

ADVIES Nr. 2.291

Zitting van dinsdag 17 mei 2022

Overgang van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht corona naar klassieke stelsels van tijdelijke werkloosheid vanaf 1 juli 2022

x x x

ADVIES Nr. 2.291

Onderwerp: Overgang van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht corona naar klassieke stelsels van tijdelijke werkloosheid vanaf 1 juli 2022

Het kernkabinet van de federale regering heeft op 14 maart 2022 beslist om de vereenvoudigde procedure voor tijdelijke werkloosheid wegens overmacht corona te verlengen voor de periode van 1 april 2022 tot en met 30 juni 2022. Dit geldt zowel voor de tijdelijke werkloosheid die het gevolg is van de coronapandemie, als voor de tijdelijke werkloosheid die verband houdt met het conflict in Oekraïne.

Bij e-mail van 15 maart 2022 heeft de heer P.-Y. Dermagne, minister van Werk, de sociale partners binnen de Nationale Arbeidsraad gevraagd om voorstellen te doen om een vlotte overgang te verzekeren van het stelsel van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht corona naar de klassieke stelsels van tijdelijke werkloosheid vanaf 1 juli 2022.

Het onderzoek van dit dossier werd toevertrouwd aan een werkgroep binnen de Nationale Arbeidsraad.

Op verslag van die werkgroep heeft de Raad op 17 mei 2022 het volgende advies uitgebracht.

x x x

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

I. ONDERWERP EN DRAAGWIJDTE

Het kernkabinet van de federale regering heeft op 14 maart 2022 beslist om de vereenvoudigde procedure voor tijdelijke werkloosheid wegens overmacht corona te verlengen voor de periode van 1 april 2022 tot en met 30 juni 2022.

In navolging van een brief van 1 december 2021 van de Nationale Arbeidsraad gericht aan de minister van Werk, werd het stelsel tijdelijke werkloosheid wegens overmacht corona reeds verlengd van 1 januari 2022 tot en met 31 maart 2022.

De verlenging tot en met 30 juni 2022 geldt zowel voor de tijdelijke werkloosheid die het gevolg is van de coronapandemie, als voor de tijdelijke werkloosheid die verband houdt met het conflict in Oekraïne. Alle tijdelijke werkloosheid ten gevolge van de coronapandemie of het conflict in Oekraïne (ook indien deze vóór 1 april 2022 zou zijn gelegen) kan bijgevolg tot en met 30 juni 2022 worden beschouwd als tijdelijke werkloosheid wegens overmacht corona.

Bij e-mail van 15 maart 2022 heeft de heer P.-Y. Dermagne, minister van Werk, de sociale partners binnen de Nationale Arbeidsraad gevraagd om voorstellen te doen om een vlotte overgang te verzekeren van het stelsel van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht corona naar de klassieke stelsels van tijdelijke werkloosheid vanaf 1 juli 2022.

II. STANDPUNT VAN DE RAAD

A. Principe verlenging en moment van overgang

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, zijn van oordeel dat vanaf 1 juli 2022, zoals door de minister beslist, kan worden overgestapt naar de klassieke systemen van tijdelijke werkloosheid. Op dit ogenblik zijn er van overheidswege geen verplichte sluitingen meer van bedrijven wegens uitbraken van Covid die een beroep op tijdelijke werkloosheid wegens overmacht kunnen rechtvaardigen. De tijdelijke werkloosheid die enerzijds het gevolg is van de economische naschokken van de coronapandemie en anderzijds wordt veroorzaakt door de oorlogssituatie in Oekraïne, valt volgens de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen globaal gezien niet onder de definitie van overmacht zoals gedefinieerd in de Arbeidsovereenkomstenwet, zodat deze vorm van tijdelijke werkloosheid eerder valt onder de economische werkloosheid.

Ze willen in die optiek vermijden dat deze werknemers, net als vorige jaren en net als in het eerste semester van 2022, in totale onzekerheid worden gestort wat betreft hun recht op vakantie en vakantiegeld, alsook geconfronteerd worden met een gebrek aan voorzienbaarheid qua procedures, termijnen en sociaal overleg inzake tijdelijke werkloosheid binnen deze bedrijven.

