


# Vokawijzer 04

juli 2009

update



Drie anti-crisismaatregelen  
Hoe uw  
loonkosten  
tijdelijk drukken?



Vlaams  
netwerk van  
ondernemingen

# Drie anti-crisismaatregelen

## Hoe uw loonkosten tijdelijk drukken?

Voka is sinds eind vorig jaar hevig pleitbezorger voor het tijdelijk invoeren van economische werkloosheid voor bedienden om zo ondernemingen van de nodige zuurstof te voorzien om hun talent aan boord te houden. De federale sociale partners geraakten het echter maar niet eens over de invoering ervan.

Nu pakt de regering eindelijk toch uit met enkele maatregelen die in de buurt komen. Het betreft:

- een lastenverlaging in geval van collectieve arbeidsduurvermindering;
- een crisisvariant van tijdskrediet;
- een collectieve schorsing van de arbeidsovereenkomst.

Deze Vokawijzer, die is opgesteld door het Kenniscentrum van SD Worx, biedt een praktisch eerste overzicht van de verschillende maatregelen en helpt u op weg om te beslissen welke maatregelen u eventueel best neemt of niet neemt.

## Inhoud

Situering	5
<b>Deel A Eerste maatregel</b>	
<b>collectieve arbeidsduurvermindering met RSZ-voordeel</b>	7
1. De huidige doelgroepvermindering	7
2. De nieuwe doelgroepvermindering	8
<b>Deel B Inleiding tot de maatregelen voor ondernemingen in moeilijkheden</b>	13
1. Onderneming in moeilijkheden	13
2. Onderneming gebonden door een sectorale cao, een bedrijfs-cao of een ondernemingsplan	15
<b>Deel C Tweede maatregel</b>	
<b>individueel tijdkrediet</b>	18
1. Geen klassiek tijdkrediet	18
2. Verminderling van voltijdse prestaties met 1/5 of 1/2	18
3. Inlichten van de RVA	19
4. Het inkomen van de werknemer tijdens het crisistijdkrediet	19
5. Formaliteiten voor de werknemer	20
6. Het statuut van de werknemer in crisistijdkrediet	20
7. Regularisatie van werknemers die tijdens de laatste zes maanden in het gewone tijdkrediet zijn ingestapt	21
<b>Deel D Derde maatregel</b>	
<b>collectieve werkloosheid voor bedienden</b>	22
1. Voorwaarden	22
2. Formaliteiten	23
3. Voortijdige stopzetting van de regeling	25
4. Sanctie	25
5. Documenten en formaliteiten	26
6. De werknemer tijdens de crisiswerkloosheid	26
7. Het einde van de arbeidsovereenkomst	27
<b>Deel E Cumulatie van de verschillende maatregelen</b>	29
1. Cumulatie onderling	29
2. Cumulatie met de Vlaamse overbruggingspremie	29
Meer info of advies op maat over deze maatregelen	30
Uw Voka-contact voor vragen over deze maatregelen	31
Colofon	32

De regering heeft drie nieuwe maatregelen genomen tegen de economische crisis. Het gaat om:

- De toekenning van een RSZ-voordeel aan firma's die een collectieve arbeidsduurvermindering invoeren;
- De mogelijkheid van een tijdelijk individueel tijdskrediet voor ondernemingen in moeilijkheden;
- De mogelijkheid van een tijdelijke collectieve werkloosheid voor bedienden in ondernemingen in moeilijkheden.

## Situering

De regering heeft drie nieuwe maatregelen genomen tegen de economische crisis. U vindt ze terug in de wet van 19 juni 2009 houdende diverse bepalingen over tewerkstelling in tijden van crisis (gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad op 25-6-2009). Het gaat om:

- De toekenning van een RSZ-voordeel aan firma's die een collectieve arbeidsduurvermindering invoeren;
- De mogelijkheid van een tijdelijk individueel tijdskrediet voor ondernemingen in moeilijkheden;
- De mogelijkheid van een tijdelijke collectieve werkloosheid voor bedienden in ondernemingen in moeilijkheden.

Wat houden deze maatregelen nu concreet in?

Het kernwoord is 'arbeidsduurvermindering'! Ondernemingen krijgen de toelating om de arbeidsprestaties van hun werknemers tijdelijk te verminderen. Bedrijven kunnen zo hun personeelskosten drukken, terwijl de werknemers een compensatie krijgen voor het loonverlies.

Het doel van deze maatregelen is om tijdens deze crisisperiode ondernemingen steun te bieden en zoveel mogelijk jobs te redden. De nieuwe maatregelen zijn tijdelijk en lopen in principe tot 31 december 2009. Als de crisis zou blijven aanhouden, kunnen ze na een advies van de Nationale Arbeidsraad mogelijk wel verlengd worden tot uiterlijk 30 juni 2010.

Op het ogenblik van de redactie van de update van deze Vokawijzer zijn nog niet alle uitvoeringsbesluiten gepubliceerd. Dat brengt met zich mee dat u steeds een daaraan verbonden voorbehoud in acht moet nemen.

Vergeet ook niet na te gaan wat in het paritair comité van de sector waartoe u behoort eventueel is afgesproken.

Voor een update van de informatie omtrent deze levende materie kan u terecht bij SD Worx of bij uw Voka – Kamer van Koophandel.

Geert VERMEIR  
Senior juridisch adviseur  
Kenniscentrum SD Worx

Gianni DUVILLIER  
Senior adviseur  
Kenniscentrum Voka



## Deel A

### Eerste maatregel: collectieve arbeidsduurvermindering met RSZ-voordeel

#### 1. De huidige doelgroepvermindering

Sinds 1 januari 2004 bestaat er een RSZ-doelgroepvermindering voor de invoering van arbeidsduurvermindering en de 4-dagenweek. Een werkgever die de voltijdse arbeidsduur laat dalen met minstens een vol uur onder 38 uur en/of de 4-dagenweek invoert, geniet van een verlaging van de patronale RSZ-basisbijdragen. De daling van de arbeidsduur of de invoering van de 4-dagenweek moet wel collectief zijn. Met andere woorden: ze moet gelden voor alle werknemers of voor een bepaalde categorie van werknemers.

De bijdragevermindering bedraagt 400 of 1.000 euro per kwartaal voor voltijdse werknemers die een volledig kwartaal werken. Voor deeltijdse werknemers en onvolledige kwartalen gelden lagere bedragen.

