

Wie komt in aanmerking voor crisistijdkrediet?

Donderdag 25 juni verscheen in het Staatsblad de wet met enkele maatregelen om bedrijven te helpen die hun medewerkers tijdelijk minder willen laten werken. Die wet blijft van kracht tot 1 januari 2010. Een van de maatregelen betreft het crisistijdkrediet, officieel 'tijdelijke individuele vermindering van de arbeidsprestaties om het hoofd te bieden aan de crisis' genaamd. Voor dit crisistijdkrediet zijn de normale voorwaarden om in aanmerking te komen voor het tijdkrediet (voldoende anciënniteit, de 5%-drempel, ...) niet van toepassing. De interesse bij de bedrijven is alvast groot. "Bij crisistijdkrediet kan de werkgever de arbeidstijd van de werknemers met een vijfde of de helft verminderen, en dit voor minimum een maand en maximum zes maanden", zegt Sofie Bontinck, advocate bij het bureau Laga. Voorwaarde is wel dat de bedrijven de crisis voelen. "Het systeem kan enkel ingevoerd worden in ondernemingen waar de omzet op jaarbasis met 20 procent is gedaald. Het crisistijdkrediet kan ingevoerd worden voor alle voltijdse werknemers, zowel arbeiders als bedienden."

Hoe aanvragen?

Eerst en vooral dient het bedrijf via een cao of een ondernemingsplan een regeling uit te werken; het moet de RVA in kennis stellen, de individuele arbeidsovereenkomsten aanpassen en ten slotte de uitkering bij de RVA aanvragen. "De onderneming heeft dus het uitdrukkelijk akkoord van de individuele werknemer nodig. Maar deze maatregel zal meestal collectief toegepast worden om zo afvloeiingen te vermijden. Daarom zal het voor de individuele werknemer niet gemakkelijk zijn zich te verzetten tegen een tijdelijke vermindering van de arbeidsprestaties."

Moet een werknemer veel inleveren? Het loonverlies staat in verhouding tot de werkvermindering. "Maar dit verlies wordt gedeeltelijk gecompenseerd door een uitkering van de RVA. Het Koninklijk Besluit, dat begin juli verwacht wordt, zal onder meer de bedragen van de uitkeringen vastleggen. Bij afwezigheid van dergelijke bepalingen, gelden de gewone regels. Bij een reductie van de arbeidsprestaties met 50 procent, heeft u dan recht op een vergoeding van 442 euro; bij een reductie met 20 procent op een vergoeding van 188 euro (<vijftigjarigen) of 248 euro (vijftigplussers). Uitzonderlijk zal de werkgever hier bovenop een toeslag betalen. "Maar de totale som van het loon, de uitkering en de aanvullende vergoeding mag het voltijds salaris niet overschrijden", weet Sofie Bontinck.

Het crisistijdkrediet heeft een heel beperkte houdbaarheid. Een werkgever kan er enkel gebruik van maken gedurende de tweede helft van 2009, van 1 juli 2009 tot en met 31 december 2009. Het kan eventueel verlengd worden tot en met 30 juni 2010. Een niet onbelangrijk detail: indien een werknemer tijdens de periode van het crisistijdkrediet ontslagen wordt, moet de opzeggingsvergoeding berekend worden op een fictief voltijds loon.