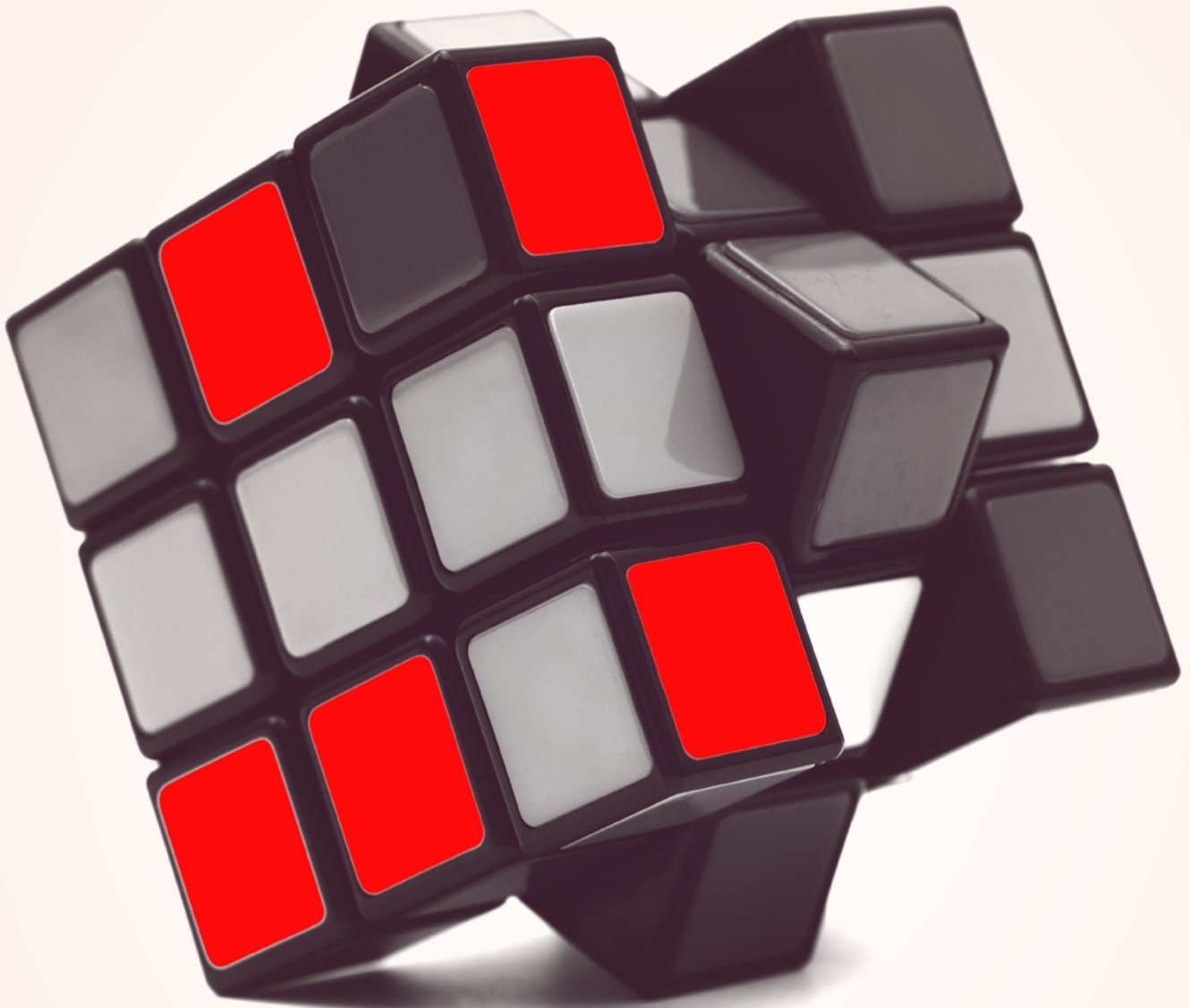




e-doc

herstructureringen

SEPTEMBER 2022



ABVVMETAAL.BE

VOOR- WOORD

Beste lezer

Voor jou ligt ons e-book over herstructurerings. Dat is niet meteen het leukste thema om mee geconfronteerd te worden, maar het is jammer genoeg (soms) wel een realiteit voor onze delegees. Als een bedrijf beslist om te reorganiseren of herstructureren – wat vaak gepaard gaat met een collectief ontslag – dan staan de afgevaardigden van ABVV-Metaal op de eerste rij om de schade zoveel mogelijk te beperken en het beste akkoord voor de werknemers uit de brand te slepen. Het komt er dan op aan om jobs te redden, goede arbeidsvoorwaarden te behouden, ontslagen collega's niet met lege handen naar huis te sturen, enzovoort.

Dit e-book biedt een omvangrijk 'ABC van herstructurerings'. Welke financieel-economische knipperlichten in jouw onderneming kunnen wijzen op (toekomstige) problemen? Wat zijn de (sectorale) spelregels van het collectief ontslag? En wat in het geval van sluiting van een onderneming?

We wensen niemand een herstructurering of collectief ontslag toe. Maar als dit toch het geval is, dan is dit e-book een onmisbaar instrument.

Het ABC van de herstructurering

Herstructurering. De vlag denkt vele ladingen. Hieronder geven we een overzicht van de situaties waarmee je als afgevaardigde of werknemer van een onderneming kunt worden geconfronteerd. Soms kan een herstructurering tegelijk twee van deze situaties inhouden, zoals een sluiting die gepaard gaat met een collectief ontslag. Dan zullen de verschillende regels tegelijk moeten worden toegepast.

Een reorganisatie of sluiting komt niet zomaar uit de lucht vallen.

