

Tijdelijke werkloosheid om economische redenen – sector stoffering en houtbewerking

(PC126) – 2024 ¹

Toegelaten maximumduur

Ingevolge het KB van 22 december 2023 (BS 29.12.2023, geldig van 1.01.2024 tot en met 31.12.2024) kan de werkgever een regeling van **volledige schorsing** invoeren voor **maximum 8 weken**. Dit KB van 22.12.2023 is de verlenging van het KB van 8.01.2023 dat geldig was voor het kalenderjaar 2023.

Na afloop van de periode van volledige schorsing moet een verplichte week werkhervatting ingelast worden alvorens een nieuwe volledige schorsing kan ingaan.

Een regeling van **gedeeltelijke schorsing** kan de werkgever invoeren voor maximum 3 maanden indien hij minder dan 3 arbeidsdagen per week voorziet of minder dan 1 arbeidsweek op 2 weken (in de elektronische mededeling wordt dit de “**grote schorsing**” genoemd). Na afloop van de grote schorsing moet een verplichte werkweek worden ingelast.

Indien de werkgever meer tewerkstelling voorziet, kan hij de regeling invoeren voor een langere termijn (de zogenaamde “kleine schorsing”). Deze omvat minstens 3 arbeidsdagen per week, of minstens 1 volledige werkweek per 2 weken, en kan aangevraagd worden voor maximum 12 maanden. Na afloop van de “**kleine schorsing**” moet geen verplichte werkweek worden ingelast.

Voor **ondernemingen in moeilijkheden** geldt een speciale regeling: deze kunnen hun arbeiders gedurende 26 weken volledig tijdelijk werkloos stellen. Met “onderneming in moeilijkheden” worden de ondernemingen bedoeld:

- waarvan de nettoresultaten voor belastingheffing, verhoogd met de afschrijvingen, negatief zijn voor het jaar voorafgaand aan de aanvraag tot vrijstelling en waarvan de resultaten van de 2 dienstjaren die de aanvraag voorafgaan een verlies vertonen;
- die de helft van hun kapitaal verloren hebben;
- die de kennisgevingen verricht hebben die bedoeld worden in hoofdstuk II van het KB van 24.05.1976 betreffende het collectief ontslag;
- die in toepassing van de bepalingen van artikel 51 van de wet van 3.07.1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, in de loop van de twee kalenderjaren die de aanvraag tot vrijstelling voorafgaan een aantal werkloosheidsdagen hebben gekend dat ten minste gelijk is aan 50% van het totaal aantal dagen aangegeven aan de RSZ voor de arbeiders.

De onderneming in moeilijkheden moet zich in één van de bovenvermelde 4 situaties bevinden. De onderneming moet bij haar aanvraag aan het RVA-werkloosheidsbureau van de plaats waar de onderneming gevestigd is, meedelen aan welk van de vier voorwaarden zij voldoet, en hiervan het bewijs bijvoegen.

¹ Bron: RVA-Infoblad nr. E22 “Tijdelijke werkloosheid – werkgebrek op grond van economische oorzaken voor arbeiders” www.rva.be

Welke formaliteiten moet de werkgever vervullen?

Voorafgaande kennisgeving aan de werknemers en aan de RVA

De werkgever moet de werknemers in kennis stellen van de voorziene regeling van tijdelijke werkloosheid. Dit gebeurt door aanplakking van een bericht op een goed zichtbare plaats in de lokalen van de onderneming. Wanneer de arbeider de dag van de aanplakking afwezig is, moet de kennisgeving hem dezelfde dag per post toegezonden worden.

De kennisgeving (voor een volledige schorsing) moet **minstens 3 dagen vooraf** gebeuren, de dag van de kennisgeving niet inbegrepen. Het gaat om 3 kalenderdagen, de dag van de aanplakking en de eerst voorziene werkloosheidsdag niet inbegrepen.

Indien het gaat om een regeling van gedeeltelijke schorsing moet de kennisgeving ten minste 7 kalenderdagen vóór de eerste voorziene werkloosheidsdag, de dag van de kennisgeving en de eerst voorziene werkloosheidsdag niet inbegrepen.

