

FAQ CORONA

Deze FAQ wordt constant bijgewerkt aan de hand van vragen die van het terrein worden gesteld.

Deze versie is geactualiseerd op 04.10.2022

Inhoud:

FAQ CORONA	1
Algemene context: de maatregelen in het kader van de coronapandemie	7
Context.....	7
Voorafgaande opmerking	8
Aandachtspunten.....	8
Wanneer is tijdelijke werkloosheid ingevolge corona/oorlog in Oekraïne mogelijk?	10
Mogelijke situaties (niet exhaustief)	10
Kunnen bedrijven hun werknemers tijdelijk werkloos stellen indien er te weinig werk is door de coronacrisis of door de oorlog in Oekraïne?.....	10
Kan er tijdelijke werkloosheid worden aangevraagd voor een contract dat al getekend is maar nog niet is aangevat?	10
Er zijn een aantal werknemers tijdelijk werkloos in een bepaalde functie. Kan er een nieuwe arbeidsovereenkomst gesloten worden voor de uitvoering van hetzelfde werk?	11
Het onderscheid tussen economische redenen en overmacht en andere schorsingsredenen	12
Context	12
Tot 31.08.2020 en opnieuw vanaf 01.10.2020 tot en met 30.06.2022.....	12
Vanaf 01.09.2020 tot en met 30.09.2020	12
Vanaf 01.07.2022	12
Ik wens overmacht in te voeren. Wat moet ik doen? Situatie vanaf 01.07.2022..	13
Uitgangspunt	13
De reden van overmacht melden aan de RVA?.....	13
Een controleformulier C3.2A afleveren aan uw werknemer	13
Op het einde van elke kalendermaand een aangifte 'ASR5' verrichten.....	13
In welke gevallen kan overmacht worden ingeroepen voor werknemers die niet ziek zijn maar toch niet kunnen werken? Situatie vanaf 01.07.2022	14
Een quarantainemaatregel van de overheid ten aanzien van een individuele werknemer?.....	14
Kan ik tijdelijk werkloos worden gesteld als ik niet arbeidsongeschikt ben maar een quarantainegetuigschrift kan voorleggen waaruit blijkt dat ik niet kan gaan werken?	14
Kan ik tijdelijk werkloos worden gesteld om mij te laten testen op basis van de Self Assessment Testing Tool (Zelfevaluatietest)?	15

Kan ik tijdelijk werkloos worden gesteld omdat ik om medische redenen geen mondkapje kan dragen?	16
Kan ik tijdelijk werkloos gesteld worden wanneer ik een bepaald werk niet kan uitvoeren omdat ik niet gevaccineerd ben?	16
Kan ik tijdelijk werkloos worden gesteld omdat ik een probleem heb met kinderopvang?	17
Een werkgever wil werknemers preventief naar huis sturen?.....	19
De werkgever is zelf besmet?	19
Een klant van de werkgever roept medische redenen in?	19
Wat moet ik doen om tijdelijke werkloosheid in te voeren als gevolg van overmacht omdat de werknemer over een quarantainegetuigschrift beschikt of geen opvang heeft voor een kind wegens sluiting van de school of quarantaine van het kind? De mededeling aan de RVA.....	19
Economische redenen – situatie vanaf 01.07.2022	20
Voor arbeiders of voor bedienden?.....	20
Welke regelingen van tijdelijke werkloosheid werkgebrek economische redenen bestaan er?	20
Het voldoen aan de ‘preliminaire voorwaarden’ voor bedienden?	21
Economische redenen in energie-intensieve bedrijven	23
De schorsing om economische redenen aankondigen aan de RVA.....	23
De eerste dag van effectieve tijdelijke werkloosheid melden aan de RVA .	25
Een controleformulier C3.2A afleveren aan uw werknemer	26
Op het einde van elke kalendermaand een aangifte ‘ASR5’ verrichten.....	26
Wat met tijdelijke werkloosheid omwille van andere schorsingsgronden?	27
Wat zijn die andere schorsingsgronden?	27
Wat moet ik doen?.....	27
SCHEMA: wat moet ik als werkgever doen als ik tijdelijke werkloosheid invoer? – situatie vanaf oktober 2020 tot en met juni 2022	28
Uitleg	28
Welke procedure?	29
SCHEMA: wat moet ik als werkgever doen als ik tijdelijke werkloosheid invoer? – situatie vanaf juli 2022 tot december 2022.....	30
Uitleg	30
Specifieke tewerkstellingssituaties?.....	31
Ik ben statutair. Kan er voor mij tijdelijke werkloosheid worden ingevoerd?31	
Ik ben contractueel bij een overheidsdienst. Kan er voor mij tijdelijke werkloosheid omwille van overmacht worden ingevoerd? Situatie vanaf 01.07.2022	31
Ik ben een zelfstandige of ik werk in een vrij beroep (advocaat, notaris, architect ...) Kan er voor mij tijdelijke werkloosheid worden ingevoerd?	31
Ik werk met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur. Kan er voor mij tijdelijke werkloosheid worden ingevoerd?	31
Ik werk met twee verschillende overeenkomsten bij twee verschillende werkgevers. Kan ik tijdelijk worden gesteld bij één van de twee werkgevers?	31
Ik ben een uitzendkracht. Kan er voor mij tijdelijke werkloosheid worden ingevoerd?.....	32

Ik had een formele belofte van een arbeidsovereenkomst in het kader van een evenement dat geannuleerd is. Kan ik tijdelijke werkloosheid vragen voor de dagen waarop ik effectief als loontrekkende zou tewerkgesteld zijn geweest?	34
Kan ik als werknemer van een dienstenchequebedrijf tijdelijk werkloos gesteld worden wegens overmacht?.....	35
Ik werk via een dienstenchequebedrijf bij verschillende klanten. Bij één klant kan er niet gewerkt worden, bij de/een andere wel? Kan er voor mij tijdelijke werkloosheid worden ingevoerd?	36
Ik werk in loondienst tijdens een periode van verlof zonder wedde in het onderwijs. Kan ik tijdelijk werkloos worden gesteld tijdens die tewerkstelling in loondienst?	36
Ik werk in een flexi-job. Kan ik tijdelijk werkloos worden gesteld?	36
Ik ben een stagiair in beroepsopleiding. Kan ik tijdelijk werkloos worden gesteld?.....	36
Ik volg een alternerende opleiding. Kan ik tijdelijk werkloos worden gesteld?	37
Ik woon in het buitenland en werk in België. Kan ik in tijdelijke werkloosheid worden geplaatst?	37
Ik ben grensarbeider. Ik heb een arbeidsovereenkomst in Frankrijk en een andere in België. Heb ik recht op uitkeringen tijdelijke werkloosheid in België?	38
Ik val onder een buitenlandse socialezekerheidsregeling. Kan ik een uitkering tijdelijke werkloosheid krijgen?	38
Ik val onder de regeling van de Overzeese Sociale Zekerheid. Kan ik tijdelijk werkloos worden gesteld?	39
Ik ben gedetacheerd naar het buitenland. Kan ik tijdelijk werkloos worden gesteld?.....	39
Ik ben een student. Kan ik tijdelijk werkloos gesteld worden wegens overmacht?.....	39
Ik werk in de non-profitsector. Kan ik tijdelijk werkloos gesteld worden?	40
Kan ik als werknemer tewerkgesteld in een beschutte werkplaats, sociale werkplaats, maatwerkbedrijf tijdelijk werkloos gesteld worden wegens overmacht?.....	40
Kan ik als werknemer art. 60 §7 (die via het OCMW ter beschikking wordt gesteld van gebruikers die hun werknemers tijdelijk werkloos stellen ingevolge de coronacrisis) ook tijdelijk werkloos worden gesteld? Wie voert de formaliteiten uit?	40

Wat moet ik als werknemer doen om uitkeringen aan te vragen? 41

Moet ik eerst een aantal arbeidsdagen gewerkt hebben vooraleer ik tijdelijk werkloos kan worden gesteld?.....	41
Moet ik eerst mijn overuren opnemen vooraleer ik tijdelijk werkloos kan worden gesteld	41
Moet ik eerst mijn verlof opnemen vooraleer tijdelijk te kunnen worden gesteld wegens overmacht?	41
Hoe moet ik uitkeringen aanvragen?	41
Wat gebeurt er nadien?	42
Zal er met mijn periodes van tijdelijke werkloosheid rekening worden gehouden bij de berekening van mijn toelaatbaarheid tot volledige werkloosheid?	42

!! Lees de richtlijnen hierna indien u wenst te werken of om te weten wat uw verdere verplichtingen zijn tijdens uw werkloosheid..... 42

Hoeveel bedraagt mijn uitkering als tijdelijk werkloze? 43

Hoeveel bedraagt mijn uitkering tijdelijke werkloosheid?	43
Kan mijn werkgever een toeslag betalen boven de (...)werkloosheidsuitkering?	43
Kan mijn werkgever me extralegale voordelen (bedrijfswagen, gsm ...) blijven toekennen als ik uitkeringen tijdelijke werkloosheid ontvang?	43
Wat indien ik vaststel dat ik te veel uitkeringen ontvangen heb aangezien mijn werkgever een verkeerde aangifte gedaan heeft van het aantal uren tijdelijke werkloosheid voor de betrokken maand?	44

Mag ik werken tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid? 45

Kan ik tijdens mijn tijdelijke werkloosheid een nieuwe tewerkstelling aanvatten of occasionele prestaties verrichten voor een andere werkgever?	45
Wat gebeurt er als ik in een "vitale" sector begin te werken tijdens mijn tijdelijke werkloosheid of tijdens een periode van SWT (brugpensioen)? ...	45
Kan ik tijdens mijn tijdelijke werkloosheid een reeds eerder uitgeoefend bijberoep verder uitoefenen?	47
Mag ik gedurende de periode dat ik tijdelijk werkloos gesteld word als gevolg van het coronavirus een flexi-job aanvatten?	47
Kan ik als werkloze activiteiten als vrijwilliger verrichten, met behoud van mijn uitkeringen?	48
Kan ik tijdens mijn tijdelijke werkloosheid werken als vrijwillige brandweerman, als vrijwilliger van de civiele bescherming of vrijwillige ambulancier, met behoud van mijn uitkeringen?	48
Ik ben tijdelijk werkloos. Kan ik mantelzorger zijn?	49

Wat zijn mijn verplichtingen tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid? .. 50

Moet ik in het bezit zijn van een controleformulier C3.2A?	50
Geldt de vrijstelling voor de controlekaarten ook voor de werknemers uit de bouwsector?	50
Moet ik als tijdelijk werkloze ingevolge overmacht ingeschreven zijn als werkzoekende?	50
Ik ontvang een pensioen. Kan ik uitkeringen als tijdelijk werkloze ontvangen?	50
Kan ik uitkeringen tijdelijke werkloosheid krijgen wanneer ik ziek ben?	51
Kan ik uitkeringen als tijdelijk werkloze krijgen tijdens een periode waarin ik ben uitgesloten van het recht op uitkeringen?	51
Ik bevind mij in een periode van tijdelijke werkloosheid. Er is educatief verlof gepland. Wat gebeurt er nu?	52
Ik heb mijn prestaties verminderd in het kader van tijdskrediet of loopbaanonderbreking. Mag ik die uitkering cumuleren met uitkeringen tijdelijke werkloosheid?	52
Ik ben in loopbaanonderbreking/tijdskrediet en ik oefen tijdens die periode een toegelaten nevenactiviteit in loondienst uit. Kan ik in die nevenactiviteit tijdelijk werkloos worden gesteld?	52

Kan ik mijn periode van loopbaanonderbreking/tijdskrediet voortijdig stopzetten?	52
Kan ik het corona-ouderschapsverlof cumuleren met uitkeringen tijdelijke werkloosheid?	53
Indien ik zou worden opgezegd, wordt mijn opzeggingstermijn dan geschorst gedurende een periode van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht omwille van de coronacrisis?	53
Indien ik zou worden opgezegd, wordt mijn opzeggingstermijn dan geschorst gedurende een periode van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht omwille van de oorlog in Oekraïne?	54
Mag ik werken?	54

Specifieke vragen over de procedure 55

Hoe moet een werkgever met een maatschappelijke zetel gevestigd in het buitenland tijdelijke werkloosheid aangeven?	55
Wat moet er gebeuren als er samenloop van economische redenen en overmacht is?	55
Wat in geval van samenloop tussen overmacht / economische redenen en een sociale actie (staking)?	56
Wat in geval van samenloop tussen overmacht / economische redenen en geboorte-, adoptie- of pleegouderverlof of klein verlet?	57
Kunnen arbeiders die bij overeenkomst als bedienden worden beschouwd om economische redenen tijdelijk werkloos worden gesteld in het stelsel voor arbeiders?	57
In bepaalde vormen van tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen dient er na een schorsing een verplichte werkweek te worden ingevoerd. Kan daarvan worden afgeweken?	57
Kan ik een werknemer voor een deel van de arbeidsdag tijdelijk werkloos stellen?	57
Voor hoeveel uren kan een werknemer maximaal tijdelijk werkloos worden gesteld?	57
Ik ben een werkgever in de bouwsector. Ik moet normaal de nummers van de controlekaarten aangeven in Dimona. Maar er zijn geen controlekaarten?	58
Mag ik het werk van de werknemers die tijdelijk werkloos worden gesteld ingevolge corona laten uitvoeren door andere werknemers?	58

De invloed van tijdelijke werkloosheid op het arbeidsrecht en op andere takken van de sociale zekerheid 60

Heb ik recht op loon voor de feestdag die valt in een periode van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht?	60
Telt tijdelijke werkloosheid mee voor het bepalen van het vakantiegeld en het aantal dagen vakantie?	60
Hoe zit het met de eindejaarspremie die mijn werkgever of een fonds betaalt?	60

Varia 61

Ik vertrek als volledig of tijdelijk werkloze naar het buitenland. Kan ik werkloosheidsuitkeringen krijgen?	61
---	----

Ik kom terug uit het buitenland en ik ga in quarantaine. Kan ik uitkeringen als tijdelijk werkloze krijgen?.....	62
Wat indien een onthaalouder die aangesloten is bij een erkende dienst voor opvang en die geen kindjes kan opvangen?	63
Wat als een onthaalouder die aangesloten is bij een erkende dienst voor kinderopvang geen kinderen kan opvangen door een besmettelijke ziekte van een familielid of omdat de onthaalouder zelf of een gezinslid wordt beschouwd als risicopatiënt?	64
Hebt u tussen 1 april 2020 en 30 september 2021 en tussen 1 januari 2022 en 31 maart 2022 auteursrechten of naburige rechten ontvangen naar aanleiding van artistieke activiteiten?.....	65
Ik werk deeltijds met een aanvullende uitkering van de RVA. Ik heb een eenmalige premie gekregen die gerelateerd is aan de coronacrisis?	65
Kan ik tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid een opleiding volgen?	65
Zal de RVA de voordelen toekennen die gekoppeld zijn aan een (individuele) beroepsopleiding (I)BO die is gestart na 13 maart 2020?	66

Algemene context: de maatregelen in het kader van de coronapandemie

Context

Voor wat betreft de actuele federale maatregelen (sedert 19.10.2020):

[28 OKTOBER 2020. - Ministerieel besluit houdende dringende maatregelen om de verspreiding van het coronavirus COVID-19 te beperken](#)

[14 AUGUSTUS 2021. - Wet betreffende de maatregelen van bestuurlijke politie tijdens een epidemische noodsituatie](#)

[28 OKTOBER 2021. - Koninklijk besluit houdende de afkondiging van de epidemische noodsituatie betreffende de coronavirus COVID-19 pandemie](#)

[28 OKTOBER 2021. - Koninklijk besluit houdende de nodige maatregelen van bestuurlijke politie teneinde de gevolgen voor de volksgezondheid van de afgekondigde epidemische noodsituatie betreffende de coronavirus COVID-19 pandemie te voorkomen of te beperken](#)

[Overlegcomité 16 oktober 2020](#)

[Overlegcomité 23 oktober 2020](#)

[Overlegcomité 30 oktober 2020](#)

[Overlegcomité 27 november 2020](#)

[Overlegcomité 18 december 2020](#)

[Overlegcomité 30 december 2020](#)

[Overlegcomité 8 januari 2021](#)

[Overlegcomité 22 januari 2021](#)

[Overlegcomité 5 maart 2021](#)

[Overlegcomité 19 maart 2021](#)

[Overlegcomité 24 maart 2021](#)

[Overlegcomité 14 april 2021](#)

[Overlegcomité 23 april 2021](#)

[Overlegcomité 28 april 2021](#)

[Overlegcomité 11 mei 2021](#)

[Overlegcomité 4 juni 2021](#)

[Overlegcomité 18 juni 2021](#)

[Overlegcomité 19 juli 2021](#)

[Overlegcomité van 20 augustus 2021](#)

[Overlegcomité van 17 september 2021](#)

[Overlegcomité van 26 oktober 2021](#)

[Overlegcomité van 17 november 2021](#)

[Overlegcomité van 26 november 2021](#)

[Overlegcomité van 3 december 2021](#)

[Overlegcomité van 22 december 2021](#)

[Overlegcomité van 29 december 2021](#)

[Overlegcomité van 6 januari 2022](#)

[Overlegcomité van 21 januari 2022](#)

[Overlegcomité van 11 februari 2022](#)

[Overlegcomité van 4 maart 2022](#)

[Overlegcomité van 20 mei 2022](#)

Voorafgaande opmerking

Indien tijdelijke werkloosheid mogelijk is, zal naar gelang van het geval overmacht of economische redenen kunnen worden ingeroepen.

Tot 31.08.2020 en opnieuw vanaf 01.10.2020 tot en met 30.06.2022 kon alle tijdelijke werkloosheid die het gevolg was van corona of van de oorlog in Oekraïne aangegeven worden als tijdelijke werkloosheid overmacht, ook indien het strikt genomen ging om economische werkloosheid en indien er nog bepaalde dagen per week gewerkt kon worden.

!! Vanaf 01.07.2022 is het niet langer mogelijk om economische werkloosheid nog te kwalificeren als overmacht. De gewone procedures in het kader van economische redenen moeten worden gevolgd. Overmacht zal slechts in een beperkt aantal gevallen kunnen worden ingeroepen.

Bepaalde "flankerende" maatregelen zullen wel nog worden verlengd tot 31.12.2022.

Omdat tal van maatregelen wegvallen die werden besproken in deze FAQ, wordt de FAQ uitgezuiverd en wordt enkel nog de situatie vanaf 01.07.2022 behandeld.

