

Corona en herstructureringen



inhoud



colofon

Redactie Vakbeweging:

Postbus 10 – 1031 Brussel
Tel. 02 244 34 81

E-mail: pvanlooveren@acv-csc.bee

Website: www.hetacv.be

Werken mee aan dit nummer:

Mathieu Baudour, Frank Cosaert,
Geneviève Laforet, Chris Serroyen,
Marie-Paule Vandormael, Peter Van der Hallen

Eindredactie: Patrick Van Looveren en
Donatienne Coppieters

Vormgeving: Gevaert Graphics

Druk: Hoorens Printing

Verantw. uitgever: Dominique Leyon

INTRO	3
LEESWIJZER	4
COLLECTIEF ONTSLAG	5
Wat is een collectief ontslag?	5
Verschillende stappen in de procedure collectief ontslag	5
Aanbevelingen aan ondernemingen en paritaire comités	6
Vergoeding bij collectief ontslag	7
Sociaal plan	8
Arbeidsduurvermindering	8
OVERGANG VAN ONDERNEMING KRACHTENS OVEREENKOMST EN OVERDRACHT ONDER GERECHTELIJK GEZAG	9
Overgang van onderneming krachtens overeenkomst	9
Overdracht onder gerechtelijk gezag	9
SLUITING	11
Wat is een sluiting?	11
Verplichte voorafgaande informatie	11
Sluitingsvergoeding	11
FAILLISSEMENT EN OVERNAME ACTIVA NA FAILLISSEMENT	12
Wanneer is een onderneming failliet?	12
Informatie aan de werknemers	12
Overname van activa na faillissement	13
WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT) IN ONDERNEMING IN MOEILIKHEDEN OF HERSTRUCTURERING	14
Wat is een onderneming in moeilijkheden of een onderneming in herstructurering?	14
Erkeningsprocedure	14
Afwijkingen die van toepassing zijn op de onderneming	14
BEGELEIDINGSMAATREGELEN: ACTIVEREND BELEID BIJ HERSTRUCTURERINGEN EN OPRICHTING VAN TEWERKSTELLINGSCEL	15
Welke ondernemingen?	15
Duur tewerkstellingscel	15
Samenstelling tewerkstellingscel	15
Voor welke werknemers?	16
Inschakelingsvergoeding	16
Aanbod outplacement	16
Regionaal herstructureringsbeleid	17
EUROPEES GLOBALISERINGSFONDS	18

Intro

Hoe omgaan met herstructureringen?

Van meet af aan zagen we de bui al hangen, van bedrijven die in zware moeilijkheden zouden komen na enkele weken van coronacrisis. Omdat een aantal bedrijven sowieso al niet in goede vorm waren toen de crisis uitbrak. Die dreigden al snel in geldproblemen te geraken. De regering bood hen weliswaar een reeks reddingsboeien: een zeer soepele regeling van tijdelijke werkloosheid, uitstel van betaling van sociale bijdragen en belastingen, rechtstreekse overheidssteun, federaal en vanuit de regio's... Hoe dan ook dreigt deze crisis tot een reeks ontslagen te leiden.

Dat is trouwens al sluipend bezig. Omdat een reeks tijdelijke contracten, uitzendcontracten en freelancecontracten niet werden verlengd. En omdat we ook al zien hoe werknemers in tijdelijke werkloosheid toch worden ontslagen, waarbij werkgevers gebruik maken van het gaatje in de wetgeving dat bij tijdelijke werkloosheid wegens overmacht de opzegtermijn niet wordt geschorst. Maar intussen zijn ook al de eerste faillissementen, bedrijfs-sluitingen en aankondigingen van collectief ontslag in aantocht.

Klaar voor de klappen

We moeten ons daarbij niet laten leiden door de schrikverhalen van een reeks werkgeverslobby's over economische rampen als we niet snel opnieuw allemaal aan het werk gaan. Die zijn, vooral na Pasen, onaanvaardbare druk gaan zetten op overheden en wetenschappers om zo snel en zo breed mogelijk te heropenen, zonder veel zorg voor de besmettingsrisico's. Het siert de verantwoordelijken dat ze daarvoor niet zwichten en opteren voor een voorzichtige, gefaseerde exit, gekoppeld aan zware economische maatregelen om ze te helpen de brug te maken. Maar we moeten ook realistisch zijn: de economische schade is enorm en dreigt te leiden tot het wegwijnen of minstens inkrimpen van bedrijven. Downsizing heet dat laatste met een modewoord.

Het is en blijft belangrijk voor onze afgevaardigden om in de bedrijven en instellingen goed de vinger aan de pols te houden. In Vakbeweging nr. 923 kon je lezen hoe je de bestaande bevoegdheden inzake economische en financiële informatie (efi) en werkgelegenheidsoverleg (cao nr. 9) actief kunt gebruiken. Maar even belangrijk is het om klaar te staan als de klappen dreigen te vallen.

Bestaand is best

De beste crisismaatregelen zijn deze die al bestaan en die je dus niet meer holderdebolder in elkaar moet flansen. Vandaag staat al een heel arsenaal aan beschikbare instrumenten voor het overleg klaar om erger te voorkomen: verplichte informatie- en overlegprocedures, tijdelijke werkloosheid, formules van tijdelijke arbeidsherverdeling om ontslagen te vermijden, SWT, ontslagbegeleiding, omscholing... Zowel federaal als regionaal. Met eventueel ook ondersteuning vanuit het Europese Globaliseringsfonds.

Weet dat we volgens de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) veruit de beste bescherming hebben tegen collectief ontslag, met een score van 5,13. Geen enkel Europees land komt zelfs maar aan een score van 4. Alleen, 'best' wil in hoofde van de OESO eigenlijk zeggen: 'slecht', want 'te rigide' voor de werkgevers. Wat ook maakt dat België

al een tijdje onder druk staat om die procedures bij collectief ontslag te versoepelen. Gelukkig hebben we dat kunnen tegenhouden. Wat ons nu gaat helpen.

Haken en ogen

Best betekent niet noodzakelijk uitstekend. Aan de bescherming tegen collectief ontslag zitten nogal wat haken en ogen. Ze geeft de tijdelijke contracten bijvoorbeeld weinig bescherming. Werkgevers blijven collectieve ontslagen versnijden in kleine ontslaggolven, om de strengere procedures bij een massief ontslag te vermijden. En een ontslaggolf in een groot bedrijf deint vaak uit naar de kleinere bedrijven die toeleveren of diensten verlenen, zonder adequaat sociaal plan. Zelfs zonder fatsoenlijke informatie vooraf.

Naar aanleiding van een van de laatste zware sluitingen, van Caterpillar in Charleroi-Gosselies, hebben we geprobeerd om de regelgeving nog verder te verbeteren. Dat stuitte op onwil binnen de regering-Michel en nadien ook op een njet van de werkgevers. Verder dan een aanbeveling om wat meer oog te hebben voor de kleine toeleveranciers en dienstverleners zijn we niet geraakt. En dus zijn we de coronacrisis ingegaan met een beleidskader dat beter is dan elders, maar nog voor verbetering vatbaar is. Dat beleidskader stellen we in dit dossier voor.

Corona-drieluik

We blijven niet stilzitten. Omdat de coronacrisis dwingt tot extra steunmaatregelen om collectieve ontslagen te vermijden. Na de financiële crisis van 2008 is dat ook gebeurd, met een drieluik van tijdelijke arbeidstijdverkorting en crisistijdscrediet om de smart te delen en zo ontslagen te ver-

mijden, samen met een versoepelde regeling voor economische werkloosheid. Op 20 februari van dit jaar werd dat drieluik door het Parlement van onder het stof gehaald en met enige wijzigingen opnieuw klaargezet voor het geval dat de Europese Unie er niet in slaagt de Brexit te koppelen aan een handelsakkoord met het Verenigd Koninkrijk. 20 februari, dat was de dag vóór de uitbraak van het coronavirus in Lombardije, Italië. Toen die coronacrisis ook België binnendrong was een logische vraag van ons dan ook: waarom laat je datzelfde kader, ontworpen voor de no-deal-Brexit, ook niet zijn werk doen om de collectieve coronaontslagen af te zwakken?

