

Tijdelijke werkloosheid vanaf 1 september: stappenplan voor delegees

Onderstaand stappenplan geeft een schematisch overzicht van de (ingewikkelde) regeling van tijdelijke werkloosheid die sinds 1 september geldt.

Het initiatief en de keuze van het systeem ligt eerder bij de werkgever, maar op basis van onderstaande informatie wijzen we op de verschillen tussen de systemen opdat onze vertegenwoordigers in functie van de situatie van het bedrijf en waar het kan, de meest gunstige regeling kunnen bekomen voor hun werknemers.

Stappenplan

Stap 1: behoort mijn bedrijf tot een van de volgende sectoren?

PC's 140.02, 227, 302, 304, 329, 333: alle bedrijven behorend tot deze PC's kunnen nog beroep doen op tijdelijke werkloosheid overmacht Corona (TWOC).

Stap 2: mijn bedrijf behoort tot één van de volgende sectoren en oefent de activiteiten uit die naast de PC's vermeld zijn:

100 Aanvullend Paritair Comité voor de werklieden	Beperkt tot activiteiten die verband houden met de organisatie van evenementen en kermissen en tot de reisbureaus
109 Paritair Comité voor het kleding- en confectiebedrijf	Beperkt tot het verhuren en plaatsen van tenten
111 Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw	Beperkt tot de activiteiten van de vliegtuigbouw en het onderhoud en de reparatie van vliegtuigen voor het vervoer van personen
126 Paritair Comité voor de stoffering en de houtbewerking	Beperkt tot het verhuren en het plaatsen van materieel voor het inrichten van beurzen, tentoonstellingen, feestelijkheden; het vervaardigen, het verhuren en het plaatsen van stands, decors, tribunes; het verhuren van ruimten voor tentoonstellingen, beurzen, feestelijkheden, het al dan niet bestendig uitstellen van koopwaar, manifestaties van welke aard ook; het inrichten van stands, tentoonstellingen, beurzen
139 Paritair Comité voor de binnenscheepvaart	Beperkt tot de pleziervaart voor toeristische doeleinden
140.01 Paritair Subcomité voor de autobussen en autocars	Beperkt tot touringcars
140.04 Paritair Subcomité voor de grondafhandeling op luchthavens	Beperkt tot activiteiten die verband houden met het luchtvervoer van personen
149.01 Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie	Beperkt tot het plaatsen van geluids- en beeldinstallaties in het kader van de organisatie van evenementen
200 Aanvullend Paritair Comité voor de bedienden	Beperkt tot activiteiten die verband houden met de organisatie van evenementen en kermissen en tot de reisbureaus

209 Paritair Comité voor de bedienden der metaalfabrikatennijverheid	Beperkt tot de activiteiten van de vliegtuigbouw en het onderhoud en de reparatie van vliegtuigen voor het vervoer van personen
215 Paritair Comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf	Beperkt tot het verhuren en plaatsen van tenten
226 Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek	Beperkt tot activiteiten die verband houden met het luchtvervoer van personen
314 Paritair Comité voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen	Beperkt tot de exploitatie van jacuzzi's, stoomcabines en hammams
315 Paritair Comité voor de handelsluchtvaart	Beperkt tot activiteiten die verband houden met het luchtvervoer van personen

⇒ De werkgever moet per individuele werknemer aangifte doen bij de RVA

Stap 3: mijn bedrijf behoort niet tot een van de erkende sectoren, maar heeft in de maanden april tot en met juni 2020 minstens 20% tijdelijke werkloosheidsdagen gehad in verhouding tot het totaal aantal aangegeven arbeidsdagen voor die periode.

