

Tijdelijke werkloosheid tijdens de coronacrisis (*)

1) Tijdelijke werkloosheid wegens overmacht voor arbeiders en bedienden

<p>In welke gevallen?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - WERKGEVERS IN LOCKDOWN (voorlopig tot 05/04) <ul style="list-style-type: none"> o Zaken die ten gevolge van de opgelegde maatregel volledig gesloten zijn. Dit zijn: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Cafés, restaurants, discotheken en niet-essentiële winkels en handelszaken (m.u.v. voedingswinkels, apotheken, dierenvoedingswinkels, kappers, benzinstations en krantenwinkels) ▪ Andere bedrijven die geen telewerk kunnen organiseren en/of waarin social distancing (behouden van 1,5 m afstand tussen elke persoon) niet mogelijk is in het werk en het vervoer (<u>behalve</u> bedrijven in cruciale sectoren en essentiële diensten zoals bepaald in de bijlage bij het Ministerieel Besluit van 18.03.2020). o Ook indien bepaalde activiteiten van een zaak verboden zijn, kan overmacht toegekend worden voor de andere activiteiten die in principe voortgezet kunnen worden maar die lijden onder de corona-crisis; o Werknemers die door de afschaffing van evenementen, culturele activiteiten, sportieve activiteiten, sluiting van bioscopen ... niet meer tewerkgesteld kunnen worden. Het gaat enkel om werknemers die reeds in dienst zijn; o Zaken waar slechts een gedeeltelijke sluiting wordt opgelegd (vb. enkel in het weekend) of die ondanks de verplichte sluiting nog beperkte diensten kunnen aanbieden (vb. traiteurdienst), kunnen voor alle dagen waarop de werknemers niet tewerkgesteld kunnen worden (wegens opgelegde sluiting of wegens daling werkvolume), ook werkloosheid aanvragen (uitzondering corona - afwisseling met arbeidsdagen is dus uitzonderlijk mogelijk) Indien de zaak ook tijdens de nog mogelijke openingsuren getroffen wordt, kunnen ze zich voor die dagen ook beroepen op tijdelijke werkloosheid wegens overmacht (dit moet dus niet op basis van tijdelijke werkloosheid om economische redenen); o Ook voor werkgevers die omwille van het coronavirus al een aanvraag voor tijdelijke werkloosheid wegens economische oorzaken hadden verricht, en die nadien worden getroffen door een maatregel tot sluiting of afschaffing.
---------------------------	---

	<ul style="list-style-type: none"> - WERKGEVERS AFHANKELIJK VAN BEDRIJVEN IN LOCKDOWN (voorlopig tot 05/04) <ul style="list-style-type: none"> o Voor werknemers van toeleveranciers van door een opgelegde sluiting getroffen bedrijven (mits volledige onmogelijkheid tot tewerkstelling is aangetoond); o Voor werknemers van bedrijven die afhankelijk zijn van toeleveranciers die niet meer kunnen leveren omwille van de crisis (mits volledige onmogelijkheid tot tewerkstelling is aangetoond); o Voor werknemers die net zijn aangenomen en nog een verplichte opleiding bij een derde moeten volgen alvorens aan de slag te gaan, indien de derde zelf moet sluiten. - ALLE WERKGEVERS (voorlopig tot 30/06) <ul style="list-style-type: none"> o Voor werknemers van ondernemingen getroffen door de gevolgen van het coronavirus in andere gebieden (vb. afhankelijk van leveranciers uit de getroffen regio) indien door het stilvallen van de productie het niet meer mogelijk is om personeel verder tewerk te stellen; o Voor werknemers die door de overheid in quarantaine worden geplaatst (indien hij/zij niet ziek is); o Voor werknemers die door de bedrijfsarts naar huis worden gestuurd wegens (vermoedelijke) besmetting (indien hij/zij niet ziek is); o Voor werknemers met een attest van de huisarts waaruit blijkt dat hij/zijn niet mag werken (bv. ernstige aanwijzingen en/of een besmet familielid onder hetzelfde dak) (indien hij/zij niet ziek is); o De werkgever is zelf besmet; o Voor werknemers die in een land getroffen door het coronavirus verblijven en die, op het einde van het verblijf, niet kunnen terugkeren naar België of bij aankomst in quarantaine wordt geplaatst en het werk niet kan hervatten; o Voor werknemers die niet kunnen werken bij een klant omdat de klant ziek is of in quarantaine is geplaatst; o Voor werknemers met kinderen waarbij geen kinderopvang voorzien is in de scholen en voor wie geen alternatief mogelijk is (telewerk, partner kan niet inspringen, enkel grootouders op leeftijd kunnen opvangen); o Voor bedienden in afwachting van de werkloosheid wegens economische oorzaken ten gevolge van de coronacrisis (voor een periode van 1 maand die verlengbaar is). Praktisch wordt dan een aanvraag in beide stelsels gedaan.
<p>Wanneer niet?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Voor werknemers die thuisblijven voor opvang van kinderen (aangezien er opvang is in de scholen). - Voor werknemers die terugkeert uit een land dat getroffen is door een coronavirus zonder concrete aanwijzingen van besmettingsgevaar; - Voor werknemers die in contact zijn gekomen met een persoon uit een getroffen zone zonder concrete aanwijzingen van besmettingsgevaar;