Schematisch ziet het voordeel er als volgt uit:

Arbeidsduurvermindering per week	RSZ-vermindering per kwartaal per werknemer, in euro
37u of minder	400 euro gedurende 8 kwartalen
36u of minder	400 euro gedurende 12 kwartalen
35u of minder	400 euro gedurende 16 kwartalen
Vierdagenweek	400 euro gedurende 4 kwartalen
Tijdens hetzelfde kwartaal > vermindering tot 37, 36 of 35u > én vierdagenweek	1.000 euro tijdens alle kwartalen waarin de werknemer in aanmerking komt voor zowel het voordeel arbeidsduurvermindering als het voordeel vierdagenweek

Deze bestaande maatregel moet steeds voor onbepaalde duur ingevoerd worden. Dit gebeurt via een sectorale cao, een ondernemings-cao of een wijziging van het arbeidsreglement.

Deze huidige regelgeving is niet echt geschikt als crisismaatregel. De verplichting geldt immers voor onbepaalde duur. Bovendien is het niet altijd even duidelijk of de verlaging van de arbeidsduur kan gepaard gaan met een loonsverlaging.

## 2. De nieuwe doelgroepvermindering

Naast de bestaande doelgroepvermindering wordt nu een tijdelijke nieuwe doelgroepvermindering gecreëerd. De arbeidsduurvermindering en de invoering van de 4-dagenweek zijn hierbij van bepaalde duur. Bovendien kan het loon van de werknemers worden verlaagd. De nieuwe crisismaatregel vervangt het bestaande stelsel echter niet! Beide stelsels zullen tijdelijk naast elkaar bestaan.

### 2.1 Voor de private sector en autonome overheidsbedrijven

Het toepassingsgebied van de nieuwe doelgroepvermindering is identiek aan dat van het bestaande stelsel. De nieuwe regel geldt voor werkgevers en werknemers van de volledige private sector en de autonome overheidsbedrijven.

In tegenstelling tot de twee andere crisismaatregelen, het individueel tijdskrediet en de tijdelijke werkloosheid voor bedienden, moet een onderneming niet formeel 'in moeilijkheden' zijn om gebruik te mogen maken van deze arbeidsduurvermindering. De werkgever moet met andere woorden geen omzetzaling bewijzen of aantonen dat hij veel gebruik maakt van economische werkloosheid. Verderop in deze Vokawijzer komen we hier nog op terug.

### 2.2. Invoeren via ondernemings-cao

De tijdelijke verlaging van de arbeidsduur zal enkel via een ondernemings-cao kunnen ingevoerd worden. Een soepele regeling door het wijzigen van het arbeidsreglement alleen is niet mogelijk. Dit betekent dat in elke onderneming, zelfs indien er geen interne vakbondsafvaardiging is, toch onderhandelingen met de externe vakbondssecretarissen nodig zullen zijn. Voor sommige bedrijven zal dat zeker een drempel betekenen.

De maatregel is collectief van aard. Hij moet van toepassing zijn op alle werknemers van de gehele onderneming of een specifieke categorie van werknemers.

Deze categorie moet op basis van objectieve, niet-discriminerende criteria bepaald kunnen worden: alle bedienden, alle arbeiders, alle medewerkers van een afdeling of kantoor, ...

Door het sluiten van een ondernemings-cao zal de arbeidsduurvermindering van toepassing zijn op alle werknemers die in de cao worden aangeduid. Werknemers moeten dus individueel niet expliciet akkoord gaan met de maatregel. De ondernemings-cao legt zich als een hogere rechtsbron aan hen op.

De ondernemings-cao moet minstens volgende elementen bevatten:

- De uitdrukkelijke vermelding dat ze gesloten is in toepassing van titel 1 van de wet;
- De begin- en einddatum van de tijdelijke aanpassing;  
*Opmerking: de begindatum mag ten vroegste de dag van de inwerkingtreding van de wet zijn (25 juni 2009) en moet vóór 1 januari 2010 liggen. Indien de geldingsduur van de crisismaatregelen wordt verlengd tot na 31 december 2009 zal deze datum uiteraard ook wijzigen. De cao mag geen bepaling van stilzwijgende verlenging bevatten.*
- De tijdelijke vermindering van de arbeidsduur met 1/4 of 1/5, eventueel gecombineerd met de tijdelijke invoering van de 4-dagenweek. Bij invoering van de 4-dagenweek vermeldt de cao duidelijk de wekelijkse arbeidsregeling;
- De compensatie voor het loonverlies van de betrokken werknemers.

### 2.3 Tijdelijke vermindering van de voltijdse arbeidsduur met 1/4 of 1/5

De werkgever kan de voltijdse arbeidsduur tijdelijk verminderen met 1/4 of 1/5, al dan niet gecombineerd met de tijdelijke invoering van de 4-dagenweek. De reglementering voorziet geen minimumperiode, in principe kan de voltijdse arbeidsduur verschillende keren voor korte periodes verminderd worden. Al zal er dan telkens wel een ondernemings-cao en dus een onderhandeling met de vakbond nodig zijn.

Onder arbeidsduur wordt verstaan: de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de voltijdse werknemers, berekend over een periode van een jaar, zoals deze voortvloeit

- uit het werkrooster in het arbeidsreglement (eventueel toegepast over een cyclus);
- of uit het werkrooster gecombineerd met inhaalrustdagen voor arbeidsduurvermindering.

Voor de 4-dagenweek moet de wekelijkse arbeidsduur gespreid worden hetzij over 4 arbeidsdagen per week, hetzij over 5 arbeidsdagen per week met 3 volledige en 2 halve arbeidsdagen. Een halve arbeidsdag bedraagt maximaal de helft van het aantal arbeidsuren voorzien in het werkrooster van die dag van de 3 volledige

arbeidsdagen met het hoogste aantal arbeidsuren. De periode van de invoering van de 4-dagenweek moet samenvallen met de periode van de tijdelijke arbeidsduurvermindering.

De arbeidsduur van deeltijdse werknemers moet in functie van de collectieve daling van de voltijdse arbeidsduur bekeken worden. Ook voor hen kan er dus een arbeidsduurvermindering en een loondaling overeengekomen worden. De modaliteiten hiervan worden bij voorkeur in de ondernemings-cao overeengekomen. Het RSZ-voordeel verbonden aan de invoering van een 4-dagenweek is echter enkel mogelijk voor voltijdse werknemers.

#### **2.4 Statuut van de betrokken werknemer**

Voltijdse werknemers van wie de arbeidsduur wordt verlaagd, blijven zowel arbeidsrechtelijk als op het vlak van de sociale zekerheidsrechten beschouwd worden als voltijdse werknemers. Pensioen- en werkloosheidsrechten, rechten op jaarlijkse vakantie en het recht op latere instap in tijdscrediet en dergelijke blijven dus gevrijwaard op voltijdse basis.

