

Brexit steun voor werkgevers

Laatst gewijzigd op 27 mei 2021

Wat houdt de maatregel in

Om bedrijven getroffen door de Brexit te ondersteunen werden er een aantal tijdelijke federale crisismaatregelen gelanceerd ter ondersteuning van de tewerkstelling van werknemers. Deze maatregelen zijn er voor 'werkgevers in moeilijkheden' die een daling van de omzet, productie of aantal bestellingen kunnen aantonen van minstens 5% vanwege de Brexit. Deze daling moet blijken uit een vergelijking tussen de gegevens van één van de twee maanden die de aanvraag tot erkenning van de werkgever in moeilijkheden voorafgaat, en de overeenstemmende maand van één van de twee kalenderjaren die aan de aanvraag voorafgaat.

Deze maatregelen zijn operationeel van 22 maart 2021 tot en met 21 maart 2022.

Deze 3 tijdelijke crisismaatregelen werden ingevoerd door de [Brexitwet van 6 maart 2020](#). Deze maatregelen zijn operationeel van 22 maart 2021 tot en met 21 maart 2022 (zie [KB van 31 januari 2021](#)).

Wie komt in aanmerking

Deze tijdelijke steunmaatregelen kunnen toegepast worden door werkgevers die een daling van de omzet, productie of aantal bestellingen kunnen aantonen van minstens 5% vanwege de Brexit. Deze daling moet blijken uit de vergelijking tussen de gegevens van één van de twee maanden die de aanvraag tot erkenning van werkgever in moeilijkheden voorafgaat en de overeenstemmende maand van één van de twee kalenderjaren die aan de aanvraag voorafgaat.

Daarnaast moet de 'werkgever in moeilijkheden' ook gebonden zijn door:

- ofwel een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) gesloten in het bevoegde paritair comité;
- ofwel wanneer de onderneming beschikt over een syndicale delegatie en hogergenoemd cao ontbreekt: een cao gesloten op het niveau van de onderneming;
- ofwel wanneer de onderneming beschikt over geen syndicale delegatie en het hogergenoemd cao ontbreekt:
 - een erkenning als werkgever in moeilijkheden
 - of een cao gesloten op het niveau van de onderneming.

Brexit - Tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen

Als werkgever in moeilijkheden zal je deze specifieke vorm van 'Tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen' kunnen bekomen voor de dagen dat er te weinig werk is voor je werknemers.

In dit stelsel moet de werkgever elke dag waarop niet wordt gewerkt aan de arbeider of bediende een loonsupplement betalen bovenop de werkloosheidsuitkeringen, waarbij het minimumbedrag van het supplement wordt vastgelegd op € 5,63 per dag waarop hij niet heeft gewerkt. Voor bedienden kan de betaling van dit supplement ten laste worden gelegd van het Fonds voor Bestaanszekerheid door een door de Koning algemeen verbindend verklaarde CAO.

Arbeiders

De specifieke regeling geeft daarnaast in afwijking van de algemene regeling, de mogelijkheid om een volledige schorsing van maximaal acht weken (i.p.v. vier weken) en een regeling van gedeeltelijke schorsing van maximaal zes maanden (i.p.v. drie maanden) in te voeren voor de arbeiders.

Bedienden

Voor bedienden kan de erkende werkgever in afwijking van de algemene regeling, een volledige schorsing van maximaal acht weken per kalenderjaar (i.p.v. 16 weken) invoeren en een gedeeltelijke schorsing van maximaal 13 kalenderweken per kalenderjaar (i.p.v. 26 weken).

Meer info

Zie Infoblad E18 [Tijdelijke werkloosheid wegens economische oorzaken als gevolg van de Brexit](#) op de website van de RVA.

