



# MEMENTO

## VAN DE WERKGEVER 4



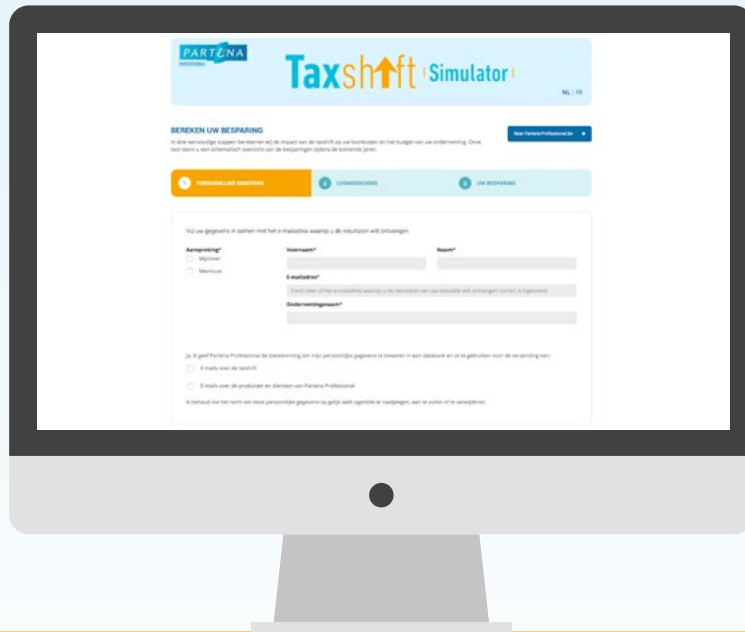
### DOSSIER

Tijdelijke werkloosheid wegens overmacht .....	03
--	----



### ACTUALITEIT

Loonoverdracht: vereenvoudiging van de procedure .....	14
Arbeidsrechtelijke implicaties van invoering kilometerheffing voor zware voertuigen .....	15
Mag u een sollicitante vragen stellen over een mogelijke zwangerschap? .....	16
Loonaanpassingen op 1 april 2016 .....	18



# WAAROM UW HERSENEN PIJNIGEN OVER DE TAXSHIFT?

## LAAT DE TAXSHIFT SIMULATOR DE IMPACT OP UW LOONKOSTEN BEREKENEN

Dankzij de **gratis online tool** van Partena Professional ontdekt u in 3 eenvoudige stappen het effect van de taxshift op uw bedrijf. De Taxshift Simulator toont uw **besparingen tijdens de komende jaren**, in één schematisch overzicht. Probeer het zeker zelf eens!



Bereken uw besparing op  
[www.partena-professional.be/taxshiftsimulator](http://www.partena-professional.be/taxshiftsimulator)

### COLOFON

Partena – vereniging zonder winstoogmerk – sociaal secretariaat van werkgevers erkend door MB van 3 maart 1949 met nr. 300  
Maatschappelijke zetel: Kartuizersstraat 45, 1000 Brussel, btw BE 0409.536.968.

Verantwoordelijke uitgever: Alexandre Clevén. Hoofdredacteur: Francis Verbrugge, fverbrugge@partena.be, tel. 02-549 32 23.  
Werken mee aan dit nummer: Catherine Legardien, Christine Molitor, Annemarie Vanderpoorten, Philippe Van den Abbeele, An Van Dessel, Patrick Desmyter.

Abonnementen: Anne-Marie Delain, adelain@partena.be, tel. 02-549 32 57 – jaarabonnement: € 85, prijs per exemplaar: € 11 (prijzen exclusief btw).  
Verschijnt niet in juli en augustus. De overname van teksten, zelfs gedeeltelijk, is slechts toegestaan na schriftelijke toestemming van de redactie en mits de bron wordt vermeld. De redactie streeft naar betrouwbaarheid van de gepubliceerde informatie, maar kan niet aansprakelijk worden gesteld voor de juistheid ervan.

38<sup>e</sup> jaar – maandblad – Afgiftebureau: Brussel X – Erkenningsnr.: P705107



# TIJDELIJKE WERKLOOSHEID WEGENS OVERMACHT

Als gevolg van de aanslagen op 22 maart hebben heel wat ondernemingen hun activiteiten moeten schorsen of verminderen.

Onder bepaalde voorwaarden mag de werkgever voor de werknemers die hun overeenkomst niet hebben kunnen uitvoeren of dat nog steeds niet kunnen een aanvraag voor tijdelijke werkloosheid wegens overmacht indienen.

In dit artikel bespreken we dit stelsel van tijdelijke werkloosheid dat eventueel gevolgd kan worden door een stelsel van tijdelijke werkloosheid door gebrek aan werk wegens economische redenen.

**01**

## SCHORSING WEGENS OVERMACHT

De uitvoering van de arbeidsovereenkomst kan worden geschorst in geval van overmacht (wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, art. 26, lid 1).

De werkgever kan de werknemers die hij tijdelijk niet meer kan tewerkstellen dan onder bepaalde voorwaarden tijdelijk werkloos stellen. Tijdens die periode van schorsing van de overeenkomst kunnen de werknemers in principe werkloosheidsuitkeringen genieten.

Deze maatregel van tijdelijke werkloosheid kan **zowel voor arbeiders en leerlingen** (bv. industriële leerlingen, leerlingen 'Middenstand', enz.) **als voor bedienden** worden ingevoerd.

### ! OPGELET

Indien de gebeurtenis die aan de oorsprong ligt van de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst van dien aard is dat ze de uitvoering van de overeenkomst voor een zeer lange duur verhindert, of deze uitvoering zelfs definitief en volledig onmogelijk maakt, kan de werkgever geen tijdelijke werkloosheid invoeren. Dan moet men voor de werknemers die het slachtoffer zijn van de gebeurtenis die overmacht uitmaakt eventueel overwegen om hun overeenkomst wegens overmacht te beëindigen.

## 1. WAT WORDT ER BEDOELD MET OVERMAGHT?

---

Overmacht vloeit voort uit een plotse, onvoorzienbare gebeurtenis, onafhankelijk van de wil van de werkgever en de werknemer (er kan hen in principe geen fout worden aangerekend), die de uitvoering van de overeenkomst tijdelijk volledig onmogelijk maakt; het is dus niet voldoende dat de uitvoering van de overeenkomst moeilijker of duurder is geworden...

De terroristische aanslagen van 22 maart op de luchthaven van Brussels Airport en de Brusselse metro werden aldus beschouwd als gebeurtenissen van overmacht. Deze overmacht gold, en geldt in bepaalde gevallen nog steeds, voor de werknemers die worden tewerkgesteld door ondernemingen op en rond de luchthaven, zoals werknemers van de horeca op de luchthaven, van reisagentschappen, schoonmaakbedrijven, koerierbedrijven, taxichauffeurs die op de luchthaven werken of personeel van winkels die in de gebouwen van de luchthaven zijn gevestigd (boekenwinkels, 'tax free shops'), enz.

De dramatische gebeurtenissen van maart hebben bovendien een invloed gehad en kunnen nog steeds een invloed hebben op de activiteit van werkgevers die personeel tewerkstellen buiten de luchthaven van Brussels Airport. Denken we maar aan het personeel dat in de Brusselse horeca werkt (hotels, restaurants), toeristische trekpleisters, autoverhuurbedrijven of taxichauffeurs in het Brussels Gewest en Vlaams Brabant...

Werknemers die onmogelijk hun werk konden bereiken omdat het openbaar vervoer was stilgelegd en er geen alternatieven voorhanden waren konden eveneens een aanvraag voor tijdelijke werkloosheid wegens overmacht indienen. De RVA heeft evenwel geoordeeld dat overmacht enkel kon worden ingeroepen wanneer de werknemer niet op een andere plaats kon werken (bv. satellietkantoor) of niet kon telewerken, en enkel wanneer hij geen enkele vorm van loon kon ontvangen (bv. ingeolge inhaalrust).