A. DE AANLOOP NAAR EEN HERSTRUCTURERING

Achter de schermen

Wanneer een onderneming of product kampt met een verminderde winstgevendheid, dan wordt dit probleem besproken op het hoogste beslissingsniveau, de Raad van Bestuur. Het management krijgt dan de opdracht van de bestuursleden om met oplossingen te komen. Een paar maanden later worden op de volgende Raad van Bestuur de oplossingen besproken. De Raad van Bestuur neemt uiteindelijk een beslissing en draagt de plantmanager op om die uit te voeren. Kort daarop informeert hij de bonden, het personeel en de pers. Conform de boekhoudnormen legt men dan een herstructureringsvoorziening op. De Belgische boekhoudnormen leggen de provisie op, op het ogenblik dat de Raad van Bestuur beslist; bij de internationale boekhoudnormen (IFRS) mag men pas een voorziening aanleggen op het moment dat het personeel (of de lokale bonden) werd(en) geïnformeerd.

Knipperlichten

Een reorganisatie of sluiting komt niet zomaar uit de lucht vallen. Er zijn verschillende signalen die wijzen op problemen, denk maar aan economische werkloosheid, leveranciers die niet meer willen leveren, enzovoort. De jaarlijkse economische en financiële informatie, maar ook de maandelijkse of driemaandelijkse informatie geven eveneens de nodige input.

We sommen een aantal aandachtspunten op:

1. dalende verkopen (de omzet neemt jaar na jaar af)
2. dalende winstgevendheid (winstgevendheid ligt onder de groepsdoelstelling)
3. verlies van een grote klant
4. (massale) werkloosheid in één afdeling of de ganse fabriek
5. uitzonderlijke stockopbouw in of buiten de fabriek

Andere signalen wijzen op problemen op middellange termijn, zoals:

1. uitzonderlijke, hoge dividenduitkering
2. verlies van dochterondernemingen
3. jaarlijks afnemende investeringen
4. sleutelposities die verdwijnen of niet meer ingevuld worden
5. dalende solvabiliteit en zeker onder de 20 %

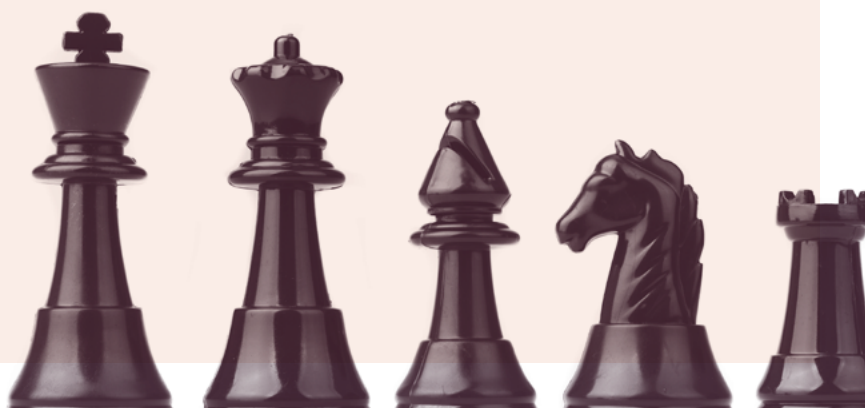
De situatie is slecht wanneer de vennootschap

1. een solvabiliteit heeft van onder de 20 %
2. schulden heeft bij de RSZ of de fiscus
3. de waarderingsregels wijzigt
4. bestuurders en/of de revisor ontslag nemen
5. leveranciers die enkel leveren bij cash betaling



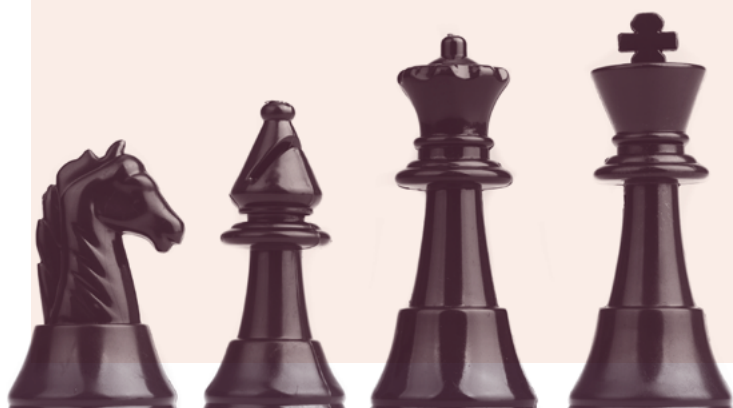
WAAR VIND IK AL DEZE INFORMATIE?