De kennisgeving aan de arbeiders moet het volgende vermelden:

- de identiteit van de werkloos gestelde arbeider(s) (naam, voornaam, INSZ-nummer) of de afdeling waar tijdelijke werkloosheid wordt ingevoerd;
- het aantal werkloosheidsdagen en de data waarop elke arbeider werkloos zal zijn;
- de begin- en einddatum van de regeling.

De werkgever moet binnen dezelfde termijn een mededeling sturen aan het werkloosheidsbureau van de RVA, bevoegd voor de plaats van de exploitatiezetel. Hij vermeldt daarbij tevens de economische redenen die de werkloosheid rechtvaardigen. Dit moet in principe op elektronische wijze gebeuren via de portaalsite van de Sociale zekerheid; www.socialsecurity.be, rubriek “onderneming” => “Sociale risico’s”, => “tijdelijke werkloosheid”.

Enkel in de volgende drie gevallen mag de werkgever de elektronische mededeling vervangen door een aangetekende brief of een fax gericht aan het werkloosheidsbureau van de RVA van de plaats waar de onderneming is gevestigd:

- de werkgever verricht voor het eerst een mededeling tijdelijke werkloosheid ingevolge een schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of verricht opnieuw een mededeling tijdelijke werkloosheid na een periode van onderbreking van 24 maanden (berekend van datum tot datum);
- de werkgever beschikt niet over de nodige informaticamiddelen om een elektronische mededeling te verrichten en heeft een vrijstelling van elektronische mededeling gekregen van de directeur van het werkloosheidsbureau van de RVA;
- de werkgever kan de mededeling niet elektronisch verrichten omwille van technische problemen (tijdelijk probleem met de internetverbinding, computerpanne, ...). In dat geval vermeld je in de aangetekende brief of in de fax met welk technisch probleem je geconfronteerd wordt.

De mededeling aan de RVA moet dezelfde inlichtingen bevatten als de kennisgeving aan de werknemers, met uitzondering van de data waarop de arbeiders werkloos zullen zijn (enkel het geplande schorsingsregime moet vermeld worden). De mededeling moet eveneens de economische oorzaken vermelden die de volledige schorsing of het stelsel van gedeeltelijke arbeid rechtvaardigen. Indien de mededeling via een aangetekende brief gebeurt, moet zij bovendien de naam van de werkgever, zijn adres en zijn ondernemingsnummer vermelden. In de voorafgaandelijke mededeling aan de RVA moet de werkgever er zich ook toe verbinden om het werk dat normaal had moeten worden verricht door de werknemers, tijdens de schorsing van hun arbeidsovereenkomst niet uit te besteden aan derden. De werkgever wordt hiervan in kennis gesteld via de pdf die hij ontvangt na het versturen van de mededeling.

Een periode van collectieve sluiting wegens jaarlijkse vakantie of wegens inhaalrust kan uitdrukkelijk uitgesloten worden in de mededeling, op voorwaarde dat de totale duur van de voorziene schorsing of de regeling van gedeeltelijke arbeid (gelegen vóór en na de periode van de sluiting) de toegelaten maximumduur niet overschrijdt. Bv. je kan een mededeling volledige schorsing voor 7 weken doen met 3 weken collectieve sluiting. In de rubriek “opmerkingen” van de elektronische mededeling vermeld je de begin- en einddatum van de periode van collectieve sluiting.

Van elke elektronische mededeling ontvangt de werkgever een ontvangstbericht met een uniek nummer en de inhoud van de mededeling. De werkgever heeft de mogelijkheid om de elektronische mededelingen te consulteren via de portaalsite van de sociale zekerheid. Indien nodig kan een mededeling geannuleerd of gewijzigd worden.