#### **2.5 Hoeveel bedraagt het RSZ-voordeel?**

De werkgever geniet dan van een forfaitaire vermindering van de patronale RSZ-bijdragen, en dit vanaf het kwartaal dat het verminderde arbeidsstelsel wordt ingevoerd tot het kwartaal wanneer het wordt stopgezet.

De vermindering wordt evenwel slechts toegekend voor de periode van de tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur. Als een onderneming met andere woorden dit stelsel in de loop van een kwartaal invoert of beëindigt, zal het forfaitaire RSZ-bedrag pro-rata het deel van het betrokken kwartaal berekend worden.

Het bedrag van de RSZ-vermindering ligt hoger bij een daling van de arbeidsduur met 1/4 dan bij een daling met 1/5. Bovendien wordt het bedrag verhoogd wanneer de arbeidsduurverlaging gecombineerd wordt met de tijdelijke invoering van de 4-dagenweek.

Arbeidsduurvermindering	RSZ-vermindering per kwartaal per werknemer, in euro
Vermindering 1/5	600 euro
Vermindering 1/4	750 euro
Vermindering 1/5 en 4-dagenweek	1000 euro
Vermindering 1/4 en 4-dagenweek	1150 euro

De RSZ-voordelen die worden voorzien bij een combinatie van een arbeidsduurvermindering met de invoering van een 4-dagenweek (1.000 en 1.150 euro), zullen enkel voor voltijdse werknemers gebruikt kunnen worden. Voor deeltijdse werknemers zal dus enkel het voordeel van 600 of 750 euro gelden.

Het exacte verminderingsbedrag per kwartaal wordt bepaald op basis van de regels identiek aan die van de andere doelgroepverminderingen. Bovendien gelden dezelfde cumulregels: cumul is enkel mogelijk met de structurele vermindering, niet met een andere doelgroepvermindering.

## 2.6 De verplichte looncompensatie

Hoewel het in de reglementering slechts terzijde ter sprake komt, is het duidelijk de bedoeling dat bij een arbeidsduurvermindering het loon wordt verlaagd. Vermoedelijk zal het loon evenredig met de arbeidsduur worden verlaagd, dus met 1/4 of met 1/5. Al lijkt het erop dat er wel andere modaliteiten in de cao overeengekomen kunnen worden.

Het loonverlies van de werknemers moet door de werkgever gedeeltelijk gecompenseerd worden:

- De werkgever moet minstens 3/4 van de toegekende forfaitaire RSZ-vermindering aanwenden om het loonverlies van de werknemers te compenseren;
- Deze looncompensatie is een brutobedrag dat onderworpen is aan gewone persoonlijke en patronale RSZ-bijdragen;
- De minimale looncompensatie, vermeerderd met de patronale bijdrage (grosso modo 1/3 extra), zal ongeveer gelijk zijn aan het genoten RSZ-voordeel. Het RSZ-voordeel voor de werkgever stroomt met andere woorden door naar de werknemer en terug naar de overheid. Voor de werkgever ligt het echte voordeel in de daling van de loonkosten.

- Het is nog onduidelijk of de aanvulling ook verschuldigd zal zijn bij niet-gepresteerde periodes (betaald, bijvoorbeeld bij ziekte tijdens de periode van gewaarborgd loon of onbetaald, nadien).
- De werkgever kan een hogere aanvulling betalen, maar het brutoloon van de werknemer mag niet hoger liggen dan het brutoloon waarop hij recht had vóór de invoering van de maatregel. Latere indexaties en baremieke verhogingen van het loon worden hierbij wel buiten beschouwing gelaten.

De minimale looncompensatie bedraagt per werknemer, in euro:

<b>Arbeidsduurvermindering</b>	<b>RSZ-vermindering per kwartaal</b>	<b>Minimale looncompensatie per maand</b>
Vermindering 1/5	600 euro	150 euro
Vermindering 1/4	750 euro	187,50 euro
Vermindering 1/5 en 4-dagenweek	1000 euro	250 euro
Vermindering 1/4 en 4-dagenweek	1150 euro	287,50 euro

## 2.7 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

De reglementering bepaalt duidelijk dat de werkgever voor de bepaling van de verbrekingsvergoeding rekening moet houden met het loon dat de werknemer zou verdiend hebben indien de arbeidsduurvermindering (en de loonsverlaging) niet zou plaats gevonden hebben.

## Deel B

### Inleiding tot de maatregelen voor ondernemingen in moeilijkheden

Bij de volgende twee maatregelen, het crisistijdskrediet (zie verder deel C) en de crisiswerkloosheid voor bedienden (zie verder deel D), zijn het toepassingsgebied en de procedure om er gebruik van te kunnen maken identiek. Deze maatregelen kunnen immers slechts toegepast worden door ondernemingen die aan alle onderstaande voorwaarden voldoen:

- onder het toepassingsgebied van de cao-wet van 5 december 1968 vallen, met andere woorden: de regeling is hoofdzakelijk bedoeld voor de privé-sector;
- als onderneming in moeilijkheden beschouwd worden;
- gebonden zijn door een sectorale cao, een bedrijfs-cao of een ondernemingsplan.

#### 1. Onderneming in moeilijkheden

Als belangrijke voorwaarde geldt dus dat een onderneming moet kunnen aantonen dat ze in moeilijkheden verkeert. Dit geldt als één van de volgende voorwaarden vervuld is:

- er is een belangrijke daling van de omzet of de productie;
- er wordt veelvuldig gebruik gemaakt wordt van economische werkloosheid voor arbeiders.

##### 1.1 Een belangrijke daling van de omzet of de productie

*(onderneming als juridische entiteit, volgens de RVA kan het ook gaan om een technische bedrijfseenheid bestaande uit meerdere juridische entiteiten)*

Er is sprake van een belangrijke daling wanneer de omzet of de productie minstens 20% lager is dan in het vergelijkbare kwartaal van het jaar voordien. Deze daling moet zich bovendien voordoen in één van de vier kwartalen die het begin van de maatregel van het tijdskrediet of de werkloosheid voorafgaan.

Voorbeeld:

*De onderneming schorst de overeenkomst van de bedienden voor het eerst in juli 2009 (3de kwartaal 2009). Dit mag slechts als in één van de kwartalen zoals hierna weergegeven een daling heeft plaatsgevonden:*

Daling van minstens 20% omzet/productie in	In vergelijking met
2e kwartaal 2009	2e kwartaal 2008
1ste kwartaal 2009	1ste kwartaal 2008
4de kwartaal 2008	4de kwartaal 2007
3de kwartaal 2008	3de kwartaal 2007

Als de daling niet plaatsvindt in het laatste van de vier kwartalen, moet de dalende trend zich verderzetten in de daaropvolgende kwartalen die de invoering van het tijdskrediet of de werkloosheid voor bedienden voorafgaan.