De federale regering lijkt er eindelijk oren naar te hebben. Al weten we nog niet zeker of dit effectief in de steigers zal worden gezet. In elk geval lijkt het de bedoeling opnieuw met een soort van drieluik te werken:

1. Een tijdelijke vermindering van de arbeidsduur om ontslagen te vermijden, waarbij de regering tracht teveel loonverlies te vermijden

door een tijdelijke vermindering van de patronale bijdragen. Zo'n regeling bestaat al, maar enkel voor permanente operaties. Terwijl het nu vooral moet gaan om tijdelijke operaties om dan later opnieuw meer uren te gaan werken van zodra er beterschap op komst is.

2. De invoering van een bijzonder tijdskrediet naar het voorbeeld van het vroegere crisistijdskrediet, nu 'coronatijdskrediet' genoemd. Werknemers kunnen dan tijdelijk 4/5 of halftijds gaan werken om ontslagen te vermijden, zonder dat sprake moet zijn van een motief van zorg of opleiding, zoals bij het gewone tijdskrediet.
3. Met daarnaast dan als derde formule de economische werkloosheid (die gaandeweg in de plaats zal komen van de coronawerkloosheid wegens overmacht), het beste Belgische verweer tegen overhaast doorgevoerde ontslagen.

Vlaanderen is wat dat betreft trouwens sneller gegaan. Daar werd na de financiële crisis van 2008 een bijzondere aanmoedigingspremie ingevoerd voor werknemers in bedrijven in moeilijkheden of herstructurering die de arbeidsduur verminderen. Met de coronacrisis werd die premie van 1 april tot 30 juni 2020 uitgebreid tot bedrijven met een scherpe daling, minstens voor 20%, van de omzet, productie of bestellingen.

Niet te vergeten: er is ook nog het SWT-stelsel voor bedrijven in moeilijkheden of herstructurering.

Doordat het ACV wel het interprofessioneel akkoord voor 2019-2020 heeft getekend, is de leeftijdsgrens op 59 jaar kunnen blijven. De landingsbanen blijven voor bedrijven in moeilijkheden en herstructurering tot eind dit jaar mogelijk vanaf 55 jaar (4/5) of 57 jaar (halftijds). Wat het nadien wordt hangt af van de onderhandelingen voor het interprofessioneel akkoord voor 2021-2022. En uiteraard ook van de plannen van deze of volgende regering.

Leeswijzer

We geven in dit dossier een overzicht van de regelgeving die van toepassing is op herstructureringen met een belangrijke impact op de werkgelegenheid. Afhankelijk van de situatie (collectief ontslag, sluiting, faillissement, herstructurering met voortzetting van de activiteit, heroriëntatie van de activiteiten) moeten bepaalde federale en gewestelijke regels en maatregelen worden nageleefd. Die stellen we in dit dossier beknopt voor.

Wat de situatie ook is, de informatie- en consultatieprocedures moeten ernstig worden genomen en de alternatieve vakbondsvoorstellen moeten grondig worden onderzocht. Alle mogelijkheden om collectieve ontslagen te voorkomen of te beperken en de gevolgen ervan te verzachten door middel van begeleidende sociale maatregelen moeten samen met de overlegorganen en de vakbonden worden bestudeerd. Ook als er geen gestructureerde vertegenwoordiging is van werknemers binnen een onderne-

ming zal het ACV alles in het werk stellen om de werknemers te ondersteunen bij deze informatie- en raadplegingsprocessen en bij het eventuele verlies van arbeidsplaatsen.

Voor meer informatie verwijzen we naar de intergouvernementele website www.herstructureren.be en naar de website van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO), <https://werk.belgie.be/nl>.

Lees aanvullend op dit dossier ook het artikel 'Post corona-tijden: toekomstperspectieven voor het bedrijf en de werknemers' dat verscheen in Vakbeweging nr. 923 van 10 april 2020. In dit artikel maken we de balans op van de informatie- en raadplegingsrechten van werknemers met betrekking tot de economische, financiële en sociale situatie van hun onderneming.

Collectief ontslag

Wat is een collectief ontslag?

(Cao nr. 24, Wet 13.02.1998 ofte Wet-Renault, Cao nr. 10)

Voor een collectief ontslag moet aan de volgende voorwaarden voldaan zijn:

- Het gaat om een onderneming uit de privésector (die valt onder de Wet van 5.12.1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités). De bepalingen rond collectief ontslag gelden voor ondernemingen met een handels- of industriële finaliteit, maar ook voor vzw's, ziekenhuizen, woonzorgcentra, enz.
- Het gaat om ontslagen om economische of technische redenen, niet om individuele redenen (ontslagen om dringende reden, het onvoldoende beroepsgeschikt zijn,

omwille van fouten of gebreken... worden niet meegerekend).

- Het gaat om ontslagen van werknemers met een arbeidsovereenkomst of een leerovereenkomst, of uitzendarbeid die geen vaste arbeidsovereenkomst in schorsing vervangt.
- Ook de ontslagen van werknemers met het oog op SWT (stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelag) en de vroegtijdige beëindiging van contracten van bepaalde duur en voor een bepaald werk tellen mee.

In de loop van een periode van 60 dagen moet een minimumaantal ontslagen overschreden zijn. Dit minimumaantal hangt af van de grootte van de onderneming (technische bedrijfseenheid) volgens de volgende tabel:

Gemiddeld aantal werknemers in voorbije jaar (voorafgaand aan collectief ontslag)	Aantal ontslagen over een periode van 60 dagen
21-99	10
100-299	10%
≥300	30

Verschillende stappen in de procedure collectief ontslag (Wet 13.02.1998 ofte Wet-Renault)

De achtereenvolgende stappen in de procedure collectief ontslag:

Stap 1 – Aankondiging voornemen tot collectief ontslag

De werkgever maakt zijn voornemen tot collectief ontslag bekend aan de werknemers.

Stap 2 – Informatie en consultatie van de werknemersvertegenwoordigers

De werkgever bezorgt aan de werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingsraad (als er geen ondernemingsraad is aan de vakbondsafvaardiging; als er geen vakbondsafvaardiging is aan het Comité PB en als er geen Comité PB is rechtstreeks aan de werknemers) een geschreven document met minstens volgende inlichtingen:

- de redenen van de voorgenomen ontslagen;
- het aantal en de categorieën van de betrokken werknemers;
- het aantal en de categorieën van de werknemers die hij gewoonlijk tewerkstelt;
- de periode waarin tot ontslag zal worden overgegaan;
- de beoogde criteria die zullen worden gehanteerd bij het selecteren van de werknemers die in aanmerking komen voor ontslag;
- de berekeningswijze van de eventuele afvloeiingsuitkeringen die niet volgens de wet of een cao verschuldigd zijn.

De werkgever stuurt een kopie van deze schriftelijke mededeling naar de directeur van de subregionale tewerkstellingsdienst van de plaats waar de onderneming is gevestigd (VDAB, FOREM, Actiris of ADG) en naar de voorzitter van het directiecomité van de FOD WASO.

De bepalingen rond collectief ontslag gelden voor ondernemingen met een handels- of industriële finaliteit, maar ook voor vzw's, ziekenhuizen, woonzorgcentra, enz.



Tijdens een vergadering met de werknemersvertegenwoordigers licht de werkgever (ten vroegste één dag na de schriftelijke kennisgeving) mondeling het document toe. Op basis van deze toelichting moeten de werknemersvertegenwoordigers in staat zijn opmerkingen en suggesties te formuleren.

De werkgever moet de werknemersvertegenwoordigers raadplegen (ondernemingsraad, vakbondsafvaardiging, Comité PB of de werknemers). Samen onderzoeken ze de mogelijkheden om het collectief ontslag te voorkomen of om de gevolgen ervan te verzachten (sociale maatregelen of begeleidingsmaatregelen). Als werknemersvertegenwoordiger stel je vragen, doe je voorstellen, maak je bemerkingen.