	<ul style="list-style-type: none"> - Louter op basis van preventieve maatregelen door de ondernemingen om te voorkomen dat hun werknemers besmet geraken; - Wegens het wegvallen van een opdracht van een klant uit vrees van de klant voor een besmetting.
Voor welke werknemers?	<ul style="list-style-type: none"> - Arbeiders en bedienden; - Uitzendkrachten die na de periode van overmacht bij dezelfde gebruiker tewerkgesteld worden; - Leerlingen die een alternerende opleiding volgen.
Modaliteiten	<p>Onmiddellijk toepasbaar en geen wettelijke maximumperiode.</p> <p>In principe geldt een volledige werkloosheid voor de gehele periode waarvoor het is toegestaan. Indien u eventueel een beurtsysteem wenst in te voeren of bijv. enkele mensen tijdelijk terug aan het werk wil stellen, dan dient u dit te melden aan de RVA bij de elektronische aangifte.</p> <p>UITZONDERING CORONA: Het afwisselen met arbeidsdagen mogelijk in het volgende geval: zaken waar slechts een gedeeltelijke sluiting wordt opgelegd of die ondanks de verplichte sluiting nog beperkte diensten kunnen aanbieden, kan voor alle dagen waarop de werknemers niet tewerkgesteld kunnen worden (wegens opgelegde sluiting of wegens daling werkvolume), ook werkloosheid worden aangevraagd.</p>
Periode	De tijdelijke werkloosheid wegens overmacht zal aanvaard worden voor de door de werkgever opgegeven duur doch uiterlijk tot en met 30/06/2020 (behalve voor de specifieke situatie van de opgelegde sluiting tot en met 05/04/2020).
Uitkering (geldig tot 30.06)	<p>Verhoogde uitkering van 70% (in plaats van 65%) van het geplafonneerd loon (2.754.76 EUR) ten laste van de RVA. De federale Minister van Werk gaf ondertussen in een persbericht van 18 maart 2020 aan dat iedereen die in het systeem terecht komt, meteen een uitkering van 1.450 EUR netto krijgt in afwachting tot hun volledig dossier is afgerond. Nadien krijgt men dan het saldo waarop men nog aanspraak maakt.</p> <p>Inhouding van 26,75% bedrijfsvoorheffing.</p> <p>De werknemer is vrijgesteld van wachttijd.</p>

Procedure

2 stappen:

1. **ELEKTRONISCHE AANGIFTE:** (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/drs/index.htm)

Toegang tot de onlinediensten

o Werkloosheid: vaststellen van recht

C3.2 (aanvraag tijdelijke werkloosheid) / **C131A** (aanvang deeltijdse arbeid) / **C103** (aanvraag jeugd- of seniorvakantie)

o Werkloosheid: maandelijkse aangifte

C3.2 (uren tijdelijke werkloosheid) / **C131B** (deeltijdse arbeid) / **C78** (beschutte werkplaats / **C78x** (activa, sine, DSP) / **C103** (uren jeugd- of seniorvakantie)

o **NEW** Uitkeringen

Inlichtingenblad / Aangifte van werkherhvatting

Een aangifte indienen / wijzigen / beëindigen / annuleren

o Werkloosheid: vaststellen van recht

C4 (volledige werkloosheid)

o Arbeidsongevallen

o Uitkeringen

Maandelijkse aangifte aangepaste arbeid / Attest met het oog op de vergoeding van borstvoedingspauzes / Jaarlijkse vakantieaangifte