Los van de recente gebeurtenissen kan overmacht, bij wijze van voorbeeld, ook in de volgende gevallen worden ingeroepen:

- brand (kortsluiting) die gevolgen heeft voor bepaalde ruimten van een bedrijf of voor de werking van machines;
- overstroming van de bedrijfsruimten tengevolge van slecht weer;
- vertraging in de levering van grondstoffen, op voorwaarde dat de bestelling niet laattijdig werd geplaatst;
- wegen die door de weersomstandigheden (bv. sneeuw, ijzel) onberijdbaar zijn voor rondreizende bedienden (bv. handelsvertegenwoordigers, technici, thuisverpleegsters) of voor rijkschoolinstructeurs die geen les kunnen geven;
- onmogelijkheid om te werken voor bedienden en arbeiders wegens een gebrek aan grondstoffen/goederen tengevolge van de weersomstandigheden (winterweer, ministerieel verbod om te rijden of blokkering van de vrachtwagens aan de grenzen);
- staking in een onderneming die goederen/grondstoffen/onderdelen moet leveren aan een andere onderneming, die bijgevolg niet kan werken omdat ze niet wordt bevoorrad;
- wegenwerken die de toegang tot een magazijn volledig onmogelijk maken;
- sluiting van het luchtruim (denk aan het vliegverbod dat in 2010 werd ingevoerd omwille van de aswolk die het gevolg was van de vulkaanuitbarsting in IJsland) die leidt tot de onmogelijkheid om enige activiteit uit te oefenen voor ondernemingen die rechtstreeks of onrechtstreeks afhangen van de luchtvervoersactiviteiten (bv. onderhoud van vliegtuigen, bagageafhandeling, catering, 'tax free shops' in luchthavens, enz.);
- ingeolge een bevel van de overheid die, wegens terreurdreiging (bv. gebeurtenissen in Brussel in november 2015), beveelt of aanbeveelt om scholen, crèches, handelscentra, bepaalde openbare plaatsen, schouwspelzalen te sluiten en om bepaalde delen van het openbaar vervoer stil te leggen (metro, premetro).

## 2. DUUR VAN DE TIJDELIJKE WERKLOOSHEID

---

De duur van de werkloosheid wegens overmacht kan variëren van één dag tot verschillende dagen, afhankelijk van de aard van de gebeurtenis en de omvang van de gevolgen voor de uitvoering van de overeenkomst.

In principe kan dit stelsel van werkloosheid aanhouden tot de situatie is genormaliseerd, maar het mag in geen geval langer duren dan 3 maanden...!



Meer specifiek voor de gebeurtenissen in maart heeft de RVA geoordeeld dat de situatie op 31 maart 2016 nog niet genormaliseerd was en dat bepaalde werkgevers dus na die datum (vanaf 1 april 2016) een aanvraag tot verlenging van de overmacht konden indienen.

### 3. MEDEDELING EN BEWIJS VAN DE WERKLOOSHEID WEGENS OVERMAGT

De werkgever moet de RVA zo snel mogelijk op de hoogte brengen en schriftelijk of via e-mail een aanvraag tot erkenning van de tijdelijke werkloosheid wegens overmacht indienen.

Deze aanvraag moet gericht worden aan het werkloosheidsbureau dat bevoegd is voor de plaats waar de exploitatiezetel van de onderneming is gevestigd (dus niet die van de maatschappelijke zetel).

Deze mededeling mag ook elektronisch gedaan worden via de portaalsite van de sociale zekerheid ([www.socialezekerheid.be](http://www.socialezekerheid.be)).

De mededeling moet in elk geval de volgende gegevens bevatten:

- de datum waarop de gebeurtenis die overmacht uitmaakt heeft plaatsgevonden;
- een beschrijving van de gebeurtenis die overmacht uitmaakt, met indien nodig, een gedetailleerde uitleg die aantoont dat er sprake is van werkloosheid wegens overmacht. Bij deze beschrijving worden eventuele bewijsstukken, vaststellingen door de politie, de brandweer, foto's, enz. gevoegd;
- de voorziene duur van de tijdelijke werkloosheid (in principe maximum 3 maanden). Indien de werkloosheid langer duurt, kan een nieuwe mededeling worden gedaan;
- de identiteit van de werknemers die tijdelijk werkloos worden gesteld.

#### **!** OPMERKING

Wanneer de mededeling elektronisch gebeurt, moet de werkgever ook een 'papier dossier' overmaken met alle nodige bewijsstukken die de overmacht aantonen!

### 4. AAN DE WERKNEMERS TE OVERHANDIGEN FORMULIEREN

Wanneer werknemers die betrokken zijn bij overmacht tijdelijk werkloos worden gesteld moet de werkgever verschillende werkloosheidsformulieren opstellen en overmaken.

#### A. OVERMAKEN VAN EEN CONTROLEFORMULIER OF -KAART 'C3.2A'

De werkgever moet aan elke werknemer die werkloos is gesteld een controleformulier tijdelijke werkloosheid 'C3.2A' bezorgen. Dit is een genummerd formulier dat kosteloos beschikbaar is bij de dienst economaat van het werkloosheidskantoor van de RVA.

Het formulier moet uiterlijk de eerste dag van effectieve werkloosheid worden bezorgd. Uiteraard moet hier enige soepelheid aan de dag worden gelegd. De werkgevers die getroffen zijn door de aanslagen waren natuurlijk niet in staat om dit formulier op de eerste dag van effectieve werkloosheid af te leveren...!!!

Dit controleformulier of deze controlekaart 'C3.2A' moet worden opgesteld en uitgereikt voor elke maand waarin de werknemer tijdelijk werkloos wordt gesteld.

Op het einde van de maand dient de werknemer het controleformulier of de controlekaart 'C3.2A' in bij zijn betalingsinstelling (vakbond of HVW).

#### B. OVERMAKEN VAN EEN FORMULIER TOT AANVRAAG VAN UITKERINGEN

De werkgever moet ook op eigen initiatief een formulier 'C3.2 Werkgever' dat dient voor de aanvraag van uitkeringen. Bij de dienst economaat van het werkloosheidskantoor van de RVA kunnen kosteloos exemplaren van deze formulieren 'C3.2' worden bekomen. De werkgever kan het document ook zelf afdrukken ([www.rva.be](http://www.rva.be) > documentatie > formulieren).

Dit formulier moet worden afgeleverd op de eerste dag van de periode van tijdelijke werkloosheid in de onderneming in de loop van de referentieperiode die aanvangt op 1 oktober en eindigt op 30 september van het volgende jaar.

Het formulier voor de uitkeringsaanvraag kan evenwel worden vervangen door een elektronische aangifte via de portaalsite van de sociale zekerheid: [www.socialezekerheid.be](http://www.socialezekerheid.be); in dat geval bezorgt de werkgever een afdruk van de elektronische verklaring aan de werknemer.

De werknemer van zijn kant moet het formulier 'C3.2 Werkgever' of de afdruk van de elektronische verklaring indienen bij zijn betalingsinstelling die hem dan een formulier 'C3.2 Werknemer' ter ondertekening zal voorleggen.

### C. OVERMAKEN VAN EEN BETALINGSFORMULIER OP HET EINDE VAN ELKE MAAND

Op het einde van de maand moet de werkgever de werknemer spontaan een bewijs bezorgen van de uren van tijdelijke werkloosheid door middel van een formulier 'C3.2 Werkgever'.

In vak 3 van het formulier vermeldt de werkgever het aantal uren dat de werknemer tijdelijk werkloos was. Het formulier kan worden vervangen door een elektronische verklaring via de portaalsite van de sociale zekerheid: [www.socialezekerheid.be](http://www.socialezekerheid.be); in dat geval bezorgt de werkgever een afdruk van de elektronische verklaring aan de werknemer.

Op het einde van de maand dient de werknemer het formulier 'C3.2 Werkgever' samen met zijn controlekaart 'C3.2A' (zie hierboven) in bij zijn betalingsinstelling (vakbond of HVW). Op basis van deze formulieren kunnen de betalingsinstelling en de RVA het aantal uitkeringen berekenen waarop de werknemer recht heeft.

## 5. VERGOEDING VAN DE WERKNEMERS

De werkgever is wettelijk niet verplicht om het normale loon te betalen voor dagen waarop niet kan worden gewerkt wegens een gebeurtenis die overmacht uitmaakt.