De werkgever moet het bewijs leveren dat hij heeft voldaan aan deze voorwaarden.

Deze informatie- en consultatieperiode is van onbepaalde duur. De periode eindigt als de ondernemingsraad

(of als die er niet is de vakbondsafvaardiging, of het Comité PB, of de werknemers) vindt dat ze voldoende geïnformeerd is, ofwel als de werkgever zelf eenzijdig beslist om deze periode af te ronden. Er is dus geen akkoord nodig.

Stap 3 – Kennisgeving (betekening collectief ontslag) (dag X)

Als de werkgever vindt dat de informatie- en raadplegingsprocedure is afgerond, stuurt hij zijn voornemen tot collectief ontslag per aangetekende brief naar de VDAB, FOREM, Actiris of ADG van de plaats waar de onderneming is gevestigd, en naar de voorzitter van het directiecomité van de FOD WASO (formulier ad hoc). De dag waarop dit gebeurt, noemen we dag X.

Op dezelfde dag X van de kennisgeving moet de werkgever:

- een kopie hiervan aanplakken in de onderneming;
- een kopie sturen naar de werknemersvertegenwoordigers (ondernemingsraad, Comité PB, vak-

bondsafvaardiging of de vakorganisaties die in het betreffende paritaire comité zijn vertegenwoordigd). Zij kunnen hun eventuele opmerkingen dan ook sturen naar de directeur van de subregionale tewerkstellingsdienst.

- een kopie sturen naar de werknemers die in het kader van de procedure van collectief ontslag al ontslagen zijn en van wie de arbeidsovereenkomst al ten einde was op dag X.

Stap 4 – Bezwaartermijn

Binnen een termijn van 30 dagen, te tellen vanaf dag X, kunnen de werknemersvertegenwoordigers hun bezwaren bekendmaken aan de werkgever omtrent de naleving van de procedure. In deze periode mag de werkgever geen mensen ontslaan.

Na deze bezwaartermijn (vanaf dag X+30), mag de werkgever mensen ontslaan, behalve:

- als de directeur van de subregionale tewerkstellingsdienst deze periode heeft verlengd (tot maximaal 60 dagen na dag X);

De werkgever moet de werknemersvertegenwoordigers raadplegen en met hen de mogelijkheden onderzoeken om het collectief ontslag te voorkomen of alleszins de gevolgen ervan te verzachten.



- als de werknemersvertegenwoordigers gegronde bezwaren indienen. Dan moet de werkgever zich eerst in orde stellen om aan de voorwaarden van de procedure te voldoen. Er moet dan een nieuwe kennisgeving zijn aan de subregionale tewerkstellingsdienst (terugkeer naar dag X).

Stap 5 – Ontslag (dag Y)

De werkgever kan overgaan tot ontslag na afloop van de termijn van 30 dagen (X+30) of na afloop van de verlengde termijn van maximaal 60 dagen (tot X+60).

Tijdens de 30 dagen die volgen op het ontslag (Y+30), mag de werknemer de naleving van de procedure betwisten. Om dat te doen, moeten de werknemersvertegenwoordigers hun bezwaar geformuleerd hebben binnen de dertig dagen na de kennisgeving van de werkgever.

Als de werknemer wordt ontslagen binnen de 30 dagen na de aanplakking (tijdens de bezwaartermijn) is dit onregelmatig en kan de werknemer zijn ontslag betwisten. De werknemer van wie de arbeidsovereenkomst al was beëindigd, moet in een aangetekende brief zelf zijn re-integratie aanvragen.

Vergoeding bij collectief ontslag

Bij een collectief ontslag is de werkgever verplicht een vergoeding te betalen aan de betrokken werknemers om de sociale gevolgen van het ontslag te verzachten (Cao nr. 10 van 8.05.1973 rond collectief ontslag).

Wat de vergoeding betreft wordt elk ontslag om economische of technische redenen dat een bepaald aantal werknemers treft in de loop van een periode van 60 dagen beschouwd als een collectief ontslag. Merk op dat deze definitie verschilt van de hogervermelde definitie van collectief ontslag.



De Nationale Arbeidsraad deed aanbevelingen voor een betere voorlichting en raadpleging van werknemers en om maatregelen aan te moedigen die de werkgelegenheid veilig stellen.

Aanbevelingen aan ondernemingen en paritaire comités

In uitvoering van het interprofessioneel akkoord (IPA) 2017-2018 namen de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad op 17 december 2019 een advies en een aanbeveling aan.

Het eerste deel van de aanbeveling heeft tot doel de kwaliteit en de efficiëntie van de voorlichting en de raadpleging te verbeteren, d.w.z. de kwaliteit van de besprekingen tussen de werkgever en de vertegenwoordigers van de werknemers in geval van de aankondiging van het voornemen om tot collectief ontslag over te gaan.

Wat de verbetering van de kwaliteit en de efficiëntie van de vergaderingen betreft gaat het om: de planning en de agenda van de vergaderingen; de bepaling van de modaliteiten voor het tijdig doorgeven van de vragen en antwoorden van de directie (schriftelijk, enz.); de definitie van het vertrouwelijke karakter van bepaalde informatie; het verzoek tot tussenkomst van derden; de objectivering van de voorstellen en alternatieven en het gemotiveerde antwoord op een eventueel uitgebracht advies.

De aanbeveling heeft ook tot doel maatregelen aan te moedigen die de werkgelegenheid proberen veilig te stellen en de activiteit te consolideren, en te communiceren over de mogelijke gevolgen van de herstructurering voor de uitzendkrachten die binnen de onderneming aan de slag zijn.

Het tweede deel van de aanbeveling heeft tot doel informatie te verstrekken over medecontractanten (onder meer onderaannemers en dienstverleners). De medecontractanten die door de herstructurering negatief kunnen worden beïnvloed, moeten tegelijk met of onmiddellijk na de mededeling van het voornemen tot herstructurering aan de ondernemingsraad van de opdrachtgevende onderneming op de hoogte worden gebracht. Onderaannemers moeten in staat zijn de mogelijke gevolgen van deze herstructurering voor hun eigen activiteiten te onderzoeken en te beoordelen en hun werknemers op hun beurt te informeren, zoals bepaald in cao nr. 9. Er moet een contactpersoon bij de opdrachtgever worden aangesteld om de onderaannemers op de hoogte te houden. De vertegenwoordigers van de werknemers van de herstructurerende onderneming moeten ook worden ingelicht dat de medecontractanten de informatie hebben ontvangen.

Gemiddeld aantal werknemers in het jaar voorafgaand aan het ontslag	Aantal ontslagen werknemers over een periode van 60 dagen
20-59	6
≥60	10% van het gemiddeld aantal werknemers in het jaar voorafgaand aan het ontslag

Bepaalde werknemerscategorieën vallen niet onder deze regeling: werknemers met een contract van bepaalde duur of voor een duidelijk omschreven werk, uitzendkrachten, werknemers in een bouwbedrijf, werknemers die recht hebben op een sluitingspremie, ...

Cao nr. 10 is ook niet van toepassing op werknemers op wie op het niveau van de onderneming of van de sector gesloten collectieve overeenkomsten of akkoorden van toepassing zijn die voorzien in gelijkwaardige of hogere voordelen.

Als er in de sector of in de onderneming bijkomende voordelen zijn voorzien op grond van cao's, dan worden die afgetrokken van de vergoeding voor collectief ontslag. De vergoeding

is ook niet cumuleerbaar met specifieke vergoedingen die toegekend worden bij ontslag van bepaalde categorieën van beschermde werknemers (werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingsraad, het Comité PB en de vakbondsafvaardiging).