- De verkopen of omzet vind je naast code 70 in de resultatenrekening op bladzijde VOL 3 in de jaarrekening. In de Economische en Financiële Informatie hoor je de jaarlijkse cijfers te krijgen van het actief, het passief en de resultatenrekening uit de jaarrekeningen van de afgelopen 5 boekjaren, zodat je die kunt vergelijken met voorgaande jaren.
- De winstgevendheid kun je afleiden uit het bedrijfsresultaat en de evolutie ervan. Het bedrijfsresultaat wordt ook wel EBIT genoemd. De EBIT vind je naast code 9901 in de resultatenrekening op bladzijde VOL 3 in de jaarrekening. Deel je de EBIT door de omzet, dan krijg je een eerste rendabiliteitsgraad, met name de EBIT-marge. De marge vertelt je hoeveel de onderneming verdient per 100 euro aan verkochte goederen. **Sommige bedrijven eisen een minimaal rendement van 10 %. Haal je dit niet, dan is een sluiting of reorganisatie niet uitgesloten.**
- In de EFI-bundel vind je ook de voornaamste klanten van je onderneming. Kijk ook naar het relatief belang van klanten. De ene is belangrijker dan de andere en als je voor 30, 40 of 50 % afhangt van één klant, dan leidt het verlies van zo'n klant tot problemen. Na Ford Genk bijvoorbeeld sloten verschillende toeleveranciers die volledig of grotendeels afhingen van Ford.
- Bij tijdelijke werkloosheid MOET de werkgever de ondernemingsraad of de syndicale delegatie informeren. **Komt dit veelvuldig voor in één afdeling waar bovendien veel voorraden worden opgebouwd, dan informeer je best je secretaris.**
- Stockopbouw buiten de fabriek in een ver gelegen magazijn, kan wijzen op een reorganisatie. De directie wenst de bevoorrading van haar klanten te verzekeren ver weg van de stakende arbeiders.
- Wanneer een vennootschap winst uitkeert aan de aandeelhouders, dan doet ze dat onder de vorm van een dividend. Je vindt deze informatie in de jaarrekening van de onderneming in de resultatenverwerking (VOL 5) bij de code 694 'Vergoeding van het kapitaal'. **Een UITZONDERLIJKE, hoge uitkering aan het moederbedrijf is geen goed teken. Verwittig je secretaris.**
- België is voor buitenlandse of Belgische multinationals een belastingparadijs. Een van de interessantste instrumenten is de repatriëring van winsten via dividenden. Dankzij de tientallen fiscale verdragen met andere landen, wordt een dividend naar België nauwelijks belast door de DBI-aftrek. We zien dus ook heel wat Belgische vennootschappen met heel wat (buitenlandse) dochterondernemingen. De waarde van de dochterondernemingen staan in de jaarrekening op de balans op bladzijde VOL 3.1 naast code 280 'Deelnemingen in verbonden ondernemingen'. De lijst van participaties staat in de toelichting op pagina VOL 6.5.1. Wanneer je onderneming plots alle dochterondernemingen verliest, trek dan aan de alarmbel en informeer je secretaris.
- De investeringen vind je op verschillende bladzijden, met name in de toelichtingen op bladzijde VOL 5.3.1, VOL 5.3.2, VOL 5.3.3, VOL 5.3.4, VOL 5.3.5 en VOL 5.3.6, naast de 'Aanschaffingen, met inbegrip van de geproduceerde vaste activa' met codes 8161, 8162, 8163, 8164, 8165 en 8166. Wij raden je aan om de investeringen jaar na jaar bij te houden in een Excel-bestand. In normale tijden schommelen de investeringen rond hetzelfde bedrag. **Dalen die investeringen plots, dan adviseren wij je om contact op te nemen met je vakbondssecretaris.**
- De structuur van de onderneming staat in de organigram. Je ziet wie verantwoordelijk is voor de verschillende afdelingen, producten ... Wanneer een topman/vrouw van de onderneming of van een bepaald product vertrekt en niet vervangen wordt, dan kan dit wijzen op een nakend afstoten van (een deel van) de onderneming. De sluiting van de Tenneco fabriek in het Spaanse Gijon werd bijvoorbeeld voorafgegaan door het vertrek van de plantmanager.



- 10/11.** De solvabiliteit bereken je door het eigen vermogen met code 10/15 op pagina VOL 2.2 van het passief te delen door het balanstotaal met code 10/49 op dezelfde bladzijde. De solvabiliteit geeft aan hoe diep de onderneming in de schulden zit. **Een minimum aan solvabiliteit is 20 %. Ligt dit onder de 20 %? Dan hoor je aan de alarmbel te trekken.**
- 12.** Elke gezonde onderneming heeft schulden, ook bij de fiscus en de RSZ. Wanneer de schulden niet tijdig werden betaald, dan spreken we van ‘achtergestelde schulden’. Studies tonen aan dat ondernemingen met achtergestelde schulden bij de fiscus of de sociale zekerheid een hoger risico lopen om failliet te gaan.
- 13.** De (eventuele) achtergestelde schulden staan op VOL 6.9 naast de codes 9072 ‘Vervallen belasting-schulden’ en 9076 ‘Vervallen schulden ten aanzien van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid’.
- 14.** De waarderingsregels vertellen je hoe de bezittingen en schulden worden gewaardeerd. Ook de waardevermindering, de afschrijving van materieel actief staan hierin. Wanneer je plots een machine afschrijft op 20 jaar in plaats van 5 jaar, dan verminderen de kosten en dus stijgt de winst. De waarderingsregels staan achteraan in de toelichtingen op VOL 6.19. Wanneer een directie die wijzigt, dan hoort ze dit te vermelden in het jaarverslag met de impact op het resultaat.
- 15.** Elke onderneming telt een raad van bestuur. De raad neemt de belangrijkste beslissingen, meestal op voordracht van het management. Elke RvB telt een aantal bestuurders. Zij worden benoemd voor een periode van 1 jaar tot 6 jaar. Ze staan in de jaarrekening op VOL 1.1 samen met de revisor. De revisor wordt benoemd voor een periode van 3 jaar. **Wanneer één of meerdere bestuurder(s) vroegtijdig stoppen en de revisor ontslag neemt, dan MOET je aan de alarmbel trekken.** Het revisorenkantoor Deloitte verliet de firma Antwerp Shiprepair kort voor het faillissement.
- 16.** Wanneer de onderneming in moeilijkheden komt, dan bespaart ze op alles en probeert ze leveranciers later te betalen. Zij reageren doorgaans door contante betalingen te eisen vooraleer te leveren. De collega’s in het magazijn zijn doorgaans de eersten om dit te horen.

Trek tijdig aan de alarmbel en verwittig je secretaris.



B. COLLECTIEF ONTSLAG

Het collectief ontslag is geregeld in de wet-Renault van 13 februari 1998, cao nr. 9, nr. 10 en nr. 24.

Wat is een collectief ontslag?

Een ontslag wordt beschouwd als een collectief ontslag als de reden van het ontslag niets te maken heeft met de individuele geschiktheid of het presteren van de werknemers, en tijdens een periode van 60 dagen een bepaald aantal werknemers wordt ontslagen. Dit aantal hangt af van de grootte van de onderneming.

Gemiddeld aantal WN's in voorafgaande jaar	Aantal ontslagen over periode van 60 dagen
20-99	10 %
100-299	10 %
≥ 300	30 %

Tip!

Ga bij elk ontslag na of de ontslagdrempels niet reeds in de voorafgaande periode van 60 dagen werden bereikt op het niveau van de TBE of de afdeling.

