|  |
| --- |
| **Verklarende bijlage bij het aanvraagformulier** **TIJDELIJKE CORONA-MAATREGELEN**  |

Het formulier kan online worden ingediend via [deze applicatie](https://transfert.emploi.belgique.be/).

Hiervoor dient het formulier in pdf- formaat te worden ingediend en ondertekend met de e-ID

Alle praktische informatie over het elektronisch ondertekenen van een pdf via e-ID vindt u op <https://eid.belgium.be/nl/digitale-handtekeningen>.

of worden verstuurd naar de Algemene Directie van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Ernest Blerotstraat 1 te 1070 Brussel.

# Rubriek I – Wettelijke basis (ter info)

Het KB is verschenen in het Belgisch Staatsblad van 01.07.2020 en de volledige wetgevende tekst is raadpleegbaar op de website van de [FOD Justitie](https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/summary.pl).

# Rubriek II – Gegevens van de aanvrager-onderneming

In deze rubriek worden de administratieve gegevens van uw onderneming opgevraagd. Gelieve de noodzakelijke vakken aan te kruisen en de subvragen te beantwoorden.

# Rubriek III – Voor het gebruik van welke tijdelijke maatregelen?

De duur voor deze Corona maatregelen bedraagt:

1. Arbeidsduurvermindering: maximaal 1 jaar; de begin- en einddatum van de arbeidsduurvermindering moet vallen binnen de periode van de erkenning als zijnde een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering en deze erkenning gaat in tussen 1 maart 2020 en 31 december 2020. U kan ten vroegste gebruik maken van deze maatregel vanaf 01.07.2020.
2. Corona tijdskrediet: de periode mag niet korter zijn dan één maand en kan maximaal 6 maanden worden toegepast. Deze periode is volledig gesitueerd binnen de erkenning als zijnde een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering en moet aanvangen tussen 1 maart 2020 en 31 december 2020. U kan ten vroegste gebruik maken van deze maatregel vanaf 01.07.2020.
3. Corona- Landingsbaan: de toegang tot een corona landingsbaan is mogelijk voor een periode van minimaal 1 maand en zonder maximumduur voor voltijdse werknemers van 55 jaar of ouder. De aanvangsdatum van de vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking of tot een vijfde zich situeert binnen de periode van erkenning door de minister van Werk als onderneming in herstructurering of als onderneming in moeilijkheden die moet aanvangen tussen 1 maart 2020 en 31 december 2020.

U kunt ten vroegste vanaf 01.07.2020 gebruik maken van deze maatregel.

# Rubriek IV – Noodzakelijke informatie voor de erkenning ALS ZIJNDE onderneming in moeilijkheden of in herstructurering

**8.** **Welke erkenning wenst u voor de toepassing van deze maatregel of maatregelen te bekomen?**

De onderneming kan slechts één criterium aankruisen om erkend te worden als onderneming in moeilijkheden of in herstructureringen:

1. **Een erkenning als zijnde een onderneming in herstructurering op basis van een collectief ontslag**

De onderneming beroept zich op de toepassing van artikel 15,1° van het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007.

Onder onderneming in herstructurering wordt verstaan de onderneming die voldoet aan één van de volgende voorwaarden :
  1° De onderneming die, overeenkomstig de procedure bepaald bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 24 van 2 oktober 1975 betreffende de procedure van inlichting en raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers met betrekking tot het collectief ontslag en bij het koninklijk besluit van 24 mei 1976 betreffende het collectief ontslag, overgaat tot een collectief ontslag.
  Deze bepaling is maar van toepassing op de ondernemingen voor zover ze binnen de zes maanden na de datum van de erkenning daadwerkelijk zijn overgegaan tot de uitvoering van dit collectief ontslag.
  - Voor de ondernemingen die meer dan 20 en minder dan 100 werknemers tewerkstellen dient het collectief ontslag op **ten minste 10 werknemers** betrekking te hebben.
  - Voor de ondernemingen die ten minste 100 werknemers tewerkstellen dient het collectief ontslag op **ten minste 10 procent** van het aantal tewerkgestelde werknemers betrekking te hebben.
  Een onderscheid wordt gemaakt tussen :

1. de onderneming met meer dan 20 en minder dan 100 werknemers die overgaat tot een collectief ontslag van ten minste 10 werknemers;
2. de onderneming die overgaat tot een collectief ontslag dat betrekking heeft op minstens 10 procent van het aantal tewerkgestelde werknemers;
3. de onderneming die 20 werknemers of minder tewerkstelt in geval van ontslag van minstens 6 werknemers indien zij tussen 12 en 20 werknemers tewerkstelt en van minstens de helft van de werknemers indien zij minder dan 12 werknemers tewerkstelt.

