

Economische werkloosheid voor bedienden vanaf 1 januari 2012

De uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor arbeiders kan tijdelijk worden geschorst bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken. Indien er even minder werk is, kan een werkgever een deel van zijn arbeiders laten stempelen. Voor bedienden kon dat oorspronkelijk niet, maar in 2009 voerde de wetgever het systeem van tijdelijke crisiswerkloosheid voor bedienden in. Initieel was het de bedoeling om deze crisiswerkloosheid, die tot doel had om het aantal ontslagen voor bedienden te beperken, slechts tijdelijk toe te passen.

Vanaf 1 januari 2012 wordt deze maatregel echter, in een aangepaste vorm, definitief. Wij zetten hieronder de belangrijkste regels uiteen.

Welke werkgevers komen in aanmerking?

De regeling geldt voor de bedienden die zijn tewerkgesteld bij werkgevers die aan onderstaande voorwaarden voldoen:

- De onderneming valt onder het toepassingsgebied van de CAO-wet (d.i. in hoofdzaak de privésector).
- De onderneming moet als onderneming in moeilijkheden worden beschouwd.
- De onderneming moet gebonden zijn door een sectorale of ondernemings-CAO of een ondernemingsplan met betrekking tot de tijdelijke werkloosheid voor bedienden.

Het cruciale begrip ‘onderneming in moeilijkheden’

In tegenstelling tot het regime voor de arbeiders, blijft de regeling beperkt tot de onderneming in moeilijkheden. Wat dient hieronder te worden volstaan? Vanaf 2012 zal een onderneming haar economische moeilijkheden kunnen bewijzen in de drie hierna vermelde gevallen:

Mogelijkheid 1: een substantiële daling van omzet of productie

Er is sprake van een substantiële daling wanneer in één van de vier kwartalen, voorafgaand aan de aanvraag tot invoering van de regeling tijdelijke werkloosheid, de omzet of de productie minstens 10% lager is dan in het vergelijkbare kwartaal van het jaar 2008.

Vindt de daling niet plaats in het laatste van de vier kwartalen, dan dient de dalende trend zich verder te zetten in de daaropvolgende kwartalen die de aanvraag tot invoering van de tijdelijke werkloosheid voorafgaan. Dit wil zeggen dat omzet of productie telkens lager dienen te zijn in de opeenvolgende kwartalen in vergelijking met de overeenstemmende kwartalen van 2008. De omzet- of productiedaling in deze kwartalen moet niet noodzakelijk 10% bereiken.

Ondernemingen die nog niet bestaan in 2008 lijken derhalve geen aanspraak te kunnen maken op de tijdelijke werkloosheid voor bedienden. Althans, dat was tot op heden het standpunt van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Het blijft uitkijken of hierin nog een evolutie zal worden waargenomen.

Het bewijs van de omzetsdaling is het makkelijkste te geven en dient te gebeuren aan de hand van de btw-aangiften.

De daling van de productie is een meer complexe oefening. Niet alleen dient de productiedaling betrekking te hebben op de volledige productie van de onderneming, waarbij er een weging in functie van de belangrijkheid van de diverse producten in het productieproces dient te gebeuren, daarnaast dient er ook een gerelateerde daling te zijn van de productieve arbeidsuren van de werknemers. De daling van de productie dient aangetoond te worden door de indiening van een dossier dat, naast de btw-aangiften van alle betreffende kwartalen, ook documenten bevat die de vereiste daling inzake productie aantonen en die de gevolgde berekeningswijze toelichten, zoals boekhoudkundige stukken en verslagen overgemaakt aan de ondernemingsraad.

Mogelijkheid 2: de onderneming maakt gebruik van het systeem van economische werkloosheid voor arbeiders

Indien er in de onderneming gebruik wordt gemaakt van de tijdelijke werkloosheid voor arbeiders ten belope van ten minste 10% van het globaal aantal aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid aangegeven dagen.

Mogelijkheid 3: een substantiële daling van de bestellingen

Tot slot heeft de wetgever nog een derde mogelijkheid gecreëerd om economische werkloosheid voor bedienden in te voeren: m.n. de substantiële daling van de bestellingen. De voorwaarden zijn quasi identiek aan de voorwaarden bij productie- of omzetsdaling.

Ook hier geldt dat er pas sprake is van een substantiële daling wanneer in één van de vier kwartalen, voorafgaand aan de aanvraag tot invoering van de regeling tijdelijke werkloosheid, de bestellingen minstens 10% lager liggen dan in het vergelijkbare kwartaal van het jaar 2008.

Vindt de daling niet plaats in het laatste van de vier kwartalen, dan dient de dalende trend zich verder te zetten in de daaropvolgende kwartalen die de aanvraag tot invoering van de tijdelijke werkloosheid voorafgaan.

De substantiële daling van 10 % van de bestellingen moet betrekking hebben op alle bestellingen van de onderneming. Om na te gaan of er sprake is van een daling van 10% dient er een weging plaats te vinden in functie van de belangrijkheid van de diverse bestellingen waarbij er bovendien sprake moet zijn van een correlatie met een daling van de productieve arbeidsuren van de werknemers.

Het bewijs van de daling gebeurt aan de hand van een dossier dat is samengesteld uit:

- de btw-aangiften van alle betreffende kwartalen,
- alle documenten die de vereiste daling inzake bestellingen aantonen en die de gevolgde berekeningswijze toelichten (bv. boekhoudkundige stukken en verslagen overgemaakt aan de ondernemingsraad).