Bovendien heeft het feit dat de aanvraagprocedure zodanig soepel was dat controle op het terrein haast niet mogelijk was, ook geleid tot talrijke gevallen van misbruik, waardoor de werknemers nu geconfronteerd worden met enorme terugvorderingen terwijl ze meestal niet verantwoordelijk zijn voor het misbruik.

Bij elke nieuwe verlenging hebben de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, bovendien vastgesteld dat inzake de jaarlijkse vakantie, een regeling lang op zich laat wachten onder het mom dat het de vakantierechten betreft voor het volgende jaar. Dit argument houdt geen steek: ten eerste geldt dat argument al niet voor het vertrekvakantiegeld, maar ten tweede is het onbehoorlijk bestuur als de werknemers niet weten waar ze aan toe zijn vooraleer ze in een stelsel van tijdelijke werkloosheid worden geplaatst. In dat opzicht moet er dan ook een einde komen aan de extreme flexibiliteit die de werkgevers nu al meer dan twee jaar wordt geboden om de personeelsbezetting dag per dag tot een minimum te reduceren, zonder enige controle op de noodzaak daarvan, ten koste van de betrokken werknemers en de sociale zekerheid.

Het bovenstaande wil bovendien niet zeggen dat de tijdelijke werkloosheid op basis van overmacht verdwijnt. Werkgevers zullen beroep kunnen blijven doen op dit stelsel in welomschreven gevallen die beantwoorden aan de klassieke definitie van overmacht, zoals voor de overstromingen van vorige zomer, of bij quarantaine van de werknemer of voor geheel onverwachte situaties ten gevolge van de oorlog in Oekraïne.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, vragen dat het stelsel van tijdelijke werkloosheid als gevolg van de coronapandemie en de oorlog in Oekraïne (vereenvoudigde procedure) wordt verlengd tot ten minste 31 december 2022.

Zij zeggen dat de vereenvoudigde regeling weliswaar heeft geholpen om de coronacrisis met zo min mogelijk economische schade te doorstaan, maar dat het aflopen van deze regeling op 30 juni 2022 voor heel wat ondernemingen onomkeerbare gevolgen dreigt te hebben vanwege het uitbreken van de oorlog in Oekraïne.

Momenteel worden de ondernemingen geconfronteerd met talrijke en grote problemen: een uitzonderlijke stijging van de energieprijzen (fossiele brandstoffen: olie en gas), een tekort aan bepaalde voedingsmiddelen (tarwe, zonnebloemolie) en schaarste van grondstoffen voor de industrie en de landbouw. Deze tekorten uiten zich in een uitzonderlijke prijsstijging en/of knelpunten in de productie- en/of toeleveringsketens. Andere ondernemingen worden rechtstreeks of onrechtstreeks getroffen door de handelsbeperkingen met Rusland.

De omvang van de crisis rechtvaardigt het feit dat de ondernemingen gebruik kunnen blijven maken van een vereenvoudigd stelsel van tijdelijke werkloosheid, zodat zij snel kunnen reageren en zo veel mogelijk banen kunnen behouden op de lange termijn.

De kenmerken van het vereenvoudigde stelsel die absoluut behouden moeten blijven na 30 juni 2022, zijn de volgende:

- De rechtszekerheid: tijdelijke werkloosheid moet kunnen worden ingeroepen wanneer er een rechtstreeks of onrechtstreeks verband bestaat tussen de gevolgen van de oorlog in Oekraïne en de daling van de activiteit van de onderneming.
- De verkorting of afschaffing van de termijnen voor melding aan de RVA en de verkorting van de kennisgevingstermijnen ten aanzien van de werknemers, om bijvoorbeeld rekening te houden met het abrupte karakter van de vertragingen of het gebrek aan leveringen.
- Gezien het onvoorspelbare karakter van de bevoorradingsproblemen, zelfs op zeer korte termijn, moet er enkel aan het einde van de maand een aangifte worden gedaan van het aantal dagen werkloosheid van de werknemer (ASR 5), en geen maandelijks mededeling van de eerste effectieve werkloosheidsdag voor elke werknemer.
- Vrijstelling van de controlekaart (C.3.2 A).
- Het behoud van de langdurige tijdelijke werkloosheid (afwijking van de verplichting om het werk een week te hervatten) om bepaalde gevallen van langdurige tekorten op te vangen.
- Voor deze vereenvoudigde vorm van overmacht is het niet vereist dat de onderneming volledig gesloten is. In de praktijk betekent dit dat sommige werknemers tijdelijk werkloos kunnen worden gesteld en andere niet.

