

Tijdelijke werkloosheid bedienden

Publicatiedatum: 16 januari 2012

Ondernemingen in moeilijkheden konden sinds midden 2009 **tijdelijke werkloosheid** invoeren voor bedienden. Deze tijdelijke crisismaatregel, is sinds 1 januari 2012 in een **definitieve regeling** gegoten.

1. Algemeen

Sinds 1 januari 2012 spreekt men niet meer over 'crisiswerkloosheid', maar over een '**regeling** van **schorsing** van de uitvoering van de overeenkomst en regeling van **gedeeltelijke arbeid**'. Ze kan alleen ingevoerd worden door **ondernemingen in moeilijkheden**. Dit zijn ondernemingen die geconfronteerd worden met een daling in de omzet, de productie of de bestellingen van **10%**, of een economische werkloosheid bij de arbeiders van 10% tegenover het totaal aantal uren aangegeven aan de RSZ.

Het gaat hier om een regeling van **gedeeltelijke arbeid** (met minstens 2 werkdagen per week) of een **volledige schorsing** van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor bedienden. De maximale duur is per kalenderjaar beperkt tot **16 weken** voor een volledige schorsing en **26 weken** voor een gedeeltelijke schorsing.

Vóór de werkgever beroep kan doen op deze maatregel, moet de bediende eerst alle **recuperatiedagen** toegekend krijgen waarop hij recht heeft!

2. Vergoeding

De bediende kan een **compenserend bedrag van de RVA** (berekend op het begrensd loon) en een **aanvullende vergoeding van de werkgever** krijgen.

Let wel op! Het totale bedrag van het loon, de vergoedingen en aanvullingen mag niet meer bedragen dan het vroegere voltijdse loon.

3. Procedure

Ondernemingen in moeilijkheden kunnen deze maatregel toepassen, indien zij **gebonden zijn door**:

- a. een **CAO gesloten op het niveau van de sector**;
- b. indien er geen sectorale CAO is afgesloten, voor de **ondernemingen met een vakbondsafvaardiging**, een ondernemings-CAO. Indien binnen de twee weken na het opstarten van de onderhandelingen nog geen ondernemings-CAO gesloten is, kan de onderneming gebruik maken van een ondernemingsplan (zie verder);
- c. indien er geen sectorale CAO is afgesloten, voor de **ondernemingen zonder een vakbondsafvaardiging**, een ondernemingsplan of een ondernemings-CAO.

Indien er reeds een ondernemings-CAO of ondernemingsplan werd afgesloten **vóór 2012**, moet de werkgever de procedure toch **opnieuw** doorlopen om van deze regeling gebruik te kunnen maken vanaf 1 januari 2012. Bestaande CAO's of plannen van vóór 2012 kunnen immers **niet verlengd** worden.

De CAO's en het ondernemingsplan moeten bepaalde verplichte **vermeldingen** bevatten. Bovendien moet, voor de invoering van een **ondernemingsplan**, een **specifieke procedure** gevolgd worden.

Nadat deze procedure volledig werd doorlopen, moet de werkgever de effectieve schorsing **7 dagen** vóór de aanvang **melden** aan de RVA én de betrokken werknemers. Hiertoe dient de werkgever een **bericht** aan te plakken in de onderneming, met bepaalde verplichte gegevens. De mededeling aan de **RVA** kan alleen op elektronische wijze gebeuren via de website www.sociale-zekerheid.be.

De werkgever deelt op het moment van de aanplakking aan de ondernemingsraad of de vakbondsafvaardiging de **redenen** mee die het invoeren van de tijdelijke schorsing rechtvaardigen.

Hou er ook rekening mee dat de bediende het recht heeft om zijn arbeidsovereenkomst **zonder opzeg te beëindigen** gedurende de periode van schorsing.