In dit laatste geval dient de onderneming de procedure te volgen bedoeld in artikel 6 van voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 24 van 2 oktober 1975 en in het koninklijk besluit van 24 mei 1976 betreffende het collectief ontslag.
  Voor de toepassing van dit 1° moet het aantal tewerkgestelde werknemers worden vastgesteld overeenkomstig de bepalingen van voormeld koninklijk besluit van 24 mei 1976.
  Voor het bereiken van het percentage vermeld in b) worden met ontslagen gelijkgesteld, het aantal voltijdse equivalenten aan daling van het arbeidsvolume, resultaat van de inspanningen inzake arbeidsherverdeling, zoals bedoeld in artikel 17, § 4, 1°.
  Voor het bereiken van het percentage vermeld in b) wordt enkel in rekening gebracht de ontslagen van de werknemers die op het ogenblik van de aankondiging van de werkgever aan de vertegenwoordigers van de werknemers van de intentie tot collectief ontslag zoals bedoeld in artikel 6 van voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 24 van 2 oktober 1975, minstens 2 jaar in dienst zijn van de onderneming.

# Rubriek IV. a. ERKENNING ALS ZIJN DE ONDERNEMING IN HERSTRUCTURERING OP BASIS VAN EEN COLLECTIEF ONTSLAG

**9. Wat was het gemiddeld aantal personeelsleden (in koppen- in 2019) voor de technische bedrijfseenheid?**

Voor de berekening van het gemiddeld aantal werknemers wordt er rekening gehouden met het aantal werknemers dat gemiddeld in de onderneming was tewerkgesteld (= TBE) tijdens het kalenderjaar dat aan het collectief ontslag voorafgaat. Werknemers met een contract van bepaalde duur worden niet in rekening gebracht tenzij het gaat over een vroegtijdige beëindiging van het contract van bepaalde duur t.g.v. van collectief ontslag.

Het gaat hier om de "technische bedrijfseenheid" bedoeld in artikel 14 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven. Deze reglementering is bijgevolg niet van toepassing op de juridische entiteit als dusdanig, maar wel op elke afdeling van de onderneming die op basis van economische en sociale criteria, waarbij de sociale criteria primeren, een autonomie en een onafhankelijkheid vertoont (hiervoor kan men in de praktijk best gewoon nagaan of er voor de gehele onderneming één ondernemingsraad en/of één comité voor preventie en bescherming op het werk bestaat, dan wel of de betrokken afdeling zelf over dergelijke inspraakorganen beschikt).

De bepalingen inzake collectief ontslag zijn bovendien niet alleen van toepassing op ondernemingen met een industriële of economische finaliteit, maar tevens op ondernemingen zonder dergelijke finaliteit, zoals v.z.w.'s, ziekenhuizen, bejaardentehuizen, beroepsverenigingen, enz.

De bepalingen zijn enkel van toepassing op ondernemingen die gemiddeld meer dan 20 werknemers tewerkgesteld hebben in de loop van het kalenderjaar dat het collectief ontslag voorafgaat. Dit gemiddeld aantal werknemers wordt berekend op basis van de aangiften (per kwartaal) bij de RSZ.”

**10. Wanneer gebeurde de aankondiging van het collectief ontslag en hoeveel ontslagen werden aangekondigd?**

Met het oog op de erkenning moet het ontslag door de werkgever worden aangekondigd aan de vertegenwoordigers van de werknemers (de ondernemingsraad of, bij ontstentenis daarvan, de vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis daarvan, het comité voor preventie en bescherming op het werk of, bij ontstentenis daarvan, de werknemers).

De gegevens bedoeld in

10.a. stemt overeen met de datum waarop de intentie tot het collectief ontslag werd meegedeeld aan de ondernemingsraad die gevolgd wordt door de intentieverklaring aan de directeur van de subregionale tewerkstellingsdienst (1ste brief aan VDAB/FOREM of ACTIRIS) van de plaats waar de onderneming gevestigd is en aan de voorzitter van het directiecomité van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid & Sociaal overleg

10.b. stemt overeen met het aantal aangekondigde ontslagen (= in koppen)

Korte schets van de chronologische volgorde van de informatie-en raadplegingsverplichtingen voor de werkgever in het kader van een collectief ontslag:

* De werkgever heeft het voornemen (= de aankondiging) om tot collectief ontslag over te gaan.
* De werkgever moet aan de werknemersvertegenwoordigers (de ondernemingsraad of, bij ontstentenis daarvan, de vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis daarvan het comité voor preventie en bescherming op het werk, of, bij ontstentenis daarvan, de werknemers) alle nuttige gegevens verstrekken en hun in elk geval een geschreven document voorleggen met de wettelijk voorgeschreven vermeldingen (voor meer info: [hier](https://werk.belgie.be/nl/themas/herstructurering/collectief-ontslag))
* De werkgever moet bovendien een afschrift van deze schriftelijke mededeling versturen naar de directeur van de subregionale tewerkstellingsdienst (VDAB/FOREM of ACTIRIS) van de plaats waar de onderneming gevestigd is en naar de voorzitter van het directiecomité van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid & Sociaal overleg
* De werkgever moet de werknemersvertegenwoordigers (ondernemingsraad/vakbondsafvaardiging/comité voor preventie en bescherming op het werk/werknemers) raadplegen over de mogelijkheden om het collectief ontslag te voorkomen of te verminderen en over de mogelijkheid om de gevolgen van de ontslagen te verzachten (sociale begeleidingsmaatregelen met het oog op de herplaatsing of de omscholing van de ontslagen werknemers). De werknemersvertegenwoordigers kunnen vragen stellen, voorstellen doen en/ of bemerkingen maken.
* De werkgever **onderzoekt** deze vragen, voorstellen of bemerkingen en beantwoordt ze.
* Na het afronden van de informatie-en consultatieprocedure beslist de werkgever over te gaan tot het collectief ontslag: 2 de brief aan VDAB/FOREM of ACTIRIS (=de betekening)

**11. Wanneer gebeurde de betekening van het collectief ontslag en hoeveel ontslagen werden betekend?**

* 11.a. stemt overeen met de datum van **betekening** van het collectief ontslag aan de VDAB/FOREM of ACTIRIS en aan de voorzitter van het directiecomité van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid & Sociaal overleg

11.b. stemt overeen met het aantal betekende ontslagen (= in koppen)

**12. Binnen welke periode wordt het collectief ontslag wordt uitgevoerd?**

12.a. Begindatum stemt overeen met de datum van het eerste ontslag

12.b. Einddatum: stemt overeen met de datum van het laatste ontslag

1. **Een erkenning als zijnde een onderneming in herstructurering op basis van het percentage economische werkloosheid voor de arbeiders**

De onderneming beroep zich op het criterium van artikel 15,2° van het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007:

*Bedoeld wordt de onderneming die, in toepassing van de bepalingen van artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, tijdens het jaar dat de aanvraag tot erkenning voorafgaat of van de 4 kwartalen die aan de aanvraag voorafgaan, een aantal werkloosheidsdagen heeft gekend ten minste gelijk aan 20 pct. van het totaal aantal dagen aangegeven voor de werklieden aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.
 De toepassing van deze bepaling is beperkt tot de ondernemingen waar ten minste 50 pct. van de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor werklieden worden tewerkgesteld.*

## Rubriek IV. b. ERKENNING ALS ZIJN DE ONDERNEMING IN HERSTRUCTURERING OP BASIS VAN HET PERCENTAGE ECONOMISCHE WERKLOOSHEID VAN TEN MINSTE 20 % VOOR DE ARBEIDERS (ART. 15,2°)

De onderneming (= de juridische entiteit= juridische vorm van de onderneming) die, tijdens het jaar dat de aanvraag voorafgaat *of van de 4 kwartalen die aan de aanvraag voorafgaan*, een aantal werkloosheidsdagen gekend heeft, dat ten minste gelijk is aan 20%.

Deze bepaling is beperkt tot de ondernemingen waar ten minste 50 % van de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor werklieden worden tewerkgesteld

**13. Aantal werknemers (in koppen) op datum van de aanvraag:**       (aantal 1)

**14. Aantal tewerkgestelde arbeiders (in koppen) op datum van de aanvraag:**       (aantal 2)

(Indien dit aantal 2 geen 50% van aantal 1 bedraagt, kan u dus geen beroep doen op dit criterium)

**15. Totaal aantal dagen aangegeven aan de RSZ voor de sector arbeiders (ongeacht de DMFA-code) = alle dagen voor arbeiders vermeld op de RSZ-aangiften voor het jaar dat aan de aanvraag voorafgaat of van de 4 laatste, ingediende kwartalen die aan de aanvraag voorafgaan (inclusief de dagen economische werkloosheid)**        (aantal 3)

**16. Totaal aantal dagen economische werkloosheid voor het jaar dat aan de aanvraag voorafgaat of voor de laatste 4 kwartalen die de aanvraag voorafgaan voor de sector arbeiders (DMFA-dagen code 71):**        (aantal 4)

17. **Totaal** aantal werkloosheidsdagen **voor arbeiders** wegens overmacht die het gevolg is van de COVID-19-epidemie en die gelegen zijn in het jaar 2020 (DMFA-dagen code 77):      (aantal 5)

Indien het getal 4 + 5 niet gelijk is aan 20% van het getal 3, komt u niet in aanmerking voor erkenning op deze basis.