Brexit - Tijdskrediet

Dit systeem van 'Tijdelijke individuele vermindering van de arbeidsprestaties' geeft werkgevers de mogelijkheid om de arbeidsprestaties van hun werknemers te verminderen zonder dat hun werknemers een te groot inkomensverlies zouden moeten lijden. Dit kan enkel als er een schriftelijke overeenkomst is tussen de werknemer en zijn werkgever.

Hierdoor kan:

- een voltijds tewerkgestelde werknemer zijn prestaties verminderen met 1/5 of tot een halftijdse job;
- een werknemer die ten minste $\frac{3}{4}$ tewerkgesteld is, zijn prestaties verminderen tot eveneens een halftijdse job.

De opnameperiode van dit crisis tijdskrediet bedraagt minstens één tot zes maanden. De overeenkomst kan worden hernieuwd, zonder de maximale periode van zes maanden te overschrijden. Bovendien moet de periode van deze opname volledig vallen binnen de periode van erkenning als werkgever die in economische moeilijkheden verkeert door de Brexit.

De uitkering die de werknemers zullen ontvangen bedraagt even veel als bij het gewone tijdskrediet.

Meer info

Zie Infoblad E72 [De tijdelijke individuele vermindering van de arbeidsprestaties door de Brexit](#) op de website van de RVA.

Brexit - Collectieve arbeidsduurvermindering

Om de daling in werkvolume op te vangen kan je als werkgever ook een collectieve arbeidsduurvermindering invoeren voor al het personeel van de onderneming of voor een bepaalde categorie. De werknemers worden dan wel beschouwd als voltijdse werknemers.

Dit kan:

- met een vierde of een vijfde van de normale arbeidsduur van de voltijdse werknemers in je onderneming
- ofwel de invoering van de vierdagenweek. Dan wordt de wekelijkse arbeidsduur gespreid hetzij over vier werkdagen per week, hetzij over vijf werkdagen per week welke drie volledige en twee halve werkdagen inhouden.

Tegenover deze arbeidsduurvermindering moet wel een looncompensatie staan. Deze compensatie wordt gefinancierd door de doelgroepvermindering die je geniet omdat de arbeidsduur werd verminderd. Minstens drie vierden van dat voordeel moet je aanwenden als looncompensatie.

De tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur en de invoering van de vierdaagse werkweek moeten worden vastgesteld bij een cao op ondernemingsniveau of, wanneer er binnen de onderneming geen vakbondsafvaardiging is, bij een wijziging van het arbeidsreglement.

Meer info

Meer informatie kan je raadplegen op de website van de RSZ [Tijdelijke collectieve arbeidsduurvermindering - Brexit](#)

Aanvraagprocedure

Als werkgever moet je beschikken over een erkenning als 'werkgever in moeilijkheden als gevolg van de Brexit' of moet er een cao zijn afgesloten op sector of ondernemingsniveau.

Deze aanvraag tot erkenning als werkgever in economische moeilijkheden als gevolg van de Brexit moet elektronisch of via de post ingediend worden bij de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO.

Je kan het aanvraagformulier terugvinden op de website werk.belgie.be > [Aanvraagprocedure: formulier aanvraag tot erkenning](#).

Je kan op [deze website ook een overzicht terugvinden van de sectoren die een collectieve arbeidsovereenkomst hebben gesloten in uitvoering van deze Brexitwet](#).

Blijf op de hoogte

Wil je op de hoogte blijven van wijzigingen van deze maatregel en andere maatregelen in de Subsidiedatabank? Dat kan via de gratis '[Nieuwsbrief van de Subsidiedatabank](#)'.

Contact

Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ)

Victor Hortaplein 11
1060 Brussel
België
T 0800 300 20
<https://www.socialsecurity.be>

RVA

Keizerslaan 7
1000 Brussel
België
T 02 515 44 44
www.rva.be/nl

FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen
Ernest Blerotstraat 1
1070 Brussel
België
T 02 233 40 78
werk.belgie.be/nl/themas/internationaal/de-gevolgen-van-de-brex-it-op-het-arbeid...