Een aangifte invoeren / wijzigen

Een aangifte annuleren
(niet voor arbeidsongevallen)

Een tijdelijk opgeslagen aangifte beëindigen

Als reden “CORONA-VIRUS” of “CORONAVIRUS-LOCKDOWN” (indien van toepassing) vermelden, de mededeling moet de volgende gegevens bevatten:

- de datum waarop de gebeurtenis zich heeft voorgedaan;
- een uiteenzetting van de gebeurtenis die de overmacht uitmaakt;
- de voorziene werkloosheidsduur (maximum 3 maanden). Indien de werkloosheid langer aanhoudt, kan een nieuwe mededeling verzonden worden;
- de identiteit van de betrokken werknemers;
- eventueel toepassing van beurtsysteem of enkele mensen tijdelijk terug aan het werk stellen.

Voorafgaand (indien 1^e maal toepassing van tijdelijke werkloosheid: registratie als gebruiker van portaal sociale zekerheid):

- Bellen met dienst ERONOVA: 02 511 51 51 (ma - vr: 7u -20u);
- Met eID-lezer en eID pin-code of Itsme-toepassing: snelle toegang (10 min.);
- Met user-id en paswoord: doorlooptijd van 10 dagen.

	<p>UITZONDERING CORONA-crisis: de werkgever die nog niet over een toegang tot de portaalsite van de sociale zekerheid beschikt, kan uitzonderlijk de mededeling via (eventueel aangetekende) brief versturen of bij voorkeur per e-mail naar het werkloosheidsbureau van de plaats van de exploitatiezetel waar uw onderneming gevestigd is.</p> <p>UITZONDERING LOCKDOWN: in de rubriek opmerkingen bij de elektronische toepassing vermeldt de werkgever dat het om een lockdown gaat met vermelding van de aard van de activiteit (bv. een café of restaurant). Ook hier vermeldt u als reden van de overmacht “coronavirus - lockdown” en het nummer van het paritair comité dat van toepassing is.</p> <p>2. <u>DEZELFDE DAG ALS ELEKTRONISCHE AANGIFTE - DOSSIER INDIENEN - niet in geval van LOCKDOWN (zie hierboven) of indien een papieren aangifte werd gedaan in stap 1</u></p> <p>Per (bij voorkeur aangetekende) post of per e-mail. Aan het bevoegde werkloosheidsbureau. Verklaring met bewijsstukken. Gedetailleerde uitleg waaruit blijkt dat de werkloosheid is veroorzaakt door overmacht veroorzaakt door het coronavirus.</p>
<p>Termijn beslissing RVA</p>	<p>Binnen 3 dagen na ontvangst van het volledig dossier door de RVA</p>
<p>Verdere formaliteiten</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Maandelijkse controleformulier C 3.2A aan de tijdelijk werkloos gestelde werknemer: uiterlijk op de 1^{ste} effectieve werkloosheidsdag in de maand. (Werknemers die tijdelijk werkloos worden gesteld, worden uitzonderlijk vrijgesteld in het bezit te zijn van een controleformulier C.3.2A gedurende de maanden maart, april en mei 2020). - ASR 2 - bij de eerste tijdelijke werkloosheid in de onderneming -> afschrift bezorgen aan de werknemer van de elektronische aangifte (C3.2A wordt automatisch aangemaakt na elke aangifte - per maand slechts 1 afschrift. De werknemer moet dit controleformulier op het einde van de maand indienen bij zijn uitbetalingsinstelling.) De RVA zou uitzonderlijk toelaten dat niet op de eerste effectieve werkloosheidsdag plaatsvindt maar wel zo spoedig mogelijk. (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/drs/onem/scen2/about.htm) - ASR 5 - uren werkloosheid na het einde van elke kalendermaand (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/drs/onem/scen5/about.htm)

2) Tijdelijke werkloosheid wegens economische oorzaken (daling cliënteel, bestellingen, omzet of productie zonder dat tewerkstelling volledig onmogelijk wordt)