Het RVA-bureau kijkt na of de mededeling conform is met de reglementering (bv. of de toegelaten maximumduur en de termijn voor de mededeling is gerespecteerd). Indien de mededeling reglementair in orde is, wordt de inhoud ervan ingebracht in een databank die ter beschikking staat van de uitbetalingsinstellingen (vakbonden of Hulpkas). Zij raadplegen die gegevens met het oog op het correct uitbetalen van uitkeringen aan de tijdelijk werklozen.

Indien de mededeling reglementair niet in orde is, ontvangt de werkgever hiervan een schriftelijk bericht. De werkgever kan dan zijn situatie zo snel mogelijk regulariseren door een nieuwe mededeling te verrichten of de ontbrekende gegevens over te maken. Als de mededeling niet in orde is, voorziet de wet immers in een loonsanctie.

In de ondernemingen met een ondernemingsraad of vakbondsdelegatie, moet op de dag van de kennisgeving van de voorziene werkloosheid aan de arbeiders, de economische redenen die de invoering van tijdelijke werkloosheid rechtvaardigen, meegedeeld worden aan de ondernemingsraad of vakbondsdelegatie.

Maandelijks mededeling aan de RVA

Naast de verplichte voorafgaandelijke kennisgeving van de voorziene werkloosheid (3 dagen vooraf in het geval van een volledige schorsing gedurende 8 weken) is de werkgever ook verplicht aan de RVA maandelijks per werknemer de **eerste effectieve werkloosheidsdag van elke maand** aan de RVA mee te delen en dit in principe op elektronische wijze, via de portaalsite van de Sociale zekerheid, www.socialsecurity.be, rubriek “Onderneming”, => Sociale risico’s, => “Tijdelijke werkloosheid”. Hij is hiervan vrijgesteld indien voor de betrokken werknemer voor die maand reeds de eerste dag tijdelijke werkloosheid wegens technische stoornis of wegens slecht weer werd meegedeeld.

De mededeling moet worden verstuurd:

- ofwel de eerste dag van de effectieve schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst;
- ofwel de volgende werkdag;
- ofwel, indien de werkgever met zekerheid weet dat de arbeider werkloos zal zijn, ten vroegste de 5^{de} werkdag die voorafgaat aan de eerste effectieve werkloosheidsdag (maar altijd na de voorafgaandelijke kennisgeving aan de RVA!)

Met “werkdag” worden alle dagen van de week verstaan met uitzondering van het weekend, feestdagen, vervangende feestdagen en bruggedagen.

De maandelijkse mededeling moet de volgende gegevens bevatten:

- de naam, het adres en het ondernemingsnummer van de werkgever;
- de identiteit van de werkloze arbeider(s) (naam, voornaam, INSZ-nummer) (er kunnen meerdere arbeiders in één mededeling vermeld worden);
- de eerste dag waarop de arbeidsovereenkomst van de betreffende arbeider(s) in de beschouwde maand geschorst wordt wegens economische redenen;
- het volledige adres van de plaats waar de arbeider die dag zou gewerkt hebben. Die verplichting maakt het de controlediensten mogelijk de echtheid van de werkloosheid te controleren.

Heeft de werkgever zich vergist en ten onrechte een mededeling van de eerste effectieve werkloosheidsdag heeft verstuurd (bv. door een plotse opdracht roept hij een werknemer terug in de loop van de eerste werkloosheidsdag), dan moet hij zijn mededeling aan de RVA onmiddellijk elektronisch annuleren, ten laatste de werkdag volgend op de dag die als eerste effectieve werkloosheidsdag is meegedeeld aan de RVA.

Bv. de werkgever verstuurt op maandag 7.04 een mededeling van de eerste effectieve werkloosheidsdag vanaf maandag 14.04. Door een plotse bestelling kan er verder gewerkt worden. De werkgever heeft tot uiterlijk dinsdag 15.04 de tijd om de mededeling van de eerste effectieve werkloosheidsdag te annuleren.

Stelt hij die arbeider(s) later in de maand voor het eerst effectief werkloos, dan moet een nieuwe elektronische mededeling van de eerste effectieve werkloosheidsdag verstuurd worden naar de RVA.