Aandachtspunten

Bepaalde maatregelen die in deze FAQ worden uitgelegd, worden nog verlengd, tot 31.12.2022.

Andere maatregelen nemen een einde op 30.06.2022.

Worden **niet meer verlengd** na 30.06.2022:

Welke maatregel?

De mogelijkheid om tijdelijke werkloosheid om economische redenen te herkwalificeren als overmacht, zonder voorafgaande aangifte

Het **veralgemeend** optrekken van het vergoedbaarheidspercentage en het minimumbedrag van de tijdelijk werkloze

Het toekennen **door de RVA** van een toeslag (...) aan de tijdelijke werkloze wegens overmacht

De mogelijkheid tot tewerkstelling in een vitale sector, in de zorg, het onderwijs, de contacttracing en de vaccinatiecentra met gedeeltelijk behoud van de uitkeringen

De verlaagde bedrijfsvoorheffing op de uitkering als tijdelijk werkloze

Worden **nog verlengd** tot 31.12.2022:

Welke maatregel?

[De mogelijkheid om tijdelijke werkloosheid wegens overmacht in te roepen omwille van gebrek aan opvang van een kind dat niet naar school of de opvang kan als gevolg van corona](#)

[Het vrijstellen van de controlekaart als tijdelijk werkloze en van het inschrijven ervan in een validatieboek](#)

De mogelijkheid tot cumul van een [bijberoep](#) of een [pensioen](#) met uitkeringen als tijdelijke werkloze, en de vrijstelling van aangifte ervan

Worden **ingevoerd** vanaf 01.07.2022 tot en met 31.12.2022:

Welke maatregel?

[Het verkorten van de termijn om tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen \(voor arbeiders en bedienden\) mee te delen, van 7 tot 3 dagen](#)

Worden **onbepaald verlengd**:

Welke maatregel?

[Het vrijstellen van toelaatbaarheidsvoorwaarden voor tijdelijke werkloosheid om economische redenen](#)

Wanneer is tijdelijke werkloosheid ingevolge corona/oorlog in Oekraïne mogelijk?

Mogelijke situaties (niet exhaustief)

Kunnen bedrijven hun werknemers tijdelijk werkloos stellen indien er te weinig werk is door de coronacrisis of door de oorlog in Oekraïne?

Bedrijven die openblijven maar die door de coronacrisis of door de oorlog in Oekraïne te weinig werk hebben om alle werknemers verder tewerk te stellen (door daling van de omzet, productie, bestellingen, door de sterke stijging van de prijzen van energie en/of andere grondstoffen (bv. *graan, zonnebloemolie, ...*), ...), kunnen de werknemers die niet verder tewerkgesteld kunnen worden, tijdelijk werkloos stellen wegens economische redenen.

Kan er tijdelijke werkloosheid worden aangevraagd voor een contract dat al getekend is maar nog niet is aangevat?

Ja, dat is in sommige situaties mogelijk.

De partijen mogen de arbeidsovereenkomst niet getekend hebben op een ogenblik waarop reeds vaststond dat het begin van uitvoering in principe niet meer mogelijk was, tenzij cumulatief voldaan is aan de volgende voorwaarden:

- de indiensttreding is nodig om bedrijfsorganisatorische redenen (bijvoorbeeld ter vervanging van een werknemer die een onontbeerlijke schakel is om de werking van het bedrijf te verzekeren);
- er wordt in de onderneming op regelmatige basis nog gedeeltelijk gewerkt (bijvoorbeeld nog stelselmatig op twee dagen per week).

Arbeidsovereenkomsten mogen in geen geval geantidateerd worden.

De RVA zal hierop controles uitoefenen. Aan de werkgevers en de werknemers wordt gevraagd de nodige stukken die hun goede trouw aantonen bij te houden. Een Dimona-aangifte betreffende een tewerkstelling in de toekomst die werd verricht vóór de datum waarop de overheid de beslissing tot sluiting heeft genomen, heeft, kan als een bewijs van goede trouw gelden.

Er zal ook niet aanvaard worden dat arbeidsovereenkomsten enkel worden gesloten voor een periode die volledig gedekt wordt door tijdelijke werkloosheid. Er zal met andere woorden worden gecontroleerd dat er na periode van tijdelijke werkloosheid ook effectief wordt gewerkt in het kader van die gesloten arbeidsovereenkomst. Het is immers niet de bedoeling om een in wezen "fictieve" tewerkstelling te creëren met als enige doel om tijdelijke werkloosheidsuitkeringen te kunnen laten uitbetalen.

Zie eventueel ook de vragen

[Ik ben een uitzendkracht. Kan er voor mij tijdelijke werkloosheid worden ingevoerd?](#)

Er zijn een aantal werknemers tijdelijk werkloos in een bepaalde functie. Kan er een nieuwe arbeidsovereenkomst gesloten worden voor de uitvoering van hetzelfde werk?

Nee.

Indien de werkgever zich beroept op tijdelijke werkloosheid corona, mag hij het werk dat normaal door de werknemer wordt uitgevoerd, niet uitbesteden aan derden (bijvoorbeeld uitzendkrachten) of laten uitvoeren door studenten. Het is zonder belang of hij de arbeidsovereenkomst schorst om economische redenen, dan wel omwille van overmacht.

Er mag ook geen werknemer worden aangeworven voor de uitvoering van hetzelfde werk als de vaste werknemer die tijdelijk werkloos wordt gesteld. Indien er geen gebrek aan werk of onmogelijkheid om de arbeidsovereenkomst uit te voeren meer is, moet de vaste werknemer zijn normale arbeidsregeling opnieuw hervatten.

Bijvoorbeeld: een voltijdse werknemer wordt 2 dagen per week tijdelijk werkloos gesteld. Op een bepaald ogenblik is er opnieuw meer werk. Die werknemer moet zijn werk eerst opnieuw voltijds hervatten vooraleer er een nieuwe werknemer kan worden aangeworven.

Het onderscheid tussen economische redenen en overmacht en andere schorsingsredenen

Context

Tot 31.08.2020 en opnieuw vanaf 01.10.2020 tot en met 30.06.2022

Tot 31.08.2020 en vanaf 01.10.2020 tot en met 30.06.2022 aanvaardde de RVA dat tijdelijke werkloosheid die het gevolg was van de coronapandemie of van de oorlog in Oekraïne, werd gekwalificeerd als overmacht, zelfs al waren er onderliggende economische oorzaken (zie voorbeelden supra).

Een werkgever kon er in die gevallen voor opteren om ofwel overmacht in te roepen (met een vereenvoudigde procedure), ofwel (verder) beroep te doen op economische redenen (mits de bestaande procedures verder toe te passen).

Vanaf 01.09.2020 tot en met 30.09.2020

Vanaf 01.09.2020 tot en met 30.09.2020 werd een scherper onderscheid gemaakt tussen economische redenen en overmacht.

Overmacht als gevolg van de coronapandemie kon in september 2020 enkel nog worden ingeroepen door sectoren en ondernemingen die uitzonderlijk hard getroffen zijn door de crisis.

Enkel die sectoren en ondernemingen en hun werknemers konden nog verder gebruik maken van de "vereenvoudigde" procedure tijdelijke werkloosheid overmacht corona, bijvoorbeeld geen mededeling van overmacht doen, geen controlekaart gebruiken, ... Zie verder.

Voor de sectoren of ondernemingen die niet uitzonderlijk hard getroffen waren door de coronacrisis golden vanaf 01.09.2020 tot en met 30.09.2020 opnieuw de gewone procedures voor het invoeren van tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen.

Vanaf 01.07.2022

Vanaf 01.07.2022 moet de kwalificatie "overmacht" weer in de strikte zin worden toegepast. Overmacht zal ook weer op de normale manier moeten worden aangegeven. Zie verder.

Wanneer er ten gronde economische redenen aan de basis van een schorsing liggen, moeten opnieuw de gewone procedures worden toegepast. Zie verder.

Ik wens overmacht in te voeren. Wat moet ik doen? Situatie vanaf 01.07.2022

Uitgangspunt

U wenst overmacht in te voeren, ongeacht de reden.

Voorbeeld:

Omwille van een brand, een elektriciteitspanne buiten het bedrijf, omdat de werknemer een geschiktheidsverklaring door de mutualiteit betwist, ...

Omwille van het feit dat de werknemer in quarantaine moet.

In de volgende blokken wordt uitgelegd wat u concreet moet doen.

De reden van overmacht melden aan de RVA?

U moet dat vanaf 01.07.2022 doen via een elektronische toepassing op de site socialesecurity.be. Ga naar de rubriek Onderneming >> Online diensten >> [Tijdelijke werkloosheid](#).

!! Let op: de reden van overmacht is zonder belang. U moet bijvoorbeeld ook een mededeling versturen in geval van overmacht gebaseerd op de quarantaine van een werknemer of omdat die geen kinderopvang heeft wanneer de school of crèche om sanitaire redenen zou sluiten.

Een controleformulier C3.2A afleveren aan uw werknemer

Normaal moet u een controlekaart aan uw werknemer afleveren.

U moet dat voor de periode tot en met 31.08.2020 en vanaf 01.10.2020 tot en met 31.12.2022 niet doen.

!! Enkel in september 2020 moet u opnieuw een controlekaart afleveren, behalve indien u een uitzonderlijk hard getroffen onderneming bent of behoort tot een uitzonderlijk zwaar getroffen sector !
--

Op het einde van elke kalendermaand een aangifte 'ASR5' verrichten

U moet op het einde van elke kalendermaand voor elke tijdelijk werkloos gestelde werknemer een 'ASR scenario 5' verrichten via de portaalsite van de sociale zekerheid. Ga naar de site socialesecurity.be. Ga naar de rubriek onderneming >> Online diensten >> ASR - Aangifte sociaal risico >> ASR per sector >> Werkloosheid >> [Scenario 5 'Maandelijkse aangifte van de uren tijdelijke werkloosheid of uren schorsing bedienden'](#).

Lees de instructies op die site.

Die aangifte is nodig om het recht op tijdelijke werkloosheid voor de werknemer voor de betreffende kalendermaand te kunnen vaststellen.

In welke gevallen kan overmacht worden ingeroepen voor werknemers die niet ziek zijn maar toch niet kunnen werken? Situatie vanaf 01.07.2022

Een quarantainemaatregel van de overheid ten aanzien van een individuele werknemer?

Wanneer de overheid beslist om een werknemer die niet ziek is in quarantaine te plaatsen, kan de werknemer tijdelijk werkloos worden gesteld wegens overmacht, behalve indien de quarantaine het gevolg is van een eigen keuze van de werknemer. *Voorbeeld: verplichte quarantaine opgelegd door de overheid naar aanleiding van een terugkeer uit een rode zone*, zie: "[Ik kom terug uit het buitenland en ik ga in quarantaine. Kan ik uitkeringen als tijdelijk werkloze krijgen?](#)".

Kan ik tijdelijk werkloos worden gesteld als ik niet arbeidsongeschikt ben maar een quarantainegetuigschrift kan voorleggen waaruit blijkt dat ik niet kan gaan werken?

Ja, indien u in het bezit bent van een "quarantainegetuigschrift" afgeleverd door een arts waarin staat dat u arbeidsgeschikt bent, maar u zich niet naar uw werkplek kan begeven.

Indien u een quarantainegetuigschrift kunt voorleggen, kunt u, indien u in de onmogelijkheid bent om te werken (*bijvoorbeeld omdat u niet kunt telewerken*), tijdelijk werkloos gesteld worden wegens overmacht voor de periode gedekt door het quarantainegetuigschrift.

Het quarantainegetuigschrift kan vanaf 21 oktober 2020 worden vervangen door een sms van de *contacttracing*. Vanaf 30 oktober 2020 kan via die sms een quarantainegetuigschrift worden gegenereerd.

Indien het quarantainegetuigschrift / de sms geen einddatum vermeldt, wordt de tijdelijke werkloosheid aanvaard voor maximum 14 dagen.

Indien de quarantaine vóór het einde van de periode gedekt door het getuigschrift / de sms wordt beëindigd, eindigt uiteraard ook het recht op tijdelijke werkloosheid.

Indien het om een risicopatiënt gaat, kan het attest aanvaard worden voor maximum 1 maand. Die termijn kan worden verlengd wanneer een nieuw quarantainegetuigschrift wordt gegeven, waarin de arts een verlenging van de quarantaine kan voorschrijven voor maximum 1 maand.

Meer info: <https://www.riziv.fgov.be/nl/covid19/Paginas/medische-getuigschriften-veranderingen-gedurende-covid19.aspx>

Regeling voor uitzendkrachten

Indien blijkt dat de uitvoering van de overeenkomst onmogelijk is en dit tot het einde van die overeenkomst, is tijdelijke werkloosheid niet mogelijk.

Kan ik tijdelijk werkloos worden gesteld om mij te laten testen op basis van de Self Assessment Testing Tool (Zelfevaluatie-test)?

Om te weten te komen of hij zich best zou laten testen op Covid-19, kan een burger met milde symptomen een online vragenlijst (tool) invullen. Zie: <https://sat.info-coronavirus.be/nl/formulier/sat>.

Als hem wordt aangeraden een test te laten afnemen, kan hij via de tool een activatiecode aanmaken voor een gratis test, alsook een afwezigheidsattest voor zijn werkgever.

!! De burger dient de zelfevaluatie-test niet te gebruiken:

- indien hij een hoogrisicocontact heeft gehad;
 - voor het bekomen van een test om naar het buitenland te kunnen reizen
 - indien hij zich echt ziek voelt of reeds ernstige symptomen van Covid-19 vertoont; hij moet dan contact opnemen met zijn arts.
-

Een werknemer die een activatiecode heeft voor een gratis test, mag afwezig zijn van het werk gedurende de tijd die nodig is om de test af te leggen:

- Kan hij telewerken, dan voert hij vanaf het aanmaken van het afwezigheidsattest zijn arbeidsovereenkomst verder uit via telewerk, tot hij het resultaat van de test heeft gekregen, met een maximumduur van 36 uur vanaf het aanmaken van het afwezigheidsattest via de tool.
- Kan hij niet telewerken, dan kan hij vanaf het aanmaken van het afwezigheidsattest afwezig blijven, tot hij het resultaat van de test heeft gekregen, met een maximumduur van 36 uur vanaf het aanmaken van het afwezigheidsattest via de tool.

Hij moet zijn werkgever onmiddellijk verwittigen van zijn afwezigheid op het werk en het afwezigheidsattest aan zijn werkgever overmaken. Hij moet de test zo snel als mogelijk laten afnemen. Van zodra hij het testresultaat ontvangt, verwittigt hij zijn werkgever van zijn werkhervatting of verdere afwezigheid.

De werknemer die gerechtvaardigd afwezig is van het werk om de test te laten afnemen, is gedurende zijn afwezigheid (beperkt tot 36 uur) gerechtigd op gewaarborgd loon. Hij kan maximaal 3 keer van deze mogelijkheid gebruik maken tijdens de periode vanaf 19 november 2021 tot en met 28 februari 2022.

Zie de [cao nr. 160](#), gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 19.11.2021.

Gevolgen voor tijdelijke werkloosheid

Voor de dagen waarop u gewaarborgd loon krijgt (tijdens de "testperiode", met een maximum van 36 uur), kan u niet tijdelijk werkloos worden gesteld.

- Is de test negatief, dan moet u het werk hervatten en kan u evenmin tijdelijk werkloos worden gesteld.
- Is de test positief, dan moet u contact opnemen met uw huisarts.

- Indien uw arts een attest van arbeidsongeschiktheid aflevert, dan heeft u geen recht op tijdelijke werkloosheid, maar op ziekte-uitkeringen.
- Indien uw arts een quarantainegetuigschrift aflevert en
 - u kunt telewerken => dan heeft u geen recht op uitkeringen tijdelijke werkloosheid;
 - u niet kunt telewerken => dan kunt u gedurende de duur van de quarantaine tijdelijk werkloos worden gesteld.

In het geval de termijn van 36 uur verstreken zou zijn, zonder dat het resultaat van de test gekend is, kan op basis van het afwezigheidsattest tijdelijke werkloosheid worden aangevraagd. Eens het resultaat van de test gekend, vallen we terug in de situatie hiervoor (negatief => werkhervatting; positief + arbeidsgeschikt + quarantainegetuigschrift + geen telewerk mogelijk => verder tijdelijke werkloosheid).

Opmerking : indien u voor een dag gewaarborgd loon heeft ontvangen (zelfs gedeeltelijk) dan kunt u voor deze dag niet meer tijdelijk werkloos worden gesteld aangezien u slechts tijdelijk werkloos kunt worden gesteld voor het verlies van een volledige arbeidsdag.

Kan ik tijdelijk werkloos worden gesteld omdat ik om medische redenen geen mondkapen kan dragen?

Indien u verplicht bent om een mondkapen te dragen tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, maar daar om medische redenen niet toe in staat zou zijn, kan de werkgever nagaan of een alternatieve bescherming mogelijk is om de arbeidsovereenkomst alsnog uit te voeren.

Indien dat ook niet mogelijk is, kan de werkgever nagaan of er aangepast werk mogelijk is waarbij u geen mondkapen moet dragen.

Indien er ook geen aangepast werk mogelijk is, zal de uitvoering van de arbeidsovereenkomst worden geschorst ingevolge arbeidsongeschiktheid. U bent immers tijdelijk (zolang de mondkapenplicht behouden blijft) niet in staat om uw arbeidsovereenkomst uit te voeren ingevolge uw medische toestand. U bent weliswaar niet "ziek", maar wel "arbeidsongeschikt".

U zal als gevolg van uw "arbeidsongeschiktheid" in eerste instantie recht hebben op gewaarborgd loon. Nadien kan u aanspraak maken op een uitkering tijdelijke werkloosheid wegens medische overmacht.

Dat veronderstelt dat de totale medische onmogelijkheid tot het dragen van een mondkapen voldoende moet zijn aangetoond en dat u in de onderneming redelijkerwijze ook geen andere taken kunnen toegewezen worden die wel in alle veiligheid zouden kunnen worden verricht.

Daarnaast moet u ook voldoen aan alle vergoedbaarheidsvoorwaarden.

Kan ik tijdelijk werkloos gesteld worden wanneer ik een bepaald werk niet kan uitvoeren omdat ik niet gevaccineerd ben?

Ja, de minister van Werk heeft gesteld dat, aangezien er geen vaccinatieplicht is, het niet gevaccineerd zijn geen foutief gedrag uitmaakt

en deze onmogelijkheid tot werken die te wijten is aan het coronavirus, kan worden beschouwd als een situatie van overmacht.

