

## Crisismaatregelen gepubliceerd!

*Publicatiedatum: 3 juli 2009*

---

In ons nieuwsbericht van 19 mei 2009 gaven we reeds een overzicht van de **drie tijdelijke anti-crisismaatregelen** die de regering heeft goedgekeurd. Op dat moment waren deze maatregelen echter nog niet gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad, en konden ze dus nog niet toegepast worden.

In het Belgisch Staatsblad van **25 juni 2009** werd deze wetgeving gepubliceerd. De nieuwe maatregelen zijn in werking getreden op de dag van publicatie, en zijn zeker van toepassing **tot eind 2009**. Ze kunnen eventueel verlengd worden tot uiterlijk 30 juni 2010.

### **PROCEDURE**

De crisismaatregelen willen tegemoetkomen aan de noden van de werkgevers. Hou er echter rekening mee dat u een zware **formele procedure** moet doorlopen, voor u van deze maatregelen gebruik kunt maken. We zetten voor elke maatregel kort uiteen welke **procedure** gevolgd moet worden.

#### **1. Tijdelijke crisis-arbeidsduurvermindering**

Deze maatregel kan ingevoerd worden door alle ondernemingen. Hiervoor moet een **ondernemings-CAO** worden gesloten die van toepassing is op alle werknemers van de onderneming, of op een specifieke categorie van werknemers. Zo'n ondernemings-CAO veronderstelt steeds **onderhandelingen** met de vakbondsafgevaardigden of met de vakbondssecretarissen.

De **voorwaarden en de procedure** die moeten worden nageleefd, en de **minimale inhoud** van de ondernemings-CAO, moeten worden bepaald door de Koning. Deze regelgeving is echter nog niet gepubliceerd...

#### **2. Individuele en tijdelijke vermindering van de prestaties ('crisistijdscrediet')**

Deze maatregel kan enkel ingevoerd worden door zogenaamde '**ondernemingen in moeilijkheden**'. Dit zijn ondernemingen die geconfronteerd worden met een daling in de omzet (volgens de BTW-aangifte) of de productie van **20%**, of een economische werkloosheid bij de arbeiders van 20% tegenover het totaal aantal uren aangegeven aan de RSZ.

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

- a. een **CAO gesloten op het niveau van de sector**, neergelegd binnen de week na de inwerkingtreding van de wet (25 juni 2009);
- 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 de ondernemingsplan (zie verder);
- c. indien er geen sectorale CAO is afgesloten, voor de **ondernemingen zonder een vakbondsafvaardiging**, een ondernemingsplan of een ondernemings-CAO.

De sectoren krijgen dus eerst de kans om een sectorale CAO af te sluiten. De ondernemingen zelf kunnen pas stappen ondernemen zodra blijkt dat er **geen initiatief genomen is op sectoraal niveau**.

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

1. Het ondernemingsplan moet samen met een gemotiveerde aanvraag bezorgd worden aan de Dienst Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werk Arbeid en Sociaal Overleg;
2. Het ondernemingsplan wordt onmiddellijk doorgestuurd aan een Commissie, die opgericht moet worden door de Koning;
3. De Commissie neemt binnen de twee weken na ontvangst van het ondernemingsplan een gemotiveerde beslissing;
4. Ten minste 14 dagen vóór de onderneming gebruik kan maken van de crisismaatregel, moet het formulier CRISISWET-1 bezorgd worden aan het werkloosheidsbureau van de RVA bevoegd voor de plaats waar de onderneming gevestigd is. Dit formulier kan pas ingevuld worden nadat het ondernemingsplan is goedgekeurd;
5. De werkgever sluit een individuele overeenkomst met de betrokken werknemer.

### **3. Tijdelijke en collectieve volledige of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst ('economische werkloosheid voor bedienden')**

Ook deze maatregel kan enkel toegepast worden voor **ondernemingen in moeilijkheden**. De procedure die gevolgd moet worden, loopt grotendeels gelijk met die voor de individuele en tijdelijke vermindering van de prestaties (zie punt 2). Er is echter **geen individuele overeenkomst** vereist tussen de werkgever en de werknemer.