Sociaal plan

Een sociaal plan is volgens de wet niet verplicht en de inhoud is niet wettelijk geregeld. Het sociaal plan heeft als doel zoveel mogelijk gedwongen ontslagen te voorkomen en de gevolgen van de ontslagen zoveel mogelijk te verzachten. Het bestaat uit maatregelen waarbij de werkgever meer doet dan zijn wettelijke verplichtingen. Is er geen sociaal

plan, dan is de werkgever enkel tot de minimale wettelijke verplichtingen gebonden.

Over het sociaal plan wordt onderhandeld tussen de werkgever en de vakbonden (de vakbondsafvaardiging). Deze onderhandelingen vinden gelijktijdig met of na de overlegprocedure in de ondernemingsraad plaats. In bedrijven zonder vakbondsafvaardiging kan het plan eenzijdig door de werkgever worden opgesteld, maar dit gebeurt niet vaak

Arbeidsduurvermindering

Arbeidsduurvermindering kan een alternatief zijn voor een herstructurering. De wet voorziet in een vermindering van de socialezekerheidsbijdragen wanneer een bedrijf de gemiddelde arbeidsduur van de werknemers of van een deel van de werknemers vermindert of wanneer het personeel overstapt naar een vierdagen-week.



Over een sociaal plan wordt onderhandeld tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging. Het bestaat uit maatregelen waarbij de werkgever meer doet dan zijn wettelijke verplichtingen.

Overdracht van onderneming krachtens overeenkomst en overdracht onder gerechtelijk gezag

Overgang van onderneming krachtens overeenkomst

Voorwerp en toepassingsgebied

Cao nr. 32bis van 7.06.1985 is hiervoor de wettelijke basis. Die cao garandeert het behoud van de rechten van de werknemers in geval van een wijziging van werkgever na een overgang krachtens overeenkomst.

De overgang van onderneming krachtens overeenkomst impliceert drie voorwaarden:

- een wijziging van werkgever;
- een overgang van onderneming of van een gedeelte van een onderneming;
- een overeenkomst tussen de werkgever die zijn onderneming overdraagt en de werkgever die de onderneming overneemt.

De betrokken werknemers zijn de werknemers die op het tijdstip van de overgang zijn verbonden door een arbeidsovereenkomst met de vervreemder en tewerkgesteld worden in de onderneming of het gedeelte van de onderneming dat werd overgedragen. Het gaat ook om de werknemers die ontslagen worden naar aanleiding van de overgang, voor zover bewezen is dat hun ontslag heeft plaatsgevonden omwille van de overgang en bijgevolg onrechtmatig is.

Voorafgaandelijke informatie en consultatie

In geval van overgang van onderneming moeten de vervreemder en de verkrijger de werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingsraad (of als die er niet is de vakbondsafvaardiging) voorafgaandelijk inlichten en raadplegen. Als er geen werknemersvertegenwoordigers zijn,

moeten de bij de overgang betrokken werknemers voorafgaandelijk worden ingelicht.

Gevolgen van de overgang van onderneming krachtens overeenkomst

De overgang van onderneming brengt automatisch de overgang met zich mee van de arbeidsovereenkomsten van de werknemers die bij de vervreemder in dienst waren en de daaruit voortvloeiende individuele en collectieve arbeidsvoorwaarden die op het moment van de overgang bij de vervreemder van toepassing waren.

Bescherming tegen ontslag

De contractuele overdracht van een onderneming vormt op zich geen reden tot ontslag voor de vervreemder of de verkrijger.

Werknemers kunnen wel worden ontslagen om zwaarwichtige (dringende) redenen of om economische, technische of organisatorische redenen die een impact hebben op de werkgelegenheid. In het laatste geval is het aan de werkgever om te bewijzen dat het ontslag heeft plaatsgevonden om deze specifieke redenen, die geen intrinsiek verband houden met de overgang, en dat alle mogelijkheden voor professionele herclassificatie (outplacement) in overweging werden genomen.

Overdracht onder gerechtelijk gezag

Voorwerp en toepassingsgebied

De procedure van gerechtelijke reorganisatie is opgenomen in Boek XX,



De overdracht onder gerechtelijk gezag wordt voorafgegaan door informatie en raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingsraad.



Voorlichting, raadpleging en hoorzitting van de werknemersvertegenwoordigers

De overdracht onder gerechtelijk gezag wordt voorafgegaan door informatie en raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingsraad. Als die er niet is, de vakbondsafvaardiging, en als ook die er niet is de betrokken werknemers (de overgenomen en de niet-overgenomen). Daarnaast is er een verplichting tot individuele informatie door de gerechtsmandataris over de rechten, acties, verplichtingen en schulden die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst die op het punt staan te worden overgedragen.

Ook de werknemersvertegenwoordigers moeten in drie gevallen worden gehoord: (1) wanneer de schuldenaar instemt met de overdracht van de onderneming (art. XX.84 WER); (2) in geval van goedkeuring van de geplande overdrachtsovereenkomst¹ (art. XX.86, §5 WER); (3) in geval van de verkoop van roerende of onroerende goederen die nodig of nuttig zijn om de activiteit geheel of gedeeltelijk in stand te houden (art. XX.89 WER). In de laatste twee gevallen bepaalt de wet dat zij door de bevoegde rechtbank worden gehoord. De wet bepaalt de werknemersvertegenwoordigers voor het eerste en laatste geval als degenen die zitting hebben in de ondernemingsraad. Als er geen ondernemingsraad is dan achtereenvolgens de werknemersvertegenwoordigers in het Comité PB of de vakbondsafvaardiging of rechtstreeks de werknemers.

Titel V van het Wetboek van Economisch Recht (WER). De werkgever van een onderneming die erkend is als onderneming in moeilijkheden geniet van een periode van opschorting waarin hij, met de medewerking van een gerechtsmandataris, één van volgende drie maatregelen kan aanwenden: ofwel een minnelijke schikking treffen, ofwel een reorganisatieplan sluiten met het akkoord van de schuldeisers, ofwel een overdracht onder gerechtelijk gezag. We hebben het hier alleen over de overdracht onder gerechtelijk gezag.

De overdracht onder gerechtelijk gezag is dus een maatregel die toelaat om het behoud van het geheel of een deel van de onderneming of haar activiteiten te verzekeren. Deze overdracht kan worden gerealiseerd op vrijwillige basis ofwel gedwongen.

Rechten van werknemers in geval van overdracht onder gerechtelijk gezag

Cao nr. 102 bepaalt de rechten van de werknemers in geval van overdracht onder gerechtelijk gezag.

Er moet van meet af aan een onderscheid worden gemaakt tussen de overgenomen werknemers en de niet-overgenomen werknemers. Cao nr. 102 laat immers toe dat de overnemer de werknemers kiest die hij wil overne-

men, zolang zijn keuze maar wordt ingegeven door technische, economische of organisatorische redenen en er dus geen sprake is van verboden differentiatie¹.

De overgenomen werknemers behouden in principe hun rechten en verplichtingen in geval van overdracht. Weliswaar onder voorbehoud van twee afwijkingen. Enerzijds kan de overnemer de arbeidsvoorwaarden wijzigen in het kader van een collectieve of individuele onderhandelingsprocedure. Anderzijds is de overnemer slechts gebonden tot de verplichtingen die hem schriftelijk werden meegedeeld.

¹ We wijzen er op dat het Hof van Justitie van de Europese Unie de Belgische wet heeft veroordeeld in het arrest-Plessers van 16.05.2019 over de mogelijkheid voor de verkrijger om de werknemers die hij overneemt te kiezen. Dit is in strijd met Richtlijn 2001/23/EG, die voorziet in het grondbeginsel van de overgang van arbeidsovereenkomsten van de overdragende naar de verkrijgende werkgever. Volgens het Hof moeten ontslagen in het kader van een overgang van onderneming worden gemotiveerd door economische, technische of organisatorische redenen die geen intrinsiek verband houden met de overgang. We houden je op de hoogte van de uitkomst van deze zaak.

² De schriftelijke overeenkomst tussen de schuldenaar of de wettelijke vertegenwoordiger en de kandidaat-overnemer.