Indien je de eerste -foutieve- mededeling bent vergeten te annuleren vooraleer je een nieuwe mededeling verstuurt, dan zal de RVA jou contacteren met de vraag welke mededeling moet worden geannuleerd. Indien je niet reageert, zal de RVA ervan uitgaan dat de tweede mededeling overbodig was. Omdat de eerst medegedeelde datum niet overeenstemt met de eerste werkloosheidsdag vermeld in de ASR scenario 5 (zie verder), mag de uitbetalingsinstelling voor die maand geen uitkering betalen. Je bent dan loon verschuldigd voor alle dagen van tijdelijke werkloosheid tot aan het einde van de maand (zie verder “Wat gebeurt er als de werkgever de formaliteiten niet respecteert?”).

Indien op de eerste effectieve werkloosheidsdag de arbeidsovereenkomst gelijktijdig ook geschorst is omwille van een andere reden (bv. als gevolg van ziekte, individuele vakantie of

inhaalrust), dan wordt de mededeling ten aanzien van die arbeider als geldig beschouwd. De arbeider moet die gebeurtenis (ziekte, vakantie,...) aanduiden op zijn controleformulier C3.2A en hij zal voor die dagen geen werkloosheidsuitkeringen ontvangen. In dat geval stemt de door de werkgever meegedeelde eerste effectieve werkloosheidsdag dus niet overeen met de eerste dag waarvoor werkloosheidsuitkeringen worden toegekend.

Verdere info over de maandelijkse mededeling van de eerste effectieve werkloosheidsdag vind je bij de [RVA](#)- Infoblad Werkgevers nr. E22.

Wat gebeurt er als de werkgever de formaliteiten niet respecteert?

Zowel de voorafgaandelijke mededeling als de maandelijkse mededeling van de eerste effectieve werkloosheidsdag moeten tijdig aan de RVA worden verstuurd. De wet voorziet loonsancties indien een van die mededelingen of beide niet of laattijdig verstuurd worden.

Laattijdige voorafgaandelijke mededeling (en eerste effectieve werkloosheidsdag tijdig meegedeeld) of geen voorafgaandelijke mededeling?

Indien de werkgever de mededeling van de voorziene werkloosheid laattijdig verstuurt, dan wordt hij daarvan door de RVA in kennis gesteld. De werkgever moet dan het normale loon betalen gedurende 7 dagen vanaf de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, behalve indien de mededeling wordt geregulariseerd.

De werkgever kan de laattijdige mededeling op 2 manieren regulariseren:

- de werkelijke ingangsdatum van de schorsing kan uitgesteld worden zodanig dat de mededelingstermijn gerespecteerd wordt. De RVA past dan zelf de ingangsdatum van de regeling aan en stelt de werkgever hiervan schriftelijk in kennis. In dergelijk geval blijft de einddatum van de oorspronkelijke mededeling behouden.
- de werkgever kan de laattijdige mededeling elektronisch annuleren en onmiddellijk een nieuwe tijdige mededeling versturen. In dergelijk geval kunnen uitkeringen worden toegekend vanaf de datum van uitwerking van de nieuwe mededeling. Ook de einddatum van de oorspronkelijke mededeling kan dan worden verschoven.

Indien de werkgever geen voorafgaandelijke mededeling aan de RVA verstuurt, kunnen geen uitkeringen worden toegekend, ook niet voor de periode die volgt op de periode van 7 dagen gedekt door loon. Er kunnen slechts uitkeringen worden betaald vanaf de 8^{ste} dag van de werkelijke schorsing, indien de werkgever alsnog te goeder trouw een laattijdige mededeling verstuurt.

Laattijdige mededeling van de 1^e effectieve werkloosheidsdag (en tijdige voorafgaandelijke mededeling) of geen mededeling van de 1^{ste} effectieve werkloosheidsdag?