B. Gelijkstelling van de periode van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht corona voor de jaarlijkse vakantie van arbeiders en bedienden en een toereikende compensatie ervan voor de Rijksdienst voor Jaarlijkse vakantie en de betrokken werkgevers

1. Gelijkstelling en compensatie voor 2021

De Raad stelt vast dat de gelijkstelling van de periode van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht corona voor de jaarlijkse vakantie voor 2021 en de compensatie hiervan voor het vakantiegeld 2022 op dit ogenblik regelgevend zijn vastgelegd in respectievelijk het koninklijk besluit van 7 december 2021 en de Programmawet van 27 december 2021.

In zijn brieven van 17 september 2021 gericht aan de ministers van Werk en Sociale Zaken en in het advies nr. 2.250 van 26 oktober 2021 heeft de Raad benadrukt dat de gelijkstelling voor de jaarlijkse vakantie en de compensatie van de kosten van de gelijkstelling zowel voor de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie als voor de betrokken werkgevers van de bedienden een één en ondeelbaar geheel vormen.

Voor de kosten van de gelijkstelling voor de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie werd de compensatie van de volledige kosten gevraagd en dit gelet op de uitgeputte reserves.

Echter, de Raad stelt vast dat er op heden nog steeds geen volledige compensatie van de kosten voor de Rijksdienst Jaarlijkse Vakantie is gebeurd.

2. Gelijkstelling en compensatie voor 2022

Aangaande de gelijkstelling van de periode van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht corona voor de jaarlijkse vakantie voor 2022 en de compensatie ervan voor het vakantiegeld 2023 is er momenteel nog geen regelgeving.

De Raad verwijst in dit verband naar zijn brief van 1 december 2021 aan de minister van Werk, waarin hij heeft gevraagd om de gelijkstelling en de hiermee één geheel vormende compensatie voor de betrokken werkgevers van de bedienden en de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie voor het eerste trimester van 2022 te regelen. Hierbij werd tevens gevraagd dat de compensatieregeling toereikend moet zijn met dien verstande dat er geen versterking van de onderfinanciering tot stand gebracht wordt voor zowel de betrokken werkgevers van de bedienden als voor de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie. Voor deze laatste zag de Raad, gezien de volledige uitputting van de reserves die reeds vastgesteld werd voor de compensatieregeling voor het vakantiegeld in 2022, geen andere mogelijkheid dan in een volledige compensatie te voorzien.

De Raad herhaalt met aandrang de vraag uit dit schrijven van 1 december 2021 en breidt deze uit tot de periode tot en met 30 juni 2022.

Wat de compensatie van de betrokken werkgevers van de bedienden betreft, stelt de Raad een gelijkaardige oplossing voor als die voorzien in zijn advies nr. 2.250 van 26 oktober 2021, met dien verstande dat de werkgevers die voor hun bedienden beroep deden op tijdelijke werkloosheid in het kader van overmacht corona door de overstromingen in de maanden juli en augustus 2021 eveneens gecompenseerd worden op basis van het algemene regime.

In dit verband wenst de Raad een zicht te hebben op de kostprijs van een mogelijke gelijkstelling voor de jaarlijkse vakantie vanaf 1 januari 2022 en wil hij er zich van vergewissen dat de kostprijs voor het stelsel van de jaarlijkse vakantie van de arbeiders volledig door de overheid wordt gefinancierd, gelet op de uitgeputte reserves in het stelsel van de jaarlijkse vakantie van de arbeiders.