Sluiting

Wat is een sluiting? (Wet van 26.06.2002)

Er is sprake van een sluiting als:

- er een definitieve stopzetting is van de hoofdactiviteit van de onderneming of van een afdeling (vrijwillig of als gevolg van een faillissement);
- én het aantal ontslagen oploopt tot 75% of meer van het gemiddeld aantal werknemers dat er was in de loop van de 4 kwartalen die voorafgingen aan het kwartaal waarin de sluiting plaatsvindt.

Verplichte voorafgaande informatie

In het geval van een sluiting is de werkgever verplicht om vooraf de werknemers en hun vertegenwoordigers, en de betrokken autoriteiten en instellingen te informeren. Dit geldt voor ondernemingen (of afdelingen van ondernemingen) die ten minste 20 werknemers tewerkstelden in de loop van de vier kwartalen die voorafgaan aan het kwartaal waarin de definitieve stopzetting van de hoofdactiviteit van de onderneming heeft plaatsgevonden. Deze verplichting geldt niet voor ondernemingen zonder handels- of industriële finaliteit, of voor beoefenaars van vrije beroepen.

In principe leggen de paritaire comités de wijze vast waarop de ondernemingen moeten communiceren. Als er geen sectorale cao bestaat, dan moet de informatie verstrekt worden aan:

- de werknemers, door aanplakking van een goed zichtbaar gedateerd en ondertekend bericht in een lokaal van de onderneming;
- de ondernemingsraad, of als die er niet is de vakbondsafvaardiging;
- de bevoegde autoriteiten (de voorzitter van het directiecomité van

de FOD WASO; de gewestelijke minister van Werkgelegenheid; de gewestelijke minister van Economie).

Deze informatie moet het volgende bevatten:

- de naam en het adres van de onderneming;
- de aard van de activiteit van de onderneming of van de afdeling van de onderneming;
- de vermoedelijke datum van de sluiting van de onderneming of een afdeling ervan;

- de volledige lijst van het tewerkgestelde personeel in de onderneming of in de afdeling van de onderneming op de datum van de informatie.

Sluitingsvergoeding

Bij een sluiting van de onderneming moet de werkgever een forfaitaire vergoeding betalen, die 'sluitingsvergoeding' wordt genoemd. De sluitingsvergoeding wordt berekend in functie van de leeftijd en de anciënniteit van de werknemer in de onderneming.

Welke ondernemingen?

Onderneming met gemiddeld ≥ 20 werknemers in de loop van de 4 kwartalen die voorafgaan aan het kwartaal waarin de definitieve stopzetting van de hoofdactiviteit plaatsvond	Betrokken personeel heeft recht op een sluitingsvergoeding.
Onderneming met 5-19 werknemers in de loop van de 4 kwartalen die voorafgaan aan het kwartaal waarin de definitieve stopzetting van de hoofdactiviteit plaatsvond	Enkel als de onderneming failliet wordt verklaard en de wettelijke sluitingsdatum na de datum van faillietverklaring valt is er een sluitingsvergoeding.
Onderneming met <5 werknemers	Geen recht op sluitingspremie

Let op: de sluitingsvergoeding is niet verschuldigd aan werknemers tewerkgesteld in ondernemingen zonder handels- of industriële finaliteit, of door beoefenaars van vrije beroepen.



Faillissement en overname activa na faillissement

Welke werknemers?

De werknemer die ontslagen wordt in het kader van de sluiting heeft recht op een sluitingsvergoeding als (de voorwaarden zijn cumulatief):

- hij een contract heeft van onbepaalde duur;
- hij minstens 1 jaar anciënniteit heeft (periodes van schorsing tellen mee);
- het niet gaat om een ontslag om dringende redenen door de werknemer of de werkgever;
- het ontslag gebeurt in de periode van 12 maanden vóór de sluiting (voor arbeiders) of 18 maanden vóór de sluiting (voor bedienden), tot 12 maanden na de sluiting;
- hij een werknemer is die aan de vereffeningswerkzaamheden meewerkt, tot 3 jaar na de sluiting;
- hij zelf geen einde maakt aan de arbeidsovereenkomst, en als er geen sprake is van beëindiging in onderling akkoord (behalve als hij zelf een einde maakte aan de arbeidsovereenkomst wegens dringende reden in hoofde van de werkgever);
- hij de pensioengerechtigde leeftijd nog niet heeft bereikt.

Wanneer de werkgever insolvent is of de verschuldigde betalingen niet verricht, kan het Fonds Sluiting van Ondernemingen (FSO) tussenkomen om verschillende vergoedingen aan de werknemers te betalen (de bezoldigingen – achtergestelde lonen, eindejaarspremie, ... –, de opzegvergoeding of andere verbrekingsvergoedingen met inbegrip van de beschermingsvergoedingen van vakbondsafgevaardigden, de sluitingsvergoeding of de vergoeding bij collectief ontslag, de overbruggingsvergoeding bij bedrijfsovername, de tegemoetkoming voor SWT ten laste van de werkgever).

Wanneer is een onderneming failliet?

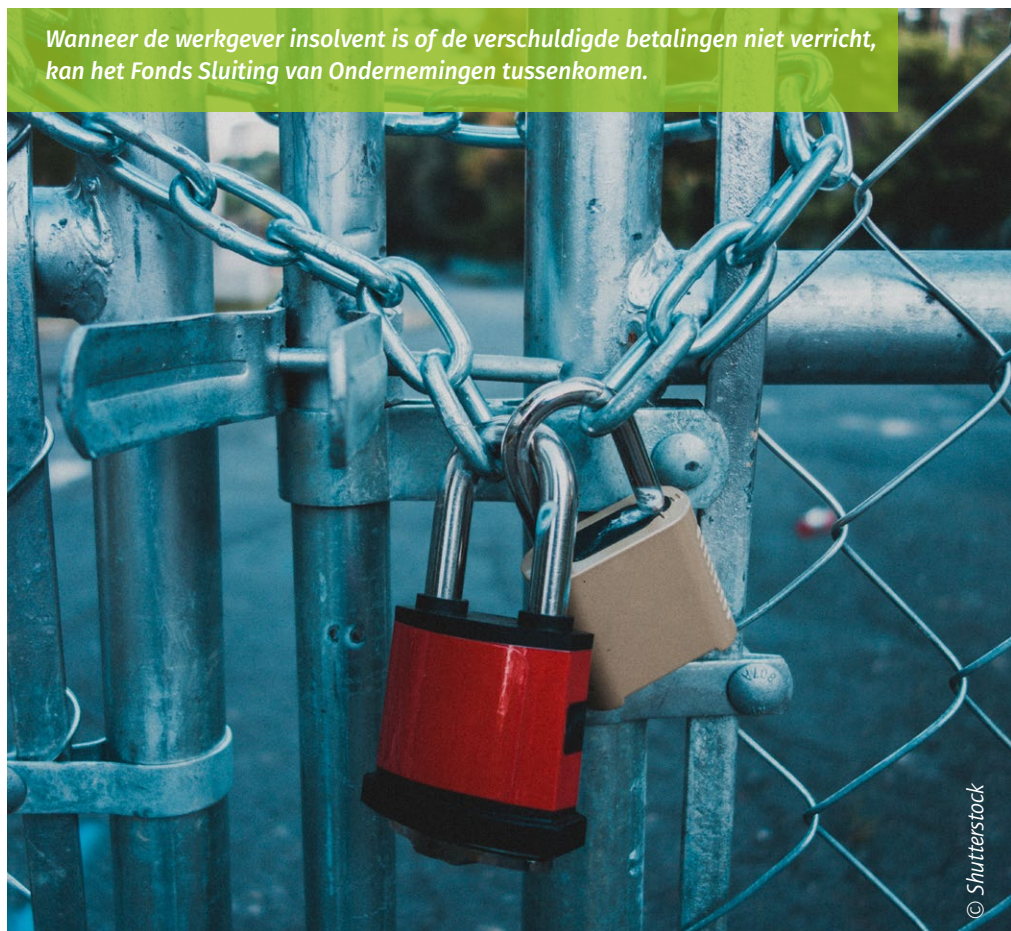
Een onderneming is failliet wanneer de ondernemingsrechtbank het faillissement uitspreekt. Dat gebeurt wanneer de onderneming niet meer in staat is haar schulden te betalen en er geen uitzicht op verbetering is. Vaak wordt dit aangevraagd door één van de schuldeisers. Het vonnis wordt gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad. De rechter zal een curator aanstellen, die als taak heeft het beheer over te nemen en de failliete boedel eventueel te vereffenen en daarmee de schuldeisers zo mogelijk geheel of gedeeltelijk te betalen. De

curator beslist of hij de werknemers behoudt of ontslaat. In geval van ontslag zal de curator de ontslagbrief C4 aan de werknemer bezorgen.

