

## Infoblad - werknemers

### Schorsing bedienden ingevolge werkgebrek voor ondernemingen in moeilijkheden

Wanneer de onderneming waar u tewerkgesteld bent voldoet aan de preliminaire voorwaarden om gebruik te maken van de schorsing bedienden ingevolge werkgebrek (\*), kan uw werkgever beslissen om uw prestaties tijdelijk te verminderen. U krijgt gedurende deze periode een uitkering van de RVA en een supplement van uw werkgever zodat uw inkomensverlies beperkt blijft.

(\*) zoals voorzien in de artikelen 77/1 tot 77/7 van de wet van 03.07.1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

In dit infoblad vindt u uitleg over de procedure die u moet volgen om van deze schorsing ingevolge werkgebrek te kunnen genieten.

#### Kort overzicht van de procedure die voor u geldt

- Uw werkgever stelt u en de RVA op voorhand in kennis van de voorziene schorsing.
- Uw werkgever bezorgt u maandelijks, vóór de eerste schorsingsdag, een formulier C3.2A.
- Bij de eerste schorsing bedienden verricht uw werkgever een elektronische aangifte ASR scenario 2 “Aangifte vaststellen recht op tijdelijke werkloosheid of schorsing bedienden”, die dienstig is voor uw uitkeringsaanvraag, en overhandigt hij u een print van de aangifte.
- U neemt contact op met een uitbetalingsinstelling om een formulier C3.2-WERKNEMER in te vullen evenals een formulier C1 (dat uw gezinssituatie, bijberoep, rekeningnummer,... vermeldt).
- Op het einde van elke maand verricht uw werkgever een elektronische aangifte ASR scenario 5 “Maandelijkse aangifte van de uren tijdelijke werkloosheid of uren schorsing bedienden”, die melding maakt van de werkloosheidsuren in de loop van de maand, en overhandigt hij u een print van de aangifte.
- Op het einde van elke maand dient u het formulier C3.2A in bij het ABVV.
- Het ABVV berekent het uitkeringsbedrag en schrijft het bedrag over op uw rekening. Er wordt een fiscale voorheffing van 26,75 % ingehouden.
- De werkgever betaalt u een supplement bovenop uw werkloosheidsuitkering die hij moet betalen op grond van een CAO of ondernemingsplan.
- De RVA verifieert of het bedrag dat door het ABVV werd uitbetaald correct is.

#### Uitleg omtrent de schorsingregeling

##### Welke schorsingregeling kan worden ingevoerd?

De wet voorziet

- een regeling van volledige schorsing;
- een regeling van gedeeltelijke arbeid met ten minste twee arbeidsdagen per week.

De regeling van volledige schorsing of van gedeeltelijke arbeid gaat in principe in op maandag. Het vereiste aantal arbeidsdagen (nul voor een week van volledige schorsing of twee voor een week van gedeeltelijke arbeid) moet per kalenderweek worden bereikt en mag uiteraard overschreden worden. Uw werkgever kan dus een kennisgeving:

- "volledige schorsing" meedelen en u in die week terugroepen en een aantal dagen laten werken;
- "gedeeltelijke arbeid" meedelen en u in die week terugroepen en meer dan twee dagen laten werken.

## Wat wordt verstaan onder minstens 2 arbeidsdagen per week?

U mag in de beschouwde week niet meer dan 3 dagen werkloos worden gesteld indien u tewerkgesteld wordt in het vijfdaagse stelsel, of niet meer dan 4 dagen werkloos indien u tewerkgesteld wordt in het zesdaagse stelsel.

## Wat wordt verstaan onder een arbeidsdag?

De schorsing moet betrekking hebben op alle arbeidsuren die voor die dag voorzien zijn in uw normaal werkrooster. U kunt dus niet werkloos worden gesteld voor een halve arbeidsdag indien u normaal die dag een volledige dag werkt.