3. Absolute vereiste

Gelet op de hierboven geschetste situatie moeten de volgende drie punten gelijktijdig worden geregeld als een één en ondeelbaar geheel:

- de resterende compensatie door de regering van de kosten van de gelijkstelling voor de jaarlijkse vakantie voor de Rijksdienst voor Jaarlijkse vakantie voor 2021, teneinde een volledige compensatie te bereiken;
- de gelijkstelling van de periode van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht corona voor de jaarlijkse vakantie voor arbeiders en bedienden tot en met 30 juni 2022;

- Zoals gevraagd in de brief van 1 december van de Raad, de gegarandeerde financiering van de kosten van deze gelijkstelling voor 2022 voor de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie en de compensatie van de betrokken werkgevers van bedienden.

De Raad drukt er nogmaals op dat deze 3 elementen samen en gelijktijdig moeten geregeld, waarbij het ene element niet kan losstaan van het andere.

De Raad is van oordeel dat al deze bovenstaande aspecten voorafgaandelijk geregeld moeten worden.

C. Overgang stelsel van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht corona naar het stelsel van tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen

De Raad stelt vast dat de regering heeft beslist dat het stelsel van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht corona ten einde loopt op 30 juni 2022.

De Raad is er zich derhalve van bewust dat een overgang van dit stelsel naar het klassieke stelsel van tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen eventueel administratieve moeilijkheden met zich zal meebrengen.

Daarom formuleert de Raad hieronder een aantal voorstellen tot tijdelijke aanpassing van dit stelsel om deze overgang zo vlot mogelijk te laten verlopen, onverminderd het verdeelde standpunt van iedere bank aangaande het moment van overgang naar de klassieke stelsels van tijdelijke werkloosheid.

1. Criteria, procedures en termijnen voorzien in artikelen 51 en 77/1-8 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

De Raad formuleert een aantal correcties en overgangsmaatregelen in geval van terugkeer naar het klassieke systeem van tijdelijke werkloosheid.

De Raad vraagt de RVA om zich in een overgangsfase soepel op te stellen in geval van het te goeder trouw toepassen van de hieronder opgesomde verplichtingen ten aanzien van de RVA bij de terugkeer naar het klassieke systeem van tijdelijke werkloosheid.

- Termijn formulier C106

Het betreft de aanvraag door de werkgever voor het toepassen van de tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen voor bedienden, waarbij moet worden aangetoond dat men aan de preliminaire voorwaarden zoals bepaald in de wet voldoet en die ingediend wordt bij de RVA via het zogenaamde formulier C106 (artikel 77/3 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten).

- Kennisgevingstermijn aan werknemers

Het betreft de kennisgeving aan de betrokken werknemers voor de toepassing van het stelsel van tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen, waarbij een termijn van 7 dagen dient te worden gerespecteerd die ten vroegste twee weken na de aanvraag via het formulier C106 start en die de dag zelf van de kennisgeving of de aanplakking of van de individuele kennisgeving door de werkgever aan de RVA verzonden moet worden (artikel 51 § 2, 4^{de} lid en artikel 77/4 § 1, 5^{de} lid van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten).

- Meldingsplicht RVA eerste dag van de schorsing

Het betreft de melding aan de RVA van de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst omwille van tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen (artikel 51 § 3 quater en artikel 77/4, § 1/1 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten)

Wat betreft het criterium van daling van omzet, productie of bestellingen, vraagt de Raad naast soepelheid van de RVA, op een aantal punten ook correcties die een tijdelijke wijziging van de wetgeving impliceren.

- Vergelijking mogelijk met 2019 inzake daling omzet, productie en bestellingen

Een onderneming die voor haar bedienden tijdelijke werkloosheid omwille van economische redenen wil aanvragen, moet aantonen dat zij voldoet aan één van de criteria om als onderneming in moeilijkheden te worden beschouwd.

Een daling van omzet, productie of bestellingen van minstens 10% in één van de vier kwartalen voorafgaand aan de aanvraag vergeleken met hetzelfde kwartaal in één van de twee voorafgaande jaren is één van deze criteria in de wet, artikel 77/1 § 4 1° of 3° van de wet van 3 juli 1978. Als bewijs van de daling in de omzetcijfers moet de btw-aangifte van de betreffende kwartalen als bijlage worden toegevoegd.

