

Sociaalrechtelijke steunmaatregelen Werkgevers

Uitstel van betalingen aan de RSZ

Deze maatregel heeft betrekking op drie soorten uitstel:

- Automatisch uitstel voor ondernemingen getroffen door een verplichte sluiting overeenkomstig de beslissingen van de Nationale Veiligheidsraad.
- Uitstel na voorafgaande aangifte voor ondernemingen die niet door een verplichte sluiting getroffen zijn, maar wel volledig sluiten.
- Uitstel na voorafgaande aangifte voor ondernemingen die niet door een verplichte sluiting getroffen zijn, maar hun economische activiteit sterk verminderd zien voor het tweede kwartaal 2020.

Het uitstel van betaling heeft betrekking op alle betalingen vanaf 20/03/2020 en loopt tot 15/12/2020. Het gaat om:

- de nog te betalen wijzigingen der bijdragen;
- de maandelijkse schijven van de lopende minnelijke afbetalingsplannen;
- het derde voorschot voor het 1e kwartaal (te betalen op 05/04/2020) (niet van toepassing op ondernemingen die niet door een verplichte sluiting getroffen zijn, maar hun economische activiteit sterk verminderd zien voor het tweede kwartaal 2020);;
- het saldo van het 1e kwartaal (te betalen op 30/04/2020);
- het debetbericht jaarlijkse vakantie dat aan de werkgevers wordt verstuurd vanaf 01/04/2020 en vóór 30/04/2020 betaald moet worden;
- de voorschotten voor het 2e kwartaal (te betalen op 05/05, 05/06 en 05/07/2020);
- het saldo van het 2e kwartaal (te betalen op 31/07/2020).

Dit gaat om alle bijdragen verschuldigd aan de RSZ (werkgevers- en werknemersbijdragen en bijzondere bijdragen).

Let op: verplichting om de RSZ-aangifte binnen de gestelde termijnen in te dienen, blijft van kracht.

In dit document

Uitstel van betalingen aan de RSZ

Minnelijk afbetalingsplan RSZ-bijdragen

Corona-uitkering tijdelijke werkloosheid

Opschorting sociale verkiezingen

Tijdelijke versoepeling arbeidsduur



Aanvraagprocedure

- **Automatisch uitstel**

De sectoren van de horeca, de recreatie, cultuur en sport en alle ondernemingen die getroffen worden door een verplichte sluiting overeenkomstig de bepalingen van het ministerieel besluit van 18 maart 2020, zullen dit uitstel automatisch verkrijgen. Via een applicatie op de website van de RSZ kunt u nagaan of u al dan niet recht hebt op een automatisch uitstel.

- **Uitstel na voorafgaande aangifte voor ondernemingen die gesloten zijn**

Ondernemingen die niet door een verplichte sluiting, zoals vermeld in de ministeriële besluiten van 13, 18, 23 en 24 maart 2020 getroffen zijn, maar die gesloten zijn omdat ze in de onmogelijkheid verkeren om de sanitaire maatregelen na te leven - dan wel omdat ze om andere redenen hebben beslist om volledig te sluiten - zullen een uitstel van betaling kunnen bekomen op basis van een verklaring op eer. Deze verklaring op eer moet worden ingediend via de portaalsite van de sociale zekerheid. De werkgever moet beschikken over een beveiligde toegang voor zijn onderneming.

- **Uitstel na voorafgaande aangifte voor ondernemingen die hun economische activiteit sterk verminderd zien**

Ondernemingen die niet getroffen zijn door een verplichte sluiting, maar niettemin hun economische activiteit sterk verminderd zien voor het tweede kwartaal 2020, moeten een verklaring op eer indienen met behulp van een elektronisch formulier waarin ze verklaren dat de coronacrisis voor hun onderneming zal leiden tot:

- een sterke daling van de omzet in het tweede kwartaal 2020, met minstens 65 % ten opzichte van het tweede kwartaal 2019 of het eerste kwartaal 2020 (op basis van de btw-aangiften), of
- een vermindering van de aan de RSZ aangegeven loonmassa voor het tweede kwartaal 2020 met minstens 65 % ten opzichte van het tweede kwartaal 2019 of het eerste kwartaal 2020.

Link naar site

<https://www.rsz.fgov.be/nl/werkgevers-en-de-rsz/coronavirus-maatregelen-voor-werkgevers/uitstel-van-verschuldigde-betalingen>

Minnelijk afbetalingsplan RSZ-bijdragen

Ondernemingen die op basis van de COVID-19-problematiek moeilijkheden hebben om hun sociale bijdragen te betalen, kunnen voor het eerste en tweede kwartaal van 2020 een minnelijk afbetalingsplan bij de RSZ aanvragen.

Met het minnelijk afbetalingsplan van de RSZ doet de werkgever maandelijkse afbetalingen voor een maximum van 24 maanden. Werden alle socialezekerheidsbijdragen correct betaald, dan is het mogelijk dat de RSZ de werkgever vrijstelt van bijdrageopslagen, forfaitaire vergoedingen en/of intresten.

Aanvraagprocedure

Om een minnelijk afbetalingsplan te krijgen, moet de werkgever een online aanvraagformulier invullen gericht aan de RSZ. In het verzoek moet ook uitgelegd worden hoe de onderneming door het coronavirus wordt getroffen.

Wij raden aan om tegelijkertijd de aanvraag ook via mail aan de RSZ te richten. U ontvangt immers bij het invullen van het online aanvraagformulier geen ontvangstbevestiging.

Bedrijven die nog niet in aanmerking komen voor een automatisch uitstel van betalingen, kunnen bij de RSZ in eerste orde een aanvraag indienen om een uitstel van betaling te krijgen tot 15/12/2020, en in ondergeschikte orde de vraag stellen naar een afbetalingsplan.



Link naar site

<https://www.rsz.fgov.be/nl/werkgevers-en-de-rsz/coronavirus-maatregelen-voor-werkgevers/minnelijke-afbetalingsplannen>

Corona-uitkering tijdelijke werkloosheid

Vereenvoudigde procedure voor het invoeren van tijdelijke werkloosheid (vanaf 13/03 tot en met 19/04, inmiddels verlengd tot 31 mei 2020). Hierdoor is er tijdelijk nog slechts één procedure voor tijdelijke werkloosheid van toepassing.

In het kader van deze vereenvoudigde procedure van tijdelijke werkloosheid is het mogelijk om werknemers zowel volledig als gedeeltelijk werkloos te stellen. Gewerkte dagen kunnen dus afgewisseld worden met dagen tijdelijke werkloosheid. De dagen tijdelijke werkloosheid moeten in volle dagen genomen worden.

De beslissing tot toepassing van tijdelijke werkloosheid kan worden genomen op het niveau van de individuele werknemer. Binnen één afdeling kan een werkgever een aantal mensen aan het werk houden, terwijl andere werknemers van diezelfde afdeling tijdelijk werkloos worden gesteld.

De RVA zal zelf 5,63 EUR per werkloosheidsdag en per werknemer bijbetalen, bovenop de werkloosheidsuitkering.

Aanvraagprocedure

Zowel bedrijven die de voorbije dagen al de nodige stappen hadden ondernomen om tijdelijke werkloosheid wegens overmacht, dan wel omwille van economische redenen, aan te vragen, als bedrijven die in de komende periode gebruik zouden willen maken van het systeem van tijdelijke werkloosheid hoeven NIETS meer te ondernemen om het stelsel van tijdelijke werkloosheid aan te vragen.

Op het einde van de betrokken kalendermaand moet de werkgever voor elk van de werknemers aangeven op welke dagen de betrokken werknemer heeft gewerkt en op welke dagen de betrokken werknemer tijdelijk werkloos was. Het volstaat dat de werkgever bij de loonverwerking op het einde van de maand aan het sociaal secretariaat de correcte looncodes doorgeeft voor de werknemer voor de betrokken maand. Op basis van die looncodes zal het sociaal secretariaat de tijdelijke werkloosheid doorgeven aan de RVA (ASR scenario 5, zijnde een elektronische aangifte sociaal risico waarin de werkgever het aantal dagen vermeldt waarop de werknemer tijdelijk werkloos is gesteld). Bedrijven die hun payroll zonder tussenkomst van een sociaal bureau verrichten, dienen de ASR scenario 5 zelf in te vullen met vermelding van de code 'aard van de dag' 5.4 en met als reden "coronavirus".

De werknemer van zijn kant zal bij zijn uitbetalingsinstelling (= vakbond of hulpkas) een formulier C3.2 – WERKNEMER – CORONA moeten indienen. Dit kan zowel op papier als online. De werknemer vult in het formulier zijn persoonlijke gegevens in alsook de eerste dag van werkloosheid. Dit formulier stelt de uitbetalingsinstantie in staat over te gaan tot uitbetaling van de uitkeringen, na ontvangst van de ASR scenario 5 zoals hiervoor vermeld.

Link naar site

<https://www.rva.be/nl/nieuws/tijdelijke-werkloosheid-ten-gevolge-van-het-uitbreken-van-het-coronavirus-covid-19-vereenvoudiging-van-de-procedure>



Opschorting sociale verkiezingen

Een consensus werd bereikt door de sociale partners over de collectieve opschorting van de sociale verkiezingsprocedure. De praktische details en juridische gevolgen moeten nog worden vastgesteld en omgezet in wetgeving.

Concreet betekent de opschorting dat de procedure vanaf dag X+36 wordt stilgelegd ('bevroren') en dat de voortgang van alle procedurestappen die na X+35 vallen, wordt uitgesteld tot een nog nader te bepalen datum. De daadwerkelijke verkiezingsdag zal bijgevolg niet plaatsvinden tussen 11 en 24 mei 2020. Op de nader te bepalen data (wellicht tussen 16 en 29 november) zal de procedure dan worden hernomen vanaf dag X+36.

De verplichte eerste aanplakking van de kandidatenlijsten die de werkgever dient door te voeren op dag X+40 wordt echter uitgesteld.

Link naar site

<https://werk.belgie.be/nl/themas/sociaal-overleg/sociale-verkiezingen-2020/invloed-van-de-corona-crisis-op-de-sociale>

Tijdelijke versoepeling arbeidsduur

Omwille van de coronacrisis, versoepelt Toezicht Sociale Wetten (TSW) tijdelijk bepaalde aspecten rond arbeidsduur.

Afwijkingen?

De afwijkingen mogen enkel toegepast worden indien organisatorische maatregelen:

- Nodig zijn om de directe gevolgen van de pandemie op te vangen:
 - Voorbeeld: een bedrijf in de medische sector dat meer uren moet presteren om de ziekenhuizen te bevoorraden: ja.
 - Voorbeeld: een voedingsbedrijf dat meer wil produceren en bijkomende ploegen met dezelfde medewerkers oplegt tijdens het weekend: neen.

OF

- Rechtstreeks het gevolg zijn van het moeten voldoen aan de opgelegde overheidsmaatregelen:
 - Voorbeeld: een werkgever die omwille van 'social distancing' overschakelt naar ploegenarbeid waardoor medewerkers minder dicht bij elkaar werken: ja (rechtstreeks gevolg).
 - Voorbeeld: een werkgever die overschakelt van directe verkoop naar verkoop via de webshop en daardoor een aangepast uurrooster wil: neen (onrechtstreeks gevolg).

Gevolgen?

Gezien corona door TSW wordt beschouwd als een 'voorgekomen ongeval' zijn volgende versoepelingen aan de orde:

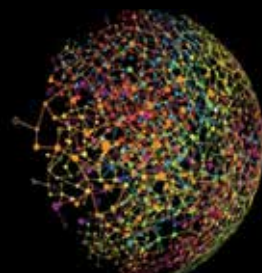
- De medewerkers mogen buiten het in het arbeidsreglement vastgelegde uurrooster werken.
- Overuren kunnen zonder beperking gepresteerd worden in het eigen bedrijf. De regels omtrent overloon blijven echter van toepassing. Inhaalrust is bijgevolg niet noodzakelijk.
- Pauze/rust: er kan afgeweken worden van de gebruikelijke regels (d.w.z. na 6 uur werk pauze, 11 uur rust in elk tijdvak van 24 uur tussen 2 prestaties en 35 uren opeenvolgende rust per week).
- Zondagsarbeid (met inhaalrust) en nachtarbeid zijn mogelijks toegelaten.



Te vervullen formaliteiten?

In deze situaties volstaat de loutere kennisgeving aan TSW (zonder goedkeuring). Zorg wel dat u zekerheid hebt dat uw onderneming binnen het toepassingsgebied valt. Sowieso blijft het aangewezen - omdat het uurrooster een essentieel bestanddeel is van de arbeidsovereenkomst - om een bijlage aan de arbeidsovereenkomst af te sluiten met de betrokken medewerkers.

Combating
COVID-19 with
resilience



[www.deloitte.com/
COVID-19](http://www.deloitte.com/COVID-19)

Deloitte.

Deloitte refers to one or more of Deloitte Touche Tohmatsu Limited ("DTTL"), its global network of member firms, and their related entities (collectively, the "Deloitte organisation"). DTTL (also referred to as "Deloitte Global") and each of its member firms and related entities are legally separate and independent entities, which cannot obligate or bind each other in respect of third parties. DTTL and each DTTL member firm and related entity is liable only for its own acts and omissions, and not those of each other. DTTL does not provide services to clients. Please see www.deloitte.com/about to learn more.

Deloitte is a leading global provider of audit and assurance, consulting, financial advisory, risk advisory, tax and related services. Our global network of member firms and related entities in more than 150 countries and territories (collectively, the "Deloitte organisation") serves four out of five Fortune Global 500® companies. Learn how Deloitte's approximately 312,000 people make an impact that matters at www.deloitte.com.

This communication contains general information only, and none of Deloitte Touche Tohmatsu Limited ("DTTL"), its global network of member firms or their related entities (collectively, the "Deloitte organisation") is, by means of this communication, rendering professional advice or services. Before making any decision or taking any action that may affect your finances or your business, you should consult a qualified professional adviser.

© 2020. For information, contact Deloitte Accountancy.
Designed and produced by the Creative Studio at Deloitte, Belgium