Indien de werkgever de maandelijkse mededeling van de eerste effectieve werkloosheidsdag laattijdig verstuurt, aanvaardt de RVA de tijdelijke werkloosheid vanaf de werkdag die voorafgaat aan de dag van verzending van de laattijdige mededeling. In dergelijk geval moet de werkgever loon betalen vanaf de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tot en met de dag die voorafgaat aan het begin van de tijdelijke werkloosheid aanvaard door de RVA. Voor de eerste 7 dagen is dat het normale loon, voor de volgende werkloosheidsdagen is dat een begrens loon (momenteel ten hoogste 3.299,11 euro per maand; dit bedrag is gelijk aan het plafond dat geldt voor het berekenen van de werkloosheidsuitkeringen).

Indien de werkgever de maandelijkse mededeling van de eerste effectieve werkloosheidsdag niet verstuurt, moet loon betaald worden vanaf de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tot aan het einde van de lopende maand. Voor de eerste 7 dagen is dat het normale loon, voor de volgende werkloosheidsdagen (beperkt tot de lopende maand) is dat het begrens loon (momenteel ten hoogste 3.299,11 euro per maand).

Deze loonsanctie geldt voor elke maand waarin de werkgever deze verplichting niet naleeft. Een voortijdige mededeling wordt gelijkgesteld met geen mededeling. Indien de werkgever per vergissing een voortijdige mededeling heeft verstuurd, moet deze geannuleerd worden. Een mededeling wordt beschouwd als voortijdig indien ze meer dan 5 werkdagen vóór de eerste effectieve werkloosheidsdag plaatsvindt.

Geen voorafgaandelijke mededeling én geen mededeling van de eerste effectieve werkloosheidsdag?

Indien de werkgever de voorziene werkloosheid niet meedeelt en hij de eerste effectieve werkloosheidsdag niet of voortijdig meedeelt, moet hij:

- voor de eerste 7 dagen (niet beperkt tot de lopende maand): het normale loon betalen;
- voor de volgende 7 dagen (beperkt tot de lopende maand): het normale loon betalen;
- voor de rest van de maand: het begrens loon (momenteel ten hoogste 3.299,11 euro per maand) betalen.

Wat als de werkgever de toegelaten maximumduur overschrijdt?

Indien de werkgever de werkloosheid laat voortduren tot na de toegelaten maximumduur, moet hij loon betalen voor de periode die deze datum overschrijdt.

Bv. De werkgever doet een mededeling van een volledige schorsing voor 8 weken. Indien hij de werkloosheid langer laat voortduren, moet hij vanaf de 9e week loon betalen.

Dit is eveneens het geval indien hij de werkloosheid laat voortduren tot na de datum vermeld in de mededeling, zelfs indien de toegelaten maximumduur nog niet bereikt is.

Wanneer is er een verplichte werkweek?

Wanneer de regeling van volledige schorsing of gedeeltelijke arbeid de wettelijke maximumduur van 8 weken of 3 maanden bereikt, moet de werkgever gedurende een volledige week de regeling van volledige arbeid opnieuw invoeren vooraleer hij een nieuwe regeling kan laten ingaan. Onder volledige werkweek wordt een ononderbroken periode van 7 kalenderdagen verstaan (bv. van woensdag tot en met dinsdag van de volgende week).

Een aantal dagen wordt bij KB gelijkgesteld met een effectieve werkhervatting, o.a. feestdagen, individueel genomen vakantiedagen, dagen inhaalrust ingevolge overuren of in het kader van arbeidsduurvermindering, ziektedagen.

Tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer en een periode van collectieve sluiting van de onderneming ingevolge jaarlijkse vakantie, worden **niet** gelijkgesteld! Indien zich in de verplichte werkweek een van deze gebeurtenissen voordoet, moet deze verlengd worden met het aantal niet-gewerkte dagen ten gevolge van deze gebeurtenis.

Bv. van maandag tot vrijdag is een verplichte werkweek. Indien op woensdag niet gewerkt kan worden ingevolge slecht weer, kunnen de werknemers pas vanaf dinsdag van de daaropvolgende week tijdelijk werkloos worden gesteld, ook indien de werkgever tijdig een nieuwe mededeling werkgebrek verstuurd heeft voor tijdelijke werkloosheid vanaf maandag van de daaropvolgende week.