De Raad merkt op dat om deze daling van omzet, productie of bestellingen te kunnen meten, de daling in één van de vier kwartalen voorafgaand aan de aanvraag tot invoering van tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen vergeleken wordt met hetzelfde kwartaal van één van de twee kalenderjaren die de aanvraag voorafgaat. Voor aanvragen in 2022 betekent dit een vergelijking met de jaren 2020 en 2021. In de jaren 2020 en 2021 was er evenwel reeds sprake van een sanitaire crisis, waardoor deze niet noodzakelijk een objectieve vergelijkingsbasis vormen.

Daarom vraagt de Raad om bij wijze van overgangsmaatregel de mogelijkheid te bieden om, indien nodig, ook tijdelijk te kunnen verwijzen naar het jaar 2019.

- Socialprofitsector

De Raad stelt daarnaast vast dat de notie van “een daling van de omzet, productie of bestellingen” niet gebruikelijk is in de socialprofitsector. Aangezien dit een wederkerend probleem is, vraagt de Raad aan de regering om hiervoor op structurele wijze een adequaat en gelijkwaardig criterium uit te werken en te voorzien in een soepele bewijsvoering, geïnspireerd op de wet van 6 maart 2020 tot behoud van tewerkstelling na de terugtrekking van het Verenigd Koninkrijk uit de Europese Unie, opdat de ondernemingen uit de socialprofitsector ook op adequate wijze beroep kunnen doen op de tijdelijke werkloosheid wegens van economische redenen zoals bepaald in de artikelen 77/1-8 van de wet van 3 juli 1978. De Raad vraagt met andere woorden dat de onderneming de daling op een andere manier zou mogen bewijzen dan aan de hand van de btw-aangifte. De Raad is er zich van bewust dat dit punt een wijziging van de wetgeving impliceert en vraagt dat de RVA zich soepel opstelt op dit vlak totdat die wetwijziging een feit is.

- Controle ex-post

Op dit ogenblik gebeuren controles van dit criterium ex-post. Concreet betekent dit dat de onderneming dient te voldoen aan het vooropgestelde criterium, zonder dat zij hiervoor een aanvraag- of goedkeuringsprocedure dient te volgen.

De Raad wijst evenwel op de problemen voor werknemers ingeval tijdens deze controles een fout in hoofde van de werkgever wordt vastgesteld die dan uitmondt in het terugvorderen van de uitkeringen in hoofde van de werknemers.

Gegeven de soepelheid die de ex-postcontroles op de naleving van dit criterium bieden, wenst de Raad deze werkwijze te behouden, op voorwaarde dat er geen financiële impact is voor de betrokken werknemers en dat zij bijgevolg hun uitkering kunnen behouden in geval van de vaststelling van een fout in hoofde van de werkgever, die dan daarvoor door de RVA aangesproken wordt.

- Recent opgestarte ondernemingen

Tenslotte wijst de Raad ook op de problematiek bij de toepassing van de wettelijke criteria door recent opgestarte ondernemingen.

Een recent opgestarte onderneming is in de praktijk immers niet in de mogelijkheid om voor de daling van de omzet, productie of bestellingen een vergelijking te maken met één van de twee kalenderjaren voorafgaand aan de aanvraag tot toepassing van tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen.

De Raad wijst echter op het feit dat er recent opgestarte ondernemingen zijn die geconfronteerd worden met een situatie waardoor zij zich genoodzaakt zien om tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen in te voeren.

Momenteel biedt het wettelijk kader geen oplossing die flexibel genoeg is.