Indien niet: zie stap 4

Indien wel: de werkgever moet aan de RVA erkenning vragen als Uitzonderlijk Hard getroffen onderneming (UHGO) via C106. Als het antwoord van de RVA positief is kan verder beroep gedaan worden op TWOC zonder andere formaliteiten

Voordelen TWOC:

- Tot eind december uitkering aan 70% begreemd loon, geen toelaatbaarheidsvereisten, verhoogd minimum
- Wettelijk supplement van 5,63 euro/dag
- Weinig formaliteiten
- Soepeler regeling bijverdienen
- Schorsing opzegtermijn

Nadelen TWOC:

- Gelijkstelling vakantiegeld vanaf 1 juli nog niet geregeld

Stap 4: Mijn bedrijf behoort noch tot een erkende sector(deelsector) noch heeft het 20% tijdelijke werkloosheid gehad in de periode april tot juni 2020.

In dat geval kan beroep gedaan worden op economische werkloosheid (of eventueel op tijdelijke werkloosheid overmacht klassieke formule zie stap 5).

ARBEIDERS

- Volledige schorsing= max 8 weken (van 1 sept tot 31 dec),
grote schorsing (minder dan 3 dagen per week werken of minder dan 1 week op 2))=max 18 weken (van 1 sept tot 31 dec),
kleine schorsing (min 3d per week werken of 1 week op 2)= max 12 maanden.

Te vervullen praktische formaliteiten:

- ⇒ Minstens 7 dagen op voorhand betekening aan de betreffende arbeiders via aanplakking of individueel
 - ⇒ Betekening aan de ondernemingsraad of bij ontstentenis aan de vakbondsafvaardiging
 - ⇒ Minstens 7 dagen op voorhand aankondiging schorsing wegens economische redenen aan RVA;
 - ⇒ eerste dag effectieve werkloosheid melden aan RVA;
 - ⇒ C3.2A aan werknemer;
 - ⇒ ASR WECH502 bij aanvang werkloosheid + print aan werknemer;
 - ⇒ ASR WECH505 op einde van de maand;
- De werknemers die enkel de vereenvoudigde procedure van aanvraag gebruikt hebben (dus de C3-2 CORONA en nog geen C1) moeten opnieuw een aanvraag doen (via de indiening van een C1 en van een formulier C3-2 WERKNEMER (uitkeringsaanvraag)).

Deze werknemers moeten ook de controlekaart C3-2 gebruiken en de normale cumulbeperkingen zijn opnieuw van toepassing (ook de afwijking voor werknemers die een pensioen genieten vervalt).

Voordelen:

- Uitkering aan 70% tot eind december, verhoogd minimum
- Supplement bepaald in sector of bedrijf, indien niet min 2 euro/dag
- Schorsing opzeg geregeld in de wet
- Tot eind december geen toelaatbaarheidsvereisten
- Bij volledige schorsing en grote schorsing heeft de werkgever tot eind december de mogelijkheid de arbeiders langer op economische werkloosheid te zetten zonder het werk te moeten laten hervatten

BEDIENDEN

- CAO of ondernemingsplan vereist;
- De werkgever kan kiezen voor de nieuwe soepelere regeling of voor de oude regeling.

1) Nieuwe regeling voor de periode september tot december 2020.

- ⇒ Daling 10% omzet/productie in het kwartaal voorafgaand aan de aanvraag vergeleken met hetzelfde kwartaal in 2019 + ;
- ⇒ Aan bedienden 2 vormingsdagen per maand aanbieden. Belangrijk om weten is dat er geen sanctie voorzien is op het niet naleven van die verplichting;
- ⇒ Ofwel via sector CAO ofwel via bedrijfsCAO ofwel via een ondernemingsplan. In dat laatste geval moet het ondernemingsplan niet worden goedgekeurd door de Commissie Ondernemingsplannen. Het ondernemingsplan moet wel "onverwijld" overgemaakt worden aan de ondernemingsraad, of indien die er niet is, aan de vakbondsafvaardiging. Alle andere formaliteiten blijven van toepassing.

