



FAQ TIJDELIJKE WERKLOOSHEID CORONA

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

Deze versie is geactualiseerd op 16.03.2020

Inhoud:

FAQ TIJDELIJKE WERKLOOSHEID CORONA.....	1
<u>In welke gevallen is er sprake van overmacht?</u>	<u>4</u>
In welke gevallen kan overmacht worden ingeroepen op basis van de sector van tewerkstelling?	4
Tewerkstelling in een restaurant, café of discotheek?	4
Tewerkstelling in een hotel?	4
Tewerkstelling in het kader van een cultureel of sportief evenement?	4
Tewerkstelling in een winkel die in het weekend moet sluiten?	5
Tewerkstelling bij een toeleverancier van een werkgever die moet sluiten? ..	5
Tewerkstelling bij een werkgever die afhankelijk is van een toeleverancier die niet meer kan leveren omwille van de coronacrisis?	5
Tewerkstelling bij een werkgever die de werknemer een verplichte opleiding laat volgen bij een derde die moet sluiten?	6
Tewerkstelling in een rijkschool?	6
In welke gevallen kan overmacht worden ingeroepen op basis van medische redenen?	7
Een quarantainemaatregel van de overheid ten aanzien van een individuele werknemer?	7
Een werknemer wordt naar huis gestuurd door de bedrijfsarts omdat hij (vermoedelijk) besmet is?	7
Een werknemer heeft een attest van zijn huisarts waaruit blijkt dat hij niet mag werken?	7
Een werkgever wil werknemers preventief naar huis sturen?	7
De werkgever is zelf besmet?	8
Een klant van de werkgever roept medische redenen in?	8
Kan er overmacht worden ingeroepen omdat er geen opvang is voor de kinderen?	9
Geen kinderopvang?	9
<u>In welke gevallen is er sprake van economische redenen?.....</u>	<u>10</u>
Wat zijn economische redenen en wat is het verschil met overmacht?	10
Welke bedrijven/activiteiten kunnen worden getroffen door tijdelijke werkloosheid omwille van economische redenen als gevolg van het coronavirus?	10

Wat als er sprake is van economische redenen én van overmacht (gelijktijdig of na elkaar)?	11
Wat als er al een mededeling is van economische redenen en er zich plots overmacht voordoet?	11
Wat als de onderneming nog niet erkend is als onderneming in moeilijkheden? Kan er voorlopig overmacht worden gevraagd voor de bedienden?	11
Kan men economische redenen en overmacht gedurende eenzelfde periode combineren?	12
Ik heb als werkgever nog nooit tijdelijke werkloosheid ingevoerd?	13
Mijn bedrijf ondervindt de gevolgen van de coronapandemie? Kan ik tijdelijke werkloosheid invoeren?	13
Overmacht? Wat moet ik doen?	14
De reden van overmacht melden aan de RVA	14
Een controleformulier C3.2A afleveren aan uw werknemer.....	15
Een aangifte 'ASR scenario 2' verrichten	15
Op het einde van elke kalendermaand een aangifte 'ASR scenario 5' verrichten	15
Economische redenen? Wat moet ik doen?.....	16
Voor arbeiders of voor bedienden?.....	16
Welke regelingen van tijdelijke werkloosheid omwille van economische redenen bestaan er?	16
Het voldoen aan de 'preliminaire voorwaarden' voor bedienden	17
De schorsing omwille van economische redenen aankondigen aan de RVA	18
De eerste dag van effectieve tijdelijke werkloosheid melden aan de RVA ..	20
Een controleformulier C3.2A afleveren aan uw werknemer.....	20
Een aangifte 'ASR2' verrichten	20
Op het einde van elke kalendermaand een aangifte 'ASR5' verrichten.....	21
Specifieke tewerkstellingssituaties?.....	22
Ik ben een statutair. Kan er voor mij tijdelijke werkloosheid worden ingevoerd?	22
Ik ben een uitzendkracht. Kan er voor mij tijdelijke werkloosheid worden ingevoerd?	22
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?	22
De procedurevoorwaarden om tijdelijk werkloos te worden gesteld, kan daarvan worden afgeweken?	23
Kan men afwijken van de aangiftetermijn voor overmacht – te "vroeg" aangifte? Problematiek die zich voornamelijk in de horeca stelt	23
Een werkgever uit de horeca heeft een mededeling economische werkloosheid verstuurt die ingaat op 20/03/2020. Door de plotse lock-down wil hij de tijdelijke werkloosheid vroeger laten ingaan. Hoe kan dit?	23
In bepaalde vormen van tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen dient er na een schorsing een verplichte werkweek te worden ingevoerd. Kan hiervan worden afgeweken?	23
Wat met werkgevers die reeds gebruik maken van de regeling schorsing bedienden en waarvan het krediet voor 2020 (16 weken volledige schorsing	

of 26 weken gedeeltelijke schorsing) bijna uitgeput is? Voorziet men een
uitbreiding van het krediet door het coronavirus?23
Moet een werknemer eerst zijn recuperatiedagen of verlof opnemen
vooraleer tijdelijk te kunnen worden gesteld wegen overmacht?.....23

Varia25

Wat indien een onthaalouder die aangesloten is bij een erkende dienst voor
opvang en die geen kindjes kan opvangen?.....25

In welke gevallen is er sprake van overmacht?