Werknemers (arbeiders en bedienden) die tijdelijk werkloos werden gesteld wegens overmacht kunnen echter onmiddellijk werkloosheidsuitkeringen genieten, zonder dat ze hun toelaatbaarheid moeten bewijzen (= een wachttijd doormaken).

De tijdelijk werklozen hebben, ongeacht hun statuut ('gezinshoofd', 'alleenstaande' of 'samenwonende'), immers recht op een dagelijkse werkloosheidsuitkering gelijk aan 65 % van hun laatste gemiddelde brutodagloon.

Het laatste gemiddelde brutodagloon waarop het percentage van de uitkering (65 %) wordt berekend, is sinds 1 juli 2015 evenwel begrensd op € 2.497,92/maand, ofwel € 96,0547 per dag in een stelsel van 6 dagen/week (of € 115,2656 per dag in een stelsel van 5 dagen/week). Dit betekent dat het dagbedrag van de werkloosheidsuitkering momenteel maximum € 62,44 bedraagt.

### ! OPGELET

De tijdelijke werkloosheid wegens overmacht kan worden vergoed op voorwaarde dat ze betrekking heeft op een **volledige dag** (en dus voor alle uren die de werknemer die dag normaal had moeten werken), maar ook op voorwaarde dat de werknemer voor die dag geen aanspraak kon maken op een **gewaarborgd dagloon** (overeenkomstig artikel 27, 1° van de wet van 3 juli 1978).

De uitkeringsaanvraag moet met andere woorden betrekking hebben op volledige werkdagen. Het is dus niet mogelijk om werknemers tijdelijk werkloos te stellen voor een halve dag wanneer zij normaal de volledige dag werken...

### 💡 VOORBEELD

De bestuurders van de metro (en de bussen en trams) die al aan het werk waren op het ogenblik dat de aanslag in de metro plaatsvond (9u11') hebben hun dienst die dag moeten onderbreken. Voor die 22 maart (die niet volledig werd gewerkt) hebben zij geen recht op een werkloosheidsuitkering maar wel op een **gewaarborgd dagloon** (ten laste van de werkgever) op basis van artikel 27, 1° van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.



02

## NA DE PERIODE VAN WERKLOOSHEID WEGENS OVERMAGT: ECONOMISCHE WERKLOOSHEID

Na de periode van werkloosheid wegens overmacht als gevolg van de aanslagen in de afgelopen maand maart zouden ook heel wat bedrijven en werkgevers geconfronteerd kunnen worden met ernstige economische en financiële moeilijkheden door een daling van hun activiteit.

Denken we maar aan de annulatie of daling van het aantal reservaties in de hotelsector, de vermindering van de omzet in de Brusselse restaurantsector, de daling van het aantal bezoeken aan toeristische attracties en schouwspelzalen, de negatieve gevolgen van de aanslagen voor de reisagentschappen, taxibedrijven, ondernemingen die evenementen organiseren, autoverhuurbedrijven, autocarbedrijven, enz.

Om (deels) het hoofd te bieden aan deze moeilijkheden zouden de betrokken ondernemingen eventueel een beroep kunnen doen op een andere vorm van tijdelijke werkloosheid, namelijk **de werkloosheid door gebrek aan werk wegens economische redenen**.

Deze tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen kan worden overwogen voor zowel het arbeiders- als het bediendenpersoneel.

De voorwaarden van de werkloosheid, de stelsels, de toegestane duur en de formaliteiten van de economische werkloosheid verschillen evenwel aanzienlijk naargelang het statuut van de werknemer (arbeider/bediende) waarop dit stelsel van tijdelijke werkloosheid wordt toegepast.

Hieronder geven we een beknopt overzicht van de bepalingen op dit vlak.

### 1. ECONOMISCHE WERKLOOSHEID VAN ARBEIDERS

De omstandigheden laten een werkgever niet altijd toe om zijn arbeiders normale arbeidsprestaties te verzekeren. De werkgever wordt derhalve het recht erkend om de uitvoering van de overeenkomst eenzijdig te schorsen of te verminderen en zijn arbeiders in een stelsel van tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen te plaatsen.

#### A. MODALITEITEN VOOR DE BETEKENING

Om een stelsel van tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen in te voeren, moet de werkgever enkele betekenisregels naleven.

##### ➔ **Betekening aan de arbeiders** **7 kalenderdagen vooraf**

De arbeiders die worden getroffen door de werkloosheid moeten verwittigd worden van elke schorsing van hun overeenkomst wegens economische redenen door de aanplakking van een bericht op een zichtbare plaats in de lokalen van de onderneming of door de overhandiging van een kennisgeving aan elk van hen afzonderlijk, en dit ten minste 7 ononderbroken kalenderdagen op voorhand, de dag van de aanplakking of overhandiging niet inbegrepen.

Het bericht waarin de werkloosheid wordt aangekondigd, moet het volgende bevatten:

- de naam, de voornamen en het identificatienummer van de sociale zekerheid van de werkloos gestelde arbeiders, hetzij de afdeling(en) van de onderneming waar de arbeid wordt geschorst;
- het aantal werkloosheidsdagen en de data waarop elke arbeider werkloos zal worden gesteld; de mededeling aan het werkloosheidskantoor (zie verder) bevat evenwel slechts de voorziene regeling inzake schorsing van de uitvoering van de overeenkomst (= volledige schorsing of regeling van gedeeltelijke arbeid);
- de datum waarop de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of de regeling van gedeeltelijke arbeid zal ingaan, en de datum waarop die schorsing of die regeling een einde zal nemen (= exacte duur van de schorsingsperiode). Deze exacte duur moet altijd worden vermeld, zelfs indien het stelsel van tijdelijke werkloosheid ingevoerd kan worden voor onbepaalde tijd.

#### **!** OPMERKING

In sommige sectoren werd de termijn van 7 dagen verkort, verlengd of zelfs geschrapt. In sommige gevallen worden ook bijzondere modaliteiten voorzien voor de datum waarop het stelsel van tijdelijke werkloosheid in werking treedt.

### ➔ **Betekening vooraf aan de RVA**

Een exemplaar van het bericht of de individuele kennisgeving moet de dag zelf van de uithanging of de overhandiging (minstens 7 ononderbroken kalenderdagen op voorhand, de dag van de aanplakking of de overhandiging niet inbegrepen) via **elektronische weg** (internet) of via een gestructureerd elektronisch bericht (per batch) via de portaal-site van de sociale zekerheid (www.socialezekerheid.be) naar het werkloosheidsbureau van de plaats waar de bedrijfszetel van de onderneming is gevestigd worden verzonden. Bovendien moet de werkgever in deze mededeling de economische oorzaken vermelden (bv. terugval van de bestellingen, vermindering van de verkoop) die de volledige of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigen.

### **Afwijkingen van de elektronische mededeling**

De elektronische mededeling kan in de drie volgende gevallen worden vervangen door het verzenden van een aangetekende brief of een fax aan het werkloosheidsbureau van de plaats waar de bedrijfszetel van de werkgever gevestigd is:

- **het betreft de eerste mededeling** van tijdelijke werkloosheid vanaf 1 oktober 2011 (of een nieuwe mededeling van tijdelijke werkloosheid na een onderbrekingsperiode van minstens 24 maanden);
- **in geval van gebrek aan informaticamiddelen** (bv. computer, internetverbinding). De werkgever die niet over het benodigde informaticamateriaal beschikt en die een vrijstelling van elektronische kennisgeving heeft gekregen van de directeur van het werkloosheidsbureau van de RVA mag de mededeling aangetekend versturen. De vrijstelling kan worden gevraagd via gewone brief aan de dienst tijdelijke werkloosheid van het bureau van de RVA van de plaats waar de onderneming is gevestigd. Het verzoek moet worden vergezeld van een verklaring op eer waarin wordt gerechtvaardigd waarom de kennisgeving niet elektronisch wordt verstuurd (bv. geen internetverbinding);
- **in geval van technische problemen**. De werkgever die de elektronische mededeling niet kan uitvoeren wegens technische problemen (bv. pc-panne, tijdelijk probleem met de internetverbinding) mag de mededeling ook per aangetekende brief doen. Hij moet in zijn brief dan wel het technische probleem vermelden dat zich voordoet.