Informatie aan de werknemers

Uiterlijk op het moment waarop de schuldenaar een bevestiging van ontvangst krijgt van het faillissementsvonnis, moeten het vonnis en de gegevens die het failliet aantonen meegedeeld worden aan de ondernemingsraad, of – in cascade als het overlegorgaan er niet is – aan het Comité PB, de vakbondsafvaardiging

Wanneer de werkgever insolvent is of de verschuldigde betalingen niet verricht, kan het Fonds Sluiting van Ondernemingen tussenkomen.



of rechtstreeks aan het personeel. Deze gegevens maken het voorwerp uit van een discussie in aanwezigheid van de bedrijfsrevisor.

De evaluatie van de continuïteit van de onderneming maakt ook integraal deel uit van de controle van de bedrijfsrevisor. Zijn opdracht is de jaarrekening te controleren en dat vereist ook een analyse van de risico's. De bedrijfsrevisor moet bepalen of er zich gebeurtenissen of situaties hebben voorgedaan die zwaar doen twifelen aan de mogelijkheid van de onderneming om haar activiteiten verder te zetten. Hij moet zijn rapport hierover in detail uiteenzetten aan de ondernemingsraad. Als hij in de loop van zijn controle 'gewichtige en overeenstemmende' feiten vaststelt die de continuïteit van de onderneming in het gedrang brengen, moet hij de raad van bestuur op de hoogte brengen (alarmbelprocedure). Die moet binnen de maand maatregelen nemen of beraadslagen over de maatregelen om de continuïteit te vrijwaren. Als er een daling is van het netto-actief tot minder dan de helft van het maatschappelijk kapitaal, dan moet de algemene vergadering bijeengeroepen worden binnen een termijn van twee maanden na het tijdstip waarop het verlies werd vastgesteld of had moeten worden vastgesteld, met het oog op de eventuele ontbinding van de vennootschap of het nemen van andere maatregelen.

De ondernemingsraad zal geïnformeerd worden over deze zogenaamde alarmbelprocedure. Als de raad van bestuur voorstelt de activiteit voort te zetten, geeft hij in een verslag een uiteenzetting van de maatregelen die hij overweegt te nemen tot herstel van de financiële toestand van de vennootschap.



De bedrijfsrevisor moet nagaan of er feiten zijn die de continuïteit van de onderneming in het gedrang brengen.

Overname van activa na faillissement

Een onderneming die failliet werd verklaard kan volledig of gedeeltelijk worden overgenomen. In dit geval is hoofdstuk III van cao nr. 32bis van toepassing. De overgenomen werknemers genieten bepaalde rechten (bijvoorbeeld niet aan een lager loon moeten werken, anciënniteit behouden, ...). Daarvoor moet de overname van activa wel plaatsvinden binnen de zes maanden na het vonnis van het faillissement.

De werknemers genieten bescherming:

- als ze op de datum van het faillissement nog verbonden zijn door een arbeids- of leerovereenkomst;
- of als ze ontslagen worden in de maand vóór de datum van het

faillissement (als zij recht hebben op een verbrekingsvergoeding en als deze vergoeding op die datum nog niet of niet volledig is uitbetaald).

Bovendien moeten deze werknemers weer in dienst treden op het ogenblik van de overname van activa of binnen een termijn van zes maanden. De overnemer kiest welke werknemers hij overneemt. De werknemer kan kiezen of hij al dan niet begint voor de nieuwe werkgever.

Daarnaast betaalt het Fonds Sluiting van Ondernemingen in dit geval onder bepaalde voorwaarden een vergoeding aan de werknemers: de overbruggingsvergoeding die het inkomensverlies dekt tussen de datum van ontslag en die van indienstreding bij de overnemer.

Werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) in onderneming in moeilijkheden of herstructurering

Ondernemingen die door de minister van Werk worden erkend als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering, kunnen bepaalde afwijkingen krijgen op de regels die van toepassing zijn in het stelsel van de werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT). Het kan gaan om afwijkingen op de leeftijd, de duur van de opzegtermijn, de vervanging van de werknemer en het beroepsverleden van de werkloze die een bedrijfstoeslag krijgt.

Wat is een onderneming in moeilijkheden of een onderneming in herstructurering?

Een onderneming wordt geacht in **moeilijkheden** te verkeren wanneer zij lopende verliezen voor belasting opneemt in de jaarrekening van de twee boekjaren die voorafgaan aan de aangevraagde erkenningsperiode.

Een onderneming is in **herstructurering** als ze voldoet aan één van de volgende voorwaarden:

- De onderneming gaat over tot een collectief ontslag uiterlijk binnen de 6 maanden volgend op de datum van haar erkenning als onderneming in herstructurering (volgens de criteria die hieronder worden uiteengezet, van toepassing op het activerend beleid bij herstructureringen);
- De onderneming heeft in het jaar voorafgaand aan de aanvraag een aantal werkloosheidsdagen gekend dat minstens gelijk is aan 20% van het totaal aantal dagen aangegeven aan de RSZ voor de arbeiders. Deze voorwaarde is enkel van toepassing op ondernemingen waar ten minste 50% van de werknemers als arbeider wordt tewerkgesteld.

Erkenningsprocedure

Een werkgever die wil erkend worden als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering moet aan een aantal formaliteiten voldoen.

Er moet een ondernemings-cao over de leeftijd en de verkorte opzegtermijn worden afgesloten en er moeten door de werkgever verschillende documenten worden opgesteld, waaronder een herstructureringsplan waarin de situatie van de onderneming, de omstandigheden die tot de situatie hebben geleid, de economische prognoses en andere verplichte informatie worden uiteengezet. De cao moet begeleidende maatregelen bevatten voor werknemers die met ontslag worden bedreigd, namelijk de oprichting van een tewerkstellingscel en een outplacementaanbod.

De erkenning wordt toegekend door de minister van Werk voor een maximale periode van 2 jaar.

Deze periode kan beginnen op de dag van de mededeling van het voornemen om over te gaan tot een collectief ontslag en kan eindigen twee jaar na de kennisgeving van het collectieve ontslag door de werkgever.

Afwijkingen die van toepassing zijn op de onderneming

Als uitzondering op de algemene regel die voorziet in een verplichte **vervanging** van werknemers in SWT, heeft een werkgever die van deze speciale regeling gebruikmaakt de mogelijkheid om werknemers in SWT niet te vervangen. Dit is automatisch zo voor de SWT die nog niet in uitvoering waren op het moment van erkenning,

maar moet worden aangevraagd bij de minister van Werk voor de SWT die in uitvoering waren.

Een andere afwijking betreft de **minimale leeftijd die vereist is om op SWT te kunnen gaan**: deze is vastgesteld op 59 jaar tot 30.12.2020 en zal vanaf 31.12.2020 60 jaar bedragen. De leeftijd moet worden bereikt op het moment dat het collectief ontslag aan de werknemersvertegenwoordigers wordt bekendgemaakt.

Wat de **anciënniteitsvoorwaarde** betreft: ofwel 10 jaar als loontrekken- de hebben gewerkt in de sector binnen de 15 jaar voorafgaand aan de beëindiging van de arbeidsovereenkomst; ofwel 20 jaar beroepsverleden hebben als loontrekkende (ongeacht de sector).