<p>In welke gevallen ?</p>	<p>Het gebrek aan werk moet een economische oorzaak hebben. Het essentiële verschil met overmacht is dat de tewerkstelling niet volledig onmogelijk wordt.</p> <p>Ondernemingen die door de verspreiding van het coronavirus geconfronteerd worden met een daling van cliënteel, productie, omzet, bestellingen ... waardoor de normale arbeidsregeling niet kan behouden worden voor de arbeiders. De RVA geeft als voorbeeld reisagentschappen, luchtvaartmaatschappijen, vervoersmaatschappijen, personentransport, dienstencheque-ondernemingen...).</p> <p>Voor bedienden kan dit ingevoerd worden indien de onderneming reeds voldoet aan de preliminaire voorwaarden of indien ze erkend worden als onderneming in moeilijkheden op basis van onvoorzienbare omstandigheden die op korte termijn een substantiële daling van de omzet, de productie of het aantal bestellingen tot gevolg hebben.</p>
<p>Wanneer niet?</p>	<p>Wanneer het werkgebrek te wijten is aan andere factoren, zoals bijvoorbeeld verbouwingswerken of herstel van machines, is er geen sprake van economische redenen. Daarnaast mag het werkgebrek ook niet voortvloeien uit een gebrekkige organisatie of aan wanbeheer.</p> <p>Het werkgebrek moet bovendien een tijdelijk karakter hebben en mag niet te wijten zijn aan het feit dat de werkgever het werk heeft uitbesteed aan derden.</p>
<p>Voor welke werknemers?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Arbeiders en bedienden (er bestaat een striktere regeling voor bedienden) - Leerling-arbeiders die een alternerende opleiding volgen; - Uitzendarbeiders, indien: <ul style="list-style-type: none"> o ofwel het tijdelijk werkloos stellen wegens werkgebrek verenigbaar is met het motief van aanwerving en er een regeling van tijdelijke werkloosheid lopende is voor de vaste werknemers van de afdeling waarin de uitzendkracht is tewerkgesteld; o ofwel de uitzendkracht sinds ten minste 3 maanden is tewerkgesteld bij de gebruiker en er een regeling van tijdelijke werkloosheid lopende is voor de vaste werknemers van de afdeling waarin de uitzendkracht is tewerkgesteld.

Modaliteiten	<p>1. <u>ARBEIDERS:</u></p> <p>Drie mogelijke regimes:</p> <ul style="list-style-type: none">(1) <i>volledige schorsing</i> (gehele werkloosheid). Dit kan ingevoerd worden voor maximaal 4 weken. Hierna moet een verplichte werkweek worden ingevoerd.(2) <i>grote schorsing</i> (gedeeltelijke werkloosheid): er wordt minder dan 3 dagen per week gewerkt of minder dan 1 week per 2 weken. Dit kan ingevoerd worden voor maximaal 3 maanden. Hierna moet een verplichte werkweek worden ingevoerd.(3) <i>kleine schorsing</i> (gedeeltelijke werkloosheid): er wordt minstens 3 dagen per week gewerkt of minstens 1 week per 2 weken. Kan ingevoerd worden voor maximaal 12 maanden. <p>Een verplichte werkweek kan ook ingevuld worden door inhaalrust, feestdagen, individueel opgenomen vakantie, ADV-dagen en ziekte-dagen.</p> <p>AANDACHTSPUNT: van deze regeling kan op sectoraal niveau afgeweken worden via koninklijk besluit. Dit kan tot gevolg hebben dat men de schorsing gedurende een langere periode kan doorvoeren.</p> <p>In tegenstelling tot de regeling voor bedienden, is er voor arbeiders geen “maximum krediet” aan tijdelijke werkloosheid voorzien.</p> <p>2. <u>BEDIENDEN:</u></p> <p><u>Twee mogelijke regimes:</u></p> <ul style="list-style-type: none">(1) <i>volledige schorsing</i> (gehele werkloosheid) gedurende 16 kalenderwerken per kalenderjaar; of(2) <i>gedeeltelijke schorsing</i> (gedeeltelijke werkloosheid - elektronisch aan te geven als “grote schorsing”) met een regeling met ten minste 2 arbeidsdagen per week gedurende 26 kalenderweken per kalenderjaar (elektronisch moet u dit aangeven als “grote schorsing”). Voor deeltijdse bedienden, houdt men voor de berekening geen rekening met hun deeltijdse prestaties.
--------------	---