Daarom vraagt de Raad om de nodige aanpassingen in de wetgeving voor te stellen en vraagt hij hierover dan opnieuw geconsulteerd te worden.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, zijn er evenwel geen voorstander van om in dit verband de criteria van de economische werkloosheid voor bedienden te versoepelen, noch om een verkorte procedure te voorzien waarbij het sociaal overleg zijn rol niet zou kunnen spelen. Zij vragen dat bij een eventuele oplossing de werknemersvertegenwoordigers alleszins tijdig en vooraf betrokken worden in het overschakelen op economische werkloosheid en geïnformeerd worden over de impact ervan op de tewerkstelling en de verloning.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, zijn er eveneens tegen gekant om de termijn voor indiening van de C106 (art.77/3 WAO) en de termijn van betekening aan de werknemers van de economische werkloosheid voor bedienden (art.77/4 WAO) te verkorten. Deze termijnen bieden immers garanties op voorspelbaarheid en rechtszekerheid voor de werknemers en verhinderen dat er misbruik wordt gemaakt van het systeem. Evenmin kan de afschaffing van de verplichte werkweek voor arbeiders op hun goedkeuring rekenen. Dat zou immers van de economische werkloosheid een structureel systeem maken, wat niet de bedoeling mag zijn.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, vragen om:

- de termijn voor het indienen van het formulier C106 in te korten tot twee dagen. Daarvoor moet artikel 77/3 WAO aangepast worden, zodat het formulier C106 ten minste twee dagen voor de kennisgeving aan werknemers en RVA aan de RVA moet worden overgemaakt in plaats van 14 dagen.
- de kennisgevingstermijn aan werknemers in te korten tot twee dagen. Daarvoor moet artikel 77/4 WAO aangepast worden zodat de kennisgeving aan de betrokken werknemers voor de toepassing van het stelsel van tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen twee dagen op voorhand kan gebeuren in plaats van 7 dagen.
- de verplichte werkweek te schrappen na de maximaal toegelaten opname van tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen voor arbeiders alvorens een nieuwe volledige schorsing of een regeling van gedeeltelijke arbeid kan ingaan. Daarvoor moet artikel 51 § 2 en § 3 van de wet van 3 juli 1978 aangepast worden.

2. Vereenvoudigde administratieve verplichtingen ten aanzien van de RVA

De Raad doet in dit kader enkele voorstellen die verder uit te werken zijn door de RVA.

De Raad vraagt de RVA om in het algemeen soepel om te gaan met de hieronder opgesomde administratieve verplichtingen van zowel de werknemer als de werkgever in het kader van de overgang naar de klassieke stelsels van tijdelijke werkloosheid. In dat verband vraagt hij dat rekening wordt gehouden met de goede trouw in geval van fout gebruik en dat in geval van kwade trouw in hoofde van één van de partijen, deze partij daarvoor de verantwoordelijkheid draagt.

- Aangifte van de persoonlijke en familiale toestand (formulier C1)

Naar aanleiding van de aanvraag tot uitkeringen bij overgang naar het klassieke stelsel van tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen of wegens overmacht, dient de werknemer zijn persoonlijke toestand aan te geven via dit formulier, een verplichting waarvan hij vrijgesteld was voor de tijdelijke werkloosheid wegens overmacht corona.

Om administratieve overlast te vermijden, vraagt de Raad aan de stakeholders binnen de RVA om een werkbaar systeem uit te werken, zodat de uitkeringen tijdig betaald kunnen worden.

- Controlekaart (formulier C3.2 A) en bijhouden van validatieboek

Volgens het klassieke stelsel van tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen of wegens overmacht moet een werknemer die tijdelijk werkloos is gesteld in principe in het bezit worden gesteld van een controleformulier tijdelijke werkloosheid (C3.2 A).

Bij het gebruik van een papieren controlekaart is het bijhouden van een validatieboek noodzakelijk om het unieke karakter van de kaart te verifiëren.

Gelet op de link tussen het formulier C1 en formulier C3.2 A vraagt de Raad om het gebruik van papieren controlekaarten en validatieboek pas opnieuw in te voeren vanaf 2023 om de bedrijven intussen de kans te geven vrijwillig over te stappen naar de elektronische controlekaart (e-C3.2), in het kader van de lopende sensibiliseringscampagne van de RVA samen met zijn sociale partners. Bij gebruik van de elektronische controlekaart moet er vanzelfsprekend geen validatieboek meer worden bijgehouden ter verificatie van het unieke karakter van de kaart.

