

Tijdelijke werkloosheid economische redenen voor bedienden

Regeling vanaf 1.07.2023 t/m 30.06.2025

Een werkgever die voor bedienden tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen¹ wil invoeren, moet niet alleen erkend zijn als onderneming in moeilijkheden, maar ook gebonden zijn door een sectorale of ondernemings-cao of door een ondernemingsplan.

2023-2025

De Nationale Arbeidsraad heeft op 30 mei 2023 een nieuwe aanvullende cao (nr. 172) gesloten die de vereenvoudigde toegang tot het stelsel van tijdelijke werkloosheid voor bedienden verlengt van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025. Deze cao nr. 172 is de opvolger van de vroegere cao nr 159 die geldig was van 1.01.2022 tot 30.06.2023.

Aanvraag

De werkgever moet voorafgaandelijk een aanvraag indienen waarin hij aantoont dat hij aan de preliminaire voorwaarden voldoet om een regeling schorsing bedienden werkgebrek in te voeren (dat wil zeggen gebonden zijn door een cao of ondernemingsplan en erkend zijn als onderneming in moeilijkheden).

Voor die aanvraag moet het [formulier C106A](#) worden gebruikt.

Het formulier C106A moet niet worden als de werkgever in het verleden al bewezen heeft dat hij aan de preliminaire voorwaarden voldoet en de cao of het ondernemingsplan waarop hij zich beroept nog van toepassing is.

Werkgevers die al erkend zijn als onderneming in moeilijkheden op grond van de CAO nr. 159 (die geldig was tot 30 juni 2023) en die na 30 juni 2023 verder gebruik wensen te maken van het stelsel van tijdelijke werkloosheid schorsing werkgebrek bedienden, moeten niet opnieuw aantonen dat ze een onderneming in moeilijkheden zijn. Ze moeten dus geen nieuw formulier C106A indienen bij de RVA. De RVA zal de einddatum van de erkenning als onderneming in moeilijkheden automatisch verlengen tot 30 juni 2025 (einddatum van de CAO nr. 172).

Het formulier C106A moet ten minste 14 dagen vóór verzending van de eerste mededeling schorsing bedienden werkgebrek (zie verder) aangetekend of per e-mail verstuurd worden naar:

- ofwel de dienst Tijdelijke Werkloosheid van het bevoegde RVA-kantoor indien de onderneming zich beroept op een cao (de aanvullende cao nr. 172, een sectorale cao of een ondernemings-cao);
- ofwel de algemene Directie Collectieve arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO (Ernest Blerotstraat 1, 1070 Brussel) indien de onderneming zich beroept op een ondernemingsplan.

¹ Bron: RVA-Infobladen Werkgever nr. E54 en E55 (www.rva.be) en <https://www.rva.be/werkgevers/tijdelijke-werkloosheid/tijdelijke-werkloosheid-economische-oorzaken-bedienden-verlenging-van-de-cao-nr.-159>

Onderneming in moeilijkheden

Met “onderneming is in moeilijkheden” worden de volgende situaties bedoeld:

- een daling van minimum 10% van de omzet (volgens de btw-aangifte), de productie of de bestellingen;
- een graad van tijdelijke werkloosheid van minstens 10%. Voor de toepassing van dit criterium wordt rekening gehouden met de graad van tijdelijke werkloosheid van arbeiders volgens de DMFA-aangifte. De onderneming is in moeilijkheden indien het aantal dagen van tijdelijke werkloosheid ingevolge werkgebrek van de arbeiders, minstens 10% bedraagt van het totaal aantal aan de RSZ aan te geven dagen voor arbeiders en bedienden;
- of de onderneming is door de minister van Werk erkend 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.

Verdere toelichting bij deze criteria “onderneming in moeilijkheden”, vind je op [het RVA- Infoblad E54](#)

Procedure

Belangrijkste elementen uit de procedure:

- de werkgever laat een **validatieboek** waarmerken door het werkloosheidsbureau of kiest voor een elektronisch validatieboek (maandelijks moet het nummer van het controleformulier C3.2A ingeschreven worden in dit validatieboek). Ter herinnering: voor de bouwarbeiders moet er géén validatieboek bijgehouden worden;
- Vóór de eerste werkloosheidsdag van elke maand bezorgt de werkgever aan de bediende een **formulier C3.2A**, waarvan het nummer werd ingeschreven in het validatieboek.
- De werkgever moet voorafgaandelijk een elektronische mededeling van de voorziene schorsing bedienden werkgebrek versturen naar de RVA. Die mededeling moet **7 dagen op voorhand** worden verstuurd.
- De werkgever moet, ook **minstens 7 dagen op voorhand**, een kennisgeving van de voorziene economische werkloosheid doen aan de bedienden en de economische redenen die de invoering van tijdelijke werkloosheid rechtvaardigen, meedelen aan de ondernemingsraad of aan de vakbondsafvaardiging.
- De maximale schorsingsduur op jaarbasis bedraagt 16 weken volledige schorsing of 26 weken gedeeltelijke schorsing.
- De werkgever moet, voor elke bediende die hij tijdelijk werkloos stelt wegens economische oorzaken, een elektronische mededeling van de **eerste effectieve werkloosheidsdag** in de betreffende maand versturen naar de RVA.

Een volledig overzicht van de procedure vind je op [het RVA-Infoblad E55](#)

Supplement betalen

De werkgever moet, bovenop de werkloosheidsuitkering, voor elke dag waarop de bediende tijdelijk werkloos wordt gesteld wegens economische oorzaken, een supplement betalen, zoals bepaald in de cao of het ondernemingsplan.

Deze aanvullende werkloosheidsvergoeding bedraagt minstens het bedrag dat door Constructiv aan de tijdelijk werkloos gestelde arbeiders wordt betaald.

Bron: RVA-Infobladen Werkgever nr. E54 en E55 (www.rva.be) en <https://www.rva.be/werkgevers/tijdelijke-werkloosheid/tijdelijke-werkloosheid-economische-oorzaken-bedienden-verlenging-van-de-cao-nr.-159>.

Info

Luc Proesmans, adviseur sociale zaken en veiligheid (luc.proesmans@bouwunie.be) en
Twain De Hondt, adviseur sociale wetgeving (twain.dehondt@bouwunie.be).

Redactiedatum: 15.06.2023