

CRISISPREMIE VOOR ARBEIDERS

(Bijgewerkt tot september 2011)

Om arbeiders beter te beschermen in deze tijden van crisis, heeft de regering in 2010 de zogenaamde 'crisispremie' ingevoerd. Deze crisispremie is verschuldigd aan arbeiders die ontslagen worden **tussen 1 januari 2010 en 31 december 2011**, bovenop zijn opzegvergoeding of –termijn. De premie is forfaitair vastgesteld op € 1.666,00.

Vanaf 1 januari 2012 wordt de crisispremie definitief vervangen door de '**ontslaguitkering**'. Deze uitkering verschilt wel op een aantal punten van de crisispremie.

Hieronder vindt u een overzicht van de regelgeving over de crisispremie voor arbeiders, en van de wijzigingen vanaf 1 januari 2012.

1. Voor wie?

Enkel **arbeiders die in de privésector tewerkgesteld zijn**, komen in aanmerking voor de crisispremie. Daarenboven moet de werkgever binnen het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de cao-wet vallen.

Om recht te hebben op de premie moet de arbeider door zijn werkgever **ontslagen worden tussen 1 januari 2010 en 31 december 2011**. Het moment van kennisgeving van het ontslag wordt hiervoor in aanmerking genomen.

Er wordt geen onderscheid gemaakt naar mate de werknemer is ontslagen mits prestatie van een opzegtermijn of met betaling van een verbrekingsvergoeding. In beide gevallen zal de arbeider recht hebben op de crisispremie.

Volgende arbeiders zijn evenwel **uitgesloten** van het voordeel van deze crisispremie. De arbeiders die worden ontslagen:

- omwille van een dringende reden;
- tijdens de proefperiode;
- met het oog op hun pensionering;
- met het oog op hun brugpensioen;
- in het kader van een herstructurering, indien zij zich kunnen inschrijven in een tewerkstellingscel.

2. Bedrag

De crisispremie bedraagt **€ 1.666,00**. Voor deeltijdsen wordt de premie pro rata de tewerkstellingsbreuk berekend. Dit bedrag is vrijgesteld van inkomstenbelastingen en socialezekerheidsbijdragen.

3. Betaling

Deels werkgever, deels RVA

In beginsel neemt **de RVA 2/3^e van de premie** ten laste, zijnde € 1.111,00, en is **1/3^e ten laste van de werkgever**, zijnde € 555,00.

Volledig door RVA

In de volgende gevallen kan de **werkgever worden vrijgesteld van het betalen van zijn deel** en wordt de premie volledig ten laste genomen van de RVA:

- *de arbeider heeft op het ogenblik van de kennisgeving van het ontslag minder dan 6 maanden anciënniteit;*
- *de arbeider heeft op het ogenblik van de mededeling door de werkgever van de intentie tot collectief ontslag, minder dan één jaar ononderbroken dienstanciënniteit. Het ontslag dient hierbij te gebeuren in het kader van een herstructurering, waarbij de arbeider zich kan inschrijven in een tewerkstellingcel, maar geen recht heeft op een inschakelingsvergoeding;*
- *er werd minstens één van volgende maatregelen genomen:*
 - o *ofwel werd de arbeider economisch werkloos gesteld gedurende 4 weken in geval van minder dan 20 jaar anciënniteit in de onderneming of gedurende 8 weken in geval van meer dan 20 jaar anciënniteit in de onderneming, en dit in de periode van:*
 - *de eerste dag van het kwartaal voorafgaand aan het kwartaal waarin het ontslag valt tot de dag vóór het ontslag voor de arbeider ontslagen in de periode van 1 januari 2010 tot 31 januari 2011;*
 - *1 november 2010 tot de dag vóór het ontslag voor de arbeider ontslagen in de periode van 1 februari 2011 tot 31 december 2011;*
 - o *Ofwel genoot de arbeider van crisistijdscrediet of collectieve crisisarbeidsduurvermindering, en dit in de periode van:*
 - *de eerste dag van het kwartaal voorafgaand aan het kwartaal waarin het ontslag valt tot de dag vóór het ontslag voor de arbeider ontslagen in de periode van 1 januari 2010 tot 31 januari 2011;*
 - *1 november 2010 tot 31 januari 2011 voor de arbeider ontslagen in de periode van 1 februari 2011 tot 31 maart 2011.*
- *de onderneming met minder dan 10 werknemers die in economische moeilijkheden verkeert, kan bij de commissie 'ondernemingsplan' een afwijking vragen voor de betaling van de crisispremie.*



Uw dossierbeheerder zal met u bekijken of u eventueel in aanmerking komt voor één van deze vrijstellingsgronden.