Indien de werkgever de verplichte werkweek niet respecteert, moet hij loon betalen voor het ontbrekend aantal dagen.

Welke formulieren moet de werkgever afleveren?

Het controleformulier C3.2A

De werkgever moet ten laatste op de eerste effectieve werkloosheidsdag van de maand, vóór het normale aanvangsuur van het werk, aan elke arbeider die hij tijdelijk werkloos stelt een controleformulier tijdelijke werkloosheid C3.2A afleveren.

Indien de tijdelijke werkloosheid de volgende maand doorloopt, moet een nieuw formulier C3.2A overhandigd worden vóór de eerste effectieve werkloosheidsdag van die maand.

De controleformulieren C3.2A zijn genummerd en kunnen niet worden afgedrukt. De werkgever kan gratis blanco exemplaren bekomen bij de dienst Economaat van het RVA-werkloosheidsbureau.

Elektronische versie

Sedert 1 september 2023 beschikken alle werknemers over de mogelijkheid om gebruik te maken van een elektronisch controleformulier (eC3.2). Indien de werknemer voor een elektronisch controleformulier heeft gekozen, mag de werkgever aan hem geen papieren controleformulieren meer afgeven. Voor meer informatie zie het infoblad E74 ("De elektronische controlekaart eC3.2") op www.rva.be

Vooraleer het formulier af te leveren, moeten de identiteitsgegevens en de betrokken maand ingevuld worden en moet het nummer van het C3.2A-formulier vermeld worden in het validatieboek (op papier of elektronisch via de portaalsite van de sociale zekerheid

www.socialsecurity.be, rubriek “Onderneming” => “Sociale risico's” => “Validatieboek”. Zie ook het infoblad nr. E20 “Het validatieboek” op www.rva.be.

De werkgever mag per maand en per arbeider slechts één controleformulier C3.2A afleveren, zelfs indien er in de loop van de maand meerdere vormen van tijdelijke werkloosheid zijn.

De arbeider moet het formulier steeds in zijn bezit hebben vanaf de eerste effectieve werkloosheidsdag tot het einde van de maand en kunnen voorleggen aan de sociaal inspecteur wanneer deze erom verzoekt. Vanaf de eerste werkloosheidsdag tot het einde van de maand, moet de arbeider het formulier invullen volgens de instructies die erop vermeld staan. Zo moet hij o.a. (vóór de aanvang van het werk) alle arbeidsprestaties vermelden die hij verricht voor zichzelf of voor een derde, alsook de ziektedagen, de vakantiedagen en de niet-gepresteerde dagen gedekt door loon.

Op het einde van de maand moet de arbeider zijn controleformulier C3.2A indienen bij zijn uitbetalingsinstelling (vakbond of Hulpkas).

Als de arbeider het formulier C.3.2A **verliest**, mag de werkgever hem geen nieuw formulier afleveren. In geval van verlies moet de arbeider zo vlug mogelijk aan het bevoegde werkloosheidsbureau een blanco controleformulier C3.2A vragen, waarop het werkloosheidsbureau zijn stempel zet en de vermelding ‘duplicaat’. De arbeider kan dat doen door persoonlijk langs te gaan of via zijn uitbetalingsinstelling. Dat duplicaat is vergoedbaar voor de periode die aanvangt op de dag waarop het bureau werd gecontacteerd. Voor de voorliggende periode daarvoor zal de directeur van het werkloosheidsbureau oordelen of het duplicaat al dan niet vergoedbaar is. In principe kan één keer per jaar een duplicaat worden gevraagd.

Als de arbeider zich **vergist** bij het invullen en doorhalingen heeft aangebracht op zijn controleformulier C3.2A, mag je hem geen nieuw formulier afleveren.