Voorafgaande informatie- en raadplegingsprocedure

De werkgever die tot collectief ontslag wenst over te gaan, moet **vooraf** de werknemersvertegenwoordigers informeren en raadplegen. De werkgever moet dit doen in de ondernemingsraad. Als er geen ondernemingsraad is, dan moet de werkgever de vakbondsafvaardiging informeren en raadplegen. Is er ook geen vakbondsafvaardiging, dan wordt het CPBW geïnformeerd en geraadpleegd, of de werknemers zelf als er ook geen CPBW is.

De werkgever moet de werknemersvertegenwoordigers inlichten over de redenen van het voorgenomen ontslag, het aantal en de categorieën van de betrokken werknemers, evenals van de gewoonlijk tewerkgestelde werknemers, de periode waarin tot ontslag zal worden overgegaan, de beoogde ontslagcriteria en de berekeningswijze van de eventuele afvloeiingsuitkeringen die niet volgens de wet of een cao verschuldigd zijn.

De werkgever moet zijn voornemen ook melden aan de directeur van de sub-regionale tewerkstellingsdienst van de plaats waar de onderneming is gevestigd (VDAB, Actiris, FOREM of ADG) en een kopie ervan versturen naar de voorzitter van de FOD Waso.

Daarnaast moet hij de werknemersvertegenwoordigers raadplegen over de mogelijkheden om het collectief ontslag te voorkomen of de gevolgen ervan te verzachten door sociale maatregelen en begeleidingsmaatregelen. Pas nadat de raadplegingen hebben plaatsgevonden, kan de werkgever zijn voornemen tot collectief ontslag betekenen.

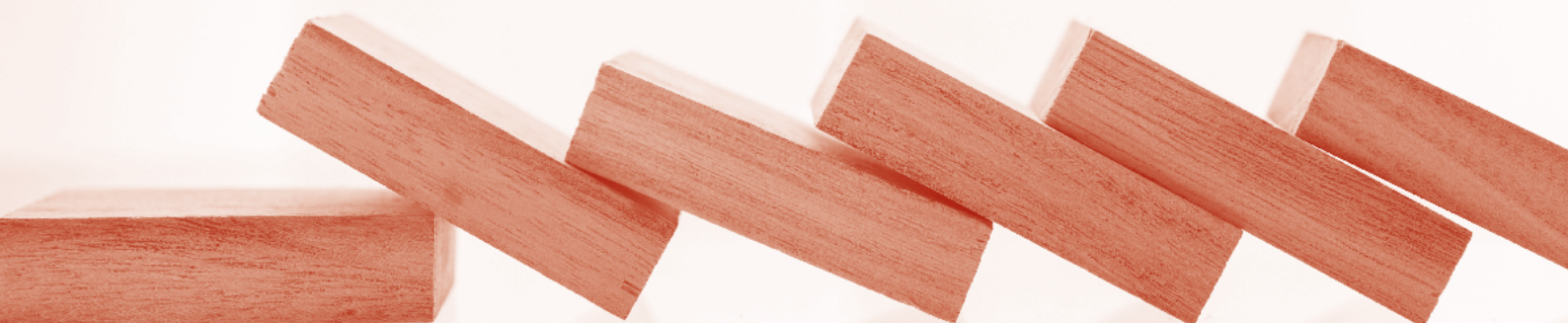
INFORMATIE- EN RAADPLEGINGS-PROCEDURE: NIET BEPERKT IN DE TIJD, NOCH QUA AANTAL VERGADERINGEN, NOCH QUA DUUR VAN DE VERGADERINGEN

De reglementering bepaalt niet hoe de informatie- en raadplegingsprocedure moet verlopen, noch hoe lang ze moet duren.

Er is wel een aanbeveling nr. 28 van de Nationale Arbeidsraad van 17 december 2019 die beoogt de kwaliteit en de efficiëntie van de voorlichting en de raadpleging te verbeteren. Daarom raadt ze aan om een planning en agenda van de vergaderingen op te stellen en afspraken te maken over het tijdig stellen en beantwoorden van vragen, het vertrouwelijk karakter van informatie, de tussenkomst van derden, de objectivering van voorstellen en alternatieven en het motiveren van het antwoord op een uitgebracht advies. Ze moedigt ook maatregelen aan om de werkgelegenheid veilig te stellen en om te communiceren over de gevolgen voor uitzendkrachten en onderaannemers.

Je vindt de aanbeveling [hier](#) terug.

We spreken van collectief ontslag als de reden van het ontslag niets te maken heeft met het presteren van de werknemers.



Betekening en aanplakking

Als de informatie- en raadplegings-procedure kan worden afgerond, stuurt de werkgever zijn voornemen tot collectief ontslag per aangetekende brief naar de VDAB, FOREM, Actiris of ADG van de plaats waar de onderneming is gevestigd en een kopie daarvan naar de voorzitter van het directiecomité van de FOD Waso. Op dezelfde dag moet de werkgever ook een kopie aanplakken in de onderneming en betekenen aan de werknemersvertegenwoordigers of de vakorganisaties vertegenwoordigd in het PC (als er geen overlegorganen zijn) en aan de reeds ontslagen werknemers.

Wachttermijn om bezwaar in te dienen

Nadat de betekeningen zijn gedaan, kan de werkgever nog niet onmiddellijk tot ontslag overgaan. Hij moet een wachttermijn van 30 dagen respecteren. Van de 30 dagen kan worden gebruik worden gemaakt om (verder) te onderhandelen over een sociaal plan, om een erkenning als onderneming in herstructurering te bekomen (zie onder) en om een tewerkstellingscel op te richten. Het oprichten van een tewerkstellingscel is verplicht voor ondernemingen met meer dan 20 werknemers en voor kleinere ondernemingen als ze werknemers op verlaagde leeftijd op SWT willen laten gaan.

Zie [hier](#) voor meer info over de tewerkstellingscel.