De verplichting tot afsluiten van een CAO of een ondernemingsplan

Net zoals bij het tijdelijke systeem van crisiswerkloosheid, moeten in de nieuwe regeling de ondernemingen niet alleen in moeilijkheden zijn, maar ook gebonden zijn door een CAO of een ondernemingsplan.

Er zal derhalve eerst dienen nagegaan te worden of er binnen de sector een CAO met betrekking tot deze vorm van tijdelijke werkloosheid voor bedienden bestaat. Indien dit niet het geval is, moet men een onderscheid maken.

Ondernemingen zonder syndicale afvaardiging hebben de keuze om een ondernemings-CAO af te sluiten of een ondernemingsplan in te voeren met betrekking tot de modaliteiten van de economische werkloosheid. Ondernemingen die beschikken over een syndicale afvaardiging dienen in eerste instantie de onderhandelingen aan te vatten omtrent het afsluiten van een ondernemings-CAO. Komen beide partijen niet tot een akkoord, dan kan de werkgever er alsnog voor opteren om via een ondernemingsplan de economische werkloosheid in te voeren.

Zowel de CAO als het ondernemingsplan dienen een aantal verplichte vermeldingen te bevatten, zoals het supplement dat de werkgever aan de bediende zal betalen, bovenop zijn werkloosheidsuitkering, maatregelen tot maximaal behoud van de tewerkstelling of de duurtijd van de volledige en gedeeltelijke schorsing van de arbeidsovereenkomsten.

Belangrijk om melden is dat het ondernemingsplan voorafgaandelijk dient goedgekeurd te worden door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Het ondernemingsplan of de CAO heeft bindende kracht ten aanzien van de werkgever en de werknemers in de onderneming.

Verder verloop van de procedure

De werkgever die economische werkloosheid wenst in te voeren, dient op basis van een typeformulier de RVA aangetekend in kennis te stellen van het feit dat de onderneming in moeilijkheden verkeert. Deze kennisgeving moet ten minste 14 dagen voor de toepassing van de schorsingsregeling gebeuren. Bij dit formulier worden de nodige bewijsstukken toegevoegd. Ook de ondernemingsraad, of bij gebreke daaraan de syndicale afvaardiging, moet op de hoogte worden gebracht.

Indien zijn bewijsstukken niet worden betwist, zal de werkgever kunnen overgaan tot één of meerdere kennisgevingen aan de bedienden en de RVA van invoering van economische werkloosheid voor bedienden, zonder telkenmale deze eerste kennisgeving te moeten naleven.

Minstens 7 dagen vóór de eerste effectieve dag economische werkloosheid voor bedienden, moet de werkgever een kennisgeving doen aan de bedienden, de ondernemingsraad of syndicale afvaardiging en de RVA van de invoering van crisiswerkloosheid voor bedienden. Deze kennisgeving gebeurt d.m.v. aanplakking op een goed zichtbare plaats in de onderneming, of door een individuele schriftelijke kennisgeving aan elke betrokken bediende.

Daarnaast deelt de werkgever op elektronische wijze aan de RVA mee dat de kennisgeving aan de werknemers heeft plaatsgevonden.

Modaliteiten van schorsing van de arbeidsovereenkomst?

Vooreerst kan de arbeidsovereenkomst van de bediende pas geschorst worden wegens economische werkloosheid wanneer de bediende alle inhaalrustdagen ingevolge arbeid op een zondag, op een feestdag of het presteren van overuren heeft opgenomen.

Vervolgens heeft de werkgever de keuze om de arbeidsovereenkomst geheel of gedeeltelijk te schorsen. Bij een gedeeltelijke schorsing dienen er minstens twee werkdagen per week behouden te worden. Verder gelden de volgende regels:

- De maximale duurtijd per kalenderjaar bedraagt 16 weken voor periodes van volledige schorsing en 26 weken voor periodes van gedeeltelijke schorsing.
- Een aanvraag tot schorsing dient steeds per week te worden aangevraagd.
- Bij een combinatie van de twee regelingen, is een voltijdse schorsingsweek gelijk aan twee deeltijdse schorsingsweken.

De situatie van de werknemer

De werknemer heeft voor de dagen van werkloosheid recht op een uitkering van de RVA en een supplement ten laste van zijn werkgever. Deze aanvullende vergoeding moet minstens gelijkwaardig zijn aan de toeslag die de werkgever toekent aan zijn arbeiders of die hij, als hij geen arbeiders heeft, zou moeten toekennen op basis van de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het paritair comité waaronder hij zou ressorteren indien hij arbeiders zou tewerkstellen.

Stel dat een onderneming uit de bouwnijverheid enkel bedienden tewerkstelt, dan zal deze onderneming aan de bedienden die in crisiswerkloosheid voor bedienden worden geplaatst, een aanvullende vergoeding moeten betalen volgens de regels die gelden in het paritair comité voor het bouwbedrijf (PC 124).

Deze aanvullende vergoeding moet vastgelegd worden in een sectorale of ondernemings-CAO.

Indien noch een sectorale, noch ondernemings-CAO dergelijke aanvullende vergoeding voorziet en de crisiswerkloosheid voor bedienden wordt ingevoerd door een ondernemingsplan, zal in principe steeds een minimum aanvullende vergoeding van EUR 5 per dag toegekend moeten worden.

Tot slot is het ook nog belangrijk om te vermelden dat de bediende, die tijdelijk economisch werkloos wordt gesteld, onmiddellijk een einde kan maken aan zijn arbeidsovereenkomst en dit zonder de prestatie van een opzeggingstermijn of de betaling van een opzeggingsvergoeding.

Met deze vorm van schorsing springt de werkgever dus best bijzonder behoedzaam om.