In welke gevallen kan overmacht worden ingeroepen op basis van de sector van tewerkstelling?

Tewerkstelling in een restaurant, café of discotheek?

Restaurants, cafés en discotheeken worden op bevel van de overheid gesloten vanaf 14 maart 2020 tot 3 april 2020.

Dat betekent dat de werkgevers uit deze sectoren tijdelijke werkloosheid wegens overmacht kunnen invoeren.

Dat is ook het geval indien ze nog gedeeltelijke activiteiten hebben, bijvoorbeeld wanneer er een traiteurdienst is die aan een restaurant verbonden is. Het restaurant is gesloten, maar de traiteurdienst werkt nog.

Uiteraard kunnen werknemers die nog actief zijn in deze beperkte diensten, niet tijdelijk werkloos worden gesteld op de dagen waarop ze nog actief zijn. In dat geval zal bijvoorbeeld een kok niet tijdelijk werkloos kunnen worden gesteld en een kelner wel.

Tewerkstelling in een hotel?

Hotels worden in principe niet gesloten. Ingeval van een daling van het zakencijfer (er komen geen klanten meer, reservaties worden geannuleerd, ...), kan voor het hotel tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen worden aangevraagd.

Het kan evenwel gebeuren dat er in het hotel activiteiten plaatsgrijpen die verboden zijn (bijvoorbeeld het restaurant dat aan het hotel is verbonden). In die gevallen kan tijdelijke werkloosheid wegens overmacht worden aangevraagd.

De aanvraag overmacht kan dan ook onmiddellijk worden toegepast op de activiteiten die in principe kunnen worden verdergezet, maar die lijden onder de gevolgen van de coronapandemie (de rest van de hotelactiviteiten, een traiteurdienst, ...).

De regel is hier dat geen twee vormen van tijdelijke werkloosheid worden vermengd en dat alle tijdelijke werkloosheid onder de noemer van overmacht valt.

Er kan ook overmacht worden ingeroepen indien het hotel volledig zou sluiten.

Tewerkstelling in het kader van een cultureel of sportief evenement?

De voorbeelden in de opsomming hierna zijn niet exhaustief:

- Sluiting van een bioscoop
- Annulatie van een sportwedstrijd (voetbalwedstrijd, wielervedstrijd, ...)
- Sluiting van een museum
- Annulatie van een muziekconcert
- Annulatie van folkloristische activiteiten

In al deze gevallen kan tijdelijke werkloosheid wegens overmacht worden ingevoerd vanaf 14 maart 2020 tot 3 april 2020 voor zover de werknemers niet meer verder tewerkgesteld kunnen worden.

Opgelet: het gaat enkel om werknemers die al in dienst zijn. Wanneer een arbeidsovereenkomst is gesloten in het kader van een nog te organiseren evenement, die met andere woorden slechts in de toekomst zou aanvatten, dan kan de werkgever de arbeidsovereenkomst eventueel verbreken. Wanneer hij de arbeidsovereenkomst zou laten bestaan, dan kan hij deze niet schorsen wegens overmacht met betaling van tijdelijke werkloosheidsuitkeringen door de RVA.

Tewerkstelling in een winkel die in het weekend moet sluiten?

Alle 'niet essentiële' winkels (bijvoorbeeld een kledingwinkel of een elektronicazaak, kappers, schoonheidssalons, ...) moeten in het weekend sluiten, en dit vanaf 14 maart 2020 tot 3 april 2020.

De 'essentiële' winkels (bijvoorbeeld voedingszaken, bakkers, supermarkten, apothekers, ...) vallen niet onder dit verbod.

Noot: restaurants, cafés en sportieve/culturele evenementen moeten sluiten, niet alleen in het weekend, maar ook gedurende de week.

De niet essentiële winkels kunnen overmacht invoeren voor tijdelijke werkloosheid in het weekend.

Wanneer ze ook in de loop van de week tijdelijke werkloosheid willen invoeren, bijvoorbeeld omwille van een terugvallend zakencijfer, bestellingen, ..., dan mogen ze ook tijdelijke werkloosheid invoeren op basis van overmacht (hoewel de tijdelijke werkloosheid tijdens de week eigenlijk economische redenen betreft).

De regel is hier dat geen twee vormen van tijdelijke werkloosheid worden vermengd en dat alle tijdelijke werkloosheid onder de noemer van overmacht valt.

Tewerkstelling bij een toeleverancier van een werkgever die moet sluiten?