Met andere woorden: vindt in ons voorbeeld de daling plaats in het derde kwartaal 2008, dan moet die zich verder zetten in het vierde kwartaal 2008 en in het eerste en tweede kwartaal 2009.

Het bewijs van de daling van het omzetcijfer gebeurt aan de hand van de BTW-aangifte. Het document moet als bewijsstuk worden toegevoegd.

Het bewijs van de daling van de productie met 20% gebeurt aan de hand van de BTW-aangiftes en alle mogelijke documenten die de daling aantonen samen met een toelichting van de berekeningswijze: boekhoudstukken, verslagen van de ondernemingsraad, ...

## 1.2 Veelvuldig gebruik systeem van economische werkloosheid arbeiders (*onderneming als juridische entiteit, vestigingseenheid of technische bedrijfseenheid*)

Onder de term 'veelvuldig gebruik' verstaat men: ten minste 20% economische werkloosheidsdagen voor arbeiders op het totaal aantal gewerkte dagen die aan de RSZ zijn aangegeven voor de arbeiders én de bedienden. De vaststelling gebeurt tijdens het kwartaal dat het kwartaal voorafgaat waarin de aangetekende verzen- ding van de eenmalige bewijsvoering over de toestand van de onderneming aan de RVA gebeurt.

Bovendien zal er wellicht nog een bijkomend erkenningscriterium toegevoegd worden. Er is sprake om 'een significante daling van de bestellingen' ook op te nemen in de lijst van criteria die bepaalt dat een onderneming zich 'in moeilijkheden' bevindt.

## 2. Onderneming gebonden door een sectorale cao, een bedrijfs-cao of een ondernemingsplan

Naast de voorwaarde om als onderneming in moeilijkheden te worden beschouwd, moet een onderneming bovendien beschikken over een sectorale cao, een bedrijfs-cao of een ondernemingsplan.

### 2.1 Sectorale cao

In eerste instantie hebben de bedrijfssectoren de mogelijkheid om op zeer korte termijn een sectorale cao te sluiten met betrekking tot de invoering van het crisistijds-krediet en/of de crisiswerkloosheid voor bedienden. Ze hadden hiervoor één week de tijd na de inwerkingtreding van de wet (dus tot 2 juli 2009). U moet dus nagaan of dit is gebeurd in de sector waartoe u behoort.

### 2.2 Ondernemings-cao

#### > Ondernemingen met syndicale afvaardiging

Als er geen sectorale cao wordt gesloten vóór 3 juli 2009, kunnen ondernemingen met een syndicale afvaardiging onderhandelingen opstarten om hierover een ondernemings-cao te sluiten.

De onderhandelingsperiode is beperkt tot twee weken. De termijn start bij de formele uitnodiging van de syndicale afvaardiging tot onderhandelen. Komen de partijen binnen die termijn van twee weken niet tot een akkoord, kan de werkgever alsnog een ondernemingsplan laten goedkeuren (zie verder).

#### > Ondernemingen zonder syndicale afvaardiging

Als er geen sectorale cao wordt gesloten vóór 3 juli 2009, hebben ondernemingen zonder een syndicale afvaardiging de volgende keuzemogelijkheden:

- ofwel een ondernemingsplan over de invoering van de crisismaatregel laten goedkeuren (zie verder);
- ofwel onderhandelingen met één of meerdere externe vakbondssecretaris(sen) opstarten om hierover een ondernemings-cao te sluiten. In deze situatie is geen beperking van de onderhandelingsperiode voorzien.

## 2.3 Ondernemingsplan

Als er geen sectorale cao wordt afgesloten, kunnen bedrijven een ondernemingsplan uitschrijven. Deze optie is mogelijk voor:

- Ondernemingen met een syndicale afvaardiging waarin de onderhandelingen om een ondernemings-cao af te sluiten, mislukt zijn;
- Ondernemingen zonder syndicale afvaardiging. Voorafgaande onderhandelingen rond een ondernemings-cao zijn hier zelfs niet noodzakelijk.

De werkgever moet de volgende stappen ondernemen om zijn ondernemingsplan te laten goedkeuren:

- Het plan moet opgestuurd worden naar de Directeur-generaal van de dienst der Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Deze verzending gebeurt per aangetekend schrijven. Naast het plan moet de werkgever een gemotiveerde aanvraag opsturen, samen met de nodige bewijsstukken waaruit blijkt dat zijn onderneming aan de vereiste voorwaarden voldoet;
- De Directeur-generaal legt het ondernemingsplan onmiddellijk voor aan een commissie. Deze bestaat uit 5 leden van de representatieve vakbonden, 5 leden van de werkgeversorganisaties en 3 leden die benoemd zijn door de Ministerraad;
- Binnen de twee weken na ontvangst van het ondernemingsplan neemt de commissie een gemotiveerde beslissing;
- De commissie maakt haar beslissing over aan de Directeur-generaal, die ze overmaakt aan de onderneming. Er is nog geen duidelijkheid wat er gebeurt als de commissie niet binnen de twee weken antwoordt. Werkgeversorganisaties dringen erop aan dat dit dan als een stilzwijgende instemming wordt beschouwd.

Zowel de sectorale cao, de ondernemings-cao als het ondernemingsplan moeten aan enkele inhoudelijke voorwaarden voldoen:

- De cao of het plan moeten uitdrukkelijk vermelden dat ze zijn afgesloten in het kader van 'Titel 2 Tijdelijke crisismaatregelen tot aanpassing van het arbeidsvolume van de wet';
- De cao of het plan moeten melden op welke van de twee maatregelen zij betrekking hebben: het crisistijdscrediet, de crisiswerkloosheid voor bedienden of beiden. Als de twee maatregelen samen voorkomen, kunnen ze ook in aparte teksten worden opgenomen;
- De cao of het plan moeten maatregelen bevatten tot maximaal behoud van de tewerkstelling (de wet bevat hierover geen nadere criteria);

- Indien de cao of het plan betrekking heeft op de crisiswerkloosheid bevat de tekst bovendien het supplement dat de werkgever betaalt aan elke bediende van wie de arbeidsovereenkomst door de toepassing van de maatregel is geschorst, én de duurtijd van de volledige en gedeeltelijke schorsing van de arbeidsovereenkomsten. Hierbij mag de maximaal toegelaten duur niet overschreden worden (16 weken per kalenderjaar bij volledige schorsing en 26 weken bij gedeeltelijke schorsing).

Tenslotte moeten zowel de cao als het ondernemingsplan ter griffie van de directie collectieve arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO neergelegd worden.

Samenvattend:

**> Op sectoraal vlak:**

Is er binnen één week na de inwerkingtreding van de wet een sectorale CAO?