Daarnaast kunnen de werknemersvertegenwoordigers binnen de wachttermijn van 30 dagen bij de werkgever bezwaar maken als ze menen dat de procedure niet is nageleefd. Maken de werknemersvertegenwoordigers bezwaar, dan kan ook de individuele werknemer de naleving van de procedure betwisten. Betwist de werknemer de naleving van de procedure en loopt de opzeggingstermijn nog, dan zal de opzeggingstermijn worden geschorst. Is de werknemer al uit dienst op het ogenblik van de betwisting, dan zal de werkgever de werknemer moeten re-integreren. Zo wordt de werkgever ertoe verplicht de werknemer in dienst te houden tot hij de informatie- en raadplegingsverplichtingen heeft vervuld

en een nieuwe kennisgeving heeft gedaan aan de directeur van de subregionale tewerkstellingsdienst.

Ontslag

Pas na afloop van de 30 dagen – en bij gebrek aan betwisting – mag de werkgever overgaan tot ontslag, behalve als de directeur van de subregionale tewerkstellingsdienst de termijn heeft verlengd (tot max. tot 60 dagen). Wordt de werknemer ontslagen vooraleer de wachttermijn is afgelopen, dan zal het ontslag onregelmatig zijn.

Op welke vergoeding heb je recht?

Bij collectief ontslag kunnen werknemers onder bepaalde voorwaarden recht hebben op een vergoeding wegens collectief ontslag. De definitie van collectief ontslag verschilt van de definitie gebruikt in het kader van de informatie- en raadplegings-procedure. Hier gaat het om elk ontslag om economische of technische redenen dat een bepaald aantal werknemers treft in de loop van een periode van 60 dagen:

Gemiddeld aantal werknemers in voorafgaande jaar	Aantal ontslagen in periode van 60 dagen
20-59	6
≥ 60	10 % van gemiddeld aantal werknemers in voorafgaande jaar

Het bedrag van de vergoeding wegens collectief ontslag is gelijk aan de helft van het verschil tussen een netto referentieloon en de werkloosheidsuitkering waarop de werknemer recht heeft. Het netto referentieloon is gelijk aan het bruto maandloon begrensd tot 3.474 euro en verminderd met de persoonlijke RSZ-bijdrage en de fiscale inhouding. De vergoeding wordt toegekend gedurende 4 maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst, eventueel verminderd met het gedeelte van de opzeggingstermijn dat 3 maanden overtreft.

De regeling geldt niet voor werknemers op wie ondernemingsakkoorden of sectorale cao's van toepassing zijn die voorzien in gelijkwaardige of hogere voordelen. Als er in de sector of onderneming bijkomende

voordelen worden toegekend op grond van cao's, dan worden die in mindering gebracht van de vergoeding wegens collectief ontslag.

Zie [hier](#) voor meer info over het collectief ontslag.

Sectorale afwijkingen

In de metaalsectoren werden werkzekerheidscao's gesloten die beperkingen opleggen aan werkgevers die willen overgaan tot 'meervoudig ontslag'. Zo stellen de cao's dat er geen 'meervoudig ontslag' mag plaatsvinden vooraleer andere tewerkstellingsbehoudende maatregelen zijn uitgeput.

Ook bepalen ze lagere drempels op voor het aantal arbeiders dat moet worden ontslagen om te worden beschouwd als een 'meervoudig ontslag', voorzien ze in een verplichte overlegprocedure binnen de ondernemingsraad of met de vakbondsafvaardiging en leggen ze een sanctie op wanneer deze procedure niet wordt gevolgd.