Wanneer de klant(en) van een toeleverancier moet(en) sluiten op bevel van de overheid, kan de toeleverancier tijdelijke werkloosheid wegens overmacht aanvragen indien het werk bij hem volledig onmogelijk wordt (bijvoorbeeld omdat hij enkel aan cafés levert).

Indien hij nog over alternatieven beschikt (andere klanten die niet moeten sluiten), dan kan hij enkel economische redenen invoeren op basis van een vermindering van bestellingen.

Tewerkstelling bij een werkgever die afhankelijk is van een toeleverancier die niet meer kan leveren omwille van de coronacrisis?

Wanneer een werkgever volledig afhankelijk is van een toeleverancier die niets meer kan leveren, hij geen andere alternatieven heeft, en de productie daardoor volledig stilvalt, kan hij tijdelijke werkloosheid wegens overmacht invoeren.

Indien hij nog over alternatieven beschikt (andere leveranciers), dan kan hij enkel economische redenen invoeren op basis van een eventuele vermindering van de productie.

Dit is ook het geval indien de winkel niet volledig gesloten is.

Voorbeeld:

Een GSM-winkel met accessoires en hersteldienst, die ten gevolge van gebrek aan leveringen uit China een sterk verminderde activiteit heeft, maar nog een minimale service na verkoop en hersteldienst garandeert: voor de werknemers kan economische werkloosheid worden ingeroepen.

Tewerkstelling bij een werkgever die de werknemer een verplichte opleiding laat volgen bij een derde die moet sluiten?

Het kan gebeuren dat een werknemer bij de aanvang van zijn tewerkstelling een opleiding moet volgen (bijvoorbeeld als chauffeur) bij een derde die zelf sluit (bijvoorbeeld een rijsschool).

In dat geval kan er voor die werknemer tijdelijke werkloosheid wegens overmacht worden ingeroepen, indien er intern geen alternatieven voorhanden zijn (bijvoorbeeld interne opleiding).

Tewerkstelling in een rijsschool?

Als de rij-instructeurs niet meer tewerkgesteld mogen worden, maar de administratieve krachten nog wel om alles rond de planning te regelen, kan voor de rij-instructeurs tijdelijke werkloosheid wegens overmacht worden aangevraagd.

In welke gevallen kan overmacht worden ingeroepen op basis van medische redenen?

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

Wanneer de overheid beslist om een persoon in quarantaine te plaatsen omdat hij (vermoedelijk) besmet is, kan de werknemer tijdelijk werkloos worden gesteld omwille van overmacht.

Opgelet: de werknemer mag niet ziek zijn. Indien hij ziek is, moet de werkgever gewaarborgd loon betalen en zal later de mutualiteit tussenkomen.

Een werknemer wordt naar huis gestuurd door de bedrijfsarts omdat hij (vermoedelijk) besmet is?

Wanneer de bedrijfsarts van oordeel is dat een werknemer van de werkplaats moet worden verwijderd, kan de werknemer tijdelijk werkloos worden gesteld omwille van overmacht.

Opgelet: de werknemer mag niet ziek zijn. Indien hij ziek is, moet de werkgever gewaarborgd loon betalen en zal later de mutualiteit tussenkomen.

Een werknemer heeft een attest van zijn huisarts waaruit blijkt dat hij niet mag werken?

Wanneer uit het attest duidelijk blijkt dat de werknemer niet mag werken, bijvoorbeeld omdat

- er ernstige aanwijzingen zijn van een besmetting
 - een familielid onder hetzelfde dak effectief besmet is
- en er gevaar is op besmetting van andere werknemers,

Dan kan de werknemer tijdelijk werkloos worden gesteld omwille van overmacht.

Opgelet: de werknemer mag niet ziek zijn. Indien hij ziek is, moet de werkgever gewaarborgd loon betalen en zal later de mutualiteit tussenkomen.

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 beslissing van de bedrijfsarts, of zonder attest van de huisarts van de werknemer(s) in kwestie, dan kan géén overmacht worden ingeroepen.

Beslist de bedrijfsarts daarentegen bijvoorbeeld dat alle directe collega's, de werknemers van een afdeling, ... naar huis moeten, dan kan voor deze werknemers tijdelijke werkloosheid wegens overmacht worden ingeroepen.

Opgelet: de werknemers mogen niet ziek zijn. Indien ze ziek zijn, moet de werkgever gewaarborgd loon betalen en zal later de mutualiteit tussenkomen.

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 tijdelijke werkloosheid wegens overmacht worden aangevraagd.

Een klant van de werkgever roept medische redenen in?

Indien een klant uit vrees voor besmetting door het coronavirus tijdelijk geen beroep wenst te doen op de diensten van de werkgever en werknemer, kan de werknemer tijdelijk werkloos worden gesteld wegens economische oorzaken op voorwaarde dat er geen vervangwerk kan aangeboden worden (eventueel bij een andere klant) en hij zijn overuren heeft opgenomen.

