

Bijlage: tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen¹

	Tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen – arbeiders	Tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen – bedienden
Doelgroep	Ondernemingen die het bestaande arbeidsritme (tijdelijk) niet kunnen handhaven wegens economische oorzaken	<p>Preliminaire voorwaarden:</p> <ul style="list-style-type: none"> gebonden zijn door een cao of goedgekeurd ondernemingsplan, en; erkend zijn als onderneming in moeilijkheden. <p>Onderneming in moeilijkheden:</p> <p>01. daling van minimum 10% van de omzet, de productie of de bestellingen. In principe moet het refertekwartaal (1ste, 2de, 3de of 4de Q voorafgaand aan datum eerste mededeling schorsing) worden vergeleken met het corresponderende Q in de laatste 2 kalenderjaren. Tot 31/12/2022 mag evenwel ook worden vergeleken met het corresponderende Q in 2019.</p> <p>02. aanzienlijk gebruik van tijdelijke werkloosheid van arbeiders minstens 10% Onder bepaalde voorwaarden kan de werkgever zich ook beroepen op dagen tijdelijke werkloosheid wegens overmacht als gevolg van de coronapandemie of de oorlog in Oekraïne en dus niet enkel op de dagen tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen.</p> <p>03. erkenning door de minister van Werk als onderneming in moeilijkheden, op basis van onvoorziene omstandigheden die, op korte termijn een substantiële daling van de omzet, de productie of het aantal bestellingen tot gevolg hebben.</p>
Maximale schorsingsduur	<ul style="list-style-type: none"> 4 weken volledige schorsing, of; 3 maanden grote gedeeltelijke schorsing (< 3 arbeidsdagen / week of < 1 arbeidsweek / 2 weken), of; 12 maanden kleine gedeeltelijke schorsing (≥ 3 arbeidsdagen / week of ≥ 1 arbeidsweek / 2 weken). <p>Na de periode van volledige of grote gedeeltelijke schorsing moet de werkgever een verplichte werkweek invoeren vooraleer een nieuwe regeling kan ingaan.</p> <p><i>Tot 31.12.2022 geldt er voor de regeling volledige schorsing een versoepeling m.b.t. de verplichte werkweek. De werkgever kan:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> na 4 weken volledige schorsing, een week werkhervatting invoeren; na 8 weken volledige schorsing, twee weken werkhervatting invoeren; na 12 weken volledige schorsing, drie weken werkhervatting invoeren. 	<ul style="list-style-type: none"> 16 weken volledige schorsing, of; 26 weken gedeeltelijke schorsing (≥ 2 arbeidsdagen / week) op jaarbasis. Er wordt geen rekening gehouden met de dagen tijdelijke werkloosheid overmacht vóór 1 juli 2022.
Inkomen	65% van het gemiddeld bruto dagloon (begrensd) + betaling van een dagsupplement van minimum 2 euro door de werkgever/Fonds	65% van het gemiddeld bruto dagloon (begrensd) + betaling van een dagsupplement door de werkgever/Fonds

¹ Algemeen wettelijk kader. Op sectorniveau kunnen er afwijkende regels van toepassing zijn.

Procedure (no accent)		M.b.t. de preliminaire voorwaarden: <ul style="list-style-type: none"> • formulier C106A-overgangsregeling (tot 31/12/2022) of formulier 106A • in te dienen bij RVA (in geval van cao) of FOD WASO (in geval van ondernemingsplan) om aan te tonen dat aan de preliminaire voorwaarden is voldaan • tenminste 14 dagen vóór verzending van de eerste mededeling schorsing bedienden door de werkgever
	Voor aanvang van de tijdelijke werkloosheid: <ul style="list-style-type: none"> • voorafgaande mededeling door de werkgever aan de RVA • voorafgaande kennisgeving door de werkgever aan de arbeiders • voorafgaande mededeling van de economische redenen aan de OR of VA <p>→ ten minste 7 kalenderdagen voor 1ste werkloosheidsdag (wettelijke termijn van 7 dagen is tot 31/12/2022 ingekort tot 3 dagen)</p>	Voor aanvang van de tijdelijke werkloosheid: <ul style="list-style-type: none"> • voorafgaande mededeling door de werkgever aan de RVA • voorafgaande kennisgeving door de werkgever aan de bedienden • voorafgaande mededeling van de economische redenen aan de OR of VA <p>→ ten minste 7 kalenderdagen voor 1ste werkloosheidsdag (wettelijke termijn van 7 dagen is tot 31/12/2022 ingekort tot 3 dagen)</p>
	Bij aanvang van de tijdelijke werkloosheid: <ul style="list-style-type: none"> • elektronische mededeling van de 1ste effectieve werkloosheidsdag in de maand aan de RVA • maandelijkse aflevering controleformulier C 3.2A aan arbeiders (vrijstelling tot 31/12/2022) • elektronische aangifte ASR scenario 2 bij eerste TW (vrijstelling tot 31/12/2022) • maandelijkse aangifte ASR scenario 5 	Bij aanvang van de tijdelijke werkloosheid: <ul style="list-style-type: none"> • elektronische mededeling van de 1ste effectieve werkloosheidsdag in de maand aan de RVA • maandelijkse aflevering controleformulier C 3.2A aan bedienden (vrijstelling tot 31/12/2022) • elektronische aangifte ASR scenario 2 bij eerste TW (vrijstelling tot 31/12/2022) • maandelijkse aangifte ASR scenario 5