### ➔ **Kennisgeving aan de ondernemingsraad of, bij gebrek daaraan, aan de vakbondsafvaardiging**

Op de dag zelf van de aanplakking of de schriftelijke individuele kennisgeving (zie hierboven) moet de werkgever aan de ondernemingsraad of, bij gebrek daaraan, aan de vakbondsafvaardiging, de economische redenen mededelen die de tijdelijke werkloosheid van de arbeiders rechtvaardigen.

### ➔ **Mededeling van de 1<sup>e</sup> effectieve dag van tijdelijke werkloosheid**

Onafhankelijk van de kennisgeving aan het werkloosheidsbureau waarvan hierboven sprake is, de werkgever ook verplicht om onmiddellijk **de eerste dag van de effectieve schorsing** van de overeenkomst om economische redenen van elke kalendermaand mee te delen aan het werkloosheidsbureau.

Deze mededeling moet meer bepaald plaatsvinden:

- op de 1<sup>e</sup> dag van effectieve schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken van elke kalendermaand;
- of op de werkdag die daarop volgt;
- of ten vroegste vanaf de 5<sup>e</sup> werkdag die voorafgaat aan de eerste effectieve dag werkloosheid (indien de werkgever met zekerheid weet dat de uitvoering van de overeenkomst effectief geschorst zal worden).

---

### **!** OPMERKING

Indien nodig kan de werkgever de mededeling annuleren tussen de 5<sup>e</sup> werkdag die voorafgaat aan de eerste effectieve schorsingsdag en de werkdag die volgt op deze eerste dag.

---

In deze mededeling wordt het volgende vermeld:

- 1) de naam, het adres en het ondernemingsnummer van de werkgever of de onderneming;
- 2) de naam, de voornaam, het identificatienummer van de sociale zekerheid van de werkloos gestelde werknemer;
- 3) de eerste dag waarop de arbeidsovereenkomst wordt geschorst bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken in de loop van de betreffende maand;
- 4) het volledige adres van de plaats waar de werkloze arbeider die dag normaal had moeten werken.





De mededeling moet elektronisch gebeuren via de portaal-site van de sociale zekerheid (zie hoger). Deze wijze van kennisgeving kan in bepaalde gevallen evenwel worden vervangen door een aangetekende brief of een fax, gericht aan het werkloosheidsbureau van de plaats waar de bedrijfszetel van de werkgever is gevestigd (zie hoger).

### ! OPMERKING

De werkgever is vrijgesteld van deze kennisgeving indien er tijdens dezelfde kalendermaand reeds een gelijkaardige mededeling gedaan werd voor de betrokken werknemer(s) ingevolge een schorsing van de overeenkomst wegens slecht weer of technische stoornis.

In elk van deze veronderstellingen beperkt de wet evenwel de duur van de periode van economische werkloosheid in de tijd. *Zie de tabel hieronder.*

### ! OPGELET

Koninklijke Besluiten kunnen op sectoraal vlak voorzien in periodes van tijdelijke werkloosheid die langer of korter zijn dan de maximale wettelijke duur vermeld in de tabel hierboven. Een werkgever die overweegt om zijn personeel tijdelijk werkloos te stellen doet er dus goed aan om vooraf bij zijn sociaal secretariaat of bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg na te gaan of er bijzondere regels gelden in zijn sector.

## B. TOEGESTANE DUUR VAN DE ECONOMISCHE WERKLOOSHEID

Wanneer een werkgever zijn personeel economisch werkloos wil stellen, heeft hij de keuze tussen een stelsel van volledige schorsing van de overeenkomst (volledige stopzetting van het werk) en een stelsel van verminderde arbeid, d.w.z. een stelsel waarin effectieve werkdagen afgewisseld worden met werkloosheidsdagen.

## C. VERGOEDING VAN DE WERKNEMER

De werknemer kan tijdens de periode van tijdelijke werkloosheid ten laste van de RVA aanspraak maken op werkloosheidsuitkeringen voor de dagen waarop hij volledig werkloos was.

De tijdelijk werklozen hebben, ongeacht hun statuut ('gezinshoofd', 'alleenstaande' of 'samenwonende'), immers recht op een dagelijkse werkloosheidsuitkering gelijk aan **65 %** van hun laatste gemiddelde brutodagloon.

Ingevoerd werkloosheidsstelsel	Maximale duur van de tijdelijke werkloosheid
<b>1. Volledige schorsing van de arbeid</b>	
(of stelsel van 1 werkdag per 2 weken)	<b>4 weken</b> , ofwel 28 kalenderdagen
<b>2. Stelsel van verminderde arbeid</b>	
<b>A. Stelsel van 'grote schorsing'</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>minder dan 3 werkdagen/week;</li> </ul>	<b>13 kalenderweken</b> of 3 kalendermaanden of 3 maanden berekend van datum tot datum;
<ul style="list-style-type: none"> <li>ofwel minder dan 1 werkweek op 2 weken.</li> </ul>	<b>13 kalenderweken</b> of 3 kalendermaanden of 3 maanden berekend van datum tot datum;
<b>B. Stelsel van 'kleine schorsing'</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>minstens 3 werkdagen/week</li> </ul>	<b>onbepaalde duur</b> die langer kan zijn dan 3 maanden maar in de kennisgeving moet een einddatum zijn bepaald (maximum 12 maanden);
<ul style="list-style-type: none"> <li>ofwel minstens 1 werkweek op 2 weken.</li> </ul>	<b>onbepaalde duur</b> die langer kan zijn dan 3 maanden maar in de kennisgeving moet een einddatum zijn bepaald (maximum 12 maanden);

Het laatste gemiddelde brutodagloon waarop het percentage van de uitkering (65 %) wordt berekend, is sinds 1 juli 2015 evenwel begrensd op € 2.497,92 per maand, ofwel € 96,0547 per dag in een stelsel van 6 dagen/week (of € 115,2656 per dag in een stelsel van 5 dagen/week).

Voor elke dag tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen heeft de arbeider bovendien recht op een **aanvullende vergoeding ten laste van zijn werkgever**, behalve indien deze toeslag krachtens een bij Koninklijk Besluit algemeen verbindend verklaarde cao wordt betaald door een Bestaanszekerheidsfonds.

Het bedrag van deze toeslag moet minstens gelijk zijn aan **€ 2** per niet gewerkte dag (per dag werkloosheid dus). In tal van activiteitensectoren gelden echter specifieke modaliteiten voor de toekenning (of zelfs een hogere aanvullende vergoeding).

#### **D. OPSTELLEN EN UITREIKEN VAN SOCIALE DOCUMENTEN**

Wanneer een werknemer tijdelijk werkloos wordt gesteld, impliceert dit dat verschillende werkloosheidsformulieren moeten worden opgesteld en afgeleverd.

##### **➔ Afgifte van een controleformulier C3.2A**

De werkgever moet op eigen initiatief aan elke werknemer die werkloos is gesteld een controleformulier tijdelijke werkloosheid 'C3.2A' (of 'C3.2A Bouw' voor de bouwsector) bezorgen.

Dit formulier moet uiterlijk op de eerste dag effectieve werkloosheid van elke maand waarin de werknemer tijdelijk werkloos wordt gesteld, worden afgeleverd, vóór het normale aanvangsuur van de arbeidsprestaties.

Dit document doet dienst als controlekaart en de werknemer moet het op verzoek kunnen voorleggen.

Op het einde van de maand dient de werknemer zijn controleformulier in bij zijn betalingsinstelling (vakbond of HVW) zodat hij werkloosheidsuitkeringen kan bekomen.

Het formulier 'C3.2A' is een **genummerd formulier** (beschikbaar bij de dienst economaat van het werkloosheidsbureau van de RVA) dat ook moet worden ingeschreven in het **validatieboek**.

##### **➔ Overmaken van een formulier tot aanvraag van uitkeringen**

De werkgever moet ook op eigen initiatief een formulier 'C3.2 Werkgever' opstellen en afleveren. Hiermee kan de werknemer uitkeringen aanvragen. Dit formulier moet worden afgeleverd op de eerste dag van de periode van tijdelijke werkloosheid in de onderneming in de loop van de referentieperiode die aanvangt op 1 oktober en eindigt op 30 september van het volgende jaar.