Het louter wegvallen van een opdracht bij een klant ingevolge diens beslissing (vrees voor besmetting door het virus), is op zich geen geval van overmacht waarvoor tijdelijke werkloosheid wegens overmacht kan worden aangevraagd.

Indien de werknemer evenwel niet kan gaan werken bij een klant omdat deze zelf ziek is of in quarantaine is geplaatst, dan is er een onmogelijkheid om bij die ene klant te gaan werken en zou voor het wegvallen van die specifieke opdracht tijdelijke werkloosheid wegens overmacht kunnen 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.

Kan er overmacht worden ingeroepen omdat er geen opvang is voor de kinderen?

Geen kinderopvang?

In principe blijven de scholen open en wordt er in opvang voorzien. Ook de crèches blijven open.

Normaliter kan men dus geen gebrek aan kinderopvang inroepen om tijdelijk werkloos wegens overmacht te worden gesteld.

Enkel indien duidelijk wordt aangetoond dat er toch geen opvang was (de school zou bijvoorbeeld materieel niet in staat zijn om daarin te voorzien) en de ouder geen enkel alternatief heeft (geen telewerk mogelijk, de partner kan niet inspringen, enkel de grootouders of andere personen van gevorderde leeftijd zouden kunnen inspringen), kan tijdelijke werkloosheid wegens overmacht worden gevraagd.

In welke gevallen is er sprake van economische redenen?

Wat zijn economische redenen en wat is het verschil met overmacht?

Er is sprake van tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen indien er een daling van cliënteel, bestellingen, omzet of productie is waardoor het niet mogelijk is om het normale tewerkstellingspeil aan te houden.

Hoewel economische redenen net zoals overmacht kunnen ontstaan door een plotse gebeurtenis waarop werkgever en werknemer geen invloed hebben, is het essentiële verschil met overmacht dat tewerkstelling niet volledig onmogelijk wordt.

Welke bedrijven/activiteiten kunnen worden getroffen door tijdelijke werkloosheid omwille van economische redenen als gevolg van het coronavirus?

De lijst hieronder bevat een aantal voorbeelden, maar deze is helemaal niet exhaustief.

Het gaat om bedrijven waar de activiteiten verminderen (minder klanten), zonder dat ze volledig onmogelijk worden.

Het kan gaan om:

- Reisbureaus
- Luchtvaartmaatschappijen
- Vervoersmaatschappijen (ook de openbare)
- Personentransport (taxibedrijven)
- ...

Wat als er sprake is van economische redenen én van overmacht (gelijktijdig of na elkaar)?

Wat als er al een mededeling is van economische redenen en er zich plots overmacht voordoet?

Bij economische redenen moet de werkgever in de regel zeven dagen op voorhand een mededeling van tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen verrichten aan hun werknemers en aan de RVA en moet hij vervolgens de eerste effectieve dag van tijdelijke werkloosheid meedelen aan de RVA.

Als het gaat om bedienden moet de werkgever bovendien nog aantonen dat bepaalde 'preliminaire' voorwaarden zijn vervuld.

Vervolgens kan hij de tijdelijke werkloosheid maar gedurende een bepaalde maximale periode invoeren, waarna hij een verplichte werkweek moet invoeren en daarna desgevallend een nieuwe aangifte verrichten.

De procedure inzake overmacht is veel soepeler in die zin dat deze schorsingsreden onmiddellijk kan worden ingevoerd en er ook geen wettelijke maximumperiode voorzien is.

Het zal vaak voorkomen dat een werkgever verplicht wordt om over te stappen van economische redenen naar overmacht.

Bijvoorbeeld:

Een restaurant heeft reeds geruime tijd minder klanten omwille van het coronavirus en heeft daarom een mededeling tijdelijke werkloosheid economische redenen verricht. Enkele van zijn werknemers waren al effectief werkloos gesteld om die reden. Wegens een regeringsbevel moet hij zijn restaurant sluiten. Hij kan nu overmacht aanvragen.

Bedrijven die volledig of gedeeltelijk gesloten zijn wegens een bevel van de overheid en die reeds een aangifte economische werkloosheid hebben ingediend of lopende hebben, kunnen een aangifte tijdelijke werkloosheid wegens overmacht indienen **tot en met 3 april 2020** en onmiddellijk overschakelen op tijdelijke werkloosheid wegens overmacht, zonder indieningstermijn, zonder verplichte werkweek, ...

Wat als de onderneming nog niet erkend is als onderneming in moeilijkheden? Kan er voorlopig overmacht worden gevraagd voor de bedienden?