	<p>De regeling is enkel per kalenderweek van toepassing. Er geldt hier geen verplichte werkweek. Bij overschrijding van het krediet (16 of 26 kalenderweken), is het normale loon verschuldigd. Er wordt geen bijkomend krediet toegekend wegens het coronavirus.</p> <p>Bij een volledige schorsing kan de werkgever een of meerdere bedienden terugroepen en toch laten werken (zgn. terugroeping). De terugroeping moet op ondernemingsniveau worden geregeld. Ten aanzien van de RVA zal deze terugroeping blijken uit het formulier C3.2A en uit ASR scenario 5. Bij terugroeping voor een volledige week, is het aangewezen om de mededeling stop te zetten.</p> <p>Combinaties zijn mogelijk tussen volledige en gedeeltelijke schorsing. Er bestaan dan specifieke berekeningsregels bestaan om na te gaan in hoeverre het krediet (16 of 26 kalenderweken) “opgebruikt” is.</p> <p>Voor bedienden zijn er geen afwijkingsmogelijkheden op sectoraal niveau.</p> <p><u>Voorwaarden:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - De bediende heeft al zijn dagen inhaalrust toegekend gekregen; of - Wanneer er geen overschrijding van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur over de periode die de schorsing voorafgaat voorhanden is.
<p>Bijzondere voorafgaande procedure voor bedienden</p>	<ul style="list-style-type: none"> - WERKGEVERS DIE REEDS VOLDOEN AAN PRELIMINAIRE VOORWAARDEN. <p>Ondernemingen waarvoor reeds een sectorale cao, een ondernemingscao werd afgesloten of ondernemingsplan werd goedgekeurd én die een daling ondervinden van minimum 10% van de omzet (volgens de btw-aangifte), de productie of de bestellingen of ingevolge een reeds bestaande graad van tijdelijke werkloosheid van minstens 10%. Hiervoor wordt echter gekeken naar de cijfers van het meest recent ingediende kwartaal (en dus het vierde kwartaal 2019). Hierin zal dus geen daling op basis van corona merkbaar zijn omdat er toen nog geen sprake was van het virus.</p> <p>Zij kunnen dezelfde procedure volgen als voor de arbeiders en kunnen zich dus rechtstreeks tot de RVA wenden.</p>

- **WERKGEVERS DIE NOG NIET VOLDOEN AAN PRELIMINAIRE VOORWAARDEN.**

Zij moeten een erkenning aanvragen als onderneming in moeilijkheden op basis van onvoorzienbare omstandigheden die op korte termijn een substantiële daling van de omzet, de productie of het aantal bestellingen tot gevolg hebben.

Indien er geen sectorale cao bestaat voor deze tijdelijke werkloosheid, dan moet er een ondernemingscao of een ondernemingsplan afgesloten worden. Dit document moet worden neergelegd ter griffie van de Directie collectieve arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO. Een cao van de Nationale Arbeidsraad (nr. 147) vormt voortaan ook een wettelijke basis voor de indiening van een dossier tot erkenning als onderneming in moeilijkheden. Sectoren of ondernemingen kunnen nog steeds een cao afsluiten over dit thema, maar dit is niet langer een vereiste. Een ondernemingsplan is in ieder geval niet meer noodzakelijk.

Alle reeds bestaande of toekomstige sectorale cao's of ondernemingscao's blijven onverkort van toepassing. Wanneer een onderneming al een ondernemingsplan heeft opgemaakt, die nog door de administratie wordt verwerkt, zal deze zonder voorwerp worden. De FOD WASO bevestigt evenwel dat de aanvraag tot erkenning als onderneming in moeilijkheden onverkort blijft gelden. Een nieuw dossier indienen, is dus niet nodig.

Dus:

- **STAP 1** - Nagaan of er een sectorale cao bestaat:

Dit is momenteel het geval voor de volgende sectoren: PC 209 metaalfabrikantnijverheid, PC 214 textielnijverheid, PC 221 papiernijverheid, PC 222 papier- en kartonbewerking, PC 315.01 het technisch onderhoud, bijstand en opleiding in de luchtvaartsector, PC 315.02 voor de luchtvaartmaatschappijen, PC 324 voor de diamantnijverheid en -handel, PC 327 voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven.