Het formulier voor de uitkeringsaanvraag kan evenwel worden vervangen door een elektronische aangifte via de portaal-site van de sociale zekerheid: [www.socialezekerheid.be](http://www.socialezekerheid.be); in dat geval bezorgt de werkgever een afdruk van de elektronische verklaring aan de werknemer.

De werknemer van zijn kant moet het formulier 'C3.2 Werkgever' of de afdruk van de elektronische verklaring indienen bij zijn betalingsinstelling die hem dan een formulier '**C3.2 Werknemer**' ter ondertekening zal voorleggen.

##### **➔ Overmaken van een betalingsformulier op het einde van elke maand**

Op het einde van de maand moet de werkgever, ook op eigen initiatief, nog een ander exemplaar van het formulier 'C3.2 Werkgever' afleveren aan de werknemer dat dienst zal doen als attest voor de uren tijdelijke werkloosheid. De werkgever vermeldt er de dagen en het aantal uren werkloosheid van de maand op.

Met deze informatie kan de RVA het bedrag van de werkloosheidsuitkeringen voor de betreffende periode bepalen.

Het formulier kan worden vervangen door een elektronische verklaring via de portaal-site van de sociale zekerheid: [www.socialezekerheid.be](http://www.socialezekerheid.be); in dat geval bezorgt de werkgever een afdruk van de elektronische verklaring aan de werknemer.



## 2. ECONOMISCHE WERKLOOSHEID VAN BEDIENDEN

Ook voor de bedienden en werkgevers die ressorteren onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de cao's en de paritaire comités (= bedienden en werkgevers van de privésector) geldt een tijdelijk stelsel van volledige of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

### A. TOEPASSINGSVOORWAARDEN

Om een stelsel van economische werkloosheid te kunnen toepassen voor bedienden moet de werkgever evenwel aan bepaalde toepassingsvoorwaarden voldoen.

#### ➔ Een onderneming in moeilijkheden zijn

Een onderneming wordt beschouwd als zijnde in moeilijkheden wanneer ze met een van de volgende situaties wordt geconfronteerd:

- Ze kent (volgens de btw-aangifte) een **substantiële daling van minstens 10% van de omzet** in één van de vier kwartalen voorafgaand aan het eerste gebruik van de economische werkloosheid, vergeleken met hetzelfde kwartaal van 2008 of van een van de twee kalenderjaren voorafgaand aan de aanvraag tot invoering van een stelsel van economische werkloosheid. Als deze daling niet plaatsvindt in het laatste kwartaal voorafgaand aan de aanvraag tot toepassing van het stelsel van economische werkloosheid, dan moet de dalende trend worden bevestigd in het andere kwartaal of de andere kwartalen die deze aanvraag voorafgaan.
- Ze kent een **substantiële daling van minstens 10% van haar bestellingen** in één van de vier kwartalen voorafgaand aan de aanvraag tot toepassing van de economische werkloosheid, vergeleken met hetzelfde kwartaal van 2008 of van een van de twee kalenderjaren voorafgaand aan de aanvraag tot invoering van een stelsel van economische werkloosheid. Als deze daling niet plaatsvindt in het laatste kwartaal voorafgaand aan de aanvraag tot toepassing van de economische werkloosheid, dan moet de dalende trend worden bevestigd in het andere kwartaal of de andere kwartalen die deze aanvraag voorafgaan.
- Ze kent, tijdens het kwartaal voorafgaand aan het kwartaal waarin de kennisgeving aan de RVA van onderneming in moeilijkheden is gebeurd, **een aantal dagen economische werkloosheid voor haar arbeiders van ten minste 10% van het globale aantal** (arbeiders en bedienden) aan de RSZ aangegeven dagen. Deze 10% wordt zowel

voor de voltijdse als de deeltijdse werknemers op basis van het aantal dagen en niet op basis van het aantal uren berekend.

#### ➔ Het sluiten van een cao of een ondernemingsplan

Om een stelsel van tijdelijke werkloosheid toe te passen moet de onderneming in moeilijkheden ook gebonden zijn door een cao gesloten in het bevoegde paritaire comité (sectorale cao); is dat niet het geval dan moet ze gebonden zijn door een cao in de onderneming of een erkend ondernemingsplan (art. 77/1, § 2).

Deze cao (in de sector of de onderneming) of dit ondernemingsplan moet bepaalde vermeldingen bevatten en bovendien het voorwerp uitmaken van een neerlegging bij de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

### B. NA TE LEVEN PROCEDURE OM WERKLOOSHEID TOE TE PASSEN

De werkgever moet niet enkel een cao of een ondernemingsplan opmaken, hij moet ook een voorafgaande procedure respecteren die uit twee fasen bestaat.

#### ➔ Aangetekend versturen van het 'bijzondere formulier C106A'

De werkgever moet een '**formulier C106A**' waarin hij bewijst dat hij voldoet aan één van de voorwaarden om te worden erkend als onderneming in moeilijkheden (zie hierboven) aangetekend versturen naar het werkloosheidsbureau van de RVA van de plaats waar de onderneming is gevestigd. Dit formulier kan worden gedownload op de website van de RVA ([www.rva.be](http://www.rva.be)).

Op **de dag zelf** dat de aangetekende brief aan de RVA wordt verzonden, moet de werkgever ook een kopie van deze kennisgeving bezorgen aan de **ondernemingsraad** of, bij gebrek hieraan, aan de vakbondsafvaardiging.

#### ➔ Aanplakking in de onderneming, elektronische kennisgeving aan de RVA en mededeling aan de ondernemingsraad

Er moeten drie specifieke formaliteiten worden vervuld.

- De werkgever moet op een goed zichtbare plaats in de lokalen van de onderneming een document aanplakken, **ten vroegste 14 dagen na het aange-**

**tekend verzenden van het 'formulier C106A'** aan het werkloosheidsbureau van de RVA (zie fase 1 hierboven) en **uiterlijk 8 dagen voor de eerste dag economische werkloosheid** van de bedienden in de onderneming. Dit document moet de volgende gegevens bevatten:

- de naam, voornamen en gemeente van de woonplaats van de bedienden van wie de uitvoering van de overeenkomst wordt geschorst;
- het aantal schorsingsdagen en de data waarop de uitvoering van de overeenkomst voor elke bediende geschorst zal zijn;
- de datum waarop de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of de regeling van gedeeltelijke arbeid zal ingaan, en de datum waarop die schorsing of die regeling een einde zal nemen.

De aanplakking kan worden vervangen door een **geschreven kennisgeving** binnen dezelfde termijn aan elke bediende die werkloos wordt gesteld.

- de **dag van de aanplakking zelf** in de onderneming (of van de individuele kennisgeving) moet de werkgever bovendien **elektronisch** (via [www.socialezekerheid.be](http://www.socialezekerheid.be)) **aan de RVA** dezelfde gegevens meedelen als de gegevens die zijn vermeld op het document dat is aangeplakt in de onderneming (of waarvan individueel kennis werd gegeven);
- nog op de **dag van de aanplakking** moet de werkgever aan de **ondernemingsraad** of, bij ontstentenis van een ondernemingsraad, aan de vakbondsafvaardiging de economische redenen die de tijdelijke werkloosheid rechtvaardigen meedelen.

---

### **!** OPMERKING

Los van de kennisgeving aan de RVA van de economische werkloosheid van (een van) de bedienden (zie hoger) is de werkgever ook verplicht om **onmiddellijk via elektronische weg aan de RVA de eerste dag van effectieve schorsing** van de uitvoering van de overeenkomst wegens economische redenen van elke kalendermaand mee te delen.

Deze mededeling gebeurt volgens dezelfde modaliteiten als die voor de arbeiders (zie hoger).

---

## C. STELSELS EN TOEGESTANE DUUR VAN DE ECONOMISCHE WERKLOOSHEID

### ➔ Principe

De werkgever kan kiezen:

- ofwel voor een **volledige schorsing** van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst;
- ofwel voor een regeling van **gedeeltelijke arbeid met ten minste twee arbeidsdagen per week**.

### ➔ Minimale en maximale duur

Het stelsel van tijdelijke werkloosheid (volledige schorsing of gedeeltelijke arbeid van minstens 2 dagen) moet voor minstens één week worden ingevoerd.