- ⇒ Tot eind december: uitkering 70% begreemd loon, geen toelaatbaarheidsvereisten, verhoogd minimum
- ⇒ Gelijikstelling voor vakantiegeld,
- ⇒ Schorsing opzeg
- ⇒ Het minimum supplement bedraagt 5euro indien er enkel bedienden tewerkgesteld zijn in de onderneming en er geen supplement voorzien is door de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het paritair orgaan waaronder de werkgever zou ressorteren indien hij werklieden zou tewerkstellen. Zijn er ook arbeiders tewerkgesteld, dan bedraagt het loonsupplement van de bedienden minstens even veel als dat van de arbeiders. Er is geen mogelijkheid om in ondernemingen waar enkel bedienden zijn tewerkgesteld het supplement na sociaal overleg en met akkoord van de commissie ondernemingsplannen te beperken tot 2 euro.
- ⇒ Volledige schorsing max.24 weken, gedeeltelijke schorsing max.34 weken

Te vervullen formaliteiten:

- Indien de onderneming werkt met een ondernemingsplan moet dit plan onverwijld overgemaakt worden aan de ondernemingsraad of bij ontstentenis aan de vakbondsafvaardiging
- C106A aangetekend overmaken aan RVA en kopie aan ondernemingsraad of bij ontstentenis aan de vakbondsafvaardiging
- Ten vroegste 14 dagen na aangetekende zending en uiterlijk 8 dagen vooraf aanplakking in onderneming (zo niet individueel) van de namen, aantal dagen enz. + elektronisch zelfde gegevens meedelen aan RVA + aan ondernemingsraad of bij ontstentenis aan vakbondsafvaardiging redenen economische werkloosheid mededelen
- Maandelijke mededeling aan RVA van de eerste effectieve dag economische werkloosheid
- C3.2A aan werknemer
- ASR2 bij aanvang werkloosheid + print aan werknemer
- ASR5 op einde van de maand

De werknemers die enkel de vereenvoudigde procedure van aanvraag gebruikt hebben (dus de C3-2 CORONA en nog geen C1) moeten opnieuw een aanvraag doen (via de indiening van een C1 en van een formulier C3-2 WERKNEMER (uitkeringsaanvraag)).

Deze werknemers moeten ook de controlekaart C3-2 gebruiken en de normale cumulbeperkingen zijn opnieuw van toepassing (ook de afwijking voor werknemers die een pensioen genieten vervalt).

Voordelen:

- Soepeler voorwaarden
- Snellere procedure vermits de controle door de commissie ondernemingsplannen wegvalt
- Het minimumsupplement van 5 euro kan door de commissie niet verlaagd worden naar 2 euro

Nadelen:

- Als de werkgever het invoert via een ondernemingsplan is er geen controle meer door de commissie ondernemingsplannen
- Voor de werkgever: verplichting vormingsdagen

2) De bestaande (oude) regeling:

- ⇒ Daling 10% omzet/productie/bestellingen in één van de 4 kwartalen voorafgaand aan de invoering vergeleken met zelfde kwartaal in 1 of 2 kalenderjaren voorafgaand of;
- ⇒ Tijdelijke werkloosheid economische redenen bij arbeiders van min 10%;
- ⇒ Erkennung door minister van Werk (ondernemingsplannen);
- ⇒ Volledige schorsing voor max.16 weken, gedeeltelijke schorsing max.26 weken
- ⇒ Tot eind december uitkering 70% begreemd loon, verhoogd minimum en geen toelaatbaarheidsvereisten
- ⇒ Gelijikstelling vakantiegeld en schorsing opzeg

- ⇒ Het minimum supplement bedraagt 5 euro indien er enkel bedienden tewerkgesteld zijn in de onderneming en er geen supplement voorzien is door de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het paritair orgaan waaronder de werkgever zou ressorteren indien hij werklieden zou tewerkstellen. Zijn er ook arbeiders tewerkgesteld, dan bedraagt het loonsupplement van de bedienden minstens even veel als dat van de arbeiders. De commissie ondernemingsplannen kan afwijken op minimumsupplement van 5 euro naar 2 euro.

