
De Vlaamse overbruggingspremie is niet meer

B. VI. Reg. 1 maart 2002 houdende hervorming van het stelsel van de aanmoedigingspremies in de privésector

Om ondernemingen in moeilijkheden toe te laten de crisisperiode te overbruggen heeft de Vlaamse regering in het voorjaar van 2009 wijzigingen aangebracht aan de regeling van de aanmoedigingspremie voor ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering. Die aanmoedigingspremie kan worden toegekend aan werknemers van een onderneming met uitbatingsetel in het Vlaamse gewest, die hun arbeidsduur verminderen.

Eén van de belangrijkste wijzigingen die door de regering in 2009 aan het premiestelsel werd aangebracht was het substantieel optrekken van de premiebedragen. Ook kon in de gewijzigde regeling de premie niet alleen worden genoten door werknemers van ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering, maar ook door werknemers van ondernemingen met een substantiële daling van de economische activiteiten, dit is een daling met minimum 20 % van de omzet of de productie (zie *SoCompact* nr. 14-2009). De bedoeling van de aangepaste regeling was ondernemingen toelaten de periode van economische crisis te *overbruggen* door te besparen op de personeelskosten door arbeidsduurvermindering in de plaats van door ontslag. Vandaar dat de aanmoedigingspremie toen een nieuwe naam kreeg: de *overbruggingspremie*.

De regeling van de overbruggingspremie was echter een tijdelijke regeling. Zij gold van 20 maart 2009 t.e.m. 31 december 2010. Dat betekent dat sinds 1 januari 2011 opnieuw de regeling geldt zoals zij van toepassing was vóór 20 maart 2009. De overbruggingspremie is niet meer. Wel herleeft de oude regeling van de aanmoedigingspremie voor ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering.

Dat betekent dat werknemers vanaf 1 januari 2011 gedurende maximum 24 maanden een aanmoedigingspremie kunnen krijgen indien:

- de onderneming beschikt over een federale erkenning als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering, of er een herstructureringsplan werd opgesteld;
- de onderneming een sectorakkoord, bedrijfsakkoord of toetredingsakte voor aanmoedigingspremies waarin in de maatregel is voorzien, heeft neergelegd en geregistreerd bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg;
- zij hun arbeidsduur verminderen met minstens 10 % en daarna nog minstens 50 % van een voltijdse betrekking werken.

Onderstaande tabel ¹geeft de premiebedragen weer die gelden vanaf 1 januari 2011. Deze premiebedragen zijn gevoelig lager dan deze die golden tijdens de crisisperiode (zie voor de bedragen vóór 1 januari 2011 de tabel op www.sociaalcompendium.be).

¹ <https://www.werk.be/wn/aanmoedigingspremies/privé-sector/steun.htm>

Toestand vóór de arbeidsduurvermindering	Toestand tijdens de arbeidsduurvermindering	Vlaamse aanmoedigingspremie: bruto bedragen op 01/01/2011	Vlaamse aanmoedigingspremie: netto bedragen op 01/01/2011
werknemer werkt minimum 75 % van een voltijdse betrekking	werknemer gaat halftijds werken (minimum 75 % => 50 %)	149,39 euro	132,96 euro
werknemer werkt minimum 70 % van een voltijdse betrekking	werknemer vermindert zijn werktijd met minstens 20 % van een voltijdse betrekking (minimum 70 % => 50 %)	89,63 euro	79,77 euro
werknemer werkt minimum 60 % van een voltijdse betrekking	werknemer vermindert zijn werktijd met minstens 10 % en minder dan 20 % van een voltijdse betrekking (minimum 60 % => 50 %)	59,76 euro	53,19 euro

Ann Taghon.

Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in het Sociaal Compendium 10-11, hét standaardwerk van het Belgisch arbeids- en socialezekerheidsrecht (www.sociaalcompendium.be)