JA: de sectorale cao moet toegepast worden

NEE: de procedure kan op ondernemingsvlak gestart worden

**> Op ondernemingsvlak:**

Is er een vakbondsafvaardiging in het bedrijf?

JA: er moet een ondernemings-cao gesloten worden

NEE: er kan een ondernemings-cao of een ondernemingsplan gesloten worden

Lukt het een ondernemings-cao te sluiten binnen twee weken?

JA: ondernemings-cao

NEE: er kan een ondernemingsplan gesloten worden

Het ondernemingsplan wordt naar de FOD WASO gestuurd.

Is het antwoord binnen de twee weken:

Positief: de maatregel kan toegepast worden

Negatief: de maatregel kan niet toegepast worden

## Deel C

### Tweede maatregel: individueel tijdskrediet

Het crisistijdskrediet is een individuele vorm van arbeidsduurvermindering. Werkgever en werknemer komen hierbij overeen om de voltijdse prestaties tijdelijk met 1/5 of 1/2 te verminderen. De werknemer geniet van een RVA-uitkering en eventueel van een aanvulling ten laste van de werkgever.

#### 1. Geen klassiek tijdskrediet

Het crisistijdskrediet lijkt op het eerste zicht sterk op het bestaande stelsel van tijdskrediet. Toch vormt het een afzonderlijk systeem dat op bepaalde punten aanzienlijk verschilt van de bestaande regeling. Zo moeten een aantal voorwaarden die gelden bij het bestaande tijdskrediet hier niet vervuld worden (bijv. anciënniteits- en loopbaanvoorwaarden, maximale duurtijd over de hele loopbaan, grens van 5%,...). Het nieuwe systeem wordt ook niet aangerekend op het bestaande tijdskrediet.

Een werknemer heeft geen opeisbaar recht op dit crisistijdskrediet. Hij kan het enkel bekomen in overeenkomst met de werkgever. Anderzijds kan de werkgever een werknemer evenmin verplichten om in crisistijdskrediet te gaan.

#### 2. Vermindering van voltijdse prestaties met 1/5 of 1/2

De werkgever kan met elke voltijdse werknemer overeenkomen om de arbeidsprestaties met 1/5 of 1/2 te verminderen voor een duur van minstens 1 maand en maximum 6 maanden. De werkgever moet dan een individuele, schriftelijke deeltijdse arbeidsovereenkomst opmaken of een bijlage bij de bestaande arbeidsovereenkomst voegen, waarin melding wordt gemaakt van de arbeidsregeling en het uurrooster. Deze regeling is niet mogelijk voor deeltijdse werknemers.

Zolang de werkgever kan aantonen dat hij aan de basisvoorwaarden voldoet (onderneming in moeilijkheden en gebonden door een sectorale cao, ondernemings-cao of ondernemingsplan), kan de regeling herhaald worden.

Bijvoorbeeld: in de periode van 1 juli 2009 tot 31 december 2009 kunnen werkgever en werknemers overeenkomen om zes keer gedurende 1 maand de arbeidsprestaties te verlagen.

Deze overeenkomst houdt automatisch op wanneer de geldigheidsduur van de crisismaatregelen is verstreken. In principe zal dit op 31 december 2009 gebeuren, al kan er zoals gezegd nog een verlenging tot 30 juni 2010 komen.

### 3. Inlichten van de RVA

Twee weken vóór de effectieve toepassing van het crisistijdscrediet, moet de werkgever een standaardformulier aan de RVA bezorgen. Hij bezorgt dit aan het werkloosheidsbureau in de stad of regio waar zijn onderneming is gevestigd. Deze procedure is niet meer noodzakelijk indien de werkgever ze reeds gerespecteerd heeft voor de invoering van de crisiswerkloosheid. Daar geldt immers dezelfde verplichting.

Op dat formulier moet de werkgever kunnen aantonen dat zijn onderneming:

- gebonden is door een sectorale cao, een ondernemings-cao of een ondernemingsplan;
- in moeilijkheden verkeert (20% omzetsdaling, daling van productie of gebruik van economische werkloosheid voor arbeiders).

Om de daling van zijn omzet- of productiecijfer te kunnen bewijzen, moet de werkgever de nodige bewijsstukken aan het standaardformulier toevoegen.

Tijdens de termijn van twee weken onderzoekt het werkloosheidsbureau de bewijsstukken van de werkgever. Als blijkt dat aan alle voorwaarden is voldaan, ontvangt de werkgever een bevestiging die geldig is voor het ganse jaar 2009 (of desgevallend 2010).

### 4. Het inkomen van de werknemer tijdens het crisistijdscrediet

De werknemer zal tijdens het crisistijdscrediet een bruto-uitkering ontvangen die ten laste is van de RVA.

De hoogte van deze uitkering vindt u terug in het volgende schema:

uitkering per maand in euro		
Vermindering met 1/5	jonger dan 50	188,82 euro
	50 of ouder	248,08 euro
Vermindering met 1/2		442,57 euro

De werkgever kan aan zijn werknemer ook nog een aanvullende vergoeding betalen. Hij is daar echter niet toe verplicht. Deze eventuele vergoeding is vrij van RSZ-bijdragen, maar wordt wel belast in hoofde van de werknemer. De totale som van het deeltijds loon, de RVA-uitkering en de eventuele aanvulling van de werkgever, mag niet groter zijn dan het voorgaande voltijds loon van de werknemer.

## 5. Formaliteiten voor de werknemer

De betrokken werknemer moet deel I van het formulier C61 CRISISTIJDskREDIET invullen. Deel II wordt ingevuld door de werkgever.

Dit correct ingevulde en ondertekende formulier moet door de werknemer aangetekend verstuurd worden naar het RVA-kantoor van het ambtsgebied van de woning van de werknemer.

Het formulier moet bij het bevoegde RVA-kantoor toekomen ten laatste binnen de 2 maanden die volgen op de begindatum van het crisistijdscrediet. Indien niet, wordt het recht op uitkeringen pas geopend vanaf de ontvangstdatum van het formulier.

## 6. Het statuut van de werknemer in crisistijdscrediet

De wet bepaalt dat de socialezekerheidswetgeving bij KB zal aangepast worden ten behoeve van de werknemers in tijdscrediet. Het is de bedoeling om de verminderde arbeidsprestaties zoveel mogelijk gelijk te stellen met voltijdse prestaties. Voorlopig blijft het nog even afwachten in welke mate dit concreet zal gebeuren.

Wat als de werkgever tijdens het crisistijdskrediet de arbeidsovereenkomst van de werknemer wil beëindigen?