## Voorafgaandelijke kennisgeving

Uw werkgever moet u ten minste 7 dagen vooraf in kennis stellen van de volledige schorsing of regeling van gedeeltelijke arbeid die hij gaat invoeren. Dit gebeurt door aanplakking op een goed zichtbare plaats in de onderneming of door overhandiging van een geschrift.

De kennisgeving vermeldt welke regeling op u van toepassing is (volledige schorsing of regeling van gedeeltelijke arbeid), de periode en de data waarop u werkloos zal zijn.

## Voor hoelang kan de schorsing worden ingevoerd?

Een volledige schorsing kan worden ingevoerd voor maximum 16 kalenderweken per kalenderjaar (verminderd met één halve eenheid voor elke week van gedeeltelijke arbeid).

De regeling van gedeeltelijke arbeid kan worden ingevoerd voor maximum 26 weken per kalenderjaar (verminderd met twee eenheden voor elke week van volledige schorsing).

Het kan zijn dat u onder een CAO of ondernemingsplan valt die een lager aantal maximum weken voorziet.

Vooraleer de schorsing kan ingaan, moet u eerst uw volledige dagen inhaalrust waarop u nog recht heeft ingevolge overuren, zondagarbeid of tewerkstelling op een feestdag, uitputten.

## Wat indien u arbeidsongeschikt bent of indien er een feestdag valt tijdens de schorsing bedienden ingevolge werkgebrek?

U heeft geen recht op een uitkering voor de dagen waarop u arbeidsongeschikt bent. U heeft voor deze dagen ofwel recht op gewaarborgd loon, ofwel recht op een ziekte-uitkering (indien u in regel bent met de ziekteverzekering).

U heeft geen recht op een uitkering voor feestdagen (of de vervangingsdag) die gelegen is in een periode van 14 dagen die volgt op het begin van de schorsing. U heeft recht op loon voor deze dagen. De periode van 14 dagen vangt telkens aan vanaf de effectieve schorsing en houdt op in geval van werkhervatting of schorsing omwille van een andere reden.

## Wat indien uw werkgever de schorsingsregeling wijzigt of wenst stop te zetten?

Indien uw werkgever overgaat van een regeling van gedeeltelijke arbeid naar volledige schorsing, of indien hij het oorspronkelijk voorziene aantal schorsingsdagen verhoogt, dan moet hij u hiervan ten minste zeven dagen op voorhand in kennis stellen.

Andere wijzigingen (bijv. indien u terug meer moet werken), moet hij u vooraf meedelen.

## Werkt u deeltijds?

Indien u deeltijds werkt, wordt, voor de toepassing van de notie "ten minste twee arbeidsdagen per week" in de regeling van gedeeltelijke arbeid, rekening gehouden met de arbeidsregeling van de maatman (de werknemer die in een gelijkaardige functie voltijds werkt) en niet met uw deeltijdse arbeidsregeling.

*Bijv. indien u gewoonlijk werkt op maandag (8 uur), dinsdag (8 uur) en woensdag (4 uur) in een onderneming waarin de voltijdse werknemers werken van maandag tot vrijdag, kan de invoering van een regeling van gedeeltelijke arbeid op maandag, dinsdag en woensdag ertoe leiden dat u in de betreffende week geen arbeid presteert.*

De schorsing bedienden ingevolge werkgebrek kan ook toegepast worden indien u het statuut heeft van deeltijdse werknemer met behoud van rechten en de inkomensgarantie-uitkering geniet.

## Geniet u een werkuitkering?

De schorsing bedienden ingevolge werkgebrek kan ook toegekend worden indien u een werkuitkering geniet (activa-regeling, voorzien in het KB van 19 december 2001 tot bevordering van de tewerkstelling van langdurig werkzoekenden). Het bedrag van de werkuitkering zal lager zijn, aangezien het nettoloon ingevolge de schorsing van de arbeid verlaagt.

## Kunt u uw arbeidsovereenkomst opzeggen tijdens de schorsing?

U heeft het recht uw arbeidsovereenkomst zonder opzeg te beëindigen gedurende een periode schorsing bediende ingevolge werkgebrek (volledige schorsing of regeling van gedeeltelijke arbeid).