In haar aanvraag tot erkenning als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering kan de onderneming ook verzoeken om een **verkortings van de opzeggingstermijn** voor ontslagen werknemers met het oog op het SWT door het volgen van een specifieke procedure die de ondertekening van een specifieke overeenkomst met de betrokken werknemer en de naleving van een raadplegingsprocedure met de werknemersvertegenwoordigers inhoudt. De opzegtermijn moet ten minste 26 weken bedragen.

Om voor alle afwijkingen in aanmerking te komen, moet de opzeggingstermijn of de periode die door de opzeggingstermijn wordt gedekt in elk geval verstrijken tijdens de geldigheidsduur van de cao van de onderneming en van de erkenning als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering.

Begeleidingsmaatregelen: activerend beleid bij herstructurerings en oprichting van een tewerkstellingscel

De werkgevers in de privésector (met uitzondering van zij die vallen onder de paritaire comités 152, 225 en 328) die overgaan tot een aankondiging van collectief ontslag worden beschouwd als ondernemingen in herstructurering. Het gaat om een collectief ontslag in de volgende gevallen (cao nr. 24 van 2.10.1975 en KB van 24.05.1976):

Aantal werknemers	Aantal ontslagen werknemers
< 12	50%
12-20	6
21-99	10
≥100	10%

Enkel de ontslagen van werknemers die 2 jaar ononderbroken in dienst waren van de betrokken werkgever tellen hiervoor mee.

Onder bepaalde voorwaarden moeten werkgevers die een collectief ontslag aankondigen een tewerkstellingscel oprichten. Die moet ontslagen werknemers maximale kansen geven om opnieuw aan de slag te kunnen.

Welke ondernemingen?

De werkgevers die een collectief ontslag aankondigen zoals hierboven gedefinieerd moeten een tewerkstellingscel oprichten, met uitzondering van:

- de werkgevers die maximaal 20 werknemers tewerkstellen. Ze mogen dit wel vrijwillig doen. Ze zijn dit sowieso verplicht als ze werknemers vervroegd met SWT willen laten gaan.
- de werkgevers die vallen onder PC nr. 225 (gesubsidieerd vrij onderwijs) en 328 (stads- en streekvervoer);
- de werkgevers die vallen onder

een (sub)paritair comité voor de sociale werkplaatsen, de beschutte werkplaatsen en de maatwerkbedrijven (PC 327) en dit voor de werknemers met een beperking.

Ondernemingen die minder dan 100 werknemers tewerkstellen, of die een collectief ontslag doen van minder dan 20 werknemers, kunnen aansluiten bij een overkoepelende (permanente) tewerkstellingscel voor meerdere ondernemingen in herstructurering.

Duur tewerkstellingscel

De tewerkstellingscel moet ten laatste operationeel zijn op het ogenblik van het eerste ontslag in het kader van de herstructurering. Het einde van de tewerkstellingscel wordt bepaald in functie van het ontslag van de laatste werknemer. Werknemers moeten een beroep kunnen doen op de tewerkstellingscel ten minste tot het einde van een periode van:

- 3 maanden volgend op het ontslag van de laatste werknemer van hoogstens 45 jaar oud;

- of 6 maanden volgend op het ontslag van de laatste werknemer van minstens 45 jaar.

De minister van Werk, die het advies van de Adviescommissie SWT kan inwinnen, bepaalt na het ontvangen van de kopie van de betekening, de periode die beschouwd wordt als de periode van herstructurering. Die periode vangt aan op de datum van de aankondiging van het collectief ontslag en eindigt op een datum die bepaald wordt door de minister, en die niet later valt dan twee jaar na de betekening van het collectief ontslag.

Samenstelling tewerkstellingscel

Maken minstens deel uit van de tewerkstellingscel: de onderneming in herstructurering, één van de representatieve vakbonden en het sectoraal opleidingsfonds (als er één bestaat voor de sector waaronder de onderneming valt). Ook de bevoegde regionale dienst voor arbeidsbemiddeling maakt in principe deel uit van de tewerkstellingscel en neemt de directie van de tewerkstellingscel op zich.

Als alternatief kunnen de werkgevers hun verplichtingen, onder bepaalde voorwaarden, nakomen door een beroep te doen op een regionale reconversie- of tewerkstellingscel of een overkoepelende tewerkstellingscel.

Voor welke werknemers?

De werknemers die ontslagen werden in het kader van een herstructurering zijn verplicht zich in te schrijven in de tewerkstellingscel. Doen ze dit niet, dan riskeren ze een schorsing van hun recht op werkloosheidsuitkeringen door de RVA.

De betrokken werknemers moeten aan de volgende voorwaarden voldoen:

- in dienst zijn van de werkgever op het moment dat het collectief ontslag wordt aangekondigd;
- ontslagen worden tijdens de door de minister van Werk vastgestelde herstructureringsperiode (vanaf de aankondiging van het collectief ontslag tot maximaal twee jaar na de betekening van het collectief ontslag). Het niet verlengen van een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur en het niet verlengen van uitzendcontract worden beschouwd als ontslag. Deze gelijkstellingen gelden enkel als de werknemer ten minste één jaar ononderbroken anciënniteit heeft bij de werkgever.

De tewerkstellingscel moet outplacement aanbieden.



Indien de werknemer op het moment de aankondiging van het collectief ontslag minstens 45 jaar oud is, moet hij ten minste 6 maanden ingeschreven blijven in de tewerkstellingscel. Indien de werknemer op het moment van de aankondiging van het collectief ontslag jonger is dan 45 jaar, moet hij ten minste 3 maanden ingeschreven blijven.

De tewerkstellingscel ziet toe op de uitvoering van de maatregelen van het sociaal plan. De cel moet minstens outplacement aanbieden aan elke ingeschreven werknemer. Het is mogelijk om in het kader van het sociaal plan de voordelen van de tewerkstellingscel ook toe te kennen aan de uitzendkrachten.

De onderneming in herstructurering communiceert aan de directeur van de tewerkstellingscel, in principe direct of vanaf de oprichting van deze cel: het bewijs van de uitnodiging voor een gesprek, de beslissing van de werknemer over zijn deelname aan de tewerkstellingscel, of het ontbreken van die beslissing, en de beslissing voor de verbreking van het contract van deze werknemer.

Inschakelingsvergoeding

Alle werknemers die ingeschreven zijn in de tewerkstellingscel en minstens één jaar ononderbroken anciënniteit hebben bij de werkgever, hebben recht op een inschakelingsvergoeding. De inschakelingsvergoeding wordt betaald:

- gedurende zes maanden, als de ontslagen werknemer minstens 45 jaar is op het ogenblik van de aankondiging van het collectief ontslag;
- gedurende drie maanden, als de ontslagen werknemer minder dan 45 jaar is op het ogenblik van de aankondiging van het collectief ontslag.

Ook als de werknemer bij een nieuwe werkgever begint te werken, blijft de inschakelingsvergoeding verschuldigd. De inschakelingsvergoeding is gelijk aan het lopende loon en de voordelen vastgelegd in de arbeidsovereenkomst. Ze wordt maandelijks uitbetaald. Ze vervangt geheel of gedeeltelijk de opzeggingsvergoeding. Het eventuele saldo van de opzeggingsvergoeding wordt betaald na afloop van de periode gedekt door de inschakelingsvergoeding.

Aanbod outplacement

De tewerkstellingscel moet outplacement aanbieden aan elke werknemer die in het kader van de herstructurering ontslagen werd en is ingeschreven in de tewerkstellingscel.

Voor de werknemers jonger dan 45 jaar moet het aanbod gedurende minstens de eerste drie maanden na de inschrijving in de tewerkstellingscel voldoen aan de kwaliteitsnormen die voorzien zijn in cao nr. 82 van 10.07.2002 en minstens 30 uur outplacement omvatten.