Paritair comité	Cao	Drempel	Procedure
PC 105	cao 5 juli 2019	ten minste 10 % van arbeiders, met minimum van 3 arbeiders in ondernemingen onder de 30 arbeiders	<ul style="list-style-type: none"> • procedure moet ook worden gevolgd bij sluiting • vergoeding gelijk aan loon bovenop normale opzeggingstermijn of • vergoeding als procedure niet wordt gevolgd
PSC 111.01&02 Metaalbouw	cao 24 juli 2019	ten minste 10 % van arbeiders, met minimum van 3 arbeiders in ondernemingen onder de 30 arbeiders	<ul style="list-style-type: none"> • als er geen OR of VA is, moet ook voorzitter paritair comité vooraf worden ingelicht • procedure moet ook worden gevolgd bij sluiting • vergoeding gelijk aan helft van loon voor opzeggingstermijn bovenop normale opzeggingstermijn of • vergoeding als procedure niet wordt gevolgd
PSC 111.03 Monteerders	cao 5 juli 2019	ten minste 10 % van arbeiders, met minimum van 3 arbeiders in ondernemingen onder de 30 arbeiders	<ul style="list-style-type: none"> • als er geen OR of VA is, moet ook voorzitter paritair comité vooraf worden ingelicht • procedure moet ook worden gevolgd bij sluiting • vergoeding gelijk aan helft van loon voor opzeggingstermijn bovenop normale opzeggingstermijn of • vergoeding als procedure niet wordt gevolgd
PC 112 Garages	cao 9 oktober 2015	<ul style="list-style-type: none"> • ten minste 2 arbeiders in ondernemingen met 16 arbeiders of minder • 3 arbeiders in ondernemingen met 17 tot 33 arbeiders • 4 arbeiders in ondernemingen met 34 tot 44 arbeiders • 5 arbeiders in ondernemingen van 45 tot 55 arbeiders • 6 arbeiders in ondernemingen vanaf 56 arbeiders 	<ul style="list-style-type: none"> • als er geen OR of VA is, moet ook voorzitter paritair comité vooraf worden ingelicht • procedure moet ook worden gevolgd bij faillissement • vergoeding gelijk aan loon voor opzeggingstermijn bovenop normale opzeggingstermijn of • vergoeding als procedure niet wordt gevolgd
PSC 142.01 Terugwinning metalen	cao 18 juni 2009	<ul style="list-style-type: none"> • ten minste 3 arbeiders in ondernemingen met 29 werknemers en minder • ten minste 10 % arbeiders in ondernemingen met 30 werknemers en meer 	<ul style="list-style-type: none"> • procedure moet ook worden gevolgd bij faillissement • vergoeding gelijk aan loon voor opzeggingstermijn bovenop normale opzeggingstermijn of • vergoeding als procedure niet wordt gevolgd
PSC 149.01 Elektriciens	cao 24 juli 2003	<ul style="list-style-type: none"> • ten minste 3 arbeiders in ondernemingen met 23 arbeiders of minder • ten minste 5 arbeiders in ondernemingen van 24 tot 47 arbeiders • ten minste 6 arbeiders in ondernemingen van 48 tot 79 arbeiders • ten minste 8 % van arbeiders in ondernemingen met 80 arbeiders of meer 	<ul style="list-style-type: none"> • procedure moet ook worden gevolgd bij faillissement • vergoeding gelijk aan twee maal loon voor opzeggingstermijn bovenop normale opzeggingstermijn of • vergoeding als procedure niet wordt gevolgd
PSC 149.02 Koetswerk	cao 16 juni 2011	<ul style="list-style-type: none"> • ten minste 2 arbeiders in ondernemingen met 8 arbeiders of minder • ten minste 3 arbeiders in ondernemingen van 9 tot 17 arbeiders • ten minste 4 arbeiders in ondernemingen van 18 tot 22 arbeiders • ten minste 5 arbeiders in ondernemingen van 23 tot 28 arbeiders • ten minste 6 arbeiders in ondernemingen vanaf 29 arbeiders 	<ul style="list-style-type: none"> • als geen OR of VA is, moet ook voorzitter paritair comité vooraf worden ingelicht • procedure moet ook worden gevolgd bij faillissement • vergoeding gelijk aan loon voor opzeggingstermijn bovenop normale opzeggingstermijn of • vergoeding als procedure niet wordt gevolgd
PSC 149.03 Edele metalen	cao 14 juni 2001	<ul style="list-style-type: none"> • ten minste 2 arbeiders in ondernemingen met minder dan 30 werknemers • ten minste 3 werklieden in ondernemingen van 30 tot 60 werknemers • ten minste 6 arbeiders in ondernemingen van 61 werknemers of meer 	<ul style="list-style-type: none"> • procedure moet ook worden gevolgd bij faillissement • vergoeding gelijk aan loon voor opzeggingstermijn bovenop normale opzeggingstermijn of • vergoeding als procedure niet wordt gevolgd
PSC 149.04 Metaalhandel	cao 9 oktober 2015	<ul style="list-style-type: none"> • ten minste 2 arbeiders in ondernemingen met 8 arbeiders of minder • ten minste 3 arbeiders in ondernemingen van 9 tot 17 arbeiders • ten minste 4 arbeiders in ondernemingen van 18 tot 22 arbeiders • ten minste 5 arbeiders in ondernemingen van 23 tot 28 arbeiders • ten minste 6 arbeiders in ondernemingen vanaf 29 arbeiders 	<ul style="list-style-type: none"> • als geen OR of VA is, moet ook voorzitter paritair comité vooraf worden ingelicht • procedure moet ook worden gevolgd bij faillissement • vergoeding gelijk aan loon voor opzeggingstermijn bovenop normale opzeggingstermijn of • vergoeding als procedure niet wordt gevolgd

TIP!

Gedurende de informatie- en consultatieronde van de wet-Renault kunnen afgevaardigden worden geconfronteerd met 3 problemen:

1. de werknemersvertegenwoordigers ontvangen niet alle nuttige informatie (of ze weten niet precies wat ze moeten vragen);
2. ze zijn niet in staat om een becijferd alternatief op te stellen;
3. de plantmanager is niet bevoegd om de reorganisatieplannen terug te draaien.

Daarom biedt artikel 16 van de Bedrijfsorganisatiewet van 1948 de personeelsafgevaardigden de mogelijkheid om zich te laten bijstaan door een extern expert.

Bij dochterondernemingen van multinationals met een Europese Ondernemingsraad wordt systematisch een beroep gedaan op een extern expert van SECAFI. De EOR-richtlijnen voorzien het recht om een beroep te doen op een expert op kosten van de werkgever. Overleg geschiedt bovendien met het gepaste managementniveau.

Voorbeeld

Dankzij een expertiseverslag kon de EOR van General Motors de sluiting van GM Antwerpen verhinderen in 2004. De Europese Ondernemingsraden van Tenneco en TE Connectivity konden verhinderen dat de site in Gijon en in Berlijn gesloten werden. Secafi had een solide, bedrijfseconomisch alternatief voor de sluiting van Crown Cork Deurne.

C. SLUITING VAN ONDERNEMING

De sluiting van onderneming is geregeld in de Sluitingswet van 26 juni 2002.

Wat is een sluiting?

Er is sprake van een sluiting wanneer de hoofdactiviteit van de onderneming of van een afdeling definitief wordt stopgezet, hetzij vrijwillig, hetzij ten gevolge van een faillissement en dit gepaard gaat met een ontslag van minstens 75 % van het gemiddeld aantal werknemers dat was tewerkgesteld in de loop van de vier kwartalen die voorafgingen aan het kwartaal waarin de sluiting plaatsvindt. De sluiting wordt in dat geval geacht in te gaan op de eerste dag van de maand volgend op die waarin het aantal werknemers is gedaald beneden $\frac{1}{4}$ van het gemiddelde.

Verplichte voorafgaande informatie

De werkgever die wil overgaan tot sluiting, is verplicht om vooraf de werknemers en hun vertegenwoordigers en de betrokken autoriteiten en instellingen te informeren over de (afdeling van de) onderneming, de aard van de activiteit en de vermoedelijke datum van sluiting.

De verplichting geldt echter alleen voor (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.

De paritaire comités leggen in principe de wijze vast waarop de informatie moet worden gegeven. Bestaat er geen sectorale cao, dan moet de informatie worden gegeven 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, m.n. de voorzitter van het directiecomité van de FOD WASO, de gewestelijke minister van werkgelegenheid en de gewestelijke minister van economie.

De werkgever moet ook het Sluitingsfonds in kennis stellen van de sluiting en bepaalde informatie in verband met de situatie van de onderneming en de arbeidsovereenkomsten van de werknemers overmaken.

Sectorale afwijkingen

Alleen in de garagesector werd een cao gesloten die voorziet in een afwijkende informatieprocedure. Deze cao dateert al van 25 november 1966. Je vindt deze cao terug onder nr. 370 in de cao-brochure garages.