Indien u uw opzeg gegeven heeft voor de aanvang van de schorsing, loopt de opzeggingstermijn verder tijdens de schorsing.

Bij opzeg gegeven door uw werkgever vóór of tijdens de schorsing, houdt de opzeggingstermijn op te lopen tijdens de schorsing.

## Welke formulieren moet de werkgever u afleveren?

### Het controleformulier C3.2A

De werkgever levert u uiterlijk de eerst voorziene werkloosheidsdag van de maand een controleformulier C3.2A af.

Indien u ressorteert onder de bouwsector, mag u gebruik maken van het formulier C3.2A of van de niet-nominatieve kaart C3.2A-bouw.

U houdt het formulier bij en vult het in volgens de instructies die erop vermeld staan, vanaf de eerst voorziene werkloosheidsdag (bijv. zwart maken van de gewerkte dagen).

Na verloop van de maand dient u het controleformulier ter betaling in bij het ABVV.

Was er, ondanks de voorafgaande kennisgeving, toch geen werkloosheid, dan moet u het controleformulier niet indienen bij het ABVV en mag u het na het verstrijken van de maand weggooien.

### Een print van de elektronische aangifte - ASR scenario 2 “Aangifte vaststellen recht op tijdelijke werkloosheid of schorsing bedienden”

Indien u voor het eerst een schorsing bedienden ingevolge werkgebrek kent, moet uw werkgever een ASR scenario 2 verrichten, via de portaalsite van de sociale zekerheid ([www.socialsecurity.be](http://www.socialsecurity.be)) of per batch, voor de indiening van uw uitkeringsaanvraag en om de berekening van het dagbedrag van uw uitkering mogelijk te maken.

De werkgever bezorgt u een kopie van de ASR scenario 2, die u ter informatie bijhoudt, en u neemt zo snel mogelijk contact met het ABVV om een formulier C3.2-WERKNEMER (aanvraag om uitkeringen tijdelijke werkloosheid) in te vullen.

Het ABVV zal de ASR scenario 2 ophalen.

De uitkeringsaanvraag moet op het werkloosheidsbureau toekomen binnen de twee maanden die volgen op de maand waarin de schorsing aanvangt.

Een nieuwe ASR scenario 2 en de indiening van een nieuwe aanvraag zijn nodig in geval van een schorsing bedienden wegens gebrek aan werk:

- na een wijziging van de gemiddelde werkduur (vb. ten gevolge van de aanvang of het einde van het tijdskrediet);
- indien het meer dan drie jaar geleden is dat u uitkeringen tijdelijke werkloosheid genoot;
- indien uw toelaatbaarheid tot het recht op uitkeringen nog niet werd vastgesteld bij een eerdere aanvraag tijdelijke werkloosheid.

Het bedrag van de werkloosheidsuitkering kan eveneens worden herzien bij de eerste werkloosheidsdag na 1 oktober.

## **Een print van de elektronische aangifte ASR scenario 5 “Maandelijke aangifte van de uren tijdelijke werkloosheid of van de uren schorsing bedienden”**

Op het einde van de maand moet uw werkgever u, ter informatie, een print van de ASR scenario 5 overhandigen, die hij verricht heeft om het aantal werkloosheidsuren in de maand aan te geven.

### **Hebt u recht op werkloosheidsuitkeringen?**

Vanaf 01.10.2016 moet u, om uitkeringen tijdelijke werkloosheid te kunnen genieten in geval van schorsing bedienden wegens gebrek aan werk, aan dezelfde toelaatbaarheidsvereisten voldoen als voor de volledige werkloosheid.

