



Nieuwe anticrisismaatregelen: bedrijven zuurstof geven en ontslagen vermijden

De Ministerraad bereikte op 29 april jl. principeakkoord rond drie tijdelijke crisismaatregelen die moeten toelaten de arbeidsprestaties te verminderen om de terugval van de activiteit van de ondernemingen op te vangen en zo mogelijk ontslagen te vermijden. Momenteel wordt een wetsontwerp voorbereid dat de Ministerraad op 15 mei moet goedkeuren en dat na de nodige adviezen in het Parlement wordt ingediend. Eens de wet er is, kunnen de uitvoeringsbesluiten worden genomen.

- De eerste twee maatregelen gelden **enkel voor ondernemingen in moeilijkheden**: zij moeten ofwel min. 20% omzet- of productiedaling, ofwel min. 20% tijdelijke werkloosheid voor arbeiders kennen. Mogelijks wordt bij KB nog een derde mogelijkheid toegevoegd: een vermindering van het orderboekje. Deze ondernemingen moeten terugvallen op een sectorale cao of, bij gebreke daaraan, een ondernemings-cao of een door een tripartiete commissie goedgekeurd ondernemingsplan waarin deze maatregelen worden geregeld. Daarvoor geldt een strikte procedure én timing.

De **crisiswerkloosheid voor bedienden** is sterk geënt op de economische werkloosheid voor arbeiders, maar vertoont gezien haar tijdelijk en uitzonderlijk karakter enkele bijzonderheden. Min. 14 dagen vóór het eerste gebruik van dit stelsel, bewijst de werkgever de RVA dat de onderneming in moeilijkheden is. Hij kan dan, bij gebrek aan werk voor de bedienden wegens de crisis, max. 16 weken per kalenderjaar een beroep doen op een volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst of max. 26 weken per kalenderjaar een regeling van gedeeltelijke arbeid (min. 2 werkdagen/week) invoeren. Bovenop de RVA-uitkering voor tijdelijke werkloosheid die de werknemer geniet, betaalt de werkgever (verplicht) een aanvullende vergoeding, waarvan het bedrag in de cao of het ondernemingsplan wordt bepaald en minstens gelijkwaardig is aan het supplement dat bij dezelfde werkgever wordt toegekend bij economische werkloosheid van de arbeiders.

Het **crisistijdskrediet** is nauw verwant met het bestaande tijdskredietstelsel, maar vormt een afzonderlijke tijdelijke regeling op een zuiver conventionele basis: geen recht in hoofde van de werknemer. De werkgever moet een akkoord bereiken met de individuele werknemer om diens arbeidstijd met 1/5 of 1/2 te verminderen voor een periode van min. 1 en max. 6 maanden. De overeenkomst is hernieuwbaar zolang de onderneming in moeilijkheden blijft en de maatregel duurt. De gewone tijdskredietvoorwaarden gelden hier niet: geen anciënniteits- of tewerkstellingsvoorwaarden, geen 5%-drempel, geen impact op het totaalkrediet van de werknemer in het gewone stelsel. Bij KB zullen de uitkering en de toekenningsvoorwaarden worden bepaald. De werknemer zal een maandelijks RVA-uitkering krijgen van 442 euro voor een 1/2-tijds, 188 euro voor een 4/5-tijds jonger dan 50 jaar en 248 euro voor een 4/5-tijds van 50 jaar of ouder. De werkgever kan een aanvullende vergoeding betalen. De som van het deeltijdse loon, de RVA-uitkering en de aanvullende vergoeding mag 100% van het voltijdse loon niet overschrijden. De regeling geldt onder bepaalde voorwaarden ook voor werknemers van ondernemingen in moeilijkheden die in de 6 maanden vóór de inwerkingtreding ervan al in een 1/5 of 1/2 tijdskrediet waren gestapt.

- De derde maatregel, de tijdelijke **crisis-arbeidsduurvermindering**, staat open voor alle bedrijven. Naast het huidige stelsel van collectieve arbeidsduurvermindering en vermindering van RSZ-bijdragen, wordt een afzonderlijk en tijdelijk stelsel voorzien waarbij men de arbeidsduur voor een bepaalde tijd met 1/5 of 1/4 kan verminderen en een versterkte RSZ-vermindering kan genieten. De RSZ-vermindering bedraagt 600 resp. 750 euro/kwartaal voor een vermindering van de arbeidsduur met 1/5 resp. 1/4. In combinatie met de invoering van een vierdagenweek geldt een verhoogde RSZ-vermindering. Minstens 3/4 van de RSZ-vermindering moet de werkgever aanwenden ter compensatie van het loonverlies van de betrokken werknemers, die echter geen hoger brutoloon mogen bekomen dan voordien.

De maatregelen treden in werking op de publicatiedatum (begin juni) van de nieuwe regelgeving en gelden tot eind 2009. De geldingsduur is verlengbaar tot 30 juni 2010, in functie van de evolutie van de economische toestand en vooruitgang in het dossier arbeiders-bedienden. De minister van Werk zal na de Ministerraad van 15 mei een omzendbrief verspreiden waarin de maatregelen aan de sociale partners en de ondernemingen worden meegedeeld.