Bij economische redenen moeten de werkgevers:

- Voor arbeiders: in de regel zeven dagen op voorhand een mededeling economische redenen verrichten. Voordien kunnen ze hun werknemers dus nog niet tijdelijk werkloos stellen.
- Voor bedienden: eerst bewijzen dat ze aan 'preliminaire' voorwaarden voldoen en vervolgens dezelfde mededeling verrichten als voor arbeiders (7 dagen op voorhand). In het kader van de erkenning van de 'preliminaire' voorwaarden kan het gebeuren dat het dossier wordt voorgelegd aan de commissie ondernemingsplannen (bij de FOD WASO). Dit alles kan enige tijd in beslag nemen. Voordien kunnen ze hun werknemers dus nog niet tijdelijk werkloos stellen.

Er wordt aanvaard dat een werkgever tijdelijke werkloosheid omwille van overmacht kan vragen in afwachting van de erkenning van de economische redenen **voor bedienden**. Hij moet wel bewijzen dat hij de aanvraagprocedure voor de erkenning als onderneming in moeilijkheden heeft opgestart. De overmacht zal in de regel maar voor periode van maximaal één maand worden toegekend (deze periode kan verlengd worden indien de erkenning niet binnen deze termijn heeft kunnen plaatsvinden) en eindigt in ieder geval vanaf de erkenning van de economische redenen.

Opgelet: overmacht moet niet worden gevraagd in geval van een aanvraag om economische redenen voor arbeiders, aangezien daar enkel een periode van zeven dagen speelt. De directeur van de RVA kan ingeval van een plotse daling van het werkvolume ten gevolge van het coronavirus een afwijking op deze termijn verlenen zodat de tijdelijke werkloosheid om economische redenen voor arbeiders onmiddellijk kan ingaan.

Kan men economische redenen en overmacht gedurende eenzelfde periode combineren?

Gelet op de verschillende procedures en de verschillende gevolgen van deze verschillende schorsingsgronden moet dit worden vermeden, zelfs al is er in de feiten gedeeltelijk sprake van economische redenen en overmacht.

Voorbeelden:

- Een kledingzaak is door de overheid verplicht te sluiten tijdens het weekend (= overmacht), maar kent tijdens de week een daling van de verkoop omdat er veel minder klanten komen opdagen (= economische redenen, want het betreft niet het weekend).
- In een hotel is er een restaurant dat verplicht dient te sluiten (= overmacht), maar waar het nog mogelijk is om een traiteurdienst of roomservice te voorzien. Die diensten zijn evenwel beperkt wegens een daling van het cliënteel, waardoor de werknemers op bepaalde dagen werkloos moeten worden gesteld (= economische redenen, want het gaat niet om werknemers van het restaurant).

In dergelijke gevallen aanvaardt de RVA om praktische redenen dat voor alle werknemers van de werkgever in kwestie tijdelijke werkloosheid wegens overmacht wordt ingeroepen, zelfs in de gevallen waar het strikt genomen nog mogelijk is om gedeeltelijk te werken en dus werkdagen en werkloosheidsdagen af te wisselen.

Het kan dus volstaan om enkel overmacht aan te vragen.

Ik heb als werkgever nog nooit tijdelijke werkloosheid ingevoerd?

Mijn bedrijf ondervindt de gevolgen van de coronapandemie? Kan ik tijdelijke werkloosheid invoeren?

U kunt tijdelijke werkloosheid invoeren omwille van overmacht of omwille van economische reden.

In deze FAQ wordt het onderscheid tussen de twee vormen uitgelegd.

U zal steeds overmacht kunnen invoeren indien het niet meer mogelijk is om te werken omwille van een bevel van de overheid, bijvoorbeeld omdat u een café of restaurant uitbaat, of een winkel die in het weekend moet gesloten worden, of een cultureel of sportief evenement organiseert (bioscoop, concertzaal, museum).

Economische redenen kunnen worden ingeroepen wanneer er een daling is van klanten, bestellingen, productie en er daardoor geen volledige tewerkstelling meer kan worden gegarandeerd.

Aangezien u nog nooit tijdelijke werkloosheid hebt aangevraagd, is het waarschijnlijk dat u eerder overmacht zal kunnen aanvragen.

Overmacht? Wat moet ik doen?

!! Het wordt u sterk aangeraden contact op te nemen met uw sociaal secretariaat dat (eventueel) bepaalde formaliteiten in uw plaats kan verrichten.

De reden van overmacht melden aan de RVA

U moet dit in principe doen via een elektronische toepassing op de site [socialezekerheid.be](https://www.socialezekerheid.be). Ga naar de rubriek Onderneming >> Online diensten >> [Tijdelijke werkloosheid](#).

Hebt u nog nooit de toepassing tijdelijke werkloosheid (of een andere toepassing op de portal 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 pin-code kent of als u de Itsme-toepassing gebruikt, kan de toegang snel toegekend worden (10 minuten).

Als dit 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 deze elektronische toepassing, dan mag u uitzonderlijk ook een (eventueel aangetekende) brief of bij voorkeur een mail versturen naar het bureau van de RVA bevoegd voor uw exploitatiezetel.