- Formulieren ASR 2 en ASR 5

De Raad vraagt aan het beheerscomité van de RVA om na te gaan in welke mate en binnen welke tijdspanne administratieve vereenvoudigingen mogelijk zijn wat betreft de formulieren ASR 2 en ASR 5.

- Vereenvoudiging om een nieuw aangeworven werknemer toe te voegen aan een lopende aanvraag voor tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen

De Raad wenst in dit verband te wijzen op de problematiek van een onderneming die voor een bepaalde afdeling de aanvraag en kennisgeving tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen doet en daarna voor deze afdeling een nieuwe werknemer aanwerft, waarvoor geen regelmatige kennisgeving gebeurd is en waarvoor het niet mogelijk is het personeelstekort op te lossen door hertewerkstelling van tijdelijk werkloos gestelde werknemers.

In dat geval zullen de wettelijke regels opnieuw moeten worden gevolgd voor deze nieuwe werknemer, wat tot een complexe administratie bij de werkgever kan leiden.

De Raad vraagt de RVA daarom om hier soepel mee om te gaan opdat deze nieuwe werknemer op eenvoudige wijze eveneens tijdelijk werkloos kan worden gesteld wegens economische redenen.

3. Toelaatbaarheidsvoorwaarden voor het stelsel van tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen

De Raad vraagt een afschaffing van de op 1 oktober 2016 ingevoerde toelaatbaarheidsvoorwaarden tot het stelsel van economische werkloosheid met het oog op de beperking van het koopkrachtverlies voor werknemers die nog niet in de mogelijkheid waren voldoende arbeidsprestaties op te bouwen.

D. Interpretatie overmacht na overgang

De situatie van overmacht veronderstelt een plotse, onvoorzienbare gebeurtenis, onafhankelijk van de wil van de partijen, die de uitvoering van de overeenkomst tijdelijk volledig onmogelijk maakt.

De directeur van het lokale werkloosheidsbureau van de RVA dient dit voor elke concrete situatie te beoordelen.

Gezien de crisissituatie waarmee de maatschappij op dit moment nog steeds geconfronteerd wordt (de sociaal-economische gevolgen van de oorlog in Oekraïne, van corona, van de overstromingen in de zomer van 2021), wijst de Raad op het belang van rechtszekerheid voor de betrokken ondernemingen en werknemers wanneer zij, ook bij de overgang naar de klassieke stelsels van tijdelijke werkloosheid, geconfronteerd worden met situaties die volgens de bovenvermelde definitie wel als klassieke overmacht zouden kunnen beschouwd worden.

1. Overmacht in hoofde van de werkgever

De Raad vraagt dat de RVA hiervoor, in overleg met zijn beheerscomité, enkele richtlijnen uitwerkt over welke situaties nog steeds als overmacht kunnen worden beschouwd en dit met het oog op de rechtszekerheid voor de betrokken werkgevers en werknemers.

2. Overmacht in hoofde van de werknemer

Hiervoor wijst de Raad op de reeds bestaande richtlijnen van de RVA.

Tot en met 30 juni 2022 kan voor onderstaande situaties beroep gedaan worden op het stelsel van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht corona.

De Raad vraagt aan de RVA om deze situaties ook vanaf 1 juli 2022 als overmacht te beschouwen, zodat vanaf deze datum het klassieke stelsel van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht van toepassing is.

Het gaat over:

- werknemers die niet ziek zijn, maar die thuis moeten blijven wegens een quarantaine en die niet kunnen telewerken;
- werknemers die niet kunnen werken door de opvang van een kind omdat de crèche, de school of het opvangcentrum voor personen met een handicap gesloten is door een maatregel om de verspreiding van het coronavirus te beperken;
- werknemers die niet kunnen werken omdat ze een kind dat in quarantaine is, moeten opvangen.

De Raad wijst erop dat hiervoor dan de normale regels zullen gelden, met inbegrip van het feit dat er dan geen gelijkstelling noch compensatie ervan voor de jaarlijkse vakantie van toepassing zal zijn.