Op welke vergoeding heb je recht?

De werkgever moet een forfaitaire sluitingsvergoeding betalen waarvan het bedrag verschilt naargelang de leeftijd en de anciënniteit van de werknemer in de onderneming.

Gemiddeld aantal werknemers in 4 kwartalen voorafgaand aan kwartaal waarin hoofdactiviteit definitief wordt stopgezet	Recht op sluitingsvergoeding
≤ 4 werknemers	geen recht op sluitingsvergoeding
5-19 werknemers	enkel recht op sluitingsvergoeding als onderneming failliet wordt verklaard en wettelijke sluitingsdatum valt na datum van faillietverklaring
≥ 20 werknemers	recht op sluitingsvergoeding

De sluitingsvergoeding bestaat uit een basisbedrag dat 166,48 euro bedraagt per jaar anciënniteit in de onderneming en begrensd is tot 3.329,60 euro. Daarboven krijgt de werknemer een toeslag van 166,48 euro per leeftijdsjaar boven de 45 jaar dat hij in dienst was bij de onderneming, met een maximum van 3.163,12 euro.

De werknemer moet aan voorwaarden voldoen om de sluitingsvergoeding te kunnen krijgen. Hij moet zijn aangeworven voor onbepaalde duur en minstens 1 jaar anciënniteit hebben en worden ontslagen (niet om dringende redenen) in de periode van 12 maanden voor de sluiting (voor arbeiders) of 18 m voor de sluiting (voor bedienden) en tot 12 maanden na de sluiting. Bovendien mag hij de pensioengerechtigde leeftijd niet hebben bereikt.

Wanneer de werkgever niet kan betalen, kan het Sluitingsfonds de vergoeding betalen. Dat geldt ook voor de andere vergoedingen die de werkgever nog diende te betalen aan de werknemer, zoals achterstallig loon, eindejaarspremie, opzegvergoeding of vergoeding bij collectief ontslag.

Zie [hier](#) voor meer info over de sluiting van onderneming en [hier](#) over het Sluitingsfonds.

Sectorale afwijkingen

In sommige metaalsectoren betaalt het Fonds voor Bestaanszekerheid een (deel van de) sluitingsvergoeding uit.

Paritair comité	CAO	Voorwaarden	Vergoeding
PC 112 Garages	23 oktober 2019	<ul style="list-style-type: none"> ten minste 45 jaar oud 5 jaar anciënniteit in het bedrijf niet binnen de 30 dagen na het ontslag opnieuw in dienst genomen 	<ul style="list-style-type: none"> 288,92 euro + 14,58 euro per jaar anciënniteit maximum 952,96 euro
PSC 149.01 Elektriciens	11 september 2019	<ul style="list-style-type: none"> ten minste 45 jaar oud 5 jaar anciënniteit in het bedrijf niet binnen de 30 dagen na het ontslag opnieuw in dienst genomen 	<ul style="list-style-type: none"> 304,02 euro + 15,31 euro per jaar anciënniteit maximum 1000,69 euro
PSC 149.02 Koetswerk	12 december 2019	<ul style="list-style-type: none"> ten minste 45 jaar oud 5 jaar anciënniteit in het bedrijf niet binnen de 30 dagen na het ontslag opnieuw in dienst genomen 	<ul style="list-style-type: none"> 316,66 euro + 15,97 euro per jaar anciënniteit maximum 1044,49 euro
PSC 149.04 Metaalhandel	12 december 2019	<ul style="list-style-type: none"> ten minste 45 jaar oud 5 jaar anciënniteit in het bedrijf niet binnen de 30 dagen na het ontslag opnieuw in dienst genomen 	<ul style="list-style-type: none"> 323,91 euro + 16,32 euro per jaar anciënniteit maximum 1068,36 euro

Je vindt deze cao's terug onder nr. 610 in de cao-brochures.

Het bedrag verschilt naargelang de leeftijd en de anciënniteit in de onderneming.



D. OVERGANG VAN ONDERNEMING

I. Overgang van onderneming krachtens overeenkomst

De overgang van onderneming krachtens overeenkomst is geregeld in de cao nr. 32bis.

Wat is een overgang van onderneming?

Er is een overgang van onderneming krachtens overeenkomst wanneer een onderneming of een gedeelte ervan wordt overgedragen op basis van een overeenkomst tussen een werkgever die zijn onderneming overdraagt en een werkgever die de onderneming overneemt. De overgang moet een wijziging van werkgever inhouden. Een loutere wijziging van de juridische structuur van de onderneming maakt dus geen overgang uit.

Betrokken werknemers

De cao houdt een bijzondere bescherming in voor de bij de overgang betrokken werknemers. De betrokken werknemers zijn de werknemers die op het tijdstip van de overgang zijn verbonden door een arbeidsovereenkomst met de

verweerder en tewerkgesteld worden in de onderneming of het gedeelte van de onderneming dat werd overgedragen.

Het gaat ook over 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.

Voorafgaande informatie en raadpleging

De vervreemder en de verkrijger moeten de werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingsraad, of als er geen ondernemingsraad is, de vakbondsafvaardiging, voorafgaandelijk informeren en raadplegen. Als er ook geen vakbondsafvaardiging is, moet de werkgever de bij de overgang betrokken werknemers voorafgaandelijk inlichten.

Gevolgen van overgang

Door de overgang van onderneming gaan de arbeidsovereenkomsten van de werknemers die bij de vervreemder in dienst waren, automatisch over op de verkrijger. Hetzelfde geldt voor de individuele en collectieve arbeidsvoorwaarden die uit de overgedragen arbeidsovereenkomsten voortvloeien.

Bescherming tegen ontslag

De overgang van onderneming vormt op zich geen reden tot ontslag voor de vervreemder of de verkrijger. Werknemers kunnen wel nog worden ontslagen om dringende reden of om economische, technische of organisatorische redenen die een impact hebben op de werkgelegenheid. De bewijslast daarvan rust op de werkgever.