4. Formaliteiten

Indien de crisispremie geheel of gedeeltelijk **ten laste is van de RVA**, dient u op het tijdstip van uitdiensttreding een **bijlage C4 – crisispremie** te overhandigen aan de ontslagen arbeider. De arbeider zal op zijn beurt met de bijlage C4 de **uitbetaling** van de crisispremie kunnen aanvragen bij zijn uitbetalingsinstelling (hulpkas voor werkloosheidsuitkeringen/vakbond). De uitbetalingsinstelling zal deze aanvraag doorsturen naar de RVA.

Wanneer u als werkgever in economische moeilijkheden met minder dan 10 werknemers een **aanvraag tot vrijstelling** van de betaling van de crisispremie hebt ingediend, dient u eveneens de bijlage C4 – crisispremie af te leveren. U kan hierop aanduiden dat u een aanvraag tot vrijstelling hebt ingediend.

Indien de vrijstelling uiteindelijk ook wordt toegekend, dient u een tweede formulier bijlage C4 – crisispremie af te leveren, waarop u aangeeft dat u vrijgesteld werd van de betaling van de crisispremie.



Wilt u tussen 1 januari 2010 en 31 december 2011 een arbeider ontslaan? Dan kunt u voor uw **vragen** m.b.t. de crisispremie steeds contact opnemen met **Sodiwe**.

5. Ontslagitkering vanaf 1/01/2012

Vanaf 1/01/2012 wordt de crisispremie vervangen door de '**ontslagitkering**'. De maatregel geldt vanaf dan ook voor **onbepaalde duur**. De ontslaguitkering wordt beschouwd als een werkloosheidsuitkering en is, net zoals de crisispremie, vrijgesteld van belastingen.

Let op! Er zijn een aantal belangrijke **wijzigingen** in vergelijking met de huidige crisispremie:

- De ontslaguitkering geldt niet alleen voor de privésector, maar ook voor contractuele arbeiders uit de **publieke sector**;
- De uitkering zal **volledig door de RVA** betaald worden. De werkgever zal dus niet langer 1/3^e van de ontslaguitkering moeten betalen;
- Het **bedrag** van de ontslaguitkering is verschillend voor arbeiders die vóór of na 1/01/2012 in dienst gekomen zijn bij de werkgever:
 - Arbeiders die **vanaf 1 januari 2012 in dienst** gekomen zijn bij de werkgever, hebben recht op een ontslaguitkering van € 1.250,00;
 - Arbeiders die al **vóór 1 januari 2012 in dienst** waren bij de werkgever, hebben recht op:
 - € 1.250,00 als ze minder dan 5 jaar anciënniteit in de onderneming hebben;
 - € 2.500,00 als ze minstens 5 jaar maar minder dan 10 jaar anciënniteit in de onderneming hebben;
 - € 3.750,00 als ze minstens 10 jaar anciënniteit in de onderneming hebben.

Voor **deeltijdse werknemers** wordt het bedrag verminderd in verhouding tot de arbeidsprestaties.

De ontslaguitkering zal in bepaalde gevallen **niet verschuldigd** zijn, namelijk voor arbeiders die ontslagen worden:

- om dringende reden;
- tijdens de proefperiode;
- met het oog op (brug)pensionering;
- voordat de werknemer een anciënniteit van 6 maanden in de onderneming verworven heeft.

Ook wanneer de werkgever recht heeft op een terugbetaling van een gedeelte van de **inschakelingsvergoeding** door de RVA, zal de arbeider geen recht hebben op de ontslaguitkering.

De ontslaguitkering zal na een ontslag bij dezelfde werkgever slechts **één keer per jaar** toegekend worden. Deze regel werd voorzien om misbruiken met opeenvolgende contracten te voorkomen.