Wanneer u de elektronische toepassing gebruikt, dan duidt u daarin aan dat u overmacht aanvraagt omwille van het coronavirus.

In principe moet u daarnaast ook een brief of mail sturen naar het bevoegde RVA-bureau waarin u de redenen van overmacht uiteenzet. Dit hoeft u evenwel niet te doen indien u:

- De elektronische toepassing niet hebt gebruikt, maar onmiddellijk een brief of mail hebt gestuurd om de overmacht aan te vragen en daarin ook al de reden van overmacht hebt vermeld.
- Overmacht inroept op basis van het bevel van de overheid om te sluiten (u bent bijvoorbeeld een café of restaurant). Het volstaat dan om in de rubriek opmerkingen van de elektronische toepassing te vermelden: "Lockdown + aard van de activiteit". Als reden van overmacht vermeldt u CORONAVIRUS.

U zal dan zo snel mogelijk een antwoord ontvangen.

U kunt uw werknemers evenwel al onmiddellijk tijdelijk werkloos stellen, indien u hen door de sluiting niet verder kunt tewerkstellen.

Een controleformulier C3.2A afleveren aan uw werknemer

De controleformulieren C3.2A zijn genummerd en kunnen niet worden afgedrukt. U kunt gratis blanco exemplaren van het formulier C3.2A krijgen bij de dienst Economaat van het werkloosheidsbureau van de RVA.

U moet elke maand een nieuw formulier afleveren vanaf de eerste werkloosheidsdag aan elke werknemer die u tijdelijk werkloos stelt.

Een aangifte 'ASR scenario 2' verrichten

U moet bij de aanvang van de werkloosheid én op uw eigen initiatief, voor elke tijdelijk werkloos gestelde werknemer een 'ASR scenario 2' verrichten via de portaalsite van de sociale zekerheid. Ga naar de site socialsecurity.be. Ga naar de rubriek onderneming >> Online diensten >> ASR - Aangifte sociaal risico >> ASR per sector >> Werkloosheid >> [Scenario 2 'Aangifte vaststellen recht tijdelijke werkloosheid of schorsing bedienden'](#).

Lees de instructies op deze site.

U overhandigt, ter informatie, een print van de elektronische aangifte aan de werknemer.

Deze elektronische aangifte is nodig om het recht op tijdelijke werkloosheid voor de werknemer te kunnen openen.

Op het einde van elke kalendermaand een aangifte 'ASR scenario 5' 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 socialsecurity.be. Ga naar de rubriek onderneming >> Online diensten >> ASR - Aangifte sociaal risico >> ASR per sector >> Werkloosheid >> [Scenario 5 'Maandelijke aangifte van de uren tijdelijke werkloosheid of uren schorsing bedienden'](#).

Lees de instructies op deze site.

U overhandigt, ter informatie, een print van de elektronische aangifte aan de werknemer.

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

Economische redenen? Wat moet ik doen?

!! Het wordt u sterk aangeraden contact op te nemen met uw sociaal secretariaat dat (eventueel) bepaalde formaliteiten in uw plaats kan verrichten.

Deze FAQ beoogt de regeling in grote lijnen te beschrijven. Voor meer details kunnen we verwijzen naar de infobladen op onze site: E22 (voor arbeiders) en E54 en E55 (voor bedienden). Ga naar www.rva.be. Klik op Documentatie >> Infobladen >> Infobladen voor werkgevers.

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 hoeft dat niet.

Voor alle andere aspecten van de tijdelijke werkloosheid omwille van 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 ingeroepen 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 omwille van 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.
U kunt deze regeling invoeren voor maximaal 4 weken. Daarna moet er een verplichte werkweek worden ingevoerd.
- 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 deze regeling invoeren voor maximaal 3 maanden. Daarna 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 deze regeling invoeren voor maximaal 12 maanden.

Opgelet: van deze 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 of consulteer RVA Tech, RIODOC nr. 093554.

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

Voor bedienden

- U kunt de arbeidsovereenkomst volledig schorsen. Dat betekent dat er in het geheel niet meer wordt gewerkt.
U kunt deze 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 (dit wordt elektronisch aangegeven als een grote schorsing').
U kunt deze 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. Voor de bedienden geldt een krediet (16 weken volledige schorsing of 26 weken gedeeltelijke schorsing) dat per kalenderjaar niet mag worden overschreden.

Er is geen apart krediet voorzien voor tijdelijke werkloosheid economische oorzaken naar aanleiding van het coronavirus. Dit wordt meegerekend in het normale krediet.

Het voldoen aan de 'preliminaire voorwaarden' voor bedienden

Zie info hierover op de site van de FOD WASO.