De maximale duur **per kalenderjaar** bedraagt overigens:

- **16 weken** in geval van een **volledige schorsing** van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst;
- **26 weken** in geval van een regeling van **gedeeltelijke arbeid** met ten minste twee arbeidsdagen per week.

### ➔ Mogelijkheid om de twee stelsels te combineren

De werkgever kan de twee stelsels ook combineren (volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst en regeling van gedeeltelijke arbeid). In dit geval **stemt een week van volledige schorsing overeen met twee weken van gedeeltelijke arbeid**.

Om het aantal weken te bepalen dat nog beschikbaar is in een of ander stelsel wanneer twee stelsels worden gecombineerd moeten dus de volgende formules worden toegepast:



Aard van het stelsel	Maximumduur van het stelsel per kalenderjaar
<b>Volledige schorsing</b>	(16 kalenderweken) – (aantal weken gedeeltelijke arbeid/2) – (aantal weken volledige schorsing)
<b>Gedeeltelijke arbeid (minstens 2 arbeidsdagen per week)</b>	(26 kalenderweken) – (aantal weken volledige schorsing x 2) – (aantal weken gedeeltelijke arbeid)

#### D. VERGOEDING VAN DE WERKNEMER

Voor de dagen economische werkloosheid kan de bediende van de RVA een werkloosheidsuitkering krijgen die gelijk is aan **65 %** van zijn gemiddelde brutodagloon, ongeacht zijn statuut ('gezinshoofd', 'alleenstaande', 'samenwonende').

Dit gemiddelde brutodagloon is sinds 1 juli 2015 evenwel begrensd op € 96,0547 per dag in een stelsel van 6 dagen per week (ofwel een maandgrens van € 2.497,42).

Voor elke dag werkloosheid moet de werkgever bovendien een **aanvullende vergoeding** betalen **bovenop de werkloosheidsuitkeringen** die door de RVA worden betaald, behalve wanneer de betaling van deze aanvulling krachtens een bij Koninklijk Besluit verbindend verklaarde cao ten laste is van een Fonds voor Bestaanszekerheid.

Het bedrag van deze aanvullende vergoeding hangt af van de manier waarop het stelsel van economische werkloosheid werd ingevoerd (via een cao of een ondernemingsplan) en naargelang de onderneming wel of geen arbeiders te werk stelt.

Het gaat, zonder verder in details te treden, om een minimumbedrag van € 2 of € 5 per niet-gewerkte dag.

#### E. ADMINISTRATIEVE FORMALITEITEN

Net zoals voor de arbeiders vereist de tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen dat verschillende werkloosheidsformulieren worden opgemaakt en aan de bediende worden overhandigd.

Zo moet de werkgever:

- een controleformulier 'C3.2A' afleveren, uiterlijk op de eerste dag effectieve werkloosheid van elke maand waarin de bediende tijdelijk werkloos wordt gesteld. Dit formulier 'C3.2A' is trouwens een genummerd formulier dat in het validatieboek moet worden ingeschreven;
- een formulier 'C3.2 Werkgever' (dat deels is ingevuld) afleveren waarmee de bediende zijn aanvraag tot werkloosheidsuitkeringen kan indienen. In sommige gevallen moet een extra formulier 'C3.2 Werkgever' worden opgemaakt en afgeleverd;
- op het einde van elke maand een ander exemplaar van het formulier 'C3.2 Werkgever' afleveren dat geldt als 'bewijs van de uren van tijdelijke werkloosheid' (aanduiding van de dagen en het aantal uren werkloosheid van de maand).

Op het einde van de maand waarin hij economisch werkloos is geweest, maakt de bediende het formulier 'C3.2A' samen met het formulier 'C3.2 Werkgever' over aan zijn uitbetalingsinstelling (vakbond of HVW). Op basis van deze formulieren kunnen de uitbetalingsinstelling en de RVA het aantal dagwerkloosheidsuitkeringen berekenen waarop de bediende recht heeft.

**Francis Verbrugge**, Senior Legal Counsel

## LOONOVERDRACHT: VEREENVOUDIGING VAN DE PROCEDURE

De procedure voor de loonoverdracht zal voortaan vereenvoudigd worden dankzij de verlichting van bepaalde formaliteiten en de invoering van het elektronisch doorlopen van bepaalde stappen van de procedure.

Deze vereenvoudiging, bepaald door de wet van 7 maart 2016 houdende vereenvoudiging van de procedure betreffende de overdracht van het loon (BS 21.03.2016), is in werking getreden op **31 maart 2016**.

### WAT IS EEN LOONOVERDRACHT?

De loonoverdracht is het resultaat van een overeenkomst (opgesteld hetzij bij authentieke akte hetzij bij onderhandse akte) op basis waarvan een werknemer (de overdrager) het beschikbare deel van zijn loon dat hem door zijn werkgever (gecedeerde schuldenaar) verschuldigd is, overdraagt aan zijn schuldeiser (de overnemer-schuldeiser). Deze overeenkomst wordt meestal afgesloten om een schuld te waarborgen (bv. terugbetaling van een lening).

### HOE ZIT HET MET DE PROCEDURE DIE GEVOLGD MOET WORDEN?

Om een loonoverdracht uit te voeren moet **de schuldeiser** een welbepaalde procedure volgen <sup>(1)</sup>, die als volgt omschreven kan worden:

- 1) aan de werknemer zijn voornemen betekenen om de overdracht uit te voeren;
- 2) naar de werkgever een afschrift van de betekening aan de werknemer versturen;
- 3) een bericht van overdracht laten overgaan tot neerlegging;
- 4) naar de werkgever een eensluidend verklaard afschrift sturen van de akte van overdracht en dit na afloop van de termijn om zich te verzetten (10 dagen).

Deze formaliteiten moeten hetzij per aangetekende brief hetzij bij gerechtsdeurwaardersexploot betekend worden.

**Sinds 31 maart 2016** zijn stappen 2. en 4. vereenvoudigd.

Concreet wordt de verzending van een kopie van de betekening aan de werknemer (stap 2.) vervangen door de **verzending naar de werkgever van een bevestiging dat de betekening aan de werknemer wel degelijk gebeurd is**.

De overhandiging aan de werkgever van een eensluidend verklaard afschrift van de akte van overdracht (stap 4.) wordt vervangen door **de betekening aan de werkgever van zijn beslissing om over te gaan tot de uitvoering van de overdracht** (nadat de termijn van verzet van 10 dagen verstreken is).

Deze twee formaliteiten mogen steeds vervuld worden per aangetekende brief of bij gerechtsdeurwaardersexploot. De wet van 7 maart 2016 voert evenwel de mogelijkheid in om deze formaliteiten elektronisch te vervullen op voorwaarde dat dit voorafgaandelijk overeen werd gekomen tussen de schuldeiser en de werkgever.

De modaliteiten van de elektronische mededeling moeten evenwel nog worden verduidelijkt bij koninklijk besluit, na advies van de Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer. Alleen wanneer dit koninklijk besluit van kracht wordt, zal de schuldeiser zijn mededelingen aan de werkgever elektronisch kunnen doen mits deze laatste hiermee instemt.

**Catherine Legardien**, Legal Counsel

*(1) Deze procedure varieert al naargelang de overeenkomst van overdracht werd opgesteld bij authentieke akte of bij onderhandse akte. De vereenvoudiging van de procedure hierboven heeft alleen betrekking op de overdracht van loon bij onderhandse akte.*



## SOCIALE ACTUALITEIT

## ARBEIDSRECHTELIJKE IMPLICATIES VAN INVOERING KILOMETERHEFFING VOOR ZWARE VOERTUIGEN

Sinds 1 april 2016 moeten zware voertuigen van meer dan 3,5 ton een kilometerheffing betalen. Een aantal voertuigen (bv. voertuigen die voor medische doeleinden of die door defensie, brandweer, ... gebruikt worden) kunnen evenwel worden vrijgesteld van deze verplichting.

### KILOMETERHEFFING

De niet-vrijgestelde binnen- en buitenlandse voertuigen moeten een heffing betalen wanneer zij gebruik maken van de meeste Vlaamse, Waalse en Brusselse autosnelwegen en autosnelweggringen.