Als hij zich vergist heeft bij het invullen van zijn controleformulier, moet hij contact opnemen met het bevoegde werkloosheidsbureau (door zich persoonlijk aan te melden of via zijn uitbetalingsinstelling). In principe zijn doorgehaalde, geschrapte, met typex verbeterde, foutief of op dubbelzinnige wijze ingevulde dagen op de controlekaart niet vergoedbaar. De RVA-directeur kan evenwel de dagen vergoedbaar verklaren als de arbeider te goeder trouw is en het enkel gaat om een materiële vergissing. Het is echter aan de arbeider om het bestaan van een materiële vergissing te bewijzen. Hij kan dat doen door bij zijn controlekaart een verklaring op eer toe te voegen. De RVA-directeur zal o.a. rekening houden met het al dan niet repetitief karakter van de aanvraag. Een aanvraag wordt beschouwd als repetitief als er in de loop van het jaar voorafgaand aan de nieuwe aanvraag voor afwijking reeds een afwijking werd toegestaan.

De elektronische aangifte ASR scenario 2 “Aangifte vaststellen recht op tijdelijke werkloosheid of schorsing bedienden”

De werkgever moet een ASR scenario 2 “Aangifte vaststelling recht op tijdelijke werkloosheid” doen, wanneer de arbeider een uitkeringsaanvraag moet indienen, d.w.z.:

- bij de eerste tijdelijke werkloosheid van de arbeider in de onderneming;

- op vraag van de werknemer, in geval van tijdelijke werkloosheid wegens economische oorzaken, indien zijn toelaatbaarheid tot het recht op uitkeringen bij een eerdere uitkeringsaanvraag om tijdelijke werkloosheid nog niet is vastgesteld;
- indien hij opnieuw tijdelijk werkloos wordt gesteld na een onderbreking van de uitkeringen tijdelijke werkloosheid van minstens 36 maanden;
- indien hij opnieuw tijdelijk werkloos wordt gesteld na een wijziging van zijn contractuele arbeidsregeling (de factor Q of S) (bv. indien hij deeltijds gaat werken of in tijdskrediet gaat);
- bij de eerste tijdelijke werkloosheid na 30 september (in functie van de eventuele jaarlijkse herziening van het bedrag van de uitkering).

De werkgever moet bij de aanvang van de werkloosheid én op eigen initiatief, een ASR scenario 2 verrichten via de portaalsite van de sociale zekerheid (www.socialsecurity.be => “Onderneming” => Sociale risico’s” => ASR => werkloosheid => scenario 2 “aangifte vaststellen recht tijdelijke werkloosheid of schorsing bedienden”). Aan de hand van de ASR scenario 2 kan de RVA het dagbedrag van de uitkering berekenen. De werkgever moet, ter informatie, een print van de elektronische aangifte aan de arbeider overhandigen.

Indien het gaat om uitzendarbeiders, moet de ASR scenario 2 altijd verricht worden door het uitzendkantoor, met vermelding van het KBO-nummer van de werkgever.

De arbeider houdt ter informatie de afdruk bij van de elektronische aangifte die zijn werkgever heeft overhandigd en contacteert zijn uitbetalingsinstelling om een formulier C3.2-werknemer (aanvraag om uitkeringen tijdelijke werkloosheid) in te vullen. De uitbetalingsinstelling zal de ASR scenario 2 ophalen.

De uitkeringsaanvraag moet uiterlijk op het einde van de 2e maand volgend op de maand waarin de arbeider tijdelijk werkloos werd gesteld, op het RVA-werkloosheidsbureau toekomen.

Elektronische aangifte ASR scenario 5 “Maandelijkse aangifte van de uren tijdelijke werkloosheid” op het einde van de maand

Maandelijks na het einde van de maand moet de werkgever een elektronische aangifte (ASR scenario 5 “Maandelijkse aangifte van de uren tijdelijke werkloosheid”) indienen voor de werkloze arbeiders. Je vermeldt het aantal uren dat de werknemer tijdelijk werkloos is geweest voorafgegaan door een code toegekend volgens de aard van de tijdelijke werkloosheid.