Dan moet hij voor de bepaling van de verbrekingsvergoeding rekening houden met het loon dat de werknemer zou verdiend hebben indien hij voltijds was blijven werken. Deze expliciete bepaling verschilt van de regeling in het klassieke tijdskrediet: daar wordt de verbrekingsvergoeding berekend op basis van het deeltijds loon. Anderzijds is in de regeling van het crisistijdskrediet geen spoor van de ontslagbescherming uit het bestaande stelsel. In de nieuwe regeling is er geen expliciete beschermingsperiode of beschermingsvergoeding.

## 7. Regularisatie van werknemers die tijdens de laatste zes maanden in het gewone tijdskrediet zijn ingestapt

Werknemers die in de zes maanden vóór 25 juni 2009 in een stelsel van gewoon tijdskrediet zijn gestapt (met verminderde prestaties met 1/5 of 1/2), kunnen alsnog genieten van de bepalingen van het crisistijdskrediet.

De werkgever moet wel kunnen bewijzen dat hij vanaf de aanvang van de verminderde arbeidsprestaties reeds voldeed aan de voorwaarden om erkend te zijn als onderneming in moeilijkheden (20% omzetsdaling, daling van productie of gebruik van economische werkloosheid voor arbeiders). Bovendien moet hij gebonden zijn door een sectorale cao, een ondernemings-cao of een ondernemingsplan.

Om te genieten van deze retro-activiteit moet de werknemer vóór 1 januari 2010 via aangetekend schrijven een aanvraag indienen aan het werkloosheidsbureau van de RVA van de plaats van zijn vestiging.

Met deze geregulariseerde periodes wordt geen rekening gehouden voor de vaststelling van de maximumduur van 6 maanden crisistijdskrediet.

## Deel D

### Derde maatregel: collectieve werkloosheid voor bedienden

Deze maatregel bestaat uit een tijdelijke collectieve schorsing van de arbeidsovereenkomst van de bedienden. De schorsing kan zowel volledig als gedeeltelijk zijn.

Bij een gedeeltelijke schorsing zullen inactiviteitsdagen afgewisseld worden met werkdagen. Bij zulke regeling moeten er wel minstens twee werkdagen per week worden opgenomen.

Deze maatregel geldt enkel voor bedienden!

Er wordt hierbij geen onderscheid gemaakt in het arbeidsregime (voltijds/deeltijds) of de duur van de arbeidsovereenkomst (onbepaalde duur/bepaalde duur ...).

De toepassing van deze crisismaatregel betekent dat de uitvoering van de arbeidsovereenkomst volledig of gedeeltelijk geschorst wordt. Dit betekent dat de bediende tijdens de periodes van crisiswerkloosheid zijn contractuele arbeidsvoorwaarden behoudt.

## 1. Voorwaarden

Werkgevers die deze maatregel willen invoeren, moeten wel rekening houden met een aantal punten.

### 1.1 Vaste voorwaarden

Vooreerst zijn er uiteraard de twee vaste voorwaarden: de onderneming moet in 'moeilijkheden' verkeren en over een sectorale cao, een ondernemings-cao of een ondernemingsplan beschikken.

### 1.2 Per kalenderweek

Als bijkomende voorwaarde geldt dat deze 'crisiswerkloosheid' per volledige kalenderweek of reeks van kalenderweken moet gebeuren.

Bovendien mag deze vorm van werkloosheid slechts voor een beperkte periode ingevoerd worden. Per kalenderjaar geldt een maximale duurtijd waarbinnen de arbeidsovereenkomst mag geschorst worden:

- Maximum 16 weken voor periodes van volledige schorsing;
- Maximum 26 weken voor periodes van gedeeltelijk schorsing.

Beide systemen mogen in eenzelfde kalenderjaar wel gecombineerd worden. In dat geval stemmen 2 weken gedeeltelijke schorsing overeen met 1 week volledige schorsing.

De werkgever heeft de mogelijkheid om de geplande regeling vroeger te stoppen. De periode die oorspronkelijk was voorzien maar nu niet wordt benut, zal niet worden meegeteld om de maximale duurtijd te berekenen.

Een voorbeeld kan dit verduidelijken:

*Firma A laat in een kennisgeving weten dat ze de arbeidsovereenkomst van hun bedienden gedurende 10 weken volledig schorst. Na 8 weken besluit de werkgever echter om het regime van werkloosheid stop te zetten. De 2 weken die normaal extra waren voorzien worden niet meer meegeteld. Enkel de 8 effectief opgenomen weken komen in aanmerking om de maximale duurtijd te berekenen.*

Deze regel geldt overigens alleen als de werkgever de RVA tijdig via elektronische wijze op de hoogte heeft gebracht van de stopzetting van de 'crisiswerkloosheid'.

### 1.3 Opgenomen inhaalrust

Als laatste voorwaarde voor deze maatregel geldt ook dat de arbeidsovereenkomst van de bediende pas geschorst kan worden als hij alle openstaande inhaalrust als gevolg van zondagarbeid, arbeid op feestdagen en overuren heeft opgenomen.

## 2. De formaliteiten

Naast het vervullen van bovenstaande voorwaarden, moet een geïnteresseerde werkgever ook nog een reeks administratieve formaliteiten vervullen. Hiervoor zal hij rekening moeten houden met een termijn van 3 weken: 2 weken voor een procedure bij de RVA, 1 week voor de kennisgeving aan de werknemers.

### 2.1 Inlichten van de RVA

Twee weken vóór de effectieve kennisgeving in de onderneming van de schorsing van de arbeidsovereenkomst, moet de werkgever een standaardformulier aan de RVA bezorgen. Hij bezorgt dit aan het werkloosheidsbureau in de stad of regio waar zijn onderneming is gevestigd. De ondernemingsraad of syndicale afvaardiging moet

op hetzelfde ogenblik een kopie van het formulier ontvangen.

Op dat formulier moet de werkgever kunnen aantonen dat zijn onderneming:

- gebonden is door een sectorale cao, een ondernemings-cao of een ondernemingsplan;
- in moeilijkheden verkeert (20% omzetzijging, zijging van productie of gebruik van economische werkloosheid voor arbeiders).

Om de zijging van zijn omzet- of productiecijfer te kunnen bewijzen, moet de werkgever de nodige bewijsstukken aan het standaardformulier toevoegen.

Tijdens de termijn van twee weken onderzoekt het werkloosheidsbureau de bewijsstukken van de werkgever. Als blijkt dat aan alle voorwaarden is voldaan, ontvangt de werkgever een bevestiging die geldig is voor het ganse jaar 2009 (of desgevallend 2010).

Opmerking: Deze procedure is niet meer noodzakelijk indien de werkgever ze reeds gerespecteerd heeft voor de invoering van het crisistijdskrediet. Daar geldt immers dezelfde verplichting. Enkel de kopie aan de ondernemingsraad of syndicale afvaardiging is daar niet voorzien en moet bij deze procedure dus nog verstuurd worden.