U kunt de Minister van Werk een [erkenning](#) als onderneming in moeilijkheden vragen op basis van onvoorziene omstandigheden die op korte termijn een substantiële daling van de omzet, de productie of het aantal bestellingen tot gevolg hebben. U kunt dit doen met dit [model van formulier](#) (https://werk.belgie.be/sites/default/files/content/documents/Arbeidsovereenkomsten/Procedures%20en%20formulieren/EW_bedienden-aanvraagformulier_erkenning_door_de_Minister.docx).

De aanvraag tot erkenning als onderneming in moeilijkheden wordt via een gemotiveerde en aangetekende brief verstuurd naar de directeur-generaal van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, samen met een ondernemingsplan of een collectieve arbeidsovereenkomst (cao).

U moet de onvoorziene omstandigheden, die op korte termijn een substantiële daling van de omzet, de productie of het aantal bestellingen tot gevolg hebben, bewijzen. U moet tevens het bewijs leveren van het oorzakelijk verband tussen de onvoorziene omstandigheden en de substantiële daling van de omzet, de productie of het aantal bestellingen.

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

Dit is reeds het geval voor de volgende sectoren:

- PC 209 (140.872) metaalfabrikatennijverheid
- PC 214 (128.963) textielnijverheid
- PC 221 (140.602) papiernijverheid
- PC 222 (153.909) papier- en kartonbewerking
- PC 315.01 (121.717) het technisch onderhoud, bijstand en opleiding in de luchtvaartsector

- PC 315.02 (110.516) voor de luchtvaartmaatschappijen
- PC 324 (108.645) voor de diamantnijverheid en -handel
- PC 327 (150.931) voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven.

In de loop van de volgende dagen zullen waarschijnlijk ook andere sectoren zo een cao afsluiten.

Wanneer u niet kan verwijzen naar een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst of niet beschikt over een ondernemings-cao, dan moet u een ondernemingsplan toevoegen. U kunt dit opstellen aan de hand van dit [model van ondernemingsplan](https://werk.belgie.be/sites/default/files/content/documents/Arbeidsovereenkomsten/Procedures%20en%20formulieren/EW_bedienermodel_ondernemingsplan_geldig_vanaf_01-01-2012.docx) (https://werk.belgie.be/sites/default/files/content/documents/Arbeidsovereenkomsten/Procedures%20en%20formulieren/EW_bedienermodel_ondernemingsplan_geldig_vanaf_01-01-2012.docx).

Wanneer u wordt erkend, ontvangt de RVA een kopie van deze beslissing.

De schorsing omwille van 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 deze minimale termijn is verstreken.

Indien u geconfronteerd wordt met het plots wegvallen van werk, kan u aan de directeur van het bevoegde bureau in de mededeling van de voorziene werkloosheid een afwijking op de indieningstermijn vragen en dit vermelden in de rubriek opmerkingen. U kunt dan onmiddellijk tijdelijke werkloosheid invoeren.

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). Dit 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 portaal 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 pin-code kent of als u de Itsme-toepassing gebruikt, kan de toegang snel toegekend worden (10 minuten).

Als dit 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 deze 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. U duidt 'CORONAVIRUS' aan in het keuzemenu.

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 dit 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 meedelen 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 meedelen.

U moet deze 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 bruggen.

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 deze aangifte in principe elektronisch verrichten. Zie wat dat betreft de info onder de rubriek 'De schorsing omwille van economische redenen aankondigen aan de RVA'.

Een controleformulier C3.2A afleveren aan uw werknemer

De controleformulieren C3.2A zijn genummerd en kunnen niet worden afgedrukt. U kunt gratis blanco exemplaren van het formulier C3.2A krijgen bij de dienst Economaat van het werkloosheidsbureau van de RVA.

U moet elke maand een nieuw formulier afleveren vanaf de eerste werkloosheidsdag.

U moet dit formulier inschrijven in een validatieboek. U heeft de keuze tussen het bijhouden van een papieren validatieboek of het gebruik van een elektronisch validatieboek via de portaalsite van de sociale zekerheid. Ga naar www.socialsecurity.be >> rubriek Onderneming >> Online diensten >> Alle online diensten >> [Validatieboek](#). Voor meer informatie, zie het infoblad nr. E20 met als titel 'Het validatieboek'.

Een aangifte 'ASR2' verrichten

U moet bij de aanvang van de werkloosheid én op uw eigen initiatief, voor elke tijdelijk werkloos gestelde werknemer een 'ASR scenario 2' verrichten

via de portaalsite van de sociale zekerheid. Ga naar de site www.socialsecurity.be >> Online diensten >> ASR - Aangifte sociaal risico >> ASR per sector >> Werkloosheid >> [Scenario 2 'Aangifte vaststellen recht tijdelijke werkloosheid of schorsing bedienden'](#).

Lees de instructies op deze site.

U overhandigt, ter informatie, een print van de elektronische aangifte aan de werknemer.

Deze aangifte is nodig om het recht op tijdelijke werkloosheid voor de werknemer te kunnen openen.

