{de})		SCHORS. 8 D/MAAND (+/- 2/5 ^{de})	
Bruto	Netto		Bruto	Netto	Bruto	Netto
€ 2500 ▶	€ 1552,49	Deeltijds loon	€ 2.000,0	€ 1.344,7	€ 1.500,0	€ 1.106,4
		Uitkering RVA (< 50 jaar)	€ 254,6	€ 228,9	€ 509,2	€ 457,8
		Uitkering RVA (> 50 jaar)	€ 254,6	€ 228,9	€ 509,2	€ 457,8
		Min. aanvulling werkgever 5 d/week	Te bepalen in CAO of bedrijfsplan			
		Min. aanvulling werkgever 4 d/week	Te bepalen in CAO of bedrijfsplan			
		Totaal inkomen (< 50 jaar)	€ 2.254,6	€ 1.573,6	€ 2.009,2	€ 1.564,2
		Totaal inkomen (> 50 jaar)	€ 2.254,6	€ 1.573,6	€ 2.009,2	€ 1.564,2
€ 3000 ▶	€ 1778,47	Deeltijds loon	€ 2.400,0	€ 1.501,7	€ 1.800,0	€ 1.252,0
		Uitkering RVA (< 50 jaar)	€ 254,6	€ 228,9	€ 509,2	€ 457,8
		Uitkering RVA (> 50 jaar)	€ 254,6	€ 228,9	€ 509,2	€ 457,8
		Min. aanvulling werkgever 5 d/week	Te bepalen in CAO of bedrijfsplan			
		Min. aanvulling werkgever 4 d/week	Te bepalen in CAO of bedrijfsplan			
		Totaal inkomen (< 50 jaar)	€ 2.654,6	€ 1.730,6	€ 2.309,2	€ 1.709,8
		Totaal inkomen (> 50 jaar)	€ 2.654,6	€ 1.730,6	€ 2.309,2	€ 1.709,8

Opmerkingen

- ▶ Fiscaal alleenstaand
- ▶ Bedrijfsvoorheffing van 10,09% afgehouden op uitkeringen

Deze maatregelen zijn erg technisch. Aarzel dan ook niet om onze afdelingen te contacteren of je BBTK-afgevaardigde in je bedrijf aan te spreken.

SAMEN STERK www.bbt.org

MEI 2009 - V. U.: ERWIN DE DEYN - HOOGSTRAAT 42 - 1000 BRUSSEL

ONZE GEWESTELIJKE KANTOREN

AALST - DENDERMONDE

RONSE - OUDENAARDE

Houtmarkt 1 • 9300 Aalst
T +32 53 72 78 42
bbtkaalst@bbtk-abvv.be

ANTWERPEN

Van Arteveldstraat 9/11
2060 Antwerpen
T +32 3 220 69 00
adminbbtkantwerpen@bbtk-abvv.be

BRUGGE

Zilverstraat 43 • 8000 Brugge
T +32 50 44 10 21
bbtkbrugge@bbtk-abvv.be

BRUSSEL HALLE VILVOORDE

Rouppleplein 3 • 1000 Brussel
T +32 2 519 72 11
admin.brussel@bbtk-abvv.be

Edingsesteenweg 16 • 1500 Halle

T +32 2 356 06 76
admin.halle@bbtk-abvv.be

Mechelsestraat 6 (1^{er} étage)

1800 Vilvoorde
T + 32 2 252 43 33
admin.vilvoorde@setca-fgtb.be

GENT

Ons Huis - Vrijdagmarkt 9
9000 Gent
T + 32 9 265 52 70
admin.gent@bbtk-abvv.be

KEMPEN

Grote Markt 48 • 2300 Turnhout
T + 32 14 40 03 75
bbtkkempen@bbtk-abvv.be

KORTRIJK

Conservatoriumplein 9 bus 2
8500 Kortrijk
T +32 56 26 82 43
admin.BBTKkortrijk@bbtk-abvv.be

LEUVEN

Maria-Theresiastraat 99
3000 Leuven
T +32 16 31 62 50
admin.leuven@bbtk-abvv.be

LIMBURG

Prins Bisschopssingel 34 bus 1
3500 Hasselt
T +32 11 26 09 00
admin.bbt Hasselt@bbtk-abvv.be

MECHELEN

H.Consciencestraat 33
2800 Mechelen
T +32 15 42 11 60
bbtkmechelen@bbtk-abvv.be

OOSTENDE-ROESELARE-IEPER

J. Peurquaestraat 1 bus 12
8400 Oostende
T +32 59 70 27 29
bbtkoostende@bbtk-abvv.be

WAASLAND

Mercatorstraat 90
9100 Sint-Niklaas
T +32 3 776 36 76
waasland@bbtk-abvv.be