## **2.2 Kennisgeving aan de betrokken bedienden: 7 dagen vooraf**

Ten vroegste 14 dagen na verzending van de eenmalige bewijsvoering, kan de werkgever een schorsingsregeling voor de bedienden invoeren. De procedure die hierbij geldt, is duidelijk geënt op de bestaande regels van economische werkloosheid voor arbeiders.

Ten minste 7 dagen vóór de aanvang van de crisiswerkloosheid (de dag van de kennisgeving en de dag van de aanvang tellen niet mee) moet de werkgever op een goed zichtbare plaats in de onderneming volgende zaken meedelen via een aanplakbiljet:

- de namen, voornamen en woonplaats van de betrokken bedienden;
- het aantal schorsingsdagen en de data waarop het arbeidscontract voor elke bediende geschorst zal zijn;
- de begin- en einddatum van de schorsing en de aard ervan.

De communicatie van een aanplakbiljet kan vervangen worden door een individuele schriftelijke kennisgeving aan elke betrokken bediende. Hiervoor gelden dan dezelfde termijnen en vermeldingen.

Deze procedure voor de kennisgeving geldt ook bij een verhoging van de oor-

spronkelijk voorziene schorsingsdagen of bij een overgang van een gedeeltelijke schorsingsregeling naar een volledige schorsingsregeling.

### 2.3 Opnieuw mededeling aan RVA en ondernemingsraad

Op de dag van de aanplakking of van de individuele kennisgeving moet de werkgever ook op elektronische wijze aan de RVA mededelen dat de aanplakking of de individuele kennisgeving heeft plaatsgevonden. Hij doet dit ook in geval van verhoging van de oorspronkelijk voorziene schorsingsdagen of bij een overgang van gedeeltelijke naar een volledige schorsingsregeling.

Let op: in tegenstelling tot bij economische werkloosheid voor arbeiders, zal deze mededeling enkel op elektronische wijze kunnen gebeuren via de website [www.sociale-zekerheid.be](http://www.sociale-zekerheid.be). Andere communicatievormen (fax of aangetekend schrijven) blijken niet mogelijk.

Aan de ondernemingsraad of de syndicale afvaardiging deelt de werkgever de redden mee die het invoeren van deze schorsingsregeling rechtvaardigen.

## 3. Voortijdige stopzetting van de regeling

De werkgever kan een lopende schorsingsregeling steeds voortijdig stopzetten en terug een volledige arbeidsregeling invoeren. Hij moet dan een individuele kennisgeving doen aan betrokken bedienden. De stopzetting meldt hij eveneens tijdig op elektronische wijze aan de RVA.

## 4. Sanctie

### 4.1 Sanctie bij niet-naleving formaliteiten kennisgeving

De werkgever die de specifieke kennisgevingsformaliteiten niet naleeft, moet gedurende de eerste 7 dagen van de schorsingsperiode het normale loon betalen aan de betrokken bedienden.

Leeft de werkgever ook deze verplichting niet na, dan moet hij voor alle lopende dagen van de crisiswerkloosheid het normale loon betalen. Het bedrag moet wel nog bij KB bepaald worden.

## 4.2 Sanctie bij niet-naleving duur

De werkgever die de voorziene duur van de schorsingsregeling overschrijdt, moet het normale loon betalen aan de betrokken bedienden, en dit voor de periode die de voorziene duur overschrijdt.

## 5. Documenten en formaliteiten bij effectieve toepassing van de crisiswerkloosheid

### 5.1 Gebruik van een validatieboek

De werkgever laat een validatieboek waarmerken of gebruikt het elektronisch validatieboek. Maandelijks neemt hij hierin het nummer van het formulier C3.2A op.

### 5.2 Controleformulier C3.2A

Maandelijks, uiterlijk de eerste effectieve werkloosheidsdag, bezorgt de werkgever aan de betrokken bediende een genummerd formulier C3.2A. Het nummer schrijft hij in het validatieboek.

### 5.3 Formulier C3.2-werkgever-crisisuitkering als uitkeringsaanvraag

Bij de allereerste schorsing wegens crisiswerkloosheid bezorgt de werkgever aan de bediende een formulier C3.2-werkgever-crisisuitkering dat geldt als uitkeringsaanvraag.

Een nieuw formulier is enkel vereist bij wijziging van de wekelijkse arbeidsduur van de bediende.

### 5.4 Formulier C3.2-werkgever-crisisuitkering als bewijs van crisis-schorsing-bedienden

Na het einde van elke maand geeft de werkgever aan de bediende een formulier C3.2-werkgever-crisisuitkering als bewijs van crisis-schorsing-bedienden. Het formulier vermeldt de werkloosheidsuren in de loop van de voorbije maand.

## 6. De werknemer tijdens de crisiswerkloosheid

### 6.1 Een werkloosheidsuitkering

De bediende ontvangt een uitkering van de uitbetalingsinstelling (vakbond of hulpkas) voor de dagen waarop hij door deze crisismaatregel werkloos is. De voor-

waarden en de concrete regels moeten wel nog bij koninklijk besluit bepaald worden.

De RVA-instructies bevestigen dat de uitkering gelijk is aan diegene die arbeiders in economische werkloosheid ontvangen. Ze zal voor samenwonenden overeenstemmen met 70% van het geplafonneerde brutoloon. Voor alleenstaanden of gezinshoofden komt dit op 75%. Het brutoloon is momenteel geplafonneerd op 2.206,46 euro per maand.

## 6.2 Een supplement van de werkgever

Bovenop de crisiswerkloosheidsuitkering ontvangt de bediende per dag werkloosheid een supplement van zijn werkgever.

Het bedrag van dit supplement wordt wel gestuurd door een aantal elementen:

- Het bedrag wordt bepaald in de cao of het ondernemingsplan op basis waarvan de crisiswerkloosheid werd ingevoerd;
- Het supplement is minstens gelijk aan het bedrag dat de arbeiders ontvangen in het kader van tijdelijke werkloosheid om economische redenen;
- De omvang van het supplement mag er niet toe leiden dat het loon van de bediende voor een schorsingsdag hoger ligt dan zijn normaal loon op een arbeidsdag.

Het supplement wordt beschouwd als een aanvulling op een sociaal voordeel. Bijgevolg is het vrijgesteld van RSZ-bijdragen.

## 6.3 Statuut

Het is de bedoeling om de schorsing zoveel mogelijk gelijk te stellen met effectieve arbeidsprestaties. Wat betreft de tak jaarlijkse vakantie, hierover heerst nog geen duidelijkheid. Naar verluidt zullen de nodige wetswijzigingen gebeuren.