STAP 2 - indien geen sectorale cao:

- Ondernemingen met een vakbondsafvaardiging kunnen een ondernemingscao afsluiten of kunnen zich gewoon baseren op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 147;
- Ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging, of indien geen regeling kan worden getroffen binnen de 2 weken met vakbondsafvaardiging, kunnen zich baseren op de collectiever arbeidsovereenkomst nr. 147.

	<ul style="list-style-type: none"> - STAP 3 - Aangetekend indienen van een gemotiveerde aanvraag van tot erkenning als onderneming in moeilijkheden bij de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO). Hieraan moeten bewijzen worden toegevoegd van de substantiële daling van de omzet, productie of bestellingen. Daarnaast zal een bewijs bijgebracht moeten worden dat het corona-virus aan de basis ligt van de substantiële daling van de omzet, de productie of het aantal bestellingen. Het aanvraagformulier vindt u terug onder de volgende hyperlink: https://werk.belgie.be/nl/themas/arbeidsovereenkomsten/schorsing-van-de-arbeidsovereenkomst/oorzaken-van-schorsing-hoofde-3#edit-group-documentation. <p>UITZONDERING CORONA-crisis: In de week van 23 maart zal de FOD WASO een digitale postbus voorzien voor de aanvraag van de erkenning. In tussentijd kan de werkgever de documenten digitaal bezorgen (ewb@werk.belgie.be), mits naleving van de volgende voorwaarden:</p> <ul style="list-style-type: none"> o Zet de aanvraag en de bijlagen om in één PDF-document, dat u digitaal ondertekent met uw eID (zie hierover onze FAQTS over de digitale elektronische handtekening voor thuiswerkers in coronatijden: https://www.paqt.be/inzicht-1/de-elektronische-handtekening-voor-thuiswerkers-in-coronatiiden); o Vermeld desgevallend in het onderwerp van uw e-mail dat het gaat om een aanvraag MET ondernemingsplan. <p>Termijn: Binnen een tweetal weken na indiening zal de onderneming geïnformeerd worden over de toekenning van de erkenning.</p>
<p>Verdere voorafgaande formaliteiten?</p>	<p>REGELING VOOR BEDIENDEN:</p> <p>Indienen van formulier C106A bij plaatselijk werkloosheidsbureau (https://www.rva.be/nl/formulieren/c106a)</p> <p>Hoe: aangetekend worden ingediend bij het plaatselijk werkloosheidsbureau Wanneer: <u>minstens 14 dagen</u> voorafgaand aan de schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens werkgebrek. Dit kan al tijdens de lopende bijzondere voorafgaande procedure voor bedienden (zie hierboven). Een kopie van de erkenningsbrief moet overgemaakt worden aan de RVA van zodra de onderneming die heeft ontvangen.</p> <p>Wat nog: Op dezelfde dag moet een kopie van deze kennisgeving meegedeeld worden aan de werknemersvertegenwoordiging.</p> <p>REGELING VOOR ZOWEL ARBEIDERS ALS BEDIENDEN:</p> <p>1) Kennisgeving aan werknemers (aanplakking of individueel) van modaliteiten, betrokken werknemers, enz.,...;</p>