Voor de werknemers van 45 jaar en ouder bedraagt die periode 6 maanden, en moet het aanbod ten minste 60 uur outplacement omvatten. Het recht op outplacement wordt niet langer toegekend vanaf het moment dat de werknemer zijn of haar rustpensioen kan aanvragen.

De werkgever in herstructurering zal, ten laste van de RSZ, een tussenkomst ontvangen in de kosten van outplacement van de werknemers die in het bezit zijn van een verminderingsskaart herstructureringskosten. Deze tussenkomst is beperkt tot de kosten van de outplacementbegeleiding die plaatsvond tussen de datum van inschrijving van de werknemer in de tewerkstellingscel en de laatste dag van geldigheid van de verminderingsskaart herstructureringskosten. De terugbetaling van de kosten wordt geïndexeerd.

Regionaal herstructureringsbeleid

Vlaams Gewest: pijlers van activerend herstructureringsbeleid

De voorbije jaren heeft Vlaanderen geïnvesteerd in de uitbouw van een activerend herstructureringsbeleid, waarvan de pijlers zijn:

- eerstelijns hulp via de sociale interventieadviseurs van de VDAB,
- tewerkstellingscellen voor actieve begeleiding en outplacement;
- een activerend outplacementaanbod gericht op snelle werkhervatting;
- een Sociaal Interventiefonds dat outplacementbegeleiding financiert in geval van onvermogen van de onderneming (faillissement, gerechtelijk akkoord...),
- steun voor werknemers van een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering, om het loonverlies van de getroffen werknemers gedeeltelijk te compenseren bij vermindering van de arbeidsduur;
- toegankelijke informatie via het draaiboek 'Wegwijs Herstructureringsbeleid'.

Het Departement Werk en Sociale Economie (WSE) neemt in Vlaanderen een beleidscoördinerende rol op in het activerend herstructureringsbeleid.

De uitvoering op het terrein gebeurt via partnerschappen met diverse actoren (onderneming, sociale partners, publieke en private arbeidsbemiddelaars, sectorfondsen...) onder regie van de VDAB.

Meer gedetailleerde informatie: <https://www.herstructureringen.be/nl/measure/application/flanders.html>

Waals Gewest: reconversiecellen

Onder impuls van de vakbonden en in samenwerking met de Waalse subregionale dienst voor arbeidsbemiddeling FOREM werden eind jaren zeventig de eerste reconversiecellen opgericht. Een decreet van het Waals Gewest erkent officieel de reconversiecellen en stelt een reconversieondersteuningsplan op voor werknemers die het slachtoffer zijn van een collectief ontslag. De reconversiecellen werden gelijkgesteld met de tewerkstellingscellen (KB van 9.03.2006). Bijgevolg voldoen de werknemers die bij een reconversiecel zijn ingeschreven automatisch aan hun verplichtingen uit hoofde van de bepalingen van de federale wetgeving. De reconversiecellen worden opgericht op verzoek van de vakbonden.

Oprichting van een reconversiecel

In geval van collectief ontslag na een herstructurering met collectieve ontslagen, de sluiting van een onderneming of een faillissement, wordt een reconversiecel opgericht van zodra de sociale onderhandelingen zijn afgerond.

De vakbonden sturen (via hun secretarissen) een verzoek tot uitvoering naar de algemene directie van FOREM. Het dossier wordt onderzocht met medewerking van de secretarissen van de vakbond en de coördinator van de reconversiecellen van het ACV. Het dossier wordt vervolgens doorgestuurd naar het beheerscomité van FOREM voor goedkeuring.

De werknemers worden binnen de reconversiecellen voor een periode van 12 maanden opgevolgd.

Missie

De werknemers in de reconversiecellen worden begeleid door bemiddelaars van FOREM die gespecialiseerd zijn in het actief zoeken naar werk. Zij zullen dus gebruik kunnen maken van de diensten voorzien door cao nr. 82bis betreffende het recht op outplacement voor werknemers van 45 jaar en ouder die worden ontslagen. De reconversiecellen houden zich bezig met het outplacement.

Werking

In Wallonië werden negen permanente reconversieplatforms gecreëerd. Zij verwelkomen alle werknemers die het slachtoffer zijn van collectief ontslag (zelfs als het ontslag minder dan 100 werknemers betreft), alsmede werknemers met een contract voor bepaalde duur en uitzendkrachten.

Een van de bijzonderheden van de Waalse reconversiecellen is de aanwezigheid van een sociale begeleider, die meestal een voormalige vakbondsafgevaardigde is. Gedurende 12 maanden zal zijn missie erin bestaan zijn voormalige collega's te begeleiden tijdens hun professionele re-integratie.

Daarnaast hebben de vakbonden 7 vaste adviseurs: 3,5 namens het ACV en 3,5 namens het ABVV, plus de coördinatoren. Zij zorgen voor de opvang en omkadering van de werknemers. Ze zijn verdeeld over de verschillende permanente platforms.

De reconversiecel wordt in het platform opgericht, ongeacht de omvang ervan, zodra de ontslagen zijn aangemeld. De ingeschreven werknemer geniet van een begeleidingscontract (inclusief uur- en reiskosten) en heeft toegang tot elke opleiding die zijn of haar professionele traject zal verrijken.

De reconversiecellen bieden de ontslagen werknemers een zeer breed scala aan diensten en activiteiten die veel verder gaan dan de wettelijke verplichtingen, dankzij een goed netwerk van partners: beoordeling van vaardigheden; oriëntatie en hulp bij het zoeken naar een baan; bezoeken aan opleidingscentra; informatie over banen waarnaar vraag is; opvolging van diverse sociale of administratieve problemen. De reconversiecellen zorgen ook voor het outplacement van de werknemers.

Brussels Hoofdstedelijk Gewest: besprekingen lopende

Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bezit momenteel geen eigen voorziening voor de begeleiding bij herstructureringsplannen. Dit wordt volledig geregeld door de federale wetgeving. Voor bedrijven die op basis van de federale wetgeving niet verplicht zijn zo'n tewerkstellingscel op te richten bestaat er momenteel ook geen gewestelijke tewerkstellingscel. De opdrachten die de federale wetgeving aan de gewestelijke tewerkstellingsdiensten toevertrouwt, worden in Brussel opgenomen door Actiris. Die regionale dienst voor arbeidsbemiddeling bezorgt aan de gewestelijke minister van Werk een advies, gevalideerd door zijn beheerscomité, over de begeleidingsplannen die werden onderhandeld binnen de bedrijven. Actiris kan ook financieel tussenkomen in de kosten van outplacement van bedrijven of van sectorale fondsen.

Op aangeven van de vakbonden voorziet het gewestelijk regeerakkoord dat initiatieven kunnen worden genomen om die regeling te verbeteren. Binnen de Economische en Sociale Raad van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest werden hierover besprekingen gestart vóór de coronalockdown. Afgesproken was dat ze tegen de zomer resultaten moesten opleveren. Hopelijk zal deze gezondheidscrisis een aanzet zijn om in dit dossier vooruitgang te boeken.

Europees Globaliseringsfonds

Nog dit... te onbekend en te weinig bekend: het Europees Globaliseringsfonds (EGF). Dat komt onder meer tussen in de kosten van de regio's voor de begeleiding en opleiding van werknemers en zelfstandigen die werkloos zijn geworden door "een nieuwe wereldwijde financiële en economische crisis". We durven aan te nemen

dat Europa niet moeilijk gaat doen om deze coronacrisis als dusdanig te behandelen. België is vanaf het begin verhoudingsgewijs een van de zwaarste afnemers van dat fonds, door de overdaad aan zware herstructureringsplannen. Dat Fonds is voorlopig maar voorzien tot 2020. Vanaf volgend jaar moet het een doorstart krijgen, met

een ruimere opdracht (ook voor hulp bij de klimaattransitie), met meer aandacht voor kleinere ontslaggolven (nu slechts vanaf 500 werknemers) en eventueel met een nieuwe naam (Transitiefonds). Maar daarvoor is het wachten op de nieuwe Europese meerjarenbegroting.