## Rubriek IV. c. ERKENNING ALS ZIJNDE EEN ONDERNEMING IN MOEILIJKHEDEN OP BASIS VAN DE JAARREKENINGEN:

18. De onderneming beroep zich op het criterium van artikel 14° van het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007:

*Voor de toepassing van dit criterium moet onder onderneming in moeilijkheden worden verstaan, de onderneming die in de jaarrekeningen van de twee boekjaren die de datum van de aanvraag tot erkenning voorafgaan voor belastingen, een verlies uit de gewone bedrijfsuitoefening boekt, wanneer voor het laatste boekjaar dit verlies het bedrag van de afschrijvingen en de waardevermindering op oprichtingskosten, op immateriële en materiële vaste activa overschrijdt.
  Om van deze bepaling te kunnen genieten, dient de onderneming de jaarrekeningen voor te leggen van de twee boekjaren die de datum van de aanvraag tot erkenning voorafgaan.  Indien de onderneming deel uitmaakt van de juridische, economische of financiële entiteit die een geconsolideerde jaarrekening opmaakt, wordt enkel rekening gehouden met de jaarrekening van deze entiteit voor bovengenoemde boekjaren. Er wordt enkel rekening gehouden met de jaarrekeningen die geconsolideerd worden op Belgisch niveau.*

Gelieve de gevraagde cijfers in te vullen bij nummer 18. Financiële gegevens.

Dit schema moet volledig worden ingevuld om uit te maken of u voldoet aan de voorwaarden voor een erkenning als zijnde een onderneming in moeilijkheden.

Gelieve eveneens aan te duiden of het al dan niet geconsolideerde cijfers betreft.

Rubriek V: Gevraagde periode van erkenning:

**19. Gevraagde periode van erkenning:** van \_ \_ /\_ \_/\_ \_ \_ \_ tot en met \_ \_/\_ \_/\_ \_ \_ \_

**Belangrijk**: 1) de periode van de vermindering van de arbeidsprestaties moet volledig gesitueerd zijn binnen de periode van erkenning als onderneming in herstructurering of als onderneming in moeilijkheden (met uitzondering van de maatregel met betrekking tot landingsbanen - corona, die geen maximumduur heeft);

en

2) ten vroegste een aanvang nemen op 1 maart 2020 en ten laatste op 31 december 2020.

Maximale duur van de erkenning voor ondernemingen **met** een collectief ontslag: de erkenning begint op de datum van de aankondiging van het collectief ontslag en eindigt ten laatste 2 jaar na de datum van de betekening van het collectief ontslag.

Maximale duur van de erkenning voor ondernemingen **zonder** collectief ontslag: 1 jaar.

(U bepaalt zelf de begindatum.)

# Rubriek VI – Herstructureringsplan (toe te voegen in bijlage)

**20. ZEER BELANGRIJK: Bij deze aanvraag dient verplicht een herstructureringsplan te worden bijgevoegd alsook het bewijs dat het plan voor advies werd voorgelegd aan de ondernemingsraad of bij gebrek daaraan, aan de syndicale afvaardiging, of bij gebrek daaraan aan het preventiecomité of bij gebrek daaraan aan de vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties.**

Het herstructureringsplan geeft een beschrijving van de actuele situatie van de onderneming en de omstandigheden die aan de basis liggen van de huidige moeilijkheden. Verder moet dit plan de economische vooruitzichten en het effect hiervan op de tewerkstelling en indien van toepassing het effect op de tewerkstelling van de toetreding tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag van de betrokken werknemers vastleggen.

Inhoud van een herstructureringsplan: voor meer info: [hier](https://werk.belgie.be/nl/themas/werkloosheid-en-weer-aan-het-werk/stelsel-van-werkloosheid-met-bedrijfstoeslag)

# Rubriek VII: Afwijkingen in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag

**21. Wordt deze aanvraag voor invoering van de coronamaatregelen gecombineerd met een aanvraag met het oog op het bekomen van afwijkingen in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag?**

De onderneming dient hier aan te duiden of zij deze aanvraag wenst te combineren met afwijkingen in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag zoals de verlaging van de SWT-leeftijd, de verkorting van de opzeggingstermijn of de niet-vervanging van de werklozen met bedrijfstoeslag

***Belangrijk :*** *indien deze maatregel(en) worden gecombineerd met een aanvraag tot erkenning als zijnde een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering met het oog op een verlaging van de leeftijd in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, moet* ***u bijkomend alle*** *noodzakelijke informatie/documenten voor een dergelijke erkenning overmaken.*

 *U vindt alle nuttige info voor de samenstelling van een dossier SWT op:* <https://werk.belgie.be/nl/themas/werkloosheid-en-weer-aan-het-werk/stelsel-van-werkloosheid-met-bedrijfstoeslag#toc_heading_7>

De werkgever verklaart dat dit formulier correct werd ingevuld en dit formulier kan bijgevolg gebruikt worden door de administratie of in het kader van de rechtsgeding in geval van betwisting.