## 7. Het einde van de arbeidsovereenkomst

Arbeiders die zich in een periode van economische werkloosheid bevinden, kunnen onmiddellijk een einde stellen aan hun arbeidsovereenkomst. Zij moeten dan geen opzeggingstermijn of vergoeding betalen. Deze regel geldt nu ook voor bedienden tijdens een periode van volledige of gedeeltelijke crisiswerkloosheid.

Als de bediende zijn arbeidsovereenkomst vóór het begin van de schorsingsperiode heeft opgezegd, loopt de opzeggingstermijn gewoon verder.

Als de werkgever de arbeidsovereenkomst van de bediende heeft opgezegd vóór het begin van de schorsingsperiode of tijdens de loop ervan, wordt de opzeggingstermijn geschorst tijdens die periode van volledige of gedeeltelijke crisiswerkloosheid.

## Deel E

### Cumulatie van de verschillende maatregelen

#### 1. Cumulatie onderling

Een werkgever kan in principe zonder problemen tegelijkertijd de drie maatregelen hanteren voor verschillende categorieën van werknemers in zijn bedrijf.

Een werknemer wiens voltijdse arbeidsduur verlaagd is in toepassing van de crisisarbeidsduurvermindering (maatregel 1), kan bovendien ook nog in crisistijds-krediet (maatregel 2) gaan of in crisiswerkloosheid voor bedienden (maatregel 3) worden gesteld. Werknemers in arbeidsduurvermindering blijven immers als voltijders beschouwd...

De RVA meldt eveneens dat een combinatie van crisiswerkloosheid en crisistijds-krediet in hoofde van dezelfde werknemer(s) mogelijk is.

#### 2. Cumulatie met de Vlaamse overbruggingspremie

We vernamen dat cumulatie van de Vlaamse premie met het crisistijds-krediet (maatregel 2) of de crisiswerkloosheid voor bedienden (maatregel 3) onmogelijk is. Bij beide maatregelen geniet de werknemer immers een RVA-uitkering of een werkloosheidsuitkering, die in principe niet cumuleerbaar is met de Vlaamse overbruggingspremie.

Anderzijds lijkt cumulatie van de crisisarbeidsduurvermindering (maatregel 1) met de Vlaamse overbruggingspremie wel mogelijk. Wel opletten: Vlaanderen limiteert de compenserende aanvulling van de werkgever op maximaal 50% van de daling van de arbeidsduur. Binnen de federale maatregel is er anderzijds de verplichting voor de werkgever om minstens 3/4 van het genoten RSZ-voordeel als aanvulling op het gedaalde loon te betalen.

Meer info of advies op maat over deze maatregelen?



De informatie in deze uitgave is noodgedwongen beperkt. Alles aspecten van deze reglementering vermelden en toelichten, zou ons te ver leiden. Bovendien is de materie continu in beweging en kan ze snel wijzigen.

Wilt u deze maatregelen toepassen? Dan moet dit gebeuren met grondige kennis van zaken, zowel juridisch als HR-matig. De consultants van SD Worx beschikken over de nodige expertise en ervaring om u hierin bij te staan. Zowel grote bedrijven, kleine ondernemingen als boekhouders kunnen bij SD Worx terecht.

Door hun ruime ervaring en nauwe samenwerking met de experts van het Kenniscentrum van SD Worx, kunnen onze consultants u pragmatische antwoorden bieden in juridische en HR-kwesties. Daarbij houden ze steeds uw bedrijfsstrategie en organisatiedoelstellingen voor ogen. Onze uitgebreide knowhow en veelzijdige expertise zijn daarbij sterke troeven. Uit die expertises kiest u, samen met onze consultants, de aanpak die voor uw situatie het meest geschikt is: een praktische opleiding, een gefundeerd advies, ondersteuning door een consultant in-house of een geautomatiseerde berekeningstool.

### **Uw voordelen**

- Geïntegreerd HR-advies: sociaal- en fiscaaljuridisch, nationaal en internationaal
- Pragmatische aanpak
- Oplossing op maat van uw organisatie
- Gepersonaliseerde begeleiding
- Betrouwbaar en accuraat

### **Meer info?**

Mail naar [taxandlegal@sdworx.com](mailto:taxandlegal@sdworx.com). Of contacteer de regioverantwoordelijke van het SD Worx-kantoor in uw buurt. U vindt de nodige gegevens op onze website [www.sdworx.com](http://www.sdworx.com).

**SD Worx** is een Europese HR-dienstengroep met hoofdzetel in België. De groep biedt een volledige dienstverlening rond het tewerkstellen van personeel met loonberekening en -administratie, opleiding, HR-research, sociaaljuridische, fiscale en HR-adviesverlening, gespecialiseerde software voor personeelsdiensten en ondersteuning ter plaatse.

**SD Worx** biedt oplossingen inzake internationale tewerkstelling in meer dan 20 landen, vanuit eigen kantoren of via kwaliteitsvolle partners. 1938 medewerkers bedienen 40.500 klanten in de privé- en publieke sector. SD Worx verzorgt meer dan 1.100.000 loonberekeningen per maand. De consultancydivisie van de groep telt ruim 500 specialisten en heeft in de verschillende HR-disciplines een dominante positie. In België heeft SD Worx 30 kantoren, in Duitsland 3, in Frankrijk 4 en in Nederland en Luxemburg telkens 1.



## COLOFON

De oorspronkelijke versie van de Vokawijzer ‘**Drie anti-crisismaatregelen | Hoe uw loonkosten tijdelijk drukken?**’ alsook deze update werd op vraag van Voka samengesteld door Geert Vermeir, Kathy Dillies en Ann Tourné, juridische adviseurs van het kenniscentrum van SD Worx.



Wenst u meer informatie over de inhoud van deze Vokawijzer, dan kan u altijd terecht bij SD Worx. U vindt de nodige contactgegevens op de website [www.sdworx.be](http://www.sdworx.be) U kan ook altijd terecht bij het SD Worx-kantoor in uw buurt.

De oorspronkelijke tekst van Vokawijzer 04 werd afgesloten op 25 mei. De tekst van deze update is afgesloten op 26 juni.

### **coördinatie en conceptontwikkeling vanuit Voka**

Gianni Duvillier  
Hans Housen

### **verantwoordelijk uitgever**

Philippe Muylers  
Voka – Vlaams Economisch Verbond vzw  
Brouwersvliet 5 bus 4, 2000 Antwerpen  
tel. 03 202 44 00, fax 03 233 76 60  
[info@voka.be](mailto:info@voka.be), [www.voka.be](http://www.voka.be)

[www.voka.be](http://www.voka.be)