U moet dus:

- ofwel, in functie van uw leeftijd, een aantal arbeidsdagen als loontrekkende bewijzen (= de stage) gedurende een bepaalde periode (= de referentieperiode) die onmiddellijk voorafgaat aan uw aanvraag om uitkeringen;
- ofwel aan de voorwaarden voldoen om theoretisch recht te hebben op inschakelingsuitkeringen;
- orwel gedurende de drie jaar die voorafgaan aan de uitkeringsaanvraag reeds een volledige werkloosheidsuitkering of inschakelingsuitkering hebben genoten, of een uitkering als tijdelijk werkloze waarvan door het werkloosheidsbureau werd vastgesteld dat het de voormelde stagevoorwaarden vervulde;

Een overgangsmaatregel bepaalt dat, indien u reeds uitkeringen tijdelijke werkloosheid genoot bij uw werkgever tijdens de drie jaar die voorafgaan aan uw uitkeringsaanvraag, u vrijgesteld bent van stage, op voorwaarde dat u wel degelijk in dienst was bij deze werkgever op 30.09.2016 en dat u op die datum uitkeringen tijdelijke werkloosheid had kunnen genieten.

Indien u leerling-bediende bent en een alternerende opleiding volgt beoogd in artikel 1bis van het KB van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, bent u vrijgesteld van de stage en hebt u onmiddellijk recht op uitkeringen.

Voor meer informatie leest u het infoblad voor werknemers T32 “Hebt u recht op uitkeringen tijdelijke werkloosheid?”.

U moet eveneens voldoen aan de vergoedbaarheidsvoorwaarden. Dit houdt onder meer in dat u arbeidsgeschikt bent, geen bijberoep uitoefent (behoudens uitzonderingen), in België verblijft (behoudens uitzonderingen), geen niet-cumuleerbaar pensioen ontvangt en niet in de gevangenis verblijft.

Het bedrag van de uitkering tijdelijke werkloosheid bedraagt 65% van uw (eventueel begrensde) (\*) loon en dit ongeacht uw gezinstoestand.

(\*) Het loon dat in aanmerking genomen wordt is geplafonneerd: er wordt rekening gehouden met een bedrag van hoogstens **2.671,37** euro per maand. Indien u meer verdient, zal uw uitkering berekend worden op dit begrensde loon.

Op de werkloosheidsuitkering wordt een fiscale voorheffing van **26,75** % ingehouden.

Werkt u deeltijds en ontvangt u een inkomensgarantie-uitkering ter aanvulling van uw deeltijdse loon, dan worden de uren van schorsing bedienden ingevolge werkgebrek niet vergoed aan het voormelde percentage. In dat geval wordt de uitkering berekend uitgaande van het dagbedrag dat dient om de inkomensgarantie-uitkering te berekenen.

### **Heeft u recht op een supplement?**

Uw werkgever moet u in toepassing van de CAO of het ondernemingsplan die de schorsing bedienden ingevolge werkgebrek voorziet, een supplement betalen ter aanvulling van uw werkloosheidsuitkering.

Dit supplement moet minstens gelijkwaardig zijn aan:

- het supplement toegekend aan arbeiders die bij dezelfde werkgever tijdelijk werkloos zijn wegens werkgebrek;
- het supplement voorzien bij CAO gesloten in het paritair orgaan waaronder de werkgever zou ressorteren indien hij arbeiders zou tewerkstellen, indien de werkgever geen arbeiders tijdelijk werkloos stelt.

Bij afwezigheid van CAO moet het bedrag van dit supplement minstens 5 euro per werkloosheidsdag bedragen. De commissie "ondernemingsplannen" kan evenwel een afwijking toestaan op het minimumbedrag van het supplement voorzien in het ondernemingsplan. Het bedrag van het supplement mag dan niet minder bedragen dan 2 euro per dag.

Deze vergoeding is vrijgesteld van RSZ-bijdragen en inhoudingen, doch onderworpen aan fiscale voorheffing.

### **Meer uitleg ?**

Voor meer inlichtingen lees eveneens de infobladen in verband met tijdelijke werkloosheid. Deze kunt u krijgen bij het ABVV of bij het werkloosheidsbureau van de RVA of downloaden van de website [www.rva.be](http://www.rva.be).