



# Herstructureringskaart voor werknemers ontslagen omwille van een faillissement

Publicatiedatum: 26 september 2011

In het kader van de crisismaatregelen werd de **verminderingkaart herstructureringen** tijdelijk ook toegekend aan werknemers die werden ontslagen omwille van een **faillissement, sluiting of vereffening**.

De maatregel had in eerste instantie een tijdelijk karakter en liep af op 31 januari 2011. **Vanaf 1 juli 2011** wordt deze maatregel echter opnieuw ingevoerd voor onbepaalde duur.

## 1. Waarover gaat het?

Oorspronkelijk werd de herstructureringskaart alleen afgeleverd aan werknemers die omwille van een collectief ontslag ingeschreven waren in een tewerkstellingscel.

Door een **tijdelijke crisismaatregel** werd deze kaart ook afgeleverd aan werknemers die in de periode van 1 juli 2009 tot en met 31 januari 2011 werden ontslagen als gevolg van een faillissement, sluiting of vereffening.

**Thans** kreeg deze maatregel een **definitief** karakter en geldt deze voor alle **ontslagen** in het kader van een faillissement, sluiting of vereffening **vanaf 1 juli 2011**.

Voor ontslagen in de periode van 1 februari 2011 tot en met 30 juni 2011 zal geen herstructureringskaart toegekend worden.

## 2. Voordeel voor de nieuwe werkgever

Indien u als werkgever een werknemer aanwerft die in het bezit is van een herstructureringskaart zal u hiervoor een **vermindering van RSZ-bijdragen** kunnen genieten.

Voorwaarde is wel dat u de werknemer aanwerft binnen de geldigheidsduur van de herstructureringskaart en dat u een nieuwe werkgever bent.

Daarenboven mag de RSZ-vermindering enkel toegepast worden voor zover het **kwartaalloon** van de betrokken werknemer **onder een bepaalde grens** blijft:

- voor werknemers die op het ogenblik van de indiensttreding jonger dan 30 jaar zijn, mag het refertekwartaalloon niet hoger zijn dan € 6.030,00;
- voor werknemers die op het ogenblik van de indiensttreding minstens 30 jaar zijn, mag het refertekwartaalloon niet hoger zijn dan € 12.000,00.

Voor een voltijdse werknemer kan de werkgever **onderstaand voordeel** genieten:

<b>LEEFTIJD AANWERVING</b>	<b>BIJ</b>	<b>RSZ-VERMINDERING</b>	<b>PERIODE VAN VERMINDERING</b>
Jonger dan 45 jaar		<i>€ 1.000,00/kwartaal</i>	kwartaal van aanwerving en 4 volgende kwartalen
45 jaar of ouder		<i>€ 1.000,00/kwartaal</i>	kwartaal van aanwerving en 4 volgende kwartalen
		<i>€ 400,00/kwartaal</i>	Gedurende de daaropvolgende 16 kwartalen

### **3. Voordeel voor de werknemer**

Er wordt een **vermindering van de persoonlijke RSZ-bijdragen** voorzien voor de werknemer die in het bezit is van een verminderingskaart herstructureringen en in dienst wordt genomen bij een nieuwe werkgever. De betrokken werknemer zal hierdoor een hoger nettoloon ontvangen.

Deze forfaitaire vermindering bedraagt voor een voltijdse werknemer **€ 133,33 per maand** en wordt toegekend voor de tewerkstellingen gelegen in de periode vanaf de eerste tewerkstelling aangevat tijdens de geldigheidsduur van de verminderingskaart herstructureringen tot het einde van het tweede kwartaal volgend op de begindatum van die eerste tewerkstelling (= voor maximum 3 kwartalen).

Voor arbeiders wordt het bedrag van € 133,33 vermenigvuldigd met 1,08. Deeltijdse werknemers krijgen een bedrag pro rata hun tewerkstelling.

Ook hier geldt dat deze vermindering slechts toegepast mag worden voor zover het referentemaandloon van de werknemer **een bepaalde loongrens niet overschrijdt**:

- *bij werknemers jonger dan 30 jaar mag het referentemaandloon niet hoger zijn dan € 2.010,00;*
- *bij werknemers van minstens 30 jaar mag het referentemaandloon niet hoger zijn dan € 4.000,00.*