Concreet zullen de voertuigen die onderworpen zijn aan de kilometerheffing uitgerust moeten zijn met een "on board unit" (OBU). Op basis van satellietnavigatietechnologie wordt het aantal kilometers geregistreerd waarna er een kilometerheffing betaald zal moeten worden.

Uiteraard is dit in de eerste plaats de verantwoordelijkheid van de houder van het voertuig (op wiens naam het voertuig ingeschreven is).

Toch kan ook de bestuurder van het voertuig aangesproken worden wanneer bijvoorbeeld bij een wegcontrole zou blijken dat de heffing niet betaald werd. Weliswaar kan de bestuurder nadien proberen om het bedrag van de heffing en de eventuele administratieve geldboete terug te vorderen.

Daarnaast brengt de invoering van de kilometerheffing ook een aantal specifieke verplichtingen voor de bestuurders van de voertuigen met zich mee.

### ARBEIDSRECHTELIJKE IMPLICATIES

Omdat de bestuurders van de betrokken voertuigen niet zelden het statuut van werknemer hebben, heeft de invoering van de kilometerheffing bijgevolg ook arbeidsrechtelijke implicaties.

Zoals aangehaald, voorziet de regelgeving een aantal verplichtingen voor de bestuurders van de voertuigen.

Vooreerst moet de bestuurder controleren of het vereiste OBU-toestel aanwezig is. Daarnaast moet de bestuurder erop toezien dat de afgelegde kilometers ook effectief geregistreerd worden. Mocht zich in dit verband een probleem voordoen dan moet de bestuurder ervoor zorgen dat er onmiddellijk contact opgenomen wordt met de aanbieder van het OBU-toestel.

Omdat de dienstverleningsovereenkomst met de aanbieder van het OBU-toestel geschorst kan worden indien het toestel niet correct gebruikt wordt, er nagelaten wordt om een zichtbaar defect te melden of wanneer de gebruiksinstructies niet opgevolgd worden, worden alle plichten van de bestuurder-werknemer best opgenomen in (een bijlage aan) het arbeidsreglement. Het nalaten van deze plichten zou immers ernstige gevolgen kunnen hebben voor de werkgever en eventueel gekwalificeerd kunnen worden als een zware fout.

Gelet op het feit dat het OBU-toestel navigatietechnologie bevat, kan het voorvallen dat de werkgever de registratie wenst te gebruiken voor andere doeleinden dan deze waarvoor zij bedoeld is. Hierbij kan gedacht worden aan het leveren van een bewijs dat de werknemer zich tegen de instructies of buiten het weten om van de werkgever naar een bepaalde plaats begeven heeft. In dat geval moet de aanwezigheid van een tracking-systeem ook geformaliseerd worden in het arbeidsreglement.

Uiteraard kan Partena u hierin adviseren en bijstaan.

**Annemarie Vanderpoorten**, Legal Counsel

## MAG U EEN SOLLICITANTE VRAGEN STELLEN OVER EEN MOGELIJKE ZWANGERSCHAP?

Veel werkgevers vragen zich af welke vragen zij mogen stellen aan sollicitanten. En vooral dan, mag de werkgever tijdens een sollicitatiegesprek aan een kandidate vragen of ze zwanger is of binnenkort een gezin wenst te stichten?

### VRAGEN OVER DE ZWANGERSCHAP ZIJN, IN PRINCIPE, VERBODEN!

In België worden de vragen die mogen worden gesteld in het kader van een aanwerving of selectie van kandidaten gereguleerd door een collectieve arbeidsovereenkomst die in de Nationale Arbeidsraad is gesloten. Het gaat hier om de cao nr. 38.

Bovendien is de wet van 10 mei 2007 tot bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie van toepassing op de sollicitanten.

Artikel 11 van de cao nr. 38 stelt dat 'de persoonlijke levenssfeer van de sollicitant zal bij de selectieprocedure worden geëerbiedigd. Zulks impliceert dat vragen over het privéleven slechts verantwoord zijn indien zij relevant zijn wegens de aard en de uitoefeningsvoorwaarden van de functie.'

Vragen naar de zwangerschapstoestand behoort tot de persoonlijke levenssfeer, zodat de werkgever tijdens een sollicitatiegesprek aan een vrouw dus niet kan vragen of ze zwanger is of kinderen wenst te krijgen.

Op dit algemene principe bestaat echter een uitzondering: de vraag kan gerechtvaardigd zijn enkel wanneer ze relevant is gezien de aard en de uitoefeningsvoorwaarden van de functie. Met andere woorden, wanneer de uit te oefenen functie gevaarlijk zou kunnen zijn voor de moeder en/of het kind mag de werkgever de kandidate vragen naar haar 'toestand'. Bij twijfel kan uw preventieadviseur of uw externe dienst voor preventie en bescherming

op het werk (EDPBW) eventueel aangeven of de uit te oefenen functie gevaarlijk is voor een zwangere vrouw.

De wet van 10 mei 2007 van zijn kant verbiedt - in het bijzonder - elke vorm van discriminatie op basis van geslacht. Vermits zwangerschap ontegenzeggelijk verbonden is aan het geslacht van de kandidaat is het, op deze basis, dan ook verboden om een werknemer boven een werkneemster te verkiezen om de eenvoudige reden dat deze laatste mogelijk zwanger kan worden.

### MAG DE WERKNEEMSTER ZWIJGEN OF LIEGEN OVER HAAR TOESTAND?

Indien u, ondanks het verbod, toch beslist om een sollicitante vragen te stellen over een eventuele zwangerschap, hou er dan rekening mee dat de Europese rechtsspraak de kandidate het recht verleent om te zwijgen. Een kandidate mag dus weigeren om de vraag te beantwoorden, zonder dat haar dat kan worden aangerekend.

De Europese rechtsspraak staat zelfs toe dat een vrouw **liegt** wanneer haar een vraag over haar eventuele zwangerschapstoestand wordt gesteld.

De werkgever kan dus geen enkele fout of wilsgebrek inroepen wanneer de kandidate hierover heeft gelogen, behalve, nogmaals, wanneer de zwangerschapstoestand gevaarlijk kan zijn om de functie uit te oefenen.

### WELKE SANCTIE KAN EEN 'TACTLOZE' WERKGEVER WORDEN OPELEGD?

Welk risico loopt een werkgever die ondanks het wettelijke verbod een kandidate toch vragen stelt over een toekomstige zwangerschap?





In geval van discriminatie bij de aanwerving op basis van geslacht kan het slachtoffer een schadevergoeding eisen die kan oplopen tot 6 maanden brutoloon.

Uiteraard moet de werknemster die meent het slachtoffer te zijn van discriminatie bij de aanwerving vooraf het bewijs van die discriminatie leveren, wat niet eenvoudig is.

Om werknemers die het slachtoffer zijn van discriminatie te helpen, heeft de wet van 10 mei 2007 voorzien in de **omkering van de bewijslast**.

Wanneer een vrouw voor de rechtbank elementen aanhaalt die het bestaan van discriminatie laten uitschijnen, is het dus aan de werkgever om te bewijzen dat zij niet het slachtoffer is geweest van enige discriminatie bij de aanwerving!

Concreet kan de werknemster aanvoeren dat tijdens het gesprek vragen werden gesteld over haar eventuele zwangerschapstoestand (wat moeilijk te bewijzen valt), maar ook dat, ondanks haar diploma of een gelijkwaardige of grotere ervaring, een mannelijke kandidaat werd weerhouden voor de vacante functie.

## TOEGANG TOT HET DOSSIER

---

Algemeen kan een kandidaat die niet wordt weerhouden voor een functie via de rechtbank steeds toegang tot zijn aanwervingsdossier vragen.

De vraag of de werkgever daaraan gevolg moet geven, werd aan het Hof van Justitie van de Europese Unie voorgelegd (zaak C-415/10, Meister/Speech Design). Het Hof heeft hierop negatief geantwoord maar heeft wel duidelijk gesteld dat een dergelijke weigering zou kunnen worden beschouwd als het begin van bewijs van de aangevoerde discriminatie.