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 socialsecurity.be. Ga naar de rubriek onderneming >> Online diensten >> ASR - Aangifte sociaal risico >> ASR per sector >> Werkloosheid >> [Scenario 5 'Maandelijks aangifte van de uren tijdelijke werkloosheid of uren schorsing bedienden'](#).

Lees de instructies op deze site.

U overhandigt, ter informatie, een print van de elektronische aangifte aan de werknemer.

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

Specifieke tewerkstellingssituaties?

Ik ben een statutair. 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.

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

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

Voor uitzendkrachten die een langere opdracht hebben, gelden dezelfde voorwaarden als voor de vaste werknemers. Zij kunnen samen met de vaste werknemers tijdelijk werkloos gesteld worden.

Indien de gebruiker tijdelijke werkloosheid wegens overmacht inroept, is het aangewezen dat de gebruiker ook voor de uitzendkrachten de aangifte tijdelijke werkloosheid wegens overmacht doet indien er ook een dossier moet ingediend worden ter staving van de overmacht. Voor tijdelijke werkloosheid bedienden, moeten alle formaliteiten verricht worden door de gebruiker.

Wanneer een uitzendovereenkomst afloopt, kan deze niet worden vernieuwd met de bedoeling deze onmiddellijk te schorsen wegens economische redenen of overmacht. Deze werknemers worden in principe volledig werkloos.

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.

De procedurevoorwaarden om tijdelijk werkloos te worden gesteld, kan daarvan worden afgeweken?

Kan men afwijken van de aangiftetermijn voor overmacht – te “vroege” aangifte?

Problematiek die zich voornamelijk in de horeca stelt

In de praktijk wordt vastgesteld dat werkgevers, voornamelijk uit de horeca, al een aanvraag om overmacht hebben gedaan vanaf vrijdag 13 maart 2020, terwijl de verplichte sluiting van de zaak maar ingaat op zaterdag 14 maart 2020.

Zij doen dit omdat de elektronische toepassing inzake overmacht – enigszins logisch - geen voorafgaandelijke aangifte van overmacht toelaat.

Deze aangifte zal worden aanvaard. De werkgever zal in de ASR scenario 5 als eerste werkloosheidsdag zaterdag 14 maart 2020 vermelden.

Een werkgever uit de horeca heeft een mededeling economische werkloosheid verstuurd die ingaat op 20/03/2020. Door de plotse lock-down wil hij de tijdelijke werkloosheid vroeger laten ingaan. Hoe kan dit?

De werkgever kan de mededeling economische werkloosheid annuleren en een mededeling tijdelijke werkloosheid overmacht indienen vanaf 14 maart 2020.

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

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

Wat met werkgevers die reeds gebruik maken van de regeling schorsing bedienden en waarvan het krediet voor 2020 (16 weken volledige schorsing of 26 weken gedeeltelijke schorsing) bijna uitgeput is? Voorziet men een uitbreiding van het krediet door het coronavirus?

Neen. Er is momenteel geen uitbreiding van het krediet of een apart krediet voorzien voor economische werkloosheid bedienden naar aanleiding van het coronavirus.

Moet een werknemer eerst zijn recuperatiedagen of verlof opnemen vooraleer tijdelijk te kunnen worden gesteld wegen overmacht?

De werknemer moet niet eerst zijn recuperatiedagen voor overuren opnemen vooraleer hij tijdelijk werkloos wordt gesteld wegens overmacht. Deze verplichting geldt enkel in geval van tijdelijke werkloosheid wegens technische stoornis, slecht weer of economische oorzaken.

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

Tijdelijke werkloosheid is ook niet mogelijk op ‘geplande’ vakantiedagen.

De werknemer kan daarentegen niet verplicht worden om eerst zijn verlof op te nemen vooraleer hij tijdelijk werkloos gesteld kan worden wegens overmacht.

Wat indien de werknemers niet voldoen aan het aantal tewerkstellingsdagen om toelaatbaar te zijn? Kan er hier een afwijking op toegestaan worden?

Een tijdelijk werkloze wegens economische redenen (niet overmacht) moet aan de toelaatbaarheidsvoorwaarden voldoen om uitkeringen te kunnen krijgen. Dat betekent dat hij voldoende arbeidsdagen (minstens één jaar) moet hebben bewezen, gelegen in een bepaalde periode gelegen vóór zijn aanvraag.

Bij een recente indiensttreding is het dus mogelijk dat hij nog niet voldoende heeft gewerkt en niet aan deze voorwaarden voldoet.

Neen, momenteel zijn de gewone toelaatbaarheidsregels nog steeds van toepassing, er is geen afwijking voorzien voor economische werkloosheid ten gevolge van het coronavirus.

Varia

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 dit *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: dit 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 maximum 4 weken.
 - De onthaalouder is niet ziek maar de ouders beslissen om hun kindjes uit voorzorg thuis te laten: dit wordt beschouwd als een gewone afwezigheid van een kindje.
-