Indien je in de voorafgaandelijke mededeling aan de RVA enkel melding heeft gemaakt van de afdeling waar tijdelijke werkloosheid wordt ingevoerd (en niet de identiteit van de werkloos gestelde werknemers), moet je melding maken van de naam van de afdeling en het uniek ontvangstnummer van jouw mededeling.

Er moet slechts één ASR scenario 5 per maand en per arbeider verricht worden, ook indien er in de loop van de maand meerdere vormen van tijdelijke werkloosheid zijn. Je bezorgt de arbeider ook, ter informatie, een print van de ASR scenario 5.

Voor arbeiders uitzendkrachten moet de ASR scenario 5 altijd verricht worden door het uitzendkantoor, met vermelding van het KBO-nummer van de werkgever.

Op basis van de controlekaart C3.2A en de ASR scenario 5 kunnen de uitbetalingsinstelling en de RVA het aantal uitkeringen berekenen waarop de arbeider recht heeft.

De arbeider moet enkel zijn controlekaart C3.2A indienen bij zijn uitbetalingsinstelling na het einde van de maand. De ASR scenario 5 wordt automatisch verstuurd naar zijn uitbetalingsinstelling.

Voor meer uitleg omtrent de formaliteiten en de elektronische aangifte, zie het RVA-infoblad “Tijdelijke werkloosheid – procedure” nr. E28 op www.rva.be

Opmerkingen

- Wanneer de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigt met een opzeggingstermijn die aanvangt voor of tijdens de periode van economische werkloosheid, wordt deze opzeggingstermijn geschorst tijdens deze periode.
- Gedurende de lopende periode van schorsing wegens economische oorzaken (volledig of regeling van gedeeltelijke arbeid), heeft de arbeider het recht de overeenkomst zonder opzegging te beëindigen. Indien de arbeider de opzeg gegeven heeft vóór de aanvang van de schorsing, loopt de opzeggingstermijn verder tijdens de schorsing. Voorwaarde is dat de schorsing effectief is ingegaan.
- Wanneer een arbeider arbeidsongeschikt wordt tijdens een lopende periode tijdelijke werkloosheid om economische redenen, is de werkgever geen gewaarborgd loon verschuldigd en heeft de arbeider recht op ziekte-uitkeringen.

indien de werkgever reeds een mededeling eerste effectieve werkloosheidsdag heeft verstuurd aan de RVA (bv. de werkdag voorafgaand aan de eerste effectieve werkloosheidsdag) en de werknemer meldt zich ziek op de eerste werkloosheidsdag, is de werkgever in principe ook geen gewaarborgd loon verschuldigd en heeft de werknemer recht op ziekte-uitkeringen.

Indien de ziekte samenvalt met de eerste werkloosheidsdag van de maand en de arbeider heeft de ziekte gemeld aan de werkgever vóór deze de mededeling eerste effectieve werkloosheidsdag heeft verstuurd aan de RVA, is de werkgever in principe gewaarborgd loon verschuldigd.

Opgelet: voor het beoordelen welke schorsing het eerst is ingegaan, wordt geen rekening gehouden met de voorafgaande mededeling aan de RVA aangezien dit slechts een “voornemen” is om de arbeidsovereenkomst te schorsen en geen beslissing tot schorsing.

De werkgever is pas ontslagen van het betalen van gewaarborgd loon indien hij de formaliteiten inzake tijdelijke werkloosheid (onder andere het versturen van de mededeling eerste effectieve werkloosheidsdag aan de RVA) correct heeft nageleefd. De werknemer heeft immers maar recht op ziekte-uitkeringen indien de werkgever kan aantonen dat de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst was omwille van een andere reden. De mededeling eerste werkloosheidsdag blijft evenwel geldig voor de rest van de maand. De werkgever moet bijgevolg geen nieuwe mededeling eerste effectieve werkloosheidsdag versturen indien de werknemer later in de maand effectief tijdelijk werkloos wordt gesteld.

Info

Luc Proesmans, adviseur sociale zaken en veiligheid - [mail](mailto:) - Redactiedatum: 5.01.2024