Zie [hier](#) voor info over de overgang van onderneming krachtens overeenkomst.

De cao houdt een bijzondere bescherming in voor de bij de overgang betrokken werknemers.



Sectorale afwijkingen

In de sector elektriciens werd op 27 september 2017 een cao gesloten over de overgang van onderneming, maar de geldigheidsduur van deze cao is op 31 december 2018 afgelopen. Verder zijn er geen sectorale afwijkingen en geldt dus de algemene regeling.

II. Overgang van onderneming onder gerechtelijk gezag

De overgang van onderneming onder gerechtelijk gezag is geregeld in de cao nr. 102.

Wat is een overgang van onderneming onder gerechtelijk gezag?

De overgang onder gerechtelijk gezag laat toe om het behoud van het geheel of een deel van de onderneming of haar activiteiten te verzekeren. De overgang kan vrijwillig of gedwongen gebeuren.

Voorafgaande informatie en raadpleging

Voor de overgang moeten de werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingsraad worden geïnformeerd en geraadpleegd. Is er geen ondernemingsraad, dan wordt de vakbondsafvaardiging geïnformeerd en geraadpleegd, of de betrokken werknemers wanneer er geen vakbondsafvaardiging is.

Bovendien moeten de werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingsraad, de vakbondsafvaardiging of de werknemers zelf worden gehoord wanneer de schuldenaar instemt met de overdracht van de onderneming, wanneer de bevoegde rechtbank de geplande overdrachts-overeenkomst of de verkoop van roerende of onroerende goederen die nodig of nuttig zijn om de activiteit geheel of gedeeltelijk in stand te houden, behandelt. Daarnaast is er ook een verplichting voor de rechtsmandataris om individueel te informeren over de rechten, acties, verplichtingen en schulden die voortvloeien uit de overgedragen overeenkomst.



De overnemer kiest welke medewerkers hij behoudt.

Gevolgen van de overgang

Het verschil tussen een overgang krachtens overeenkomst en een overgang onder gerechtelijk gezag is dat overnemer bij een overgang onder gerechtelijk gezag kiest welke werknemers hij overneemt, zolang de keuze wordt ingegeven door technische, economische of organisatorische redenen en er geen verboden differentiatie is.

De overgenomen werknemers behouden in principe hun rechten in geval van overname, maar – anders dan bij de overgang krachtens overeenkomst is de overnemer – slechts gebonden tot de verplichtingen die hem schriftelijk werden meegegeeld. Bovendien kan hij ook de arbeidsvoorwaarden wijzigen via collectieve of individuele onderhandelingen.

ARREST-PLESSERS

Op 16 mei 2019 oordeelde het Hof van Justitie van de EU in het arrest-Plessers dat de Belgische regeling niet strookt met de Europese richtlijn 2001/23 waar zij de overnemer de keuze geeft welke werknemers hij overneemt, zolang de keuze wordt ingegeven door technische, economische of organisatorische redenen en er geen verboden differentiatie is.

Volgens het Hof moet ook bij de overgang onder gerechtelijk gezag de regeling van de overgang krachtens overeenkomst gelden, dus dat de werkgever niet mag ontslaan, tenzij hij bewijst dat het ontslag is gesteund op een dringende reden of om economische, technische of organisatorische redenen die een impact hebben op de werkgelegenheid.

Zie [hier](#) voor meer info over de overgang van onderneming onder gerechtelijk gezag.

III. Overname van activa na faillissement

De overname van activa na faillissement is geregeld in de Sluitingswet van 26 juni 2002 en de cao nr. 32bis.

Wat is een overname van activa na faillissement?

Na een faillissement kan een onderneming volledig of gedeeltelijk overgenomen, waarbij de overgenomen werknemers bepaalde rechten genieten. Dit vereist echter dat de overname van activa gebeurt binnen de 2 maanden na het vonnis van het faillissement. Deze termijn kan worden verlengd met 2 maanden indien bij het verstrijken van deze termijn de curator aan het Sluitingsfonds schriftelijk bevestigt dat er nog lopende onderhandelingen zijn met een kandidaat-overnemer of de curator nagelaten heeft bepaalde inlichtingen betreffende de kandidaat-overnemer mee te delen aan het Sluitingsfonds.

Deze bijkomende termijn kan nog verlengd worden met 2 maanden, indien de curator bij het verstrijken deze tweede termijn aan het Sluitingsfonds schriftelijk bevestigt dat er nog lopende onderhandelingen zijn met een kandidaat-overnemer.

Betrokken werknemers

De betrokken werknemers zijn de werknemers die op de datum van het faillissement nog verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst of leerovereenkomst. Het gaat ook over de werknemers die ontslagen worden tijdens de maand voor de datum van 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 worden genomen op het ogenblik van de overname van activa of binnen een termijn van 4 maanden.

Bescherming van de werknemers

De overnemer kiest welke werknemers hij wenst over te nemen en de werknemer is vrij om al dan niet in dienst te treden van de nieuwe werkgever.

De overgenomen werknemer kan onder bepaalde voorwaarden een overbruggingsvergoeding krijgen van het Sluitingsfonds. De overbruggingsvergoeding vergoedt het inkomensverlies tussen de datum van ontslag en die van indiensttreding bij de overnemer, met een maximum van 12 of 13 maanden als de werknemer voor de sluiting werd ontslagen. De vergoeding is gelijk aan het brutoloon dat de werknemer genoot op het ogenblik van de onderbreking van de activiteit, begrensd tot een bij koninklijk besluit vastgesteld bedrag.

Zie [hier](#) voor meer info over de overname van activa na faillissement.



De werknemer is vrij om al dan niet in dienst te treden van de nieuwe werkgever.

E. ONDERNEMING IN MOEILIKHEDEN OF HERSTRUCTURERING

De onderneming in moeilijkheden en herstructurering is geregeld in Hoofdstuk VII van het SWT-besluit van 3 mei 2007.

Wat is een onderneming in moeilijkheden?

Een onderneming kan door de minister van Werