

Laten we met z'n allen wat minder gaan werken

Enkele interessante fiscale maatregelen om de crisis te verzachten

Stephan Janssens • Ernst & Young Tax Consultants

Nog meer crisismaatregelen

In de vorige bijdrage gingen we in op een reeks fiscale maatregelen die de regering begin dit jaar nam om de gevolgen van de crisis tot een minimum te beperken. Een reeks maatregelen zijn gericht op de liquiditeitspositie van ondernemingen, zoals uitstel van betaling voor bedrijfsvoorheffing en btw. Andere maatregelen, zoals stimuli voor investeringen in energiebesparing, moedigen eerder de consumptie aan.

Eind mei stemde het parlement in met enkele maatregelen die zeer specifiek op de arbeidsmarkt gericht zijn. Rode draad: als er minder werk is, gaan we met z'n allen wat minder werken.

Arbeidsduurvermindering

Om tot een betere verdeling van de arbeid te komen, bestaat er reeds enige tijd

een maatregel om ondernemingen aan te zetten tot een arbeidsduurvermindering. Ondernemingen die hun wekelijkse arbeidsduur wijzigen, hebben recht op een forfaitaire vermindering van de sociale bijdragen. De arbeidsduur moet dan wel minstens met één uur naar beneden en de arbeidsduurvermindering moet voor onbepaalde tijd worden ingevoerd. De betrokken werknemers blijven beschouwd als voltijdse werknemers.

Naast dit systeem komt er nu een afzonderlijk stelsel van RSZ-verminderingen voor tijdelijke arbeidsduurvermindering. Net zoals het bestaande systeem blijven de betrokken werknemers voltijdse werknemers en is er een forfaitaire vermindering van de RSZ-bijdragen voor ondernemingen die het stelsel toepassen. In tegenstelling tot het bestaande stelsel is de nieuwe maatregel echter tijdelijk.

De vermindering bedraagt (per trimester en per personeelslid):

- 600 euro voor een vermindering van de arbeidsduur met één vijfde;
- 750 euro voor een vermindering van de arbeidsduur met één vierde;
- 1.150 euro voor de combinatie van de arbeidsduurvermindering met één vierde en een tijdelijke invoering van de vierdagenweek;
- 1.150 euro voor de combinatie van de arbeidsduurvermindering met één vijfde en een tijdelijke invoering van de vierdagenweek.

De tijdelijke arbeidsduurvermindering moet aanvangen vóór 1 januari 2010. Het een en ander moet trouwens via CAO geregeld worden.

De loontrekkende krijgt een compensatie voor het loonverlies dat minstens drie vierden bedraagt van het bedrag van de forfaitaire vermindering. Deze compensatie wordt beschouwd als loon.

Tijdelijke crisismaatregel tot aanpassing van het arbeidsvolume

Voor arbeiders bestaat het stelsel van de economische werkloosheid. Dat systeem bestaat niet voor bedienden. Twee maatregelen worden voorzien om voor hen toch tot eenzelfde effect te komen: een tijdelijke **individuele** vermindering van de arbeidsprestaties en een tijdelijke **collectieve** regeling van volledige of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

De maatregelen staan enkel open voor ondernemingen in moeilijkheden. Het gaat om ondernemingen die een daling van de omzet kenden van 20% of waarvan minstens 20% van de arbeiders economisch werkloos is.

Het stelsel van tijdelijke **individuele** vermindering van de arbeidsprestaties is een overeenkomst tussen de werknemer en zijn werkgever. Deze overeenkomst kan

betrekking hebben op een vermindering van ofwel een vijfde ofwel de helft van een voltijdse betrekking. De werknemer die zijn arbeidsprestaties vermindert, heeft recht op een uitkering om gedeeltelijk zijn inkomensverlies op te vangen.

”

de regering ondersteunt tijdelijke maatregelen voor arbeidsduurvermindering

De tijdelijke **collectieve** regeling van volledige of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst kan ook slechts onder twee vormen worden toegestaan:

- hetzij een volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst;
- hetzij een regeling van gedeeltelijke arbeid die ten minste twee arbeidsdagen per week moet tellen.

Deze maatregel kan enkel worden toegepast gedurende de tweede helft van het jaar 2009. Als de crisis aanhoudt, kan de

regering de maatregel nog verlengen. De periode van de schorsing mag niet langer duren dan zestien weken vóór de volledige en zesentwintig weken vóór de gedeeltelijke schorsing.

De werkgever is ertoe gehouden om voor elke dag waarop de arbeidsovereenkomst wordt geschorst een supplement te betalen die minstens evenwaardig is aan de supplementen toegekend aan de arbeiders uit dezelfde onderneming die economisch werkloos zijn, bovenop de crisisuitkeringen wegens schorsing van de arbeidsovereenkomst. Het een en ander moet ook weer geregeld worden via een CAO of een ondernemingsplan.

Hulplijn

De maatregelen moeten worden gezien als een reddingsboei voor ondernemingen die geconfronteerd worden met een sterk afgenomen vraag. De werknemers behouden hun rechten en bescherming. De regering rekent blijkbaar ook op een snel herstel, aangezien de maatregelen maar tot het einde van het jaar gelden. De regering kan ze wel verlengen tot 30 juni 2010. Hopelijk zullen deze verlengingen niet nodig zijn. ■