De werkgever waakt er dus best over dat hij geen enkele 'tactloze' vraag stelt tijdens het gesprek en zeker dat hij in het aanwervingsdossier niets schrijft dat nadelig kan zijn!

**Christine Molitor**, Legal Advisor

## LOONAANPASSINGEN OP 1 APRIL 2016

<b>Index maart 2016</b>	▶ (basis 2013) 102,57 ▶ (basis 2004) 125,55
<b>Gezondheidsindexcijfer</b>	▶ (basis 2013) 103,47 ▶ (basis 2004) 124,96
<b>Viermaandelijks gemiddelde</b>	▶ 100,66

Loonindexeringen en -aanpassingen in april 2016	
128.01 – 128.05	<b>Paritair Comité voor het huiden- en lederbedrijf en vervangingsproducten M&amp;R (A)</b> CAO-verhoging € 0,06. Aanpassing bestaanszekerheidsvergoeding. Verhoging werkgeversbijdrage maaltijdcheques (nominale waarde minimaal € 3,20 (werkgeversbijdrage € 2,10 en werknemersbijdrage € 1,10)). Ondernemingen die al maaltijdcheques toekennen met een waarde hoger dan € 2,20: verhoging werkgeversbijdrage maaltijdcheques met € 1.
136.00	<b>Paritair comité voor de papier- en kartonbewerking</b> <b>(!) Enkel voor de fabricage van papieren buizen:</b> wijziging indexmechanisme vanaf <b>1 februari 2015:</b> voortaan jaarlijks op 1 januari en 1 juli. Tengevolge hiervan worden de indexaties van 1 april 2015 (0,20%) en 1 juli 2015 (0,10%) ongedaan gemaakt en vervangen door een indexatie van 0,19% op <b>1 juli 2015 (M&amp;R (A))</b> .
140.01 (140.01)*	<b>Paritair subcomité voor de autobussen en autocars</b> <b>Enkel voor VVM (openbare autobu sdiensien):</b> verhoging werkgeversbijdrage maaltijdcheques met € 1. <b>(!) Vanaf 1 januari 2016.</b>
143.00	<b>Paritair comité voor de zeevisserij</b> <b>Sector pakhuizen:</b> jaarlijkse brutopremie van € 150. Niet van toepassing indien een ondernemingsakkoord een andere regeling voorziet. Deeltijdsen pro rata.
201.00	<b>Paritair comité voor de zelfstandige kleinhandel</b> Toekenning jaarlijkse premie van € 250 aan alle voltijds tewerkgestelde werknemers. In de vorm van ecocheques of een jaarlijks brutopremie (inclusief sociale werkgeversbijdrage). Referteperiode van 1 april 2015 tot 31 maart 2016. Deeltijdsen pro rata. Niet voor studenten. Ondernemingen met een syndicale vertegenwoordiging kunnen een ondernemingseigen regeling afspreken.
202.01 (202.03)*	<b>Paritair subcomité voor de middelgrote levensmiddelenbedrijven</b> Toekenning jaarlijkse premie van € 250 aan alle voltijds tewerkgestelde werknemers. In de vorm van ecocheques of een jaarlijks brutopremie (inclusief sociale werkgeversbijdrage). Referteperiode van 1 april 2015 tot 31 maart 2016. Deeltijdsen pro rata. Niet voor studenten. Ondernemingen met een syndicale vertegenwoordiging kunnen een ondernemingseigen regeling afspreken.
207.00	<b>Paritair comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid</b> Enkel voor de baremiseerbare bedienden van de kunststofverwerkende nijverheid in West-Vlaanderen: verhoging maaltijdcheques. Voor ondernemingen die reeds maaltijdcheques toekennen: verhoging van de werkgeversbijdrage met € 1,40, begrensd tot € 6,91. Verhoging van de reële lonen met het gedeelte boven € 6,91 vermenigvuldigd met een factor € 16,31. <b>(!) Vanaf 1 januari 2016.</b>
209.00	<b>Paritair comité voor de bedienden der metaalfabrikatennijverheid</b> <b>M* (S)</b> Enkel voor gebaremiseerde en baremiseerbare bedienden: verhoging gewaarborgde minimummaandwedde. <b>Vanaf 1 januari 2016.</b>

**Loonindexeringen en -aanpassingen in april 2016**

309.00	<b>Paritair comité voor de beursvennootschappen</b> M* (S) Aanpassing schaalloon. (!) Vanaf 1 januari 2016.
317.00	<b>Paritair comité voor de bewakings- en toezichtsdiensten</b> <b>Bedienden: M&amp;R (A)</b> CAO-verhoging € 12,82. (!) Vanaf 1 januari 2016. <b>Arbeiders: M&amp;R (A)</b> CAO-verhoging € 0,08. (!) Vanaf 1 januari 2016. <b>Arbeiders en operationele bedienden:</b> opheffing ARAB-vergoeding, behalve voor het rijdend personeel waardevervoer en 8ste activiteit. (!) Vanaf 1 januari 2016. <b>Arbeiders en bedienden:</b> aanpassing premies (zaterdag, zondag, feestdag en nacht) door de evolutie (CAO-verhoging) van het loon van categorie SB. (!) Vanaf 1 januari 2016.
328.02	<b>Paritair subcomité voor het stads- en streekvervoer van het Waalse Gewest</b> Verhoging werkgeversbijdrage maaltijdcheques en aanpassing begrip dienstanciënniteit. Vanaf 1 januari 2016.
328.03	<b>Paritair subcomité voor het stads- en streekvervoer van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest</b> Verhoging werkgeversbijdrage maaltijdcheques met € 1. Vanaf 1 januari 2016.
336.00	<b>Paritair comité voor de vrije beroepen</b> R* (R) CAO-verhoging € 14. Deeltijdsen pro rata. Niet van toepassing indien evenwaardige effectieve loonsverhogingen en/of andere voordelen in 2015-2016 op ondernemingsniveau zijn toegekend.
341.00	<b>Paritair comité voor de bemiddeling in bank- en beleggingsdiensten</b> R* (R) De indexatie dient toegepast te worden op de reële lonen en niet op alle lonen. (!) Vanaf 1 januari 2016.

(\*) nummering voor intern gebruik

(!) aanpassing met terugwerkende kracht ten gevolge van een CAO die is afgesloten minder dan 5 werkdagen voor het begin van de maand van inwerkingtreding ervan

**Modaliteiten voor de aanpassing van de lonen**

**M&R = A:** de aanpassing geldt voor alle lonen (schaalloon en reële lonen)

**M:** aanpassing van alle lonen met het verschil tussen het nieuwe schaalloon en het vorige schaalloon

**M\* = S:** aanpassing van de schaalloon. Geen aanpassing van de reële lonen als men boven het nieuwe schaalloon wordt betaald

**M(+spanningen)&R= P:** de aanpassing wordt berekend op het schaalloon aan spanning 100. De overige schaalloonen worden aangepast in functie van hun loonspanning. De aanpassing geldt ook voor de reële lonen, echter zonder met die loonspanning rekening te houden.

**R\* = R:** aanpassing van de reële lonen. De aanpassing wordt op alle lonen toegepast, maar het barema wijzigt niet.



Voor indexverwachtingen in andere activiteitssectoren kunnen de aangesloten klanten van het Sociaal Secretariaat een e-mail sturen naar [indexprognoses@partena.be](mailto:indexprognoses@partena.be).



# HEEFT DE TAXSHIFT NOG GEHEIMEN VOOR U?

LAAT ZE OPHELDEN DOOR DE TAXSHIFT-EXPERTS VAN PARTENA PROFESSIONAL



Abonneer u op onze **digitale nieuwsbrief Taxshift Facts** en kom te weten wat wel en niet verandert



Krijg de nieuwe maatregelen onder de knie tijdens de **infosessies van Taxshift Academy**



Ontdek de antwoorden van onze juridische experts op actualiteitskwesties in **Taxshift Highlights**



Bereken het effect van de taxshift op uw loonkosten met de **Taxshift Simulator**

Ga voor alle details naar [www.partena-professional.be/taxshift](http://www.partena-professional.be/taxshift)  
en volg onze showcasepagina op [www.linkedin.com/company/taxshift](http://www.linkedin.com/company/taxshift)