	<p>Wanneer: ten minste 7 dagen voor invoering van het systeem;</p> <p>2) Voorafgaande elektronische mededeling aan RVA (https://www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/e55#h2_4); Wanneer: ook ten minste 7 kalenderdagen vóór de 1^e voorziene werkloosheidsdag. Afwijkingen kunnen gevraagd onder de rubriek ‘opmerkingen’ zodat onmiddellijk tijdelijke werkloosheid kan worden ingevoerd;</p> <p>3) Mededeling aan werknemersvertegenwoordiging van de economische oorzaken aan de oorzaak van de (gedeeltelijke) schorsing; Wanneer: op dezelfde dag als de elektronische mededeling aan de RVA en bij elke wijziging van het schorsingsregime;</p> <p>4) Elektronische mededeling van de eerste dag van de werkelijke schorsing in elke kalendermaand; Wanneer: uiterlijk de eerste dag van effectieve schorsing of de eerstvolgende werkdag.</p>
Periode	De tijdelijke werkloosheid wegens economische oorzaken zal in voorkomend geval aanvaard worden voor de door de werkgever opgegeven duur doch uiterlijk tot en met 30/06/2020.
Uitkering (gelding tot 30.06)	<p>Verhoogde uitkering van 70% (in plaats van 65%) van het geplafonneerd loon (2.754.76 EUR) ten laste van de RVA. Inhouding van 26,75% bedrijfsvoorheffing.</p> <p>OPGELET - de werknemer zal enkel een uitkering ontvangen indien hij/zij voldoet aan de gewone toelaatbaarheidsvoorwaarden inzake tijdelijke werkloosheid. Het is dus van belang om per werknemer te bepalen of deze aan de voorwaarden voldoet. Hierop werd geen afwijking voorzien.</p> <p>De federale Minister van Werk maakt in haar persbericht van 18 maart 2020 geen onderscheid tussen beide vormen van tijdelijke werkloosheid. Hierdoor nemen wij aan dat het forfaitair bedrag van 1.450 EUR netto in dit geval van toepassing is.</p>
Supplement door de werkgever	<p>Daarnaast is de werkgever gehouden om een supplement bovenop de werkloosheidsuitkering te betalen.</p> <p>Dit supplement is minstens gelijk aan:</p> <ol style="list-style-type: none"> Supplement toegekend aan arbeiders die bij dezelfde werkgever tijdelijk werkloos zijn wegens werkgebrek; Supplement voorzien bij cao gesloten in het paritair orgaan waaronder de werkgever zou ressorteren indien hij arbeiders zou tewerkstellen, wanneer hij geen arbeiders tijdelijk werkloos stelt.

	<p>Bij afwezigheid van cao, moet het bedrag van het supplement minstens 5 EUR bedragen per dag werkloosheid. Wanneer de werkgever een ondernemingsplan indient, kan hij een afwijking bij de commissie ondernemingsplannen aanvragen op het minimumbedrag van het supplement voorzien in het ondernemingsplan. Dit bedrag mag niet minder bedragen dan 2 EUR per dag. De vergoeding in kwestie is vrijgesteld van RSZ-bijdragen en inhoudingen, maar onderworpen aan fiscale voorheffing.</p>
<p>Verdere formaliteiten</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Maandelijks controleformulier C 3.2A aan de tijdelijk werkloos gestelde werknemer: uiterlijk op de 1^{ste} effectieve werkloosheidsdag in de maand. (Werknemers die tijdelijk werkloos worden gesteld, worden uitzonderlijk vrijgesteld in het bezit te zijn van een controleformulier C.3.2A gedurende de maanden maart, april en mei 2020). <p>Vooraleer de werkgever het formulier aflevert, moet hij de identiteitsgegevens invullen en het nummer van het formulier vermelden in een zgn. “validatieboek”. De bedoeling van dit validatieboek is een overzicht te bieden van alle genummerde controleformulieren C 3.2A die de werkgever aflevert als bewijs van tijdelijke werkloosheid wegens economische oorzaken. Dit validatieboek kan op papier of in elektronische vorm worden bijgehouden (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/vbook/index.htm).</p> <p>OPGELET - De werkgever mag maandelijks maar 1 controleformulier C 3.2A afleveren. Dit geldt ook wanneer er in de loop van de maand meerder vormen van tijdelijke werkloosheid zijn.</p> <ul style="list-style-type: none"> - ASR 2 - bij de eerste tijdelijke werkloosheid in de onderneming -> afschrift bezorgen aan de werknemer van de elektronische aangifte (C3.2A wordt automatisch aangemaakt na elke aangifte - per maand slechts 1 afschrift. De werknemer moet dit controleformulier op het einde van de maand indienen bij zijn uitbetalingsinstelling.) https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/drs/onem/scen2/about.htm - ASR 5 - uren werkloosheid na het einde van de maand https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/drs/onem/scen5/about.htm https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/drs/index.htm#

(*) De informatie voor de redactie van dit schema werd opgevolgd t.e.m. 19 maart 2019 (16u). De inhoud van het schema kan dus onderhevig zijn aan wijzingen naar aanleiding van updates. Wij doen het nodige om -indien noodzakelijk- bijkomende updates te verschaffen.