De tijdelijke werkloosheid is evenwel enkel mogelijk indien uw werkgever u geen vervangingswerk kan aanbieden

Opgelet!

In bepaalde situaties moet u, om een werk te kunnen aanvatten, een Covid Safe Ticket (CST), een negatieve (PCR-)test of een vaccinatiepaspoort voorleggen. Dat kan voortvloeien uit een wettelijke verplichting.

Voorbeeld:

Vanaf 15.01.2022 is de coronapas verplicht voor werknemers in het Groothertogdom Luxemburg. Wie niet kan of mag telewerken, moet op het werk een bewijs kunnen tonen van volledige vaccinatie, een herstel van COVID-19, een antigeentest jonger dan 24 uur of een PCR-test jonger dan 48 uur. Deze regeling geldt ook voor werknemers tewerkgesteld bij een Belgische werkgever die in het Groothertogdom Luxemburg werken gaan uitvoeren.

Indien u zou weigeren dit voor te leggen en daardoor niet kan werken, wordt dit niet beschouwd als een situatie van overmacht en kunt u dus niet tijdelijk werkloos gesteld worden.

Dit is ook het geval indien u zich niet zou willen onderwerpen aan een test ten laste van uw werkgever, terwijl dat u in staat zou kunnen stellen om te werken.

In deze situaties voert u uw arbeidsovereenkomst nl. niet 'te goeder trouw' uit en wordt u daardoor vrijwillig werkloos. Uw werkgever mag voor de uren waarop u om deze reden niet kunt werken geen ASR scenario 5 afleveren en in principe kunt u voor deze uren ook geen loon ontvangen.

Indien u een CST voorlegt maar op basis van de gegevens daarvan niet in de mogelijkheid bent om te werken (bijv. omdat u of nog niet volledig gevaccineerd bent of geen recente negatieve PCR-test kunt voorleggen), kunt u wel tijdelijk werkloos gesteld worden, op voorwaarde dat u niet arbeidsongeschikt bent.

Kan ik tijdelijk werkloos worden gesteld omdat ik een probleem heb met kinderopvang?

Een werknemer die geconfronteerd wordt met een probleem van opvang, heeft het recht om van het werk afwezig te blijven en kan aanspraak maken op uitkeringen als tijdelijk werkloze wegens overmacht (voor zover voldaan is aan de overige vergoedbaarheidsvoorwaarden daartoe),

wanneer

- een minderjarig kind dat met hem samenwoont
- hetzij niet naar het kinderdagverblijf kan gaan, hetzij niet naar school kan gaan, omdat het kinderdagverblijf, de school of een deel van de school wordt gesloten als gevolg van een maatregel om de verspreiding van het coronavirus te beperken.

(aan te tonen door het document 'aanvraag opvang kind sluiting corona');

- verplicht afstandsonderwijs moet volgen om de verspreiding van het coronavirus te beperken.

(aan te tonen door het document 'aanvraag opvang kind sluiting corona');

- omwille van een andere reden in quarantaine of in isolatie moet om de verspreiding van het coronavirus te beperken.

(aan te tonen door het document 'aanvraag opvang kind quarantaine corona' en een medisch attest tot bevestiging van de quarantaine of isolatie of door een aanbeveling tot quarantaine of isolatie afgegeven door de bevoegde instantie);

- een gehandicapt kind dat hij ten laste heeft, ongeacht de leeftijd van dat kind:
 - niet naar een centrum voor opvang van gehandicapte personen kan gaan;
 - de intramurale of extramurale dienstverlening of behandeling georganiseerd of erkend door de gemeenschappen niet langer kan genieten,

als gevolg van een maatregel om de verspreiding van het coronavirus te beperken,

(aan te tonen door het document 'aanvraag opvang kind sluiting corona')

De werknemer die gebruik wil maken van dit recht, moet zijn werkgever hier onmiddellijk van op de hoogte brengen.

Het recht op afwezigheid van het werk en daaraan gekoppeld het recht op tijdelijke werkloosheid kan voor éénzelfde periode maar aan één persoon worden toegekend.

Een werknemer kan enkel tijdelijk werkloos worden gesteld op de dagen waarop de onthaalinstelling (school, crèche, ...) gewoonlijk geopend is en indien er voor die dag(en) contractueel is voorzien dat hij moet werken.

Een werknemer kan in principe dus niet tijdelijk werkloos worden gesteld wegens gebrek aan opvang op een zaterdag, zelfs al is op het attest de volledige sluitingsperiode, weekend inbegrepen, aangeduid.

! Opgelet: indien het kind in quarantaine moet of niet naar school / de opvang kan omdat het samen met de ouder(s) naar een rode zone in het buitenland op reis is vertrokken, dan kan de ouder géén uitkeringen als tijdelijk werkloze genieten omdat het vertrekken naar een rode zone geen overmacht uitmaakt. Zie: [Ik kom terug uit het buitenland en ik ga in quarantaine. Kan ik uitkeringen als tijdelijk werkloze krijgen?](#)

Deze regeling geldt vanaf 01.10.2020 tot en met 31.12.2022.

De RVA heeft de attesten waarvan sprake op zijn website gepubliceerd. Zie www.rva.be >> Documentatie >> Formulieren en attesten.

Een werkgever wil werknemers preventief naar huis sturen?

Wanneer een werkgever uit eigen initiatief werknemers 'preventief' naar huis wil sturen, zonder bevel van de overheid of zonder quarantainegetuigschrift van een arts, dan kan géén overmacht worden ingeroepen.

De werkgever is zelf besmet?

In een dergelijk geval is het de werkgever zelf die verhinderd is om werk te verschaffen aan zijn werknemers omdat hij zelf ziek is (bijvoorbeeld: een bakker is besmet en kan geen brood meer bakken waardoor de verkoper geen werk heeft). In dergelijk geval kan voor de werknemers die door de afwezigheid van de werkgever niet verder tewerkgesteld kunnen worden, tijdelijke werkloosheid wegens overmacht (eventueel op grond van quarantaine indien de werknemer zelf ook in quarantaine moet ingevolge contact met een besmet persoon) worden aangevraagd.

Een klant van de werkgever roept medische redenen in?

Indien een klant tijdelijk geen beroep wenst te doen op de diensten van de werkgever en werknemer, kan de werknemer vanaf 01.07.2022 tijdelijk werkloos worden gesteld wegens economische redenen.

Voorbeeld: de werknemer van een dienstencheque-bedrijf kan niet gaan werken bij een klant omdat die zelf ziek is of in quarantaine is geplaatst, => dan kan voor het wegvallen van die specifieke opdracht tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen worden aangevraagd.

Let op: tijdelijke werkloosheid kan maar voor een volledige dag worden gevraagd, en bijvoorbeeld niet wanneer een klant in de voormiddag wegvalt, maar er nog activiteiten bij een andere klant zijn in de namiddag.

Wat moet ik doen om tijdelijke werkloosheid in te voeren als gevolg van overmacht omdat de werknemer over een quarantainegetuigschrift beschikt of geen opvang heeft voor een kind wegens sluiting van de school of quarantaine van het kind? De mededeling aan de RVA

!! U moet een mededeling versturen.

U moet de quarantaineattesten en de attesten "opvang kind ..." ter beschikking houden van de RVA die ze eventueel ter controle kan opvragen.

Economische redenen – situatie vanaf 01.07.2022

Voor arbeiders of voor bedienden?

De regeling is verschillend naar gelang het arbeiders of bedienden betreft.

Voor bedienden moet u immers bewijzen dat u aan bepaalde 'preliminaire voorwaarden' voldoet, voor arbeiders niet.

Voor alle andere aspecten van de tijdelijke werkloosheid om economische redenen zijn de regels dezelfde, meer bepaald wat betreft de voorafgaande aankondiging van de economische redenen, het melden van de eerste dag van effectieve werkloosheid, wat betreft het afleveren van de controlekaart C3.2A en het verrichten van de ASR 2 en 5 (zie verder).

De schorsingsregeling verschilt ook voor arbeiders en bedienden. Voor bedienden wordt er gewerkt met een krediet op jaarbasis, voor arbeiders niet (zie verder).

Welke regelingen van tijdelijke werkloosheid werkgebrek economische redenen bestaan er?

Er moet een onderscheid worden gemaakt tussen arbeiders en bedienden.

Voor arbeiders

Er kunnen drie verschillende regelingen worden aangevraagd:

- U kunt een regeling van 'volledige schorsing' aanvragen. Dat betekent dat er in het geheel niet meer wordt gewerkt.

Normaal kunt u die regeling invoeren voor maximaal 4 weken.

Na de periode van volledige schorsing moet er een verplichte werkweek worden ingevoerd. *

!! Tot 31.12.2022 geldt er voor de regeling volledige schorsing een soepele ligging van de verplichte werkweek. De werkgever kan:

- na 4 weken volledige schorsing, een week werkhervatting invoeren
- na 8 weken volledige schorsing, twee weken werkhervatting invoeren
- na 12 weken volledige schorsing, drie weken werkhervatting invoeren.

De aangevraagde schorsingsduur in de voorafgaande mededeling verstuurd naar de RVA kan niet meer bedragen dan 4 weken. De werkgever kan na afloop van de regeling evenwel onmiddellijk aansluitend een nieuwe regeling aanvragen.

Voorbeeld : de werkgever vraagt een regeling van volledige schorsing aan voor 4 weken. Onmiddellijk aansluitend vraagt hij een nieuwe regeling van volledige schorsing aan voor 4 weken. Na afloop van deze regeling wordt het werk voor twee weken hervat.

- U kunt een regeling van 'grote schorsing' aanvragen. Dat betekent dat er **minder** dan 3 dagen per week wordt gewerkt of **minder** dan 1 week per 2 weken.

Normaal kunt u die regeling invoeren voor maximaal 3 maanden.

Na de periode van volledige schorsing moet er een verplichte werkweek worden ingevoerd. *

- U kunt een regeling van 'kleine schorsing' aanvragen. Dat betekent dat er **minstens** 3 dagen per week wordt gewerkt of **minstens** 1 week per 2 weken.
U kunt die regeling invoeren voor maximaal 12 maanden.

Opgelet: van die regelingen kan op sectoraal vlak worden afgeweken via KB. Dat heeft vaak tot gevolg dat men gedurende een langere periode kan schorsen. Contacteer daarvoor uw sector.

Er is per kalenderjaar geen maximum 'krediet' aan tijdelijke werkloosheid voorzien.

* Sommige situaties worden gelijkgesteld met een effectieve werkhervatting. Het gaat onder andere over dagen tijdelijke werkloosheid wegens overmacht, feestdagen, individueel genomen vakantiedagen, dagen inhaalrust voor overuren of in het kader van de arbeidstijdvermindering en ziektedagen.
(KB van 03.05.1999)

Voor bedienden

- U kunt de arbeidsovereenkomst volledig schorsen. Dat betekent dat er in het geheel niet meer wordt gewerkt.

U kunt die regeling invoeren voor maximaal **16** kalenderweken per kalenderjaar.

- U kunt de arbeidsovereenkomst gedeeltelijk schorsen, wat betekent dat er **minstens** 2 dagen per week wordt gewerkt (dat wordt elektronisch aangegeven als een grote schorsing').

U kunt die regeling invoeren voor maximaal **26** kalenderweken per kalenderjaar.

Voor bedienden geldt geen verplichte werkweek. Er kunnen geen afwijkingen op deze termijnen via KB worden voorzien.

Specifieke regeling voor energie-intensieve bedrijven vanaf 01.10.2022 tot en met 31.12.2022

Er wordt voor de periode vanaf 01.10.2022 tot en met 31.12.2022 een specifieke regeling van tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen ingevoerd in energie-intensieve bedrijven.

Deze regeling geldt zowel voor arbeiders als bedienden.

Zie verder.

Het voldoen aan de 'preliminaire voorwaarden' voor bedienden?

De "bestaande" preliminaire voorwaarden (de "algemene" regeling)

Er zijn vier preliminaire voorwaarden:

- daling van minimum 10% van de omzet of de productie in een van de vier kwartalen voorafgaand aan de aanvraag tot invoering van de regeling, vergeleken met hetzelfde kwartaal van een van de twee kalenderjaren die de aanvraag voorafgaat.

!! Voor aanvragen in de periode van 01.06.2022 tot 31.12.2022, is het mogelijk om de vergelijking te maken met hetzelfde kwartaal van het jaar **2019**.

- tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen voor arbeiders van ten minste 10% van het globaal aantal aan de RSZ aangegeven dagen tijdens het kwartaal voorafgaand aan het kwartaal van aanvraag.

!! Is dit voorafgaande kwartaal gelegen in de periode van 01.01.2022 tot 30.06.2022, dan kunnen voor het bewuste kwartaal ook de dagen van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht als gevolg van Covid-19 of de oorlog in Oekraïne in rekening worden gebracht.

- daling van minimum 10 % van de bestellingen in een van de vier kwartalen voorafgaand aan de aanvraag tot invoering van de regeling, vergeleken met hetzelfde kwartaal van een van de twee kalenderjaren die de aanvraag voorafgaat.

!! Voor aanvragen in de periode van 01.06.2022 tot 31.12.2022, is het mogelijk om de vergelijking te maken met hetzelfde kwartaal van het jaar **2019**.

- erkenning door de minister van Werk.

Zie info hierover op de site van de FOD WASO.

Hoe moet ik laten nagaan of ik aan een van die voorwaarden voldoe?

Vul een formulier C106A in (zie www.rva.be > documentatie > formulieren).

Verstuur het formulier C106A aangetekend naar de dienst "Tijdelijke werkloosheid" van het werkloosheidsbureau bevoegd voor het ambtsgebied waar uw onderneming gevestigd is. U kunt het gelijktijdig ook per mail versturen.

Doe dat zo snel mogelijk!

Opgelet: bent u gebonden door een ondernemingsplan en niet door een cao (zie tweede volgende blok), dan hoeft u de C106A niet in te dienen bij de RVA. U moet het ondernemingsplan en het formulier C106A immers indienen bij de Commissie Ondernemingsplannen van de FOD Werk, die een beslissing zal nemen over de ingeroepen voorwaarden en de RVA in kennis zal stellen van de beslissing.

Bijkomende voorwaarde: de cao of het ondernemingsplan.

U moet als werkgever gebonden zijn door een cao of ondernemingsplan.

Indien u behoort tot een sector waarvoor reeds een sectorale cao is afgesloten, dan moet u geen ondernemings-cao meer afsluiten.

Economische redenen in energie-intensieve bedrijven

Wat is een energie-intensieve bedrijf?

Het is een bedrijf dat aantoont:

- dat de aankoop van zijn energieproducten (met inbegrip van energieproducten andere dan aardgas en elektriciteit) ten minste 3 % van de toegevoegde waarde uitmaken voor het kalenderjaar 2021

OF

- dat de definitieve energierekening voor het trimester voorafgaand aan het trimester waarin het gebruik maakt van de bijzondere regeling tijdelijke werkloosheid energiecrisis is verdubbeld ten opzichte van de definitieve energierekening voor hetzelfde trimester van het voorafgaande jaar.

Hoe moet ik aantonen dat ik zo een bedrijf ben?

Vul een formulier C106A-ENERGIE in (zie www.rva.be > documentatie > formulieren).

Verstuur het formulier aangetekend naar de dienst "Tijdelijke werkloosheid" van het werkloosheidsbureau bevoegd voor het ambtsgebied waar uw onderneming gevestigd is. U kunt het gelijktijdig ook per mail versturen.

Doe dat ten minste vijf dagen vooraleer u de schorsing om economische redenen aankondigt aan de RVA!

Welke schorsingsregeling kan ik dan invoeren?

!! Deze regeling geldt slechts gedurende de periode vanaf 01.10.2022 tot en met 31.12.2022.

Er kunnen twee verschillende regelingen worden aangevraagd:.

- U kunt een regeling van 'volledige schorsing' aanvragen. Dat betekent dat er in het geheel niet meer wordt gewerkt.

U kunt die regeling invoeren voor maximaal 4 weken.

!! Na de periode van volledige schorsing moet er **geen** verplichte werkweek worden ingevoerd (in tegenstelling tot de gewone regelingen). U kunt dus onmiddellijk een nieuwe mededeling invoeren voor opnieuw maximaal 4 weken, enz.

- U kunt een regeling van 'grote schorsing' aanvragen. Dat betekent dat er **minder** dan 3 dagen per week wordt gewerkt of **minder** dan 1 week per 2 weken.

U kunt die regeling invoeren voor maximaal 3 maanden.

!! Na de periode van volledige schorsing moet er **geen** verplichte werkweek worden ingevoerd (in tegenstelling tot de gewone regelingen).

De schorsing om economische redenen aankondigen aan de RVA

U moet in principe ten minste 7 kalenderdagen vóór de 1ste voorziene werkloosheidsdag de economische redenen aan de RVA melden. U kunt

met andere woorden geen economische redenen invoeren vooraleer die minimale termijn is verstreken.

!! Is deze mededeling gelegen in de periode van 01.06.2022 tot 31.12.2022, dan mag de melding gebeuren binnen **3** kalenderdagen vóór de 1ste voorziene werkloosheidsdag

De mededeling moet verstuurd worden naar het werkloosheidsbureau van de plaats waar uw onderneming gevestigd is. Hiermee wordt de exploitatiezetel van de onderneming bedoeld en niet de maatschappelijke zetel.

De mededeling moet normaal verplicht elektronisch verstuurd worden (via het web) of via een gestructureerde elektronische boodschap (via batch). Dat gebeurt via de portaalsite van de sociale zekerheid (www.socialsecurity.be). Ga naar de rubriek Onderneming >> Online diensten >> [Tijdelijke werkloosheid](#).

Hebt u nog nooit de toepassing tijdelijke werkloosheid (of een andere toepassing op de portaalsite van de sociale zekerheid) gebruikt, dan moet u zich eerst **registreren** als gebruiker vooraleer u de toepassing kan gebruiken. Daarvoor neemt u het best telefonisch contact op met de dienst Eranova via het nummer 02/511 51 51 (bereikbaar van maandag tot vrijdag, van 7 tot 20 uur).

Als u beschikt over een eID-lezer en uw eID pincode kent of als u de ltsme-toepassing gebruikt, kan de toegang snel toegekend worden (10 minuten).

Als dat niet het geval is en u wil met een user-id en paswoord werken dan moet u rekenen op een doorlooptijd van 10 dagen.

Beschikt u niet over een toegang tot die elektronische toepassing, dan mag u uitzonderlijk ook een (eventueel aangetekende) brief of een mail versturen naar het bureau van de RVA bevoegd voor uw exploitatiezetel.

De mededeling (elektronisch of uitzonderlijk op papier) moet de volgende gegevens bevatten:

- de identiteit van de werknemers die u werkloos stelt (naam, voornaam, INSZ-nummer) of de afdeling waar tijdelijke werkloosheid wordt ingevoerd;
- de regeling die u wenst in te voeren (zie hierboven: arbeiders of bedienden, volledige of gedeeltelijke schorsing, voor arbeiders: 'grote' of 'kleine' schorsing, ...);
- het begin en het einde van de regeling;
- de economische oorzaken die de volledige schorsing of het stelsel van gedeeltelijke arbeid rechtvaardigen. (...)

Indien u de mededeling via een aangetekende brief doet, moet u ook uw naam, adres en ondernemingsnummer vermelden.

U moet er zich in de voorafgaandelijke mededeling aan de RVA ook toe verbinden om het werk dat normaal had moeten worden verricht door de werknemers, tijdens de schorsing van hun arbeidsovereenkomst niet uit te besteden aan derden.

Na het versturen van de mededeling wordt u hiervan via een pdf in kennis gesteld.

Opgelet: u moet de invoering van tijdelijke werkloosheid ook tijdig melden aan uw werknemers. U doet dat door aanplakking op een goed zichtbare plaats in de lokalen van de onderneming of door een individuele kennisgeving geadresseerd aan de werkloos gestelde werknemers. De individuele kennisgeving is vooral bedoeld voor werknemers die op het ogenblik van de aanplakking in de onderneming afwezig zijn (bv. ten gevolge van ziekte of verlof), zodat ook zij tijdig op de hoogte gebracht worden van de geplande regeling van tijdelijke werkloosheid.

Opgelet: u moet de economische redenen die de invoering van tijdelijke werkloosheid rechtvaardigen, ook mededelen aan de ondernemingsraad, of als er in de onderneming geen ondernemingsraad is, aan de vakbondsafgevaardigde.

De eerste dag van effectieve tijdelijke werkloosheid melden aan de RVA

U moet elke maand, voor elke werknemer die u tijdelijk werkloos stelt op grond van werkgebrek wegens economische oorzaken, aan de RVA de eerste effectieve werkloosheidsdag van de maand mededelen.

U moet die mededeling elektronisch versturen (via het web of via batch):

- ofwel de eerste dag van de effectieve schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst;
- ofwel de volgende werkdag (*);
- ofwel, indien u met zekerheid weet dat de werknemer werkloos zal zijn, ten vroegste de vijfde werkdag (*) voorafgaand aan de eerste effectieve werkloosheidsdag. De elektronische toepassing aanvaardt de mededeling indien ze uiterlijk de zevende kalenderdag die voorafgaat aan de eerste effectieve werkloosheidsdag is verstuurd.

(*) Onder 'werkdag' worden alle dagen van de week verstaan met uitzondering van het weekend, de feestdagen, de vervangende feestdagen en de brugdagen.

De maandelijkse mededeling aan de RVA moet de volgende vermeldingen bevatten:

- uw naam, adres en ondernemingsnummer of die van uw onderneming;
- de naam, de voornaam, het identificatienummer van de sociale zekerheid van de werkloos gestelde werknemer (er kunnen meerdere werknemers in één mededeling worden vermeld);
- de eerste dag waarop de arbeidsovereenkomst van de betreffende werknemer(s) in de beschouwde maand geschorst wordt wegens werkgebrek;
- het volledig adres van de plaats waar de werknemer die dag normaal zou hebben gewerkt.

U moet die aangifte in principe elektronisch verrichten. Zie wat dat betreft de info onder de rubriek 'De schorsing wegens economische redenen aankondigen aan de RVA'.

Een controleformulier C3.2A afleveren aan uw werknemer

Normaal moet u een controlekaart aan uw werknemer afleveren.

In het kader van de coronacrisis hoeft u dat evenwel vanaf maart 2020 tot en met augustus 2020 en vanaf oktober 2020 tot en met december 2022 niet te doen.

<p>!! Enkel in september 2020 moet u dat opnieuw doen indien u geen uitzonderlijk hard getroffen onderneming bent of behoort tot een uitzonderlijk hard getroffen sector!</p>
--

Op het einde van elke kalendermaand een aangifte 'ASR5' verrichten

U moet op het einde van elke kalendermaand voor elke tijdelijk werkloos gestelde werknemer een 'ASR scenario 5' verrichten via de portaalsite van de sociale zekerheid. Ga naar de site socialezekerheid.be. Ga naar de rubriek onderneming >> Online diensten >> ASR - Aangifte sociaal risico >> ASR per sector >> Werkloosheid >> [Scenario 5 'Maandelijkse aangifte van de uren tijdelijke werkloosheid of uren schorsing bedienden'](#).

Lees de instructies op die site.

Die aangifte is nodig om het recht op tijdelijke werkloosheid voor de werknemer voor de betreffende kalendermaand te kunnen vaststellen.

Wat met tijdelijke werkloosheid omwille van andere schorsingsgronden?

Wat zijn die andere schorsingsgronden?

Het zijn alle schorsingsgronden andere dan overmacht (of economische redenen).

Meer bepaald:

- slecht weer;
 - technische storing;
 - collectief verlof;
 - staking/lock-out.
-

Wat moet ik doen?

Mededelingen

U moet de gewone procedures inzake mededelingen aan de RVA volgen.

Dat betekent *bijvoorbeeld voor slecht weer maandelijkse mededeling aan de RVA van de eerste effectieve werkloosheidsdag van de maand;*

Voor meer info: zie het infoblad "E28 – Tijdelijke werkloosheid - procedure" op onze website www.rva.be > documentatie > infobladen.

Voorbeeld:

U heeft uw werknemers in het begin van de maand reeds enkele dagen tijdelijk werkloos moeten stellen ingevolge corona. Later in de maand kan er niet gewerkt worden ingevolge slecht weer. Aangezien het de eerste dag slecht weer is in de maand, moet u een mededeling van de eerste effectieve werkloosheidsdag slecht weer versturen aan de RVA.

Controlekaart en ASR 2

Bent u in september 2020 een uitzonderlijk hard getroffen onderneming of behoort u tot een uitzonderlijk zwaar getroffen sector, dan moet u geen controlekaart en ASR 2 afleveren. Dat geldt voor alle vormen van tijdelijke werkloosheid.

Bent u in september 2020 géén uitzonderlijk hard getroffen onderneming en behoort u ook niet tot een uitzonderlijk zwaar getroffen sector, dan moet u wel een controlekaart en ASR 2 afleveren.

Vanaf oktober 2020 tot en met december 2022 hoeft u geen controlekaart meer af te leveren. U moet ook geen ASR 2 verrichten. Dat geldt voor alle vormen van tijdelijke werkloosheid.

ASR 5

Op het einde van elke maand levert u een ASR 5 af.

SCHEMA: wat moet ik als werkgever doen als ik tijdelijke werkloosheid invoer? – situatie vanaf oktober 2020 tot en met juni 2022

Uitleg

Wat u moet doen hangt af van verschillende voorwaarden:

- Welke vorm van tijdelijke werkloosheid wenst u in te voeren (*bv. overmacht, economische redenen, slecht weer, ...*)?
- Indien u overmacht invoert, is die gelinkt aan corona of de oorlog in Oekraïne?

Verschil tussen de procedures:

- Procedure 1 ("soepele" of "vereenvoudigde" procedure): betreft enkel de ondernemingen:
 - die overmacht omwille van corona invoeren
- Procedure 2 ("halfsoepele" procedure): betreft enkel de ondernemingen:
 - die een andere reden van tijdelijke werkloosheid invoeren dan overmacht omwille van corona

	1	2
De reden van tijdelijke werkloosheid voorafgaandelijk meedelen aan de RVA? (betreft normaal economische redenen, technische stoornis, overmacht, staking/lock-out)	NEE	JA
De eerste effectieve werkloosheidsdag van de maand meedelen aan de RVA? (betreft normaal economische redenen, technische stoornis, slecht weer)	NEE	JA
Een controleformulier C3.2A afleveren? (betreft normaal alle vormen van tijdelijke werkloosheid)	NEE	NEE
Het controleformulier C3.2A inschrijven in een validatieboek? (betreft normaal economische redenen, slecht weer) (aparte procedure in de bouw)	NEE	NEE
Een ASR 2 afgeven om het recht op uitkeringen tijdelijke werkloosheid vast te stellen? (betreft normaal alle vormen van tijdelijke werkloosheid)	NEE	NEE
Een maandelijks ASR 5 afgeven om de betaling voor die maand mogelijk te maken? (betreft normaal alle vormen van tijdelijke werkloosheid)	JA	JA

Welke procedure?

Situatie	Procedure
Overmacht als gevolg van corona of de oorlog in Oekraïne	1
Overmacht om een andere reden (<i>bv. brand</i>)	2
Economische redenen	2*
Slecht weer	2
Technische storing	2
Collectief verlof	2
Staking/lock-out	2

* In dat geval zal u normaal wel overmacht als gevolg van corona (kunnen) invoeren (procedure 1). Als u evenwel toch economische redenen invoert, moet u de toepasselijke procedure (2) volgen.

SCHEMA: wat moet ik als werkgever doen als ik tijdelijke werkloosheid invoer? – situatie vanaf juli 2022 tot december 2022

Uitleg

U moet onderstaande procedure volgen, ongeacht of uw economische redenen, overmacht, dan wel een andere reden inroept.

Procedure	Toepassen?
De reden van tijdelijke werkloosheid voorafgaandelijk meedelen aan de RVA? (betreft normaal economische redenen, technische stoornis, overmacht, staking/lock-out)	JA
De eerste effectieve werkloosheidsdag van de maand meedelen aan de RVA? (betreft normaal economische redenen, technische stoornis, slecht weer)	JA
Een controleformulier C3.2A afleveren? (betreft normaal alle vormen van tijdelijke werkloosheid)	NEE
Het controleformulier C3.2A inschrijven in een validatieboek? (betreft normaal economische redenen, slecht weer) (aparte procedure in de bouw)	NEE
Een ASR 2 afgeven om het recht op uitkeringen tijdelijke werkloosheid vast te stellen? (betreft normaal alle vormen van tijdelijke werkloosheid)	NEE
Een maandelijkse ASR 5 afgeven om de betaling voor die maand mogelijk te maken? (betreft normaal alle vormen van tijdelijke werkloosheid)	JA

Specifieke tewerkstellingsituaties?

Ik ben statutair. Kan er voor mij tijdelijke werkloosheid worden ingevoerd?

Nee, tijdelijke werkloosheid is enkel mogelijk voor werknemers verbonden door een **arbeidsovereenkomst** waarvan de uitvoering geschorst ingevolge bijvoorbeeld overmacht of economische redenen.

Ik ben contractueel bij een overheidsdienst. Kan er voor mij tijdelijke werkloosheid omwille van overmacht worden ingevoerd? Situatie vanaf 01.07.2022

Contractueel personeel dat bij een overheid in dienst is met een arbeidsovereenkomst kan eventueel tijdelijk werkloos worden gesteld.

Let op:

- om tijdelijk werkloos te worden gesteld wegens economische redenen moet er sprake zijn van een economische activiteit. In een openbare dienst is dat in de regel niet het geval;
- een schorsing wegens economische redenen voor bedienden is slechts mogelijk indien de werkgever aan de cao-wet is onderworpen. Dat is voor een overheidsdienst normaliter niet het geval.

Meestal zal er dus enkel gebruik kunnen worden gemaakt van overmacht.

Let op: Volgens de normale definitie van overmacht moet het volledig onmogelijk zijn om nog te werken. Men kan zich inbeelden dat er in een overheidsdienst vervangende taken kunnen worden verricht.

Ik ben een zelfstandige of ik werk in een vrij beroep (advocaat, notaris, architect ...) Kan er voor mij tijdelijke werkloosheid worden ingevoerd?

Neen, tijdelijke werkloosheid is enkel mogelijk voor werknemers verbonden door een **arbeidsovereenkomst** waarvan de uitvoering geschorst ingevolge bijvoorbeeld overmacht of economische redenen.

Er kan ook geen tijdelijke werkloosheid worden aangevraagd gedurende de tijdelijke stopzetting/onderbreking van de voormelde activiteit.

Ik werk met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur. Kan er voor mij tijdelijke werkloosheid worden ingevoerd?

Ja, er is geen onderscheid tussen arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde duur en voor onbepaalde duur.

Eens uw arbeidsovereenkomst afgelopen valt u in principe terug op een regeling van volledige werkloosheid.

Ik werk met twee verschillende overeenkomsten bij twee verschillende werkgevers. Kan ik tijdelijk worden gesteld bij één van de twee werkgevers?

Ja, dat kan.

U moet wel bij die ene werkgever gedurende de volledige dag tijdelijk werkloos worden gesteld.

Indien het totaal van de uurroosters bij beide werkgevers niet meer dan een voltijdse tewerkstelling uitmaakt, zal er geen enkele vermindering worden toegepast op uw tijdelijke werkloosheidsuitkeringen.

Bijvoorbeeld:

Een voltijdse tewerkstelling is 38 uren per week. U werkt bij de eerste werkgever 20 uur en bij de tweede 16 uur.

$$20 + 16 = 36 \leq 38$$

Indien het totaal van de uurroosters bij beide werkgevers wel meer dan een voltijdse tewerkstelling uitmaakt, zal er een vermindering worden toegepast op uw tijdelijke werkloosheidsuitkeringen.

De bedoeling is immers niet dat u tijdelijk werkloos kunt worden gesteld in een meer dan voltijdse tewerkstelling.

Voor de vaststelling van het bedrag van uw uitkeringen, wordt er rekening gehouden met het loon van beide tewerkstellingen.

Om het juiste bedrag van uw uitkeringen te kunnen berekenen, moet u bij uw uitbetalingsinstelling aangifte doen van de andere tewerkstelling waar u niet tijdelijk werkloos wordt gesteld.

Indien u de tweede tewerkstelling in loondienst reeds uitoefende in het kader van een nevenactiviteit, zie de vraag ['Kan ik tijdens mijn tijdelijke werkloosheid een reeds eerder uitgeoefend bijberoep verder uitoefenen?'](#)

Ik ben een uitzendkracht. Kan er voor mij tijdelijke werkloosheid worden ingevoerd?

In de regel geldt dat geen uitzendovereenkomst kan worden gesloten met als bedoeling om die onmiddellijk te schorsen wegens tijdelijke werkloosheid, m.a.w. wanneer men wist dat de overeenkomst in realiteit niet kon worden uitgevoerd.

Situatie na 30.06.2022

Wanneer het de indiensttreding van een "nieuwe" uitzendkracht betreft, is tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen slechts mogelijk onder de volgende voorwaarden:

De uitzendarbeider is tewerkgesteld met doorlopende weekcontracten bij dezelfde gebruiker én:

- ofwel is de tijdelijke werkloosheid wegens werkgebrek verenigbaar met het motief van aanwerving en is er een regeling van tijdelijke werkloosheid lopende voor de vaste werknemers van de afdeling waarin de uitzendkracht is tewerkgesteld.

Voorbeeld: een uitzendkracht die een werkneemster in bevallingsverlof vervangt of die ter beschikking wordt gesteld van een gebruiker om een vacante betrekking in te vullen met het oog op een vaste aanwerving door de gebruiker na afloop van de periode van terbeschikkingstelling (het zogenaamde 'instroommotief'), kan samen met de ploeg waarvan hij deel uitmaakt, tijdelijk werkloos worden gesteld;

- ofwel is de uitzendkracht sinds ten minste 3 maanden tewerkgesteld bij de gebruiker en is er een regeling van tijdelijke werkloosheid lopende voor de vaste werknemers van de afdeling waarin de uitzendkracht is tewerkgesteld.

Voorbeeld: een uitzendkracht die al 4 maanden tewerkgesteld is bij dezelfde gebruiker, kan samen met de vaste werknemers van de ploeg tijdelijk werkloos worden gesteld. de uitzendkracht is in dienst genomen om bedrijfsorganisatorische redenen (bv. ter vervanging van een werknemer die een onontbeerlijke schakel is om de werking van het bedrijf te verzekeren);

Uitleg bij de notie "weekcontracten"

Onder "weekcontract" wordt verstaan, een contract dat 5 dagen per week dekt. Dat zal normaal van maandag tot vrijdag zijn, maar zou bv. ook van dinsdag tot zaterdag kunnen zijn.

Worden gelijkgesteld met een weekcontract:

- een contract dat minder dan 5 dagen per week dekt, op voorwaarde dat tijdens die dagen een voltijds werkrooster van een volledige week wordt gerespecteerd (bv. 4 x 9u, als 36u = voltijds);
- een weekendoverbruggingscontract (in de regel twee dagen).

Zijn dus uitgesloten: losse contracten van minder dan 5 dagen indien er tijdens die dagen geen voltijds werkrooster van een volledige week wordt gerespecteerd, afgewisseld met dagen van volledige werkloosheid.

Voorbeeld:

Een uitzendkracht werkt met een overeenkomst op maandag en dinsdag en is vervolgens de rest van de week volledig werkloos.

Wanneer de volgende week weer dagcontracten worden gesloten, zal de RVA geen tijdelijke werkloosheid aanvaarden tijdens die dagcontracten.

Uitleg bij de notie "opeenvolgende" (weekcontracten)

In principe mag er tussen de twee contracten geen andere onderbreking zijn dan:

- een weekend, indien er een overeenkomst van 5 opeenvolgende dagen is. Een weekend is in de regel de zaterdag en de zondag, maar kan bv. ook de zondag en de maandag zijn indien de overeenkomst telkens loopt van dinsdag tot zaterdag;
- een weekend plus een inactiviteitsdag indien het een overeenkomst van 4 dagen betreft waarin een werkrooster van een volledige week wordt gerespecteerd;
- vijf dagen tussen het weekend waarin de weekendoverbruggingsploeg werkt. Dat is in de regel de periode van maandag tot vrijdag, maar kan bv. ook de zondag tot donderdag zijn indien er wordt gepresteerd op vrijdag en zaterdag.

Daarnaast wordt individueel of collectief verlof (genomen tijdens een contract of daarbuiten) niet als een onderbreking beschouwd.

Opgelet! Die nieuwe overeenkomsten mogen niet met terugwerkende kracht opgemaakt worden.

Het voorgaande geldt ook indien de uitzendovereenkomst gevolgd wordt door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur of bepaalde duur bij de gebruiker (op voorwaarde dat er een effectieve tewerkstelling voorzien is in de arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur).

Bent u een uitzendkracht die zou zijn tewerkgesteld geweest in het kader van een geannuleerd evenement, dan geldt een andere regeling. Lees het volgende blok.

Ik had een formele belofte van een arbeidsovereenkomst in het kader van een evenement dat geannuleerd is. Kan ik tijdelijke werkloosheid vragen voor de dagen waarop ik effectief als loontrekkende zou tewerkgesteld zijn geweest?

De minister van Werk heeft beslist het systeem van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht uit te breiden tot artiesten en tijdelijke medewerkers van festivals en andere evenementen die ten gevolge van de nieuwe maatregelen van de regering werden geannuleerd.

De werknemer of artiest kan een uitkering als tijdelijk werkloze ontvangen voor de dag(en) waarop hij in principe effectief zou hebben gewerkt met een arbeidsovereenkomst indien het evenement niet zou zijn afgelast of verboden.

Het gaat om een afwijkende mechanisme, wat betekent dat het onderworpen is aan voorwaarden die door de RVA zullen worden nagezien, namelijk:

- Het evenement moet op basis van een beslissing van de bevoegde overheid zijn afgelast omwille van het verbod of de beperking van samscholing van toeschouwers of deelnemers.
- Dat omvat publieke bijeenkomsten in het kader van een artistiek evenement (concerten, tentoonstellingen, voorstellingen, enz.) of meer in het algemeen cultureel (beurzen, salons, opendeurdagen, enz.) of zelfs privé (bruiloften, enz.). Het gaat ook om voorbereidende activiteiten voor het evenement, waaronder repetities.
- De werknemer (al dan niet artiest) zou tewerkgesteld moeten geweest zijn in het kader van een arbeidsovereenkomst, ongeacht zijn functie.
- Uit de aanvraag van de werknemer moet blijken dat hij van de werkgever en/of de organisator van een evenement een formele belofte van een arbeidsovereenkomst heeft gekregen (*).

De werknemer dient het bewijs van die belofte van een arbeidsovereenkomst te leveren.

De formele belofte van een arbeidsovereenkomst wordt bewezen door middel van een geschrift (*).

De belofte van een arbeidsovereenkomst moet nominatief zijn (enkel betrekking hebben op de werknemer in kwestie).

De nominatieve belofte van een arbeidsovereenkomst (*) moet vóór de datum liggen waarop het evenement had moeten plaatsvinden.

(*) De contractbelofte kan worden vervangen door het bewijs dat de werkgever een DIMONA-aangifte deed voor die tewerkstelling.

Tijdelijke werkloosheid is concreet mogelijk conform de onderstaande tabel:

Uiterste datum belofte	Voor evenementen die zouden plaatsgevonden hebben in de periode:
31/10/2020	01/05/2020 tot 30/06/2022
19/03/2021	01/04/2021 tot 30/06/2022
21/12/2021	04/12/2021 tot 30/06/2022

- de werknemer verricht zijn uitkeringsaanvraag als tijdelijk werkloze door middel van een formulier C3.2-WERKNEMER-CORONA-EVENEMENT, dat beschikbaar is op de websites van de uitbetalingsinstellingen.

De aanvraag kan niet ingediend worden voorafgaand aan de periode waarvoor de uitkeringen als tijdelijk werkloze worden gevraagd.

De werknemer moet een formulier C3.2-WERKNEMER-CORONA-EVENEMENT indienen voor iedere uitkeringsaanvraag als tijdelijk werkloze die volgt op een periode van volledige werkloosheid én voor ieder evenement.

Wanneer de werknemer voor dagen gelegen tussen de dagen van "geannuleerde" tewerkstelling waarvoor hij aanspraak maakt op uitkeringen als tijdelijk werkloze, aanspraak maakt op uitkeringen als volledig werkloze, moet hij tevens een formulier C4 betreffende het einde van de tewerkstelling indienen.

Opgelet ! Tijdelijke werkloosheid kan niet toegelaten worden voor de dagen waarop de werknemer al uitkeringen als volledig werkloze hebben genoten.

De werkgever moet voor elke tewerkstelling een DIMONA-aangifte verrichten en een ASR scenario 5 afleveren met het aantal uren tijdelijke werkloosheid. In de vrije commentaarzone van de ASR scenario 5 kan de werkgever facultatief vermelden "overmacht corona – geannuleerd evenement". Hij houdt enkel rekening met de dagen waarop de werknemer effectief zou tewerkgesteld geweest zijn in het kader van de "arbeidsovereenkomst". Bij het einde van die "arbeidsovereenkomst" levert hij een formulier C4 af.

Kan ik als werknemer van een dienstenchequebedrijf tijdelijk werkloos gesteld worden wegens overmacht?

Neen, maar dienstenchequebedrijven kunnen de werknemers die niet kunnen gaan werken wegens het wegvallen van opdrachten bij klanten,

vanaf 01.07.2022 tijdelijk werkloos stellen wegens economische redenen, indien de tijdelijke werkloosheid een volledige dag betreft.

Het is inderdaad niet mogelijk om tijdelijke werkloosheid toe te kennen voor slechts een gedeelte van de dag (zie volgende vraag).

Ik werk via een dienstenchequebedrijf bij verschillende klanten. Bij één klant kan er niet gewerkt worden, bij de/een andere wel? Kan er voor mij tijdelijke werkloosheid worden ingevoerd?

Om tijdelijke werkloosheid te kunnen genieten, moet u gedurende de volledige werkdag tijdelijk werkloos worden gesteld.

Als u in de loop van de dag bij één klant niet kunt werken, maar bijvoorbeeld bij twee andere wel, dan kunt u niet tijdelijk werkloos worden gesteld, aangezien de tijdelijke werkloosheid niet op de volledige werkdag betrekking heeft.

Ik werk in loondienst tijdens een periode van verlof zonder wedde in het onderwijs. Kan ik tijdelijk werkloos worden gesteld tijdens die tewerkstelling in loondienst?

Ja.

Om recht te hebben op uitkeringen moet de werkloze wegens omstandigheden onafhankelijk van zijn wil zonder arbeid en zonder loon zijn. Die bepaling wordt niet ingeroepen ten aanzien van de werkloze die verlof zonder wedde neemt (of tijdskrediet zonder uitkeringen) om bij een andere werkgever te gaan werken, wanneer hij in die nieuwe betrekking tijdelijk werkloos wordt gesteld.

Ik werk in een flexi-job. Kan ik tijdelijk werkloos worden gesteld?

Er kan geen tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen worden ingevoerd.

Overmacht kan eventueel wel, maar enkel indien er een schriftelijke arbeidsovereenkomst bestaat.

Voor alle flexi-jobwerknemers met enkel een raamovereenkomst en een dagelijkse DIMONA melding, maar zonder schriftelijke arbeidsovereenkomst is dat dus niet van toepassing.

Overmacht kan enkel voor flexi-jobbers met een raamovereenkomst en een doorlopende DIMONA (op kwartaalbasis), waarbij er dus wel een schriftelijke arbeidsovereenkomst is.

Ik ben een stagiair in beroepsopleiding. Kan ik tijdelijk werkloos worden gesteld?

Neen.

Enkel leercontracten of arbeidsovereenkomsten kunnen worden geschorst. Een overeenkomst voor een beroepsopleiding is geen arbeidsovereenkomst.

De schorsing van andere stageovereenkomsten (beroepsopleiding, CAP ...) geven geen recht op uitkeringen tijdelijke werkloosheid.

Dat geldt ook voor de jongere die een beroepsinlevingsstage (BIS) volgt. Die personen worden in DIMONA aangegeven als 'STG'. Zij kunnen niet tijdelijk werkloos gesteld worden.

Ik volg een alternerende opleiding. Kan ik tijdelijk werkloos worden gesteld?

Leerlingen die een alternerende opleiding volgen (artikel 1bis van het KB van 28.11.1969 tot uitvoering van de wet van 27.06.1969 tot herziening van de besluitwet van 28.12.1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders), kunnen tijdelijk werkloos worden gesteld wegens overmacht voor de uren waarvoor ze normaal gezien een praktijkopleiding op de werkplek hadden moeten volgen, zolang ze voor die uren geen vergoedingen (meer) krijgen.

Opmerking: leerlingen kunnen alleen tijdelijk werkloos worden gesteld voor de uren van de praktijkopleiding (en niet voor de lesuren).

Leerlingen krijgen een dagelijkse forfaitaire uitkering (gelijk aan het bedrag van de overbruggingsuitkering), vermeerderd met een supplement van 5,98 euro per dag werkloosheid. Dat supplement is ten laste van de RVA en wordt betaald door de uitbetalingsinstelling.

Het aantal dagelijkse forfaitaire uitkeringen zal worden berekend aan de hand van deze formule:

$$P \times 6 / Q$$

P = het aantal uren tijdelijke werkloosheid in de praktijkopleiding in de onderneming

Q = het gemiddelde aantal uren om de leervergoeding te berekenen. Dat moet minstens gemiddeld 20 uur per week bedragen.

De factor Q kan dus verschillen naargelang de leervergoeding enkel berekend wordt op de praktijken of ook op de lesuren.

Voorbeelden:

Een leerling volgt per week 1 dag 8 uur les en de overige 4 dagen 30 uur praktijkopleiding

Q/S = 38/38 (als de leervergoeding de theoretische lessen en de praktijken dekt)

Een week volledige schorsing geeft recht op 4,5 uitkeringen (30 x 6/38 = 4,73)

Een leerling volgt per week 1 dag 8 uur les en de overige 4 dagen 30 uur praktijkopleiding

Q/S = 30/38 (als de leervergoeding enkel wordt berekend op de praktijken)

Een week volledige schorsing geeft recht op 6 uitkeringen (30 x 6/30 = 6)

Ik woon in het buitenland en werk in België. Kan ik in tijdelijke werkloosheid worden geplaatst?

Het gaat hier om EU-werknemers die in België werken voor een onderneming met volledige onderwerping aan de Belgische RSZ.

Die personen kunnen in geval van tijdelijke werkloosheid eventueel uitkeringen ten laste van België krijgen.

Grensarbeiders moeten hun aanvraag indienen bij het volgende kantoor van de RVA:

- werknemers woonachtig in Frankrijk: Moeskroen
- werknemers woonachtig in Nederland: Turnhout
- werknemers woonachtig in Duitsland: Verviers
- werknemers woonachtig in het Groothertogdom Luxemburg: Aarlen

In alle andere gevallen heeft de werknemer de vrije keuze.

Merk op dat het in België (en andere landen) nog steeds mogelijk is zich naar zijn werk te begeven. Mogelijk moet aan de grens wel een attest van de werkgever worden voorgelegd.

In principe betekent dat dat er in zo een geval de arbeidsovereenkomst niet moet worden geschorst wegens dat motief en dat er in principe dus ook geen sprake kan zijn van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht.

Specifieke situaties:

- Stel dat de grens wordt/is gesloten. In zo een geval kan de werknemer tijdelijke werkloosheid wegens overmacht inroepen
- De werknemer in dienst van een Belgische bouwonderneming kan niet tewerkgesteld worden omdat de bouwonderneming gesloten is. De werknemer kan hier tijdelijk werkloos worden gesteld.

! Opgelet: in het omgekeerde geval (persoon woont in België en werkt in het buitenland) valt de werknemer ten laste van het werkland. Er is dus geen tijdelijke werkloosheid ten laste van België mogelijk.

Ik ben grensarbeider. Ik heb een arbeidsovereenkomst in Frankrijk en een andere in België. Heb ik recht op uitkeringen tijdelijke werkloosheid in België?

Werknemers die tegelijkertijd in twee of meer lidstaten werken, zijn onderworpen aan de wetgeving van de lidstaat waar ze wonen, als ze een aanzienlijk deel van hun activiteit in die lidstaat uitoefenen.

Onder aanzienlijk deel verstaan we minstens 25% van de activiteit.

Als u in België woont en u in Frankrijk en België werkt, maar u minstens 25% van uw activiteiten in België uitoefent, valt u onder de Belgische wetgeving en kunt u tijdelijk werkloos worden gesteld in België, zelfs voor uw tewerkstelling in Frankrijk.

Als u tijdelijk werkloos bent gesteld in uw tewerkstelling in Frankrijk, staat de RVA nog het gebruik van een papieren formulier "C3.2-WERKGEVER" toe, aangezien de Franse werkgever de ASR scenario 5 niet kan indienen.

Ik val onder een buitenlandse socialezekerheidsregeling. Kan ik een uitkering tijdelijke werkloosheid krijgen?

In principe: nee.

Het principe is dat het land dat de socialezekerheidsbijdragen int, is normaal ook het land is dat de uitkeringen sociale zekerheid betaalt.

Voorbeeld: het personeel van Ryanair dat onderworpen is aan de Ierse sociale zekerheid.

Merk op dat men wat de toepassing van het socialezekerheidsstelsel betreft in de regel geen keuzemogelijkheid heeft, omdat moet vermeden worden dat een werknemer aan meer dan een, of zelfs geen enkel stelsel zou onderworpen worden.

Ik val onder de regeling van de Overzeese Sociale Zekerheid. Kan ik tijdelijk werkloos worden gesteld?

Het gaat hier over werknemers die:

- Belg zijn, of onderdaan van een lidstaat van de Europese Economische Ruimte (= EU + Noorwegen, IJsland en Liechtenstein), of Zwitser
- en die door hun werkgever voor een buitenlandse opdracht naar een land worden uitgestuurd buiten de EER of Zwitserland.

Zij kunnen onder het speciale socialezekerheidsstelsel van de Overzeese Sociale Zekerheid (OSZ) worden aangesloten.

Valt u onder de OSZ-regeling, dan kunt u geen tijdelijke werkloosheidsuitkeringen genieten. De werkloosheid valt immers niet onder de dekking van die regeling.

Speciaal geval:

U bent in België en u kunt door de coronacrisis niet meer terug naar het land waar u tewerkgesteld was.

Indien de werkgever u dan in België tewerkstelt, onder de Belgische sociale zekerheid, kunt u in die tewerkstelling tijdelijk werkloos worden gesteld.

Ik ben gedetacheerd naar het buitenland. Kan ik tijdelijk werkloos worden gesteld?

Voorbeeld:

Ik woon en werk normaal in België. Ik word door mijn Belgische werkgever tijdelijk gedetacheerd naar de Verenigde Staten, waar mijn arbeidsovereenkomst wordt geschorst. Tijdens de duur van de detachering verblijf ik in de Verenigde Staten.

Detachering betekent dat u nog steeds onderworpen blijft aan de Belgische sociale zekerheid. U kunt tijdelijke werkloosheidsuitkeringen ten laste van België genieten, zelfs al verblijft u niet in België.

Ik ben een student. Kan ik tijdelijk werkloos gesteld worden wegens overmacht?

De studentenovereenkomst is een arbeidsovereenkomst voor arbeiders of voor bedienden waarop de bepalingen van de wet op de arbeidsovereenkomsten van toepassing zijn, met inbegrip van de bepalingen over de schorsing van uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

Sommige bepalingen van het werkloosheidsbesluit vormen echter een vergoedbaarheidsbeletsel voor de jongere met een studentenovereenkomst.

Zo heeft de jongere onder de 18 jaar (die nog onderworpen is aan de deeltijdse leerplicht) geen recht op werkloosheidsuitkeringen.

De jongere ouder dan 18 jaar die nog studies met volledig leerplan volgt heeft ook geen recht op uitkeringen, behalve indien de lessen hoofdzakelijk op zaterdag of na 17 uur worden gegeven.

Ik werk in de non-profitsector. Kan ik tijdelijk werkloos gesteld worden?

Voorbeeld: een bibliotheek, een kringloopwinkel, een cultureel centrum, een vzw.

In principe kan dat.

Indien de werknemers vallen onder de regels van de privésector (verbonden met een arbeidsovereenkomst), kunnen ze tijdelijk werkloos gesteld worden wegens overmacht of wegens economische redenen.

Kan ik als werknemer tewerkgesteld in een beschutte werkplaats, sociale werkplaats, maatwerkbedrijf tijdelijk werkloos gesteld worden wegens overmacht?

Ja

Kan ik als werknemer art. 60 §7 (die via het OCMW ter beschikking wordt gesteld van gebruikers die hun werknemers tijdelijk werkloos stellen ingevolge de coronacrisis) ook tijdelijk werkloos worden gesteld? Wie voert de formaliteiten uit?

Ja.

De formaliteiten worden uitgevoerd door het OCMW door het KBO-nummer van de gebruiker te vermelden.

Wat moet ik als werknemer doen om uitkeringen aan te vragen?

Moet ik eerst een aantal arbeidsdagen gewerkt hebben vooraleer ik tijdelijk werkloos kan worden gesteld?

Om uitkeringen te krijgen, moet een werknemer eerst een aantal arbeids- en gelijkgestelde dagen bewijzen. Men noemt dat "zijn toelaatbaarheid bewijzen".

Indien u tijdelijk werkloos wordt, dan wordt u toegelaten tot het recht op werkloosheidsuitkeringen zonder aan de toelaatbaarheidsvoorwaarden te voldoen.

Dit geldt vanaf 01.07.2022 voor alle vormen van tijdelijke werkloosheid, dus ook wegens economische redenen.

Moet ik eerst mijn overuren opnemen vooraleer ik tijdelijk werkloos kan worden gesteld

De werknemer die tijdelijk werkloos wordt gesteld wegens overmacht, moet niet eerst zijn verworven overuren opnemen vooraleer hij tijdelijk werkloos gesteld kan worden.

Indien de werknemer dat evenwel vrijwillig doet, dan kan hij voor de dagen waarop hij recuperatiedagen neemt, niet tijdelijk werkloos worden gesteld.

De werknemer die tijdelijk werkloos wordt gesteld wegens economische oorzaken, technische stoornis of slecht weer moet eerst zijn verworven overuren opnemen vooraleer hij tijdelijk werkloos gesteld kan worden.

Moet ik eerst mijn verlof opnemen vooraleer tijdelijk te kunnen worden gesteld wegens overmacht?

De werknemer moet niet eerst zijn verlofdagen opnemen vooraleer hij tijdelijk werkloos wordt gesteld wegens overmacht.

Indien de werknemer dat vrijwillig doet, dan kan hij voor de dagen waarop hij verlof neemt, niet tijdelijk werkloos worden gesteld.

Tijdelijke werkloosheid is ook niet mogelijk op 'geplande' collectieve vakantiedagen.

Opgelet! U moet echter gedurende het jaar en uiterlijk in december wel alle wettelijke verlofdagen opnemen waarop u recht hebt. Doet u dat niet, dan kunnen er voor het saldo van die verlofdagen geen uitkeringen als tijdelijk werkloze worden toegekend.

Hoe moet ik uitkeringen aanvragen?

Vanaf oktober 2020 tot en met december 2022:

U moet een vereenvoudigd formulier C3.2-WERKNEMER-CORONA indienen bij uw uitbetalingsinstelling.

Neem contact op met uw uitbetalingsinstelling.

Wat gebeurt er nadien?

Nadat u het formulier C3.2-WERKNEMER(-CORONA) hebt ingediend bij uw uitbetalingsinstelling (UI), zal het volgende gebeuren:

- De werkgever zal zo snel mogelijk een "Aangifte Sociaal Risico 5" overmaken aan de UI;
 - Uw uitbetalingsinstelling betaalt uw maandelijkse uitkeringen uit op basis van een maandelijkse aangifte van de werkgever en maakt de uitgave over aan de RVA, die ze zal verifiëren en al dan niet goedkeuren.
-

Zal er met mijn periodes van tijdelijke werkloosheid rekening worden gehouden bij de berekening van mijn toelaatbaarheid tot volledige werkloosheid?

Ja.

De dagen gedekt door uitkeringen tijdelijke werkloosheid (TW) die werden toegekend met een vrijstelling van de toelaatbaarheidsvoorwaarden worden gelijkgesteld met arbeidsdagen om te voldoen aan de toelaatbaarheidsvoorwaarden in volledige werkloosheid.

!! Lees de richtlijnen hierna indien u wenst te werken of om te weten wat uw verdere verplichtingen zijn tijdens uw werkloosheid

Hoeveel bedraagt mijn uitkering als tijdelijk werkloze?

Hoeveel bedraagt mijn uitkering tijdelijke werkloosheid?

U ontvangt als tijdelijk werkloze een brutodagbedrag dat vanaf 01.08.2022 gelijk is aan 65% van uw brutodagloon (begrensd tot 118,2707 euro bruto per dag of 3.075,04 euro bruto per maand).

Uw daguitkering bedraagt vanaf 01.08.2022 minimaal 58,99 en maximaal 76,88 euro.

Bent u evenwel een werknemer die tijdelijk werkloos wordt gesteld omwille van economische redenen in het specifieke stelsel dat geldt in energie-intensieve bedrijven (zie: [Economische redenen in energie-intensieve bedrijven](#)), dan ontvangt u in de periode van maximaal 01.10.2022 tot en met 31.12.2022 70% van uw begrensde loon (= maximum 82,79 euro).

(...)

Het aantal uitkeringen wordt berekend in functie van het aantal uren dat u tijdens een maand tijdelijk werkloos werd gesteld. Bent u de ganse maand werkloos, dan wordt het dagbedrag gemiddeld vermenigvuldigd met 26 (afhankelijk van de maand kan dat ook 25 of 27 zijn; u telt het aantal dagen in een zesdagenstelsel, van maandag tot zaterdag).

Op het bedrag van de tijdelijke werkloosheidsuitkering wordt (...) een bedrijfsvoorheffing van 26,75% ingehouden. (...)

(...)

Kan mijn werkgever een toeslag betalen boven de (...)werkloosheidsuitkering?

Ja.

Het algemeen standpunt van de RSZ is van toepassing. Het is mogelijk een aanvulling toe te kennen zonder dat daarop bijdragen verschuldigd zijn op voorwaarde dat het nettobedrag van de som van de werkloosheidsuitkering en de aanvulling niet hoger is dan het netto-inkomen uit de tewerkstelling.

Indien de aanvulling voldoet aan die voorwaarden, dan is ze ook voor de RVA cumuleerbaar met werkloosheidsuitkeringen

Voor meer uitleg, neem contact op met de RSZ.

Kan mijn werkgever me extralegale voordelen (bedrijfswagen, gsm ...) blijven toekennen als ik uitkeringen tijdelijke werkloosheid ontvang?

Ja. Extralegale voordelen (bedrijfswagen, gsm, internetabonnement, bedrijfsfiets, enz.) vormen geen beletsel voor de toekenning van uitkeringen tijdelijke werkloosheid.

Wat indien ik vaststel dat ik te veel uitkeringen ontvangen heb aangezien mijn werkgever een verkeerde aangifte gedaan heeft van het aantal uren tijdelijke werkloosheid voor de betrokken maand?

U moet dat signaleren aan de RVA, op die manier kunnen de ten onrechte betaalde uitkeringen worden terugbetaald.

Mag ik werken tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid?

Kan ik tijdens mijn tijdelijke werkloosheid een nieuwe tewerkstelling aanvatten of occasionele prestaties verrichten voor een andere werkgever?

Een tijdelijke werkloze mag altijd een tewerkstelling uitoefenen of aanvatten bij een werkgever, andere dan die waarbij hij tijdelijk werkloos is gesteld. Dat verandert niet. Zo kan hij ook occasionele prestaties leveren voor een andere werkgever.

Hoe aangeven?

- Indien u in het bezit moet zijn van een controlekaart C3.2A:
=> vermeld dat op uw controlekaart. Lees de instructies die op die kaart vermeld staan.

- Indien u niet in het bezit moet zijn van een controlekaart C3.2A:
=>

U moet dat zo spoedig mogelijk en liefst voorafgaandelijk aangeven doen bij uw uitbetalingsinstelling (Hulpkas voor Werkloosheidsuitkeringen of vakbond). Dat is noodzakelijk zodat er niet ten onrechte uitkeringen worden betaald.

U kunt dat doen op gelijk welke wijze: brief, mail, telefoon ... Er is ook een specifiek formulier ontwikkeld dat u daarvoor kan gebruiken. Het betreft de CORONA-TW-AANGIFTE-WERK. U kunt het formulier op onze website terugvinden.

De tewerkstelling moet uiteraard geldig aangegeven zijn door de werkgever.

De inkomsten van die tewerkstelling kunt u niet cumuleren met de werkloosheidsuitkering. Indien nodig zal de RVA de te veel uitbetaalde uitkeringen terugvorderen.

Wat gebeurt er als ik in een "vitale" sector begin te werken tijdens mijn tijdelijke werkloosheid of tijdens een periode van SWT (brugpensioen)?

!! De navolgende regeling is **niet meer van toepassing** vanaf 01.07.2022.

Onder "vitale" sectoren wordt verstaan:

- De zorgsector, het onderwijs en de centra voor *contacttracing*.

In de privésector vallen instellingen behorend tot de paritaire comités 318, 319, 330, 331 en 332 tot de zorgsector. Ook de uitzendsector (322) kan er gebruik van maken voor zover de uitzendkracht wordt tewerkgesteld bij een gebruiker die ressorteert onder een van de hierboven vermelde paritaire comités.

Enkel voor tewerkstellingen in de periode vanaf 01.10.2020 tot en met 30.09.2021 en vanaf 01.01.2022 tot en met 30.06.2022.

- De vaccinatiecentra.

Enkel voor tewerkstellingen in de periode vanaf 15.02.2021 tot en met 30.09.2021 en vanaf 01.01.2022 tot en met 30.06.2022.

Om de maatregel te kunnen invoeren in de periode vanaf 01.01.2022 tot en met 30.06.2022, is sociaal overleg noodzakelijk.

De werkgever moet die tewerkstelling aangeven in een toepassing die "Dimona" heet. Hij zal een bepaalde kalenderperiode aangeven. Van het aantal dagen in die kalenderperiode trekken we de zondagen af. Het resultaat noemen we "X".

Wanneer u

- in uw gewone dienstbetrekking tijdelijk werkloos wordt gesteld
- of SWT'er (bruggepensioneerde) bent

en het werk hervat, verliest u normaal alle uitkeringen op de dagen van tewerkstelling bij de nieuwe werkgever.

Betreft het evenwel een tewerkstelling in een "vitale" sector, dan wordt het aantal werkloosheidsuitkeringen slechts verminderd met een aantal uitkeringen gelijk aan X gedeeld door 4.

Het resultaat van de deling $X/4$ wordt als volgt afgerond:

- wanneer de decimale breuk van het bekomen resultaat minder dan 0,25 bedraagt, wordt het resultaat naar de lagere eenheid afgerond;
- wanneer die breuk gelijk is aan of meer bedraagt dan 0,25 zonder 0,75 te bereiken, wordt het resultaat naar 0,50 afgerond;
- wanneer die breuk gelijk is aan of meer bedraagt dan 0,75, wordt het resultaat naar de hogere eenheid afgerond.

Dat afgeronde resultaat wordt afgetrokken van het aantal werkloosheidsuitkeringen in de maand.

Opgelet: die regeling geldt niet voor gewone volledig werklozen, enkel voor tijdelijk werklozen en SWT'ers (bruggepensioneerden) Bovendien mogen de tijdelijk werklozen niet bij hun eigen werkgever worden tewerkgesteld.

Voorbeeld:

U hervat het werk voor rekening van een vaccinatiecentrum. Die geeft in Dimona een tewerkstelling aan vanaf dinsdag 1 maart tot en met vrijdag 11 maart 2022.

Die periode dekt 11 kalenderdagen. Er ligt één zondag in, die trekken we af: $11 - 1 = 10$.

Bijgevolg: $X = 10$

Stel dat u in de maand mei 20,5 tijdelijke werkloosheidsuitkeringen zou ontvangen.

$X/4 = 10/4 = 2,5$

We verminderen het aantal uitkeringen met 2,5. U ontvangt $20,5 - 2,5 = 18$ uitkeringen

Kan ik tijdens mijn tijdelijke werkloosheid een reeds eerder uitgeoefend bijberoep verder uitoefenen?

Normaliter kunt u een reeds uitgeoefend bijberoep (als zelfstandige of in loondienst) verder uitoefenen tijdens uw werkloosheid als u daarvan een aangifte doet bij de RVA en u nog andere voorwaarden vervult wat betreft het tijdstip waarop u de activiteit uitoefent en het soort activiteit.

Ook mag u bepaalde inkomensgrenzen niet overschrijden.

Er wordt **vanaf 01.02.2020 tot 31.08.2020** en **vanaf 01.10.2020 tot en met 31.12.2022** een versoepeling toegestaan voor tijdelijk werklozen die, in de loop van de drie maanden vóór ze op tijdelijke werkloosheid wegens corona werden gesteld, al een bijberoep uitoefenden.

Het bijberoep moet u niet aangeven en de andere voorwaarden wat betreft het tijdstip waarop u de activiteit uitoefent en het soort activiteit moet u niet vervullen.

De inkomsten uit uw bijberoep beïnvloeden normaal het bedrag van uw werkloosheidsuitkering, ook indien het bijberoep wordt uitgeoefend in de periode van 01.02.2020 tot 31.08.2020 en/of vanaf 01.10.2020 tot en met 31.12.2022. Normaal kan uw daguitkering worden verminderd in functie van de inkomsten uit uw bijberoep.

Uw daguitkering zal evenwel tijdens de periode vanaf 01.02.2020 tot 31.08.2020 en/of vanaf 01.10.2020 tot en met 31.12.2022 niet worden verminderd.

!! Let op: die versoepeling wordt in september 2020 enkel toegepast indien u tewerkgesteld bent in een bijzonder hard getroffen onderneming of behoort tot een bijzonder zwaar getroffen sector.

Opgelet: begint u met een activiteit die u niet eerder uitoefende, in combinatie met uw loontrekkende hoofdactiviteit, zie dan: "Kan ik tijdens mijn tijdelijke werkloosheid een nieuwe tewerkstelling aanvatten?"

Mag ik gedurende de periode dat ik tijdelijk werkloos gesteld word als gevolg van het coronavirus een flexi-job aanvatten?

Ja, maar u moet dat melden aan uw uitbetalingsinstelling.

Hoe aangeven?

- Indien u in het bezit moet zijn van een controlekaart C3.2A:
=> vermeld dat op uw controlekaart. Lees de instructies die op die kaart vermeld staan.
- Indien u niet in het bezit moet zijn van een controlekaart C3.2A:
=>

U moet dat zo spoedig mogelijk en liefst voorafgaandelijk aangeven doen bij uw uitbetalingsinstelling (Hulpkas voor Werkloosheidsuitkeringen of vakbond). Dat is noodzakelijk zodat er niet ten onrechte uitkeringen worden betaald.

U kunt dat doen op gelijk welke wijze: brief, mail, telefoon ... Er is ook een specifiek formulier ontwikkeld dat u daarvoor kunt gebruiken. Het betreft de CORONA-TW-AANGIFTE-WERK. U kunt het formulier op onze website terugvinden.

Aangezien het gaat om een tewerkstelling bij een andere werkgever, kunnen de inkomsten uit die tewerkstelling niet gecumuleerd worden met werkloosheidsuitkeringen.

Op die manier wordt vermeden dat de uitkeringen later teruggevorderd zullen moeten worden.

Opmerking: indien u die flexi-job reeds als nevenactiviteit uitoefende in combinatie met een tewerkstelling in loondienst en u wordt tijdelijk werkloos in uw tewerkstelling in loondienst, dan kunt u de flexi-job verder uitoefenen zonder dat u daarvan aangifte moet doen en zonder dat dat een invloed heeft op uw werkloosheidsuitkeringen.

Voorbeeld: *U werkt sinds 01/2020 als flexijobber 1 dag per week (zondag) in een voedingswinkel - > u kunt dat verder doen tijdens uw tijdelijke werkloosheid in uw hoofdtewerkstelling zonder dat dat een invloed heeft op uw uitkeringen.*

Kan ik als werkloze activiteiten als vrijwilliger verrichten, met behoud van mijn uitkeringen?

Normaliter moet u die activiteit aangeven aan de RVA en mag u bepaalde inkomensgrenzen niet overschrijden.

Indien u als volledig of tijdelijk werkloze vrijwilligerswerk verricht in een vaccinatiecentrum moet u dat evenwel niet aangeven.

Voor wat betreft die categorieën van vrijwilligers en de toepasselijke bedragen: zie [de circulaire van de FOD Financiën](#).

Voor meer uitleg: zie het infoblad T42 op onze website.

Kan ik tijdens mijn tijdelijke werkloosheid werken als vrijwillige brandweerman, als vrijwilliger van de civiele bescherming of vrijwillige ambulancier, met behoud van mijn uitkeringen?

Normaliter wordt er een onderscheid gemaakt tussen twee situaties: enerzijds interventies waar levensgevaar aan verbonden is en anderzijds andere activiteiten zoals wachtdiensten, ... De inkomsten zijn in de eerste situatie cumuleerbaar met de uitkeringen en in het tweede geval niet.

In het kader van de coronacrisis zal het evenwel **tot 31.12.2022** toegelaten zijn om tijdens de tijdelijke werkloosheid activiteiten als vrijwillige brandweer en als vrijwilliger van de civiele bescherming te verrichten, met behoud van de uitkeringen.

U mag alle vergoedingen die u daarvoor ontvangt, dus cumuleren met de uitkeringen, ongeacht dus het soort activiteit (interventies of andere).

U moet geen specifieke formaliteiten vervullen.

Ik ben tijdelijk werkloos. Kan ik mantelzorger zijn?

Ja

De activiteit als mantelzorger wordt niet beschouwd als een activiteit voor een derde in de zin van het werkloosheidsbesluit.

Een mantelzorger is een natuurlijke persoon die niet-beroepsmatig niet-medische hulp- en dienstverlening verstrekt. De mantelzorger moet zich laten registreren. De belastingvrije vergoeding die de mantelzorger ontvangt kan gecumuleerd worden met werkloosheidsuitkeringen.

Wat zijn mijn verplichtingen tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid?

Moet ik in het bezit zijn van een controleformulier C3.2A?

Vanaf 1 maart 2020 tot 31 augustus 2020 en vanaf 01.10.2020 tot en met 31.12.2022 moet de werkgever geen controlekaart C3.2A afleveren en moet u dus niet in het bezit zijn van een controlekaart C3.2A.

De werkgever moet dus ook geen controlekaarten C3.2A meer inschrijven in het validatieboek (in geval van tijdelijke werkloosheid wegens economische oorzaken).

!! Let op: die versoepeling wordt in september 2020 enkel toegepast indien u tewerkgesteld bent in een bijzonder hard getroffen onderneming of behoort tot een bijzonder zwaar getroffen sector.

Bent u ergens anders tewerkgesteld, dan moet u in september 2020 weer in het bezit zijn van een controlekaart C3.2A.

Geldt de vrijstelling voor de controlekaarten ook voor de werknemers uit de bouwsector?

Ja, de werknemers uit de bouwsector zijn ook vrijgesteld. Zij moeten niet in het bezit zijn van een controlekaart C3.2A BOUW van 1 maart 2020 tot en met 31 augustus 2020 en vanaf 01.10.2020 tot en met 31.12.2022 (+ eventueel ook in september 2020 indien het een bijzonder hard getroffen onderneming of een bijzonder hard getroffen sector zou betreffen; zie hiervoor).

Moet ik als tijdelijk werkloze ingevolge overmacht ingeschreven zijn als werkzoekende?

Als principe geldt dat de werknemer die tijdelijk werkloos wordt ingevolge overmacht, na de eerste drie maanden van werkloosheid als werkzoekende moet ingeschreven zijn (en blijven) en beschikbaar moet zijn voor de arbeidsmarkt.

In het kader van de coronapandemie is beslist dat deze termijn maar aanvangt op 01.07.2022 en dat tijdelijk werklozen zich bijgevolg niet moeten inschrijven tot en met 30.09.2022.

Ik ontvang een pensioen. Kan ik uitkeringen als tijdelijk werkloze ontvangen?

Indien u een pensioen ontvangt, moet u daarvan tot 31 augustus 2020 en vanaf 1 oktober 2020 tot en met 31 december 2022 geen aangifte doen en is dat in die periodes zonder invloed op de werkloosheidsuitkering.

Het is niet van belang of u dat pensioen al ontving vóór tijdelijk werkloos te worden, dan wel het pensioen pas voor het eerst ontving nadat u al tijdelijk werkloos was gesteld.

Dat geldt ook indien u jonger dan 65 jaar bent en reeds gedurende 12 maanden een overlevingspensioen gecumuleerd heeft met uitkeringen (de maximale periode waarin cumul mogelijk is). Tot 31 augustus 2020 en vanaf

1 oktober 2020 tot en met 31 december 2022 kan het overlevingspensioen opnieuw gecumuleerd worden met uitkeringen.

De periode van tijdelijke werkloosheid in die periodes zal niet worden afgetrokken van de 12 maanden dat een overlevingspensioen gecumuleerd kan worden met een werkloosheidsuitkering.

!! Let op: die versoepeling wordt in september 2020 enkel toegepast indien u tewerkgesteld bent in een bijzonder hard getroffen onderneming of behoort tot een bijzonder zwaar getroffen sector.

Kan ik uitkeringen tijdelijke werkloosheid krijgen wanneer ik ziek ben?

Nee, de werknemer die arbeidsongeschikt is, heeft geen recht op uitkeringen.

Het is daarbij zonder belang of u effectief ziekte-uitkeringen ontvangt of niet.

Het is daarbij ook zonder belang of

- u al ziek was en uw werkgever pas daarna tijdelijke werkloosheid invoert
- u werkgever al tijdelijke werkloosheid heeft ingevoerd en u pas daarna ziek wordt

U zal aanspraak kunnen maken op een uitkering van de mutualiteit of gewaarborgd loon. De RVA is niet bevoegd inzake die materie.

Voor meer info, neem eventueel contact op met uw mutualiteit.

Indien u ziek bent, maar op advies van de arts van de mutualiteit het werk progressief deeltijds mag hervatten, kunt u in uw deeltijdse werkhervatting tijdelijk werkloos worden gesteld.

Voorbeeld: u mag het werk halftijds hervatten en werkt elke dag een halve dag. U kunt voor die halve dagen tijdelijk werkloos worden gesteld.

Opgelet: behalve indien u als doelgroepwerknemer werkt in een beschutte werkplaats, een sociale werkplaats of een maatwerkbedrijf, is er geen recht op uitkeringen als tijdelijk werkloze indien u het werk voor maximaal 20% hervat.

In die gevallen hebt u immers verder recht op een volledige (niet verminderde) ziekte- of invaliditeitsuitkering.

Kan ik uitkeringen als tijdelijk werkloze krijgen tijdens een periode waarin ik ben uitgesloten van het recht op uitkeringen?

Het kan gebeuren dat u (al dan niet tijdelijk) bent uitgesloten van het recht op werkloosheidsuitkeringen, bijvoorbeeld:

- ingevolge vrijwillige werkloosheid (werkverlating, ontslag wegens foutieve houding, werkweigering ...)
- omdat u een inbreuk hebt gepleegd en daarvoor werd gesanctioneerd (werken en stempelen, foutieve verklaringen afgelegd, een vals formulier gebruikt ...)

In die gevallen kunt u géén uitkeringen als tijdelijk werkloze krijgen.

Dat geldt ook indien u uitgesloten bent tot wedertoelaatbaarheid (ook al moet u voor tijdelijke werkloosheid wegens overmacht normaal geen toelaatbaarheid aantonen).

Ik bevind mij in een periode van tijdelijke werkloosheid. Er is educatief verlof gepland. Wat gebeurt er nu?

Indien u op een dag tijdelijke werkloosheid een aantal uren betaald educatief verlof volgt, dan vermeldt de werkgever in de ASR scenario 5 (= de elektronische mededeling van de uren van tijdelijke werkloosheid die hij op het einde van elke maand indient) voor die dag enkel het resterend aantal uren tijdelijke werkloosheid die niet gedekt zijn door betaald educatief verlof.

U kunt dus voor de resterende niet gewerkte uren van die dag tijdelijk werkloos worden gesteld.

De werkgever vermeldt in de commentaarzone in de ASR scenario 5 het aantal uren betaald educatief verlof zodat de RVA weet dat voor die dag een verminderd aantal uren tijdelijke werkloosheid kunnen worden vergoed.

Ik heb mijn prestaties verminderd in het kader van tijdskrediet of loopbaanonderbreking. Mag ik die uitkering cumuleren met uitkeringen tijdelijke werkloosheid?

Ja.

Cumulatie is toegestaan. De werknemer kan in tijdelijke werkloosheid worden gesteld in zijn aangepaste werkrooster. De gewone regels zijn van toepassing. De werknemer wordt beschouwd als vrijwillig deeltijds werknemer en heeft dus recht op halve uitkeringen tijdelijke werkloosheid.

Ik ben in loopbaanonderbreking/tijdskrediet en ik oefen tijdens die periode een toegelaten nevenactiviteit in loondienst uit. Kan ik in die nevenactiviteit tijdelijk werkloos worden gesteld?

Neen.

Werkloosheidsuitkeringen en uitkeringen in het kader van loopbaanonderbreking/tijdskrediet zijn niet cumuleerbaar.

Noot: die situatie mag niet worden verward met de situatie in het vorige blok. Daar gaat het over tijdelijke werkloosheid tijdens het gedeelte van de hoofdtewerkstelling waar er normaliter zou worden gewerkt.

Kan ik mijn periode van loopbaanonderbreking/tijdskrediet voortijdig stopzetten?

Het voortijdig stopzetten van uw loopbaanonderbreking of tijdskrediet is geen recht. Dat kan enkel in onderling akkoord met uw werkgever en onder bepaalde voorwaarden.

De loopbaanonderbreking/tijdskrediet mag niet voortijdig stopgezet worden met als enige bedoeling tijdelijk werkloos te worden gesteld.

Kan ik het corona-ouderschapsverlof cumuleren met uitkeringen tijdelijke werkloosheid?

Als principe geldt dat er geen uitkeringen kunnen worden toegekend gedurende de periode waarin u onderbrekingsuitkeringen geniet.

Daarop bestaat één uitzondering: indien u uw arbeidsprestaties vermindert in het kader van loopbaanonderbreking of tijdskrediet (waaronder ook corona-ouderschapsverlof), kunt u in uw aangepaste deeltijdse arbeidsregeling tijdelijk werkloos worden gesteld. U wordt dan vergoed in het stelsel dat geldt voor een vrijwillig deeltijdse werknemer.

Voorbeeld

U werkt 38u/38u en u neemt halftijds corona-ouderschapsverlof.

Uw arbeidsregeling wordt als volgt aangepast: 19u/38u, met een tewerkstelling van maandag tot en met vrijdag, telkens 3,8u per dag.

Indien u tijdelijk werkloos wordt gesteld, zal uw uitkering berekend worden op grond van de aangepaste arbeidsregeling.

1 week tijdelijke werkloosheid zal dan recht geven op $19u \times 12 / 38u () = 6$ halve uitkeringen.*

(*) voor de vrijwillig deeltijdse werknemer wordt het aantal halve uitkeringen tijdelijke werkloosheid waarop hij voor een bepaalde maand recht heeft verkregen door toepassing van de volgende formule:

$P \times 12 / S$, waarbij

P = het aantal uren tijdelijke werkloosheid in de maand

S = de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de voltijdse werknemer

Opgepast:

U kunt voor de dagen en uren waarop u corona-ouderschapsverlof aanvraagt, niet tijdelijk werkloos gesteld worden. U kunt enkel tijdelijk werkloos gesteld worden op de voorziene dagen van tewerkstelling.

De tijdelijke werkloosheid zal niet aanvaard worden indien u overstapt van bijvoorbeeld halftijds ouderschapsverlof naar 1/5 corona-ouderschapsverlof en dat zou leiden tot het ontvangen van meer uitkeringen tijdelijke werkloosheid. De RVA zal daar controles op uitvoeren.

Indien ik zou worden opgezegd, wordt mijn opzeggingstermijn dan geschorst gedurende een periode van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht omwille van de coronacrisis?

Indien u wordt opgezegd door uw werkgever tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht omwille van de coronacrisis, loopt uw opzegtermijn niet en wordt hij dus geschorst/verlengd.

In twee gevallen is er géén of slechts een gedeeltelijke schorsing/verlenging:

- de opzegtermijn die is beginnen lopen vóór 01.03.2020 wordt nooit geschorst/verlengd, ongeacht de ligging van de opzegtermijn;
- het gedeelte van de termijn die is beginnen lopen na 29.02.2020, maar gelegen is vóór 22.06.2020, wordt niet geschorst/verlengd.

Indien u zelf uw opzeg geeft tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht omwille van de coronacrisis, loopt uw opzegtermijn wél en wordt hij dus niet geschorst/verlengd.

!! Tijdelijke werkloosheid wegens overmacht als gevolg van Covid-19 wordt in de regel niet meer aanvaard vanaf 01.07.2022, behalve in geval van quarantaine van de werknemer of wanneer deze geen kinderopvang heeft

Indien ik zou worden opgezegd, wordt mijn opzeggingstermijn dan geschorst gedurende een periode van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht omwille van de oorlog in Oekraïne?

Indien u tewerkgesteld bent in de zorgsector of het onderwijs en wordt opgezegd door uw werkgever tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht omwille van de oorlog in Oekraïne, loopt uw opzegtermijn niet in de periode **vanaf 10.06.2022 tot en met 30.06.2022** en wordt hij dus geschorst/verlengd.

Er is evenwel géén schorsing/verlenging indien de opzegtermijn is beginnen lopen vóór 01.04.2022, ongeacht de ligging van de opzegtermijn;

Indien u zelf uw opzeg geeft tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht omwille van de oorlog in Oekraïne, loopt uw opzegtermijn wél en wordt hij dus niet geschorst/verlengd.

!! Tijdelijke werkloosheid wegens overmacht als gevolg van **de oorlog in Oekraïne** wordt in de regel niet meer aanvaard vanaf 01.07.2022.

Mag ik werken?

Zie: "Mag ik werken tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid?"

Specifieke vragen over de procedure

Hoe moet een werkgever met een maatschappelijke zetel gevestigd in het buitenland tijdelijke werkloosheid aangeven?

Indien de maatschappelijke zetel van de onderneming gevestigd is in het buitenland, maar de onderneming in België personeel tewerkstelt dat in België onderworpen is aan de RSZ, kan voor die werknemers tijdelijke werkloosheid worden aangevraagd.

Er is voor het verwerken van de aanvraag, naast een Belgisch ondernemingsnummer, ook een Belgische postcode vereist.

- Indien de buitenlandse onderneming in België een vestiging heeft, wordt het adres en de postcode van de Belgische vestiging vermeld.
 - Indien de onderneming enkel personeel in België tewerkstelt en in België geen vestiging heeft, wordt het adres van een mandataris in België (*bv. een sociaal secretariaat*) vermeld.
 - Indien de onderneming in België geen mandataris zou hebben aangesteld, kan ofwel de plaats van de tewerkstelling, ofwel de woonplaats van de werknemer worden vermeld.
-

Wat moet er gebeuren als er samenloop van economische redenen en overmacht is?

Indien er voor sommige dagen een samenloop van twee schorsingsgronden is, primeert de schorsingsgrond die chronologisch het eerst komt.

Indien er een periode van economische werkloosheid is aangekondigd en reeds effectief werd doorgevoerd, loopt die economische werkloosheid verder tijdens de periode van overmacht. Op de voorziene werkdagen waarop er niet gewerkt kan worden ingevolge overmacht, kan de werknemer tijdelijk werkloos gesteld worden wegens die overmacht.

Voorbeeld 1:

Er is een volledige schorsing aangekondigd en ingevoerd vanaf 01.09.2020, voor alle arbeiders gedurende 8 weken.

Eén van de arbeiders moet vanaf 14.09.2020 gedurende 2 weken in quarantaine.

De economische redenen zijn chronologisch het eerst aangekondigd en ingevoerd en lopen dus door tijdens de periode van overmacht, die volledig tijdens de periode van economische redenen ligt.

Voorbeeld 2:

Er is een grote schorsing aangekondigd en ingevoerd vanaf 01.09.2020, voor alle arbeiders gedurende 18 weken. Er is economische werkloosheid op maandag, dinsdag en woensdag en er wordt gewerkt op donderdag en vrijdag.

Eén van de arbeiders moet vanaf maandag 14.09.2020 gedurende 2 weken in quarantaine.

De economische redenen (EO) zijn chronologisch het eerst aangekondigd en ingevoerd en lopen dus door tijdens de periode van overmacht (OV). Vanaf het ogenblik dat het werk normaal weer zou hervat zijn, is er geen EO meer, maar kan OV worden toegepast.

Dus:

- *Op 14, 15 en 16 (maandag tot woensdag) september: EO*
- *Op 17 en 18 (donderdag tot vrijdag) september: OV*
- *Op 21, 22 en 23 (maandag tot woensdag) september: opnieuw EO*
- *Op 24 en 25 (donderdag tot vrijdag) september: opnieuw OV*

Voorbeeld 3:

Een arbeider werkt normaal voltijds. Hij moet vanaf 18.09.2020 gedurende 2 weken in quarantaine.

De werkgever kondigt economische redenen aan op 21.09.2020 en voert die in vanaf 28.09.2020.

Voor de arbeider in kwestie loopt de overmacht vanaf 28.09.2020 door tot het einde van zijn quarantaine. De overmacht doet zich daar immers chronologisch het eerst voor.

Wat in geval van samenloop tussen overmacht / economische redenen en een sociale actie (staking)?

Indien:

- de werknemer reeds in een lopende regeling van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht corona zit vóór de aankondiging van de sociale actie
- en hij is hier door zijn werkgever van in kennis gesteld
- en de tijdelijke werkloosheid overmacht corona verder loopt,

dan zijn de actiedagen vergoedbaar als dagen tijdelijke werkloosheid wegens overmacht;

Indien de werknemer op de dag van de sociale actie daarentegen nog geen tijdelijke werkloosheid overmacht corona heeft gekend, dan kan hij op die dag niet tijdelijk werkloos worden gesteld wegens overmacht corona. Het mag met andere woorden niet gaan om een geïsoleerde werkloosheidsdag.

Een dag wordt als een niet vergoedbare geïsoleerde werkloosheidsdag beschouwd indien er in de beschouwde maand enkel voor de actiedag van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht wordt ingevoerd.

De dag wordt echter een vergoedbare geïsoleerde werkloosheidsdag indien volgende voorwaarden gelijktijdig vervuld zijn:

- In de periode van 2 kalenderweken vóór de week waarin de actiedag van gelegen is, tot één kalenderweek erna, is er minstens één dag tijdelijke werkloosheid wegens overmacht. Dit blijkt uit de eventuele ASR scenario 5 van de lopende, voorafgaande en volgende maand.
- Het betreft geen verschoven geïsoleerde werkloosheidsdag. Een verschoven geïsoleerde werkloosheidsdag is niet vergoedbaar aangezien

de verschuiving erop wijst dat de reden van werkloosheid verband houdt met de actie (zelfs indien de werkgever overmacht heeft vermeld).

Voorbeeld :

De werknemer zit in een regeling tijdelijke werkloosheid overmacht corona waarbij hij 1 dag in de week tijdelijk werkloos wordt gesteld wegens overmacht corona (telkens op maandag). Er is een sociale actiedag aangekondigd op donderdag 25.02.2021. Indien de dag tijdelijke werkloosheid overmacht in de week van 22.02.2021 tot en met 26.02.2021 verschoven wordt naar donderdag 25.02.2021, dan is deze dag niet vergoedbaar als een dag tijdelijke werkloosheid overmacht.

Wat in geval van samenloop tussen overmacht / economische redenen en geboorte-, adoptie- of pleegouderverlof of klein verlet?

De eerste schorsingsgrond primeert. Dat betekent dat de werknemer die zich reeds in tijdelijke werkloosheid bevindt, verder in tijdelijke werkloosheid blijft en dus geen recht heeft op gewaarborgd loon van de werkgever.

Kunnen arbeiders die bij overeenkomst als bedienden worden beschouwd om economische redenen tijdelijk werkloos worden gesteld in het stelsel voor arbeiders?

Ja.

Het onderscheid tussen arbeiders en bedienden is gebaseerd op de aard van het uitgevoerde werk. Het feit dat sommige voordelen van het bediendenstatuut aan arbeiders worden toegekend, ofwel individueel in de individuele arbeidsovereenkomst ofwel collectief in een collectieve arbeidsovereenkomst, heeft geen invloed op de aard van het uitgevoerde werk. Die werknemers mogen dus om economische redenen tijdelijk werkloos worden gesteld in het stelsel voor arbeiders.

In bepaalde vormen van tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen dient er na een schorsing een verplichte werkweek te worden ingevoerd. Kan daarvan worden afgeweken?

Nee. De werkgever moet de werknemers gedurende de verplichte werkweek tewerkstellen of loon betalen.

Kan ik een werknemer voor een deel van de arbeidsdag tijdelijk werkloos stellen?

Neen.

Voor hoeveel uren kan een werknemer maximaal tijdelijk werkloos worden gesteld?

U kunt een werknemer maar tijdelijk werkloos stellen voor het aantal arbeidsuren dat contractueel is voorzien.

Bijvoorbeeld : de gemiddelde contractuele arbeidsduur (Q/S) bedraagt 20/38: u kunt de werknemer maar voor maximum 20u per week tijdelijk werkloos stellen.

Het aantal uren tijdelijke werkloosheid dat de werkgever opgeeft in de ASR scenario 5 kan dus niet hoger zijn dan de gemiddelde contractueel voorziene arbeidsduur (Q/S).

!! Opgepast : De werkgever mag de contractueel voorziene arbeidsduur niet verhogen of de werknemers meeruren laten presteren op een ogenblik waarop reeds vaststond dat de uitvoering van meerprestaties omwille van de geldende gezondheidsmaatregelen niet meer mogelijk was.

Ik ben een werkgever in de bouwsector. Ik moet normaal de nummers van de controlekaarten aangeven in Dimona. Maar er zijn geen controlekaarten?

Het is verplicht om bij Dimona-aangiften voor de bouwsector de nummers van de controlekaarten in te voeren voor de eerste twee maanden van tewerkstelling.

Wanneer geen nummer wordt ingevoerd, wordt de Dimona-aangifte geweigerd.

Aangezien in het kader van de coronacrisis de controlekaarten C3.2A - BOUW tijdelijk niet meer moeten worden afgeleverd, heeft de RSZ de controles in Dimona aangepast zodat het invoeren van die nummers niet meer verplicht is.

Vanaf 1 oktober 2020 tot en met 31 december 2022 kan er opnieuw een DIMONA-aangifte gedaan worden zonder vermelding van de nummers van de kaarten aangezien er voor die periode weer een algemene vrijstelling geldt om in het bezit te zijn van een controlekaart.

Mag ik het werk van de werknemers die tijdelijk werkloos worden gesteld ingevolge corona laten uitvoeren door andere werknemers?

Onder andere werknemers wordt onder meer verstaan: uitzendkrachten, studenten, flexi-jobbers, ... Het betreft dus werknemers die niet vast in dienst zijn van de onderneming.