Te vervullen praktische formaliteiten:

- ⇒ C106A aan RVA overmaken tenzij ondernemingsplan (C106A aan commissie ondernemingsplannen); en kopie aan ondernemingsraad of bij ontstentenis aan de vakbondsafvaardiging
- ⇒ Ten vroegste 14 dagen na aangetekende zending en uiterlijk 8 dagen vooraf aanplakking in onderneming (zo niet individueel) van de namen, aantal dagen enz. + elektronisch zelfde gegevens meedelen aan RVA + aan ondernemingsraad of bij ontstentenis aan vakbondsafvaardiging redenen economische werkloosheid mededelen
- ⇒ Eerste dag effectieve werkloosheid melden aan RVA
- ⇒ C3.2A aan werknemer
- ⇒ ASR2 bij aanvang werkloosheid + print aan werknemer
- ⇒ ASR5 op einde van de maand

De werknemers die enkel de vereenvoudigde procedure van aanvraag gebruikt hebben (dus de C3-2 CORONA en nog geen C1) moeten opnieuw een aanvraag doen (via de indiening van een C1 en van een formulier C3-2 WERKNEMER (uitkeringsaanvraag).

Deze werknemers moeten ook de controlekaart C3-2 gebruiken en de normale cumuleerbepalingen zijn opnieuw van toepassing (ook de afwijking voor werknemers die een pensioen genieten vervalt).

Uitkering tijdelijke werkloosheid voor economische redenen tot 31 december: 70% van begrensde bedrag, supplement zoals voorzien (wettelijk minimum of sector of bedrijf), geen toelaatbaarheidsvereisten, schorsing opzeg, gelijkstelling voor vakantiegeld.

Voordelen:

- ⇒ Controle via commissie ondernemingsplannen op de ondernemingsplannen
- ⇒ Voor de werkgever geen verplichting vormingsdagen

Nadelen:

- Afwijking supplement door de commissie mogelijk
- Meer formaliteiten voor de werkgever

Stap 5: mijn bedrijf doet beroep op tijdelijke werkloosheid overmacht (klassieke formule)

Opgelet de definitie van overmacht is hier van toepassing:

Een onvoorziene gebeurtenis die onafhankelijk van de wil van de partijen plaatsvindt en voor de werkgever en de werknemer een onoverkomelijk obstakel vormt dat de werkgever verhindert om werk te verschaffen en de werknemer verhindert om arbeid uit te voeren.¹

In het geval dat de reden van overmacht verbonden is met de COVID19-pandemie zal dus aangetoond moeten worden dat het gaat om een onvoorziene (dus plotse) gebeurtenis onafhankelijk van de wil van de werkgever.

¹ Cass., 2 oktober 2000, JTT 2000, p.476

Hieronder vallen ook de werknemers die op quarantaine worden geplaatst met een doktersattest tenzij hun werkgever of sector waartoe werkgever behoort, erkend is als uitzonderlijk hard getroffen.

- Tot eind december uitkering aan 70% begrensd bedrag, verhoogd minimum, geen toelaatbaarheidsvereisten
- Geen supplement voorzien in de wet tenzij in sector of in bedrijf,
- Geen schorsing opzegtermijn,
- Geen gelijkstelling vakantiegeld.

Na te leven formaliteiten door de werkgever:

- De reden overmacht opgeven en aantonen. Ingeval het gaat over een in quarantaine geplaatste werknemer moet hij het quarantaine-attest toevoegen;
- C3.2A (controlekaart) werknemer afleveren;
- ASR WECH502 verrichten bij aanvang van de werkloosheid voor elke werknemer en een print daarvan aan de werknemer overhandigen;
- Op het einde van de kalendermaand ASR WECH505 verrichten.

Voordelen:

- Voor de werkgever weinig formaliteiten

Nadelen:

- Geen schorsing opzeg
- Geen gelijkstelling voor vakantiegeld
- Geen wettelijk supplement
- Voor werkgever: reden overmacht aantonen