

Brexit : proposition de mesures de soutien aux employeurs

07/10/2019

Contexte

La situation autour du Brexit reste incertaine. Fevia et d'autres fédérations appellent les entreprises à se préparer. Mais pour quel Brexit et avec quelles conséquences ? Tout le monde l'ignore.

Du point de vue des employeurs, il est également difficile de s'y préparer entièrement. Questions qui se posent : qu'en sera-t-il des exportations vers le Royaume-Uni ? Quelles seront les conséquences pour la production en Belgique ? Et très concrètement : quelles conséquences aura le Brexit sur l'emploi et notamment dans l'industrie alimentaire belge ?

Pour éviter les **réactions de panique** (comme le licenciement préventif du personnel), il est essentiel de prévoir un cadre qui soutienne les entreprises dans le pire scénario c'est-à-dire au cas où le commerce avec le Royaume-Uni serait entravé par une sortie abrupte du Royaume-Uni de l'Union européenne. Cela signifie que du jour au lendemain nous ferons commerce avec le Royaume-Uni en tant que pays tiers sous le régime de l'OMC.

Dans cette note, nous plaidons tout d'abord en faveur de **mesures transitoires pour combler la perte temporaire de travail**. Nous plaidons également pour des mesures de soutien aux employeurs pour, au pire des cas, couvrir les frais d'une **rupture subite de contrat** avec les travailleurs.

1. Mesures transitoires

Les mesures temporaires visent à éviter autant que possible les licenciements dans les entreprises qui seraient touchées par une éventuelle crise à la suite du Brexit. Ces mesures allègent les coûts de main-d'œuvre afin de donner aux entreprises l'oxygène dont elles ont besoin pour faire face à une éventuelle crise.

Pour les entreprises confrontées à une baisse du volume de travail suite au Brexit, nous demandons les mesures transitoires temporaires suivantes :

1. Assouplissement du chômage économique

Le chômage temporaire pour raisons économiques donne la possibilité aux employeurs de compenser la baisse du volume de travail sans devoir licencier et ce, aussi bien pour les employés que pour les ouvriers. Une introduction plus flexible et plus efficace de ce chômage économique en cas de crise éventuelle suite au Brexit est dès lors nécessaire.

C'est pourquoi nous demandons :

- Une prolongation de la **durée maximale** de chômage économique et une augmentation du nombre de **jours de chômage**, tant chez les ouvriers que chez les employés.

Fevia

- Pour le chômage économique des employés :
 - o Une reconnaissance comme entreprise en difficulté par le ministre de l'Emploi
 - o Une réduction du délai de la procédure d'introduction du chômage économique avec les délais maximums suivants :
 - 1 semaine pour l'introduction du chômage économique via la CCT de l'entreprise
 - 2 semaines pour l'introduction du chômage économique par le plan d'entreprises via la Commission des plans d'entreprises.

Actuellement, l'introduction du chômage économique pour les employés peut facilement durer 8 semaines, ce qui en cas de crise éventuelle suite au Brexit peut être néfaste pour la survie des entreprises, surtout pour certaines PME qui dépendent fortement de la production destinée à l'exportation vers le Royaume-Uni.

2. **Un report de paiement des cotisations sociales ONSS**

3. **Un report du transfert du précompte professionnel**

2. Soutien dans les frais de licenciement

Avec le Brexit, il se peut que les mesures temporaires soient insuffisantes et que les employeurs doivent quand même licencier en raison de la perte définitive du travail due au Brexit. Pour éviter que les entreprises ne doivent complètement cesser leurs activités, nous plaidons pour un **soutien dans les frais de licenciement**.

Concrètement, Fevia et Unizo ont déjà préparé une intervention-Brexit comme mesure d'accompagnement dans les frais de licenciement :

▪ **Quoi ?**

Une intervention parafiscale et exonérée d'impôt de l'Office national de l'Emploi (ONEM) dans le coût d'un licenciement pour l'employeur qui est obligé de licencier un employé pour des raisons économiques directement liées au Brexit.

Licenciement pour des raisons économiques directement liées au Brexit.

Les raisons économiques (demande motivée) doivent au préalable être reconnues par le Ministre de l'Emploi sur avis de l'Administration centrale de l'ONEM (sur la base d'une lettre d'information rédigée à cet effet).

Seuls les licenciements ayant lieu jusqu'à un an après la date d'entrée en vigueur du Brexit pourront faire l'objet d'une intervention. Le délai de 1 an peut être prolongé par Arrêté royal.

Un licenciement en vue d'un RCC, d'une pension de retraite ou pour une raison urgente n'entre bien sûr pas en ligne de compte.

Fevia

- **Montant ?**

L'intervention comprend un montant forfaitaire qui varie sur la base des années d'ancienneté (avec comme logique évidente « plus l'employé a d'ancienneté, plus les frais de licenciement sont élevés et plus grande est l'intervention » => par ancienneté on entend l'ancienneté que l'employé concerné a acquise dans l'entreprise).

Et tout cela au pro rata de la rupture du contrat de travail de l'employé concerné.

CONCEPT