Wanneer u de vaste werknemers tijdelijk werkloos stelt, mag u het werk dat normaal door hen wordt verricht, niet uitbesteden aan die andere werknemers.

Van dat principe kan in bepaalde gevallen worden afgeweken:

- wanneer de werknemer tijdelijk werkloos wordt op basis van een reden die volledig eigen is aan de werknemer, met andere woorden wanneer de overmacht door de werknemer wordt ingeroepen.

Dat zal bijvoorbeeld het geval zijn wanneer hij zich niet naar het werk kan begeven omwille van medische redenen (hij is zelf besmet, hij woont samen met een besmet persoon, hij is een risicopatiënt, ...);

- wanneer tijdelijke werkloosheid wordt ingevoerd in afdeling A, de andere werknemers worden tewerkgesteld in afdeling B én het werk in afdeling B redelijkerwijze niet kan worden verricht door werknemers van afdeling A.

De RVA zal daar controles op uitvoeren.

Wat met stagiairs?

Indien de stage bestaat uit het aanleren van competenties of een praktische inleiding tot de aard van het werk, zonder dat de stagiair op de werkvloer het werk van een tijdelijk werkloos gestelde vaste werknemer overneemt,

dan kan een stage samengaan met tijdelijke werkloosheid van de vaste werknemers.

Indien de stage er evenwel toe zou leiden dat de stagiair de taken van de vaste werknemer *de facto* overneemt (ook als hij die taken uitvoert onder begeleiding van een vaste werknemer, andere dan de vaste werknemer wiens taken hij overneemt), waardoor die vaste werknemer tijdelijk werkloos wordt gesteld, dan gaat het om een uitbesteding van werk en is de tijdelijke werkloosheid niet vergoedbaar.

De invloed van tijdelijke werkloosheid op het arbeidsrecht en op andere takken van de sociale zekerheid

Heb ik recht op loon voor de feestdag die valt in een periode van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht?

U hebt recht op loon voor de feestdag die gelegen is binnen de 14 dagen te rekenen vanaf de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van uw arbeidsovereenkomst wegens overmacht. Daarna wordt de feestdag betaald door de RVA.

Voor het bepalen van de 14 dagen is er enkel sprake van een schorsing voor de dagen waarop er effectief niet gewerkt is wegens overmacht. De schorsing houdt op bij elke werkhervatting.

Als in de periode van volledige schorsing een vakantiedag valt, dan begint de termijn van 14 dagen opnieuw te lopen.

Compensatiedagen in het kader van een arbeidsduurvermindering of inhaalrustdagen doen geen nieuwe periode van 14 dagen lopen.

Telt tijdelijke werkloosheid mee voor het bepalen van het vakantiegeld en het aantal dagen vakantie?

De dagen tijdelijke werkloosheid wegens overmacht zullen gelijkgesteld worden voor de jaarlijkse vakantie en het wettelijk vakantiegeld van 2021.

!! Die gelijkstelling geldt momenteel voor de periode van 1 februari 2020 tot en met 31 december 2021.

Meer info: www.rjv.fgov.be

Hoe zit het met de eindejaarspremie die mijn werkgever of een fonds betaalt?

Of periodes van tijdelijke werkloosheid meetellen om uw eindejaarspremie in 2020 te bepalen, hangt af van de cao die in uw sector is gesloten. Het kan voorkomen dat:

- alle vormen van tijdelijke werkloosheid worden gelijkgesteld of dat bv. enkel economische redenen (maar niet overmacht) wordt gelijkgesteld;
- er een gelijkstelling is ongeacht het aantal dagen tijdelijke werkloosheid of dat de gelijkstelling slechts geldt voor een beperkt aantal dagen tijdelijke werkloosheid;
- ...

Informeert u bij uw werkgever.

Varia

Ik vertrek als volledig of tijdelijk werkloze naar het buitenland. Kan ik werkloosheidsuitkeringen krijgen?

Het uitgangspunt is dat de grenzen van België én van het andere land open zijn op het ogenblik dat u vertrekt.

Indien u om professionele redenen naar het buitenland vertrekt, hebt u recht op loon van uw werkgever.

Indien u om privéredenen naar het buitenland vertrekt, moet u verlof nemen, ook indien u in een periode van tijdelijke werkloosheid zit. U moet dat melden aan uw werkgever zodat hij die dagen niet aangeeft als dagen tijdelijke werkloosheid.

Tijdens periodes gedekt door loon en betaald verlof hebt u geen recht op werkloosheidsuitkeringen.

Enkel in de volgende gevallen worden uitkeringen toegekend:

- u hebt als volledig werkloze minder dan 4 weken (of zelfs géén) betaald verlof: u kunt gedurende een verblijf in het buitenland verder uitkeringen krijgen ten belope van een periode van 4 weken verminderd met de periode waarvoor u betaald verlof hebt tijdens dat jaar (ongeacht of u dat betaald verlof al hebt opgenomen of niet). U kunt sowieso niet langer dan 4 weken in het buitenland verblijven.

Voorbeeld:

U hebt als volledig werkloze recht op 1 week betaald verlof in 2020 (op basis van uw prestaties in 2019). U wenst 5 weken naar het buitenland te vertrekken:

- *u hebt de eerste week geen recht op uitkeringen, aangezien u uw betaald verlof dient uit te putten;*
- *u hebt recht op uitkeringen gedurende de tweede tot vierde week;*
- *u hebt geen recht op uitkeringen gedurende de vijfde week, aangezien u het maximum van 4 weken hebt overschreden.*
- u bent verbonden door een arbeidsovereenkomst, en u bent tijdelijk werkloos op grond van collectieve sluiting van de onderneming wegens jaarlijkse vakantie omdat u onvoldoende vakantiedagen heeft om de periode van collectieve sluiting te overbruggen: indien u naar het buitenland gaat, kunt u gedurende uw verblijf in het buitenland verder uitkeringen krijgen ten belope van de periode van collectieve sluiting verminderd met de periode waarvoor u betaald verlof hebt.

Opgelet: het feit over onvoldoende verlof te beschikken, mag niet aan uzelf te wijten zijn, bijvoorbeeld omdat u al eerder in het jaar bij dezelfde werkgever verlof hebt opgenomen. Het kan het gevolg zijn van het feit dat u tijdens het vorige jaar onvoldoende hebt gewerkt of omdat u uw verlof bij een vorige werkgever hebt uitgeput.

Opgepast: indien u tijdelijk werkloos bent wegens overmacht, en u wenst naar het buitenland te gaan, moet u individueel verlof nemen en kunt u gedurende uw verblijf in het buitenland geen uitkeringen tijdelijke werkloosheid wegens overmacht genieten.

Ik kom terug uit het buitenland en ik ga in quarantaine. Kan ik uitkeringen als tijdelijk werkloze krijgen?

Er wordt een onderscheid gemaakt tussen twee situaties:

- terugkeer uit een zone "met een heel hoog risico" in de EU/Schengenzone
- terugkeer uit een zone "met een heel hoog risico" buiten de EU/Schengenzone

Bron

Gevolgen voor tijdelijke werkloosheid:

Volgende cumulatieve principes gelden in geval van quarantaine:

- Indien u bent vertrokken naar een land waarvan u op het moment van vertrek wist dat u bij terugkeer mogelijk verplicht in quarantaine zou moeten, is tijdelijke werkloosheid niet mogelijk, omdat u zichzelf in die situatie hebt geplaatst (uitzondering: essentiële verplaatsingen).
- Indien u niet verplicht in quarantaine moet, is tijdelijke werkloosheid niet mogelijk. Vrijwillige quarantaine opent geen recht op tijdelijke werkloosheid.
- Indien u een test moet afleggen:
 - en deze positief is, is tijdelijke werkloosheid mogelijk tijdens de quarantaine voor zover u niet arbeidsongeschikt bent én u niet kan telewerken.
 - en deze negatief is, is tijdelijke werkloosheid niet mogelijk tijdens een vrijwillige quarantaine.
 - maar deze niet aflegt, is tijdelijke werkloosheid niet mogelijk, omdat de quarantaine had kunnen worden vermeden door het afleggen van een (negatieve) test. Er kan ook geen TW quarantaine worden aangevraagd in afwachting van een test (Indien u zich bij aankomst niet onmiddellijk heeft laten testen).

Essentiële verplaatsingen

Tijdelijke werkloosheid kan wel mogelijk zijn indien u omwille van een essentiële verplaatsing naar het buitenland bent vertrokken. *Bijvoorbeeld: professionele of studieredenen, in het kader van co-ouderschap, om een begrafenis/crematie van een verwant tot de tweede graad bij te wonen, om een medische behandeling verder te zetten, of om iemand te bezoeken in het kader van palliatieve zorgen.*

De RVA behoudt zich wel het recht voor om in het geval van professionele redenen na te gaan of uw werkgever niet kennelijk onredelijk heeft

gehandeld door u naar het buitenland te sturen. Het betreft een feitenkwestie.

Niet-essentiële verplaatsingen (*bijvoorbeeld omwille van toeristische of recreatieve doeleinden*) openen zoals hierboven vermeld geen recht op uitkeringen tijdelijke werkloosheid aangezien dit niet als overmacht kan worden beschouwd.

De RVA zal controles uitvoeren en zal de tijdelijke werkloosheid weigeren of achteraf terugvorderen indien de voorwaarden niet vervuld zijn (*bv. wanneer er een reisverbod of een negatief reisadvies is bij vertrek of wanneer de ingeroepen reden voor de "essentiële" verplaatsing niet bewezen of ongeloofwaardig is of wanneer deze enkel als dekmantel moet dienen voor een in wezen toeristisch doel*). Controles kunnen onder meer betrekking hebben op verplaatsingen die zich tijdens de schoolvakanties voordoen.

Wat indien een onthaalouder die aangesloten is bij een erkende dienst voor opvang en die geen kindjes kan opvangen?

Opgelet: het betreft hier geen tijdelijke werkloosheid in de zuivere zin van het woord, aangezien de onthaalouder geen arbeidsovereenkomst heeft.

In het kader van dat *sui-generis* systeem kan er wel een opvanguitkering worden toegekend indien onder bepaalde voorwaarden geen kinderen kunnen worden opgevangen.

De volgende situaties moeten onderscheiden worden:

- De onthaalouder is zelf besmet door het virus: dat wordt niet beschouwd als een situatie van overmacht, maar als ziekte.
- De onthaalouder is niet ziek maar mag geen kindjes opvangen ingevolge een besmettelijke ziekte van een gezinslid van de onthaalouder: het gaat hier dus om een vergoedbare sluiting voor in principe maximum 4 weken*.
- De onthaalouder is niet ziek maar de ouders beslissen om hun kindjes uit voorzorg thuis te laten: dat wordt beschouwd als een gewone afwezigheid van een kind, die gedurende de periode waarin de maatregelen in de strijd tegen het coronavirus van kracht zijn, tot 31.08.2020, aanleiding kan geven tot het toekennen van de opvanguitkering, zelfs al is het onthaal gedurende meer dan 4 weken onderbroken.

* Er is een uitzondering tijdens de maatregelen in de strijd tegen het coronavirus Covid-19 (zie de volgende vraag).

Opgelet:

De gemeenschappen hebben voorzien dat de onthaalouders onder bepaalde voorwaarden aanspraak maken op een compensatievergoeding.

Die compensatievergoeding kan in Vlaanderen en de Duitstalige Gemeenschap niet gecumuleerd worden met de opvanguitkering. Er mogen dus geen formulieren C220B afgeleverd worden voor de maanden waarin de onthaalouder de compensatievergoeding ontvangt. Die regeling geldt in Vlaanderen tot en met de maand september 2020.

Voor de maand maart 2020 kan uitzonderlijk de opvanguitkering nog worden toegekend tot 13 maart 2020 op voorwaarde dat het rekenblad zodanig is ingevuld dat er geen cumul mogelijk is met de compensatievergoeding.

Vanaf 1 oktober 2020 treedt in Vlaanderen een nieuwe selectieve compensatievergoeding in werking (zie volgende vraag).

De compensatievergoeding toegekend in het kader van een regionale regeling wordt niet als een vervangingsinkomen beschouwd in hoofde van de werkloze partner.

Wat als een onthaalouder die aangesloten is bij een erkende dienst voor kinderopvang geen kinderen kan opvangen door een besmettelijke ziekte van een familielid of omdat de onthaalouder zelf of een gezinslid wordt beschouwd als risicopatiënt?

De RVA heeft een lijst opgesteld met mogelijke gevallen van sluiting wegens overmacht waarin de RVA opvanguitkeringen kan toekennen. Het verbod om kinderen op te vangen door een besmettelijke ziekte van een familielid van de onthaalouder staat in die lijst (code PB1). Dat kan dus aanleiding geven tot opvanguitkeringen tijdens die periode, met een beperking tot maximum 4 weken.

Tijdens de maatregelen in de strijd tegen het coronavirus Covid-19 aanvaardt de RVA dat er een langere periode van overmacht dan vier weken wordt vermeld op de C220B als de situatie te maken heeft met het coronavirus. Dat is wel op voorwaarde dat de omkaderingsdienst een quarantainegetuigschrift heeft van de huisarts waarin duidelijk staat dat de onthaalouder niet kan werken omdat er een gezinslid is besmet.

Dan vermeldt de dienst op de C220B de code PB1 en 'corona' als de periode van overmacht langer duurt dan 4 weken.

Dezelfde procedure kan worden gevolgd als de onthaalouder of een gezinslid wordt beschouwd als risicopatiënt en als de onthaalouder een quarantainegetuigschrift heeft waarop staat dat de onthaalouder geen kinderen mag opvangen om het risico op besmetting te vermijden.

Opmerking: Vlaanderen heeft vanaf 1 oktober 2020 een nieuwe, selectieve compensatievergoeding ingevoerd voor de onthaalouders met het statuut *sui generis*. Dat wil zeggen dat de onthaalouder nog slechts in bepaalde situaties aanspraak kan maken op de compensatievergoeding, met name als de arts "Opgroeien" hen een quarantaine oplegt naar aanleiding van een besmetting of een hoog risicocontact in de opvang. In alle andere gevallen is de compensatie niet meer van toepassing (*bijvoorbeeld een kind dat niet naar de opvang kan komen omdat het gezin in thuisisolatie zit*). Het kind is in dat geval afwezig buiten de wil van de onthaalouder.

Het is mogelijk dat in die situatie voor één maand twee soorten uitkeringen worden toegekend (opvanguitkering en compensatievergoeding) op voorwaarde dat:

- De ingeschreven capaciteit van 4 kinderen niet is overschreden;

- De niet-gepresteerde opvangdagen ingevolge quarantaine (en gedekt door een quarantaineattest van de arts "Opgroeien") in het rekenblad worden opgegeven als 'gepresteerde dagen' zodanig dat er geen cumul is met de opvanguitkering.

Voor de periode die niet gedekt is door een quarantainegetuigschrift en waarvoor de onthaalouder geen compensatievergoeding ontvangt, kan een opvanguitkering worden toegekend, indien kindjes afwezig zijn om een reden onafhankelijk van haar wil.

Hebt u tussen 1 april 2020 en 30 september 2021 en tussen 1 januari 2022 en 31 maart 2022 auteursrechten of naburige rechten ontvangen naar aanleiding van artistieke activiteiten?

Bij de definitieve berekening van uw uitkering in 2022, houden we geen rekening met auteurs- of naburige rechten die u hebt ontvangen tussen 1 april 2020 en 30 september 2021 en tussen 1 januari 2022 en 31 maart 2022 naar aanleiding van artistieke activiteiten.

Voor meer uitleg over het gevolg van het ontvangen van auteurs- en naburige rechten in het gewone stelsel naar aanleiding van artistieke activiteiten, kunt u het infoblad T53 'Wat is de invloed van een artistieke activiteit op uw volledige werkloosheid?' raadplegen op de RVA-website.

Ik werk deeltijds met een aanvullende uitkering van de RVA. Ik heb een eenmalige premie gekregen die gerelateerd is aan de coronacrisis?

Het gaat om een premie die bv. is toegekend voor het zorgpersoneel, het personeel van supermarkten, ...

Een deeltijdse werknemer kan aanspraak maken op een aanvullende uitkering bij zijn deeltijdse loon, inkomensgarantie-uitkering (IGU) genaamd. Die uitkering wordt berekend in functie van het loon voor de maand in kwestie.

De premie moet voor de maand waarin die wordt uitbetaald, niet worden opgenomen in het exacte loon voor die maand. De IGU zal dus niet zakken omdat u die premie hebt gekregen.

Heeft uw werkgever die premie toch opgenomen in het loon dat hij vermeld heeft in zijn aangifte voor die maand, dan kan hij een wijzigende aangifte indienen.

Kan ik tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid een opleiding volgen?

Ja, de werknemer kan tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid, met behoud van zijn uitkeringen, een opleiding volgen om zijn competenties te verhogen.

De opleiding moet aan een aantal voorwaarden voldoen. Ze moet georganiseerd zijn:

- ofwel door de bevoegde gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling (ADG, ACTIRIS, FOREM, VDAB),
- ofwel door een instelling erkend door de bevoegde gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling,

- ofwel door een sectoraal opleidingsfonds of door een derde die door dit sectoraal opleidingsfonds wordt erkend,
- ofwel door de werkgever of door een derde indien de inhoud van het opleidingsprogramma door de bevoegde gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling erkend wordt.

De werkgever moet geen formaliteit vervullen ten opzichte van de RVA.

De tijdelijk werkloze moet geen specifieke toelating vragen aan de bevoegde gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling om de opleiding te volgen met behoud van de werkloosheidsuitkeringen.

Indien u studies wenst te hervatten (in een hogeschool of een universiteit), moet u de toelating vragen aan de bevoegde gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling (een toelating volstaat, een vrijstelling is niet nodig).

Zal de RVA de voordelen toekennen die gekoppeld zijn aan een (individuele) beroepsopleiding (I)BO die is gestart na 13 maart 2020?

Concreet gaat het over het feit dat een werkloze die een (I)BO start, verder vergoed wordt aan het dagbedrag dat hij ontving bij de aanvang van de (I)BO, en dit gedurende de resterende periode van de (I)BO. Zijn uitkering zal dus niet zakken.

Ja, zolang die opleiding effectief kan worden gevolgd.

Het kan gaan om een opleiding op het terrein (zoals een beroepsopleiding in een onderneming) of een online beroepsopleiding.

Neem daarvoor contact op met de dienst voor arbeidsbemiddeling (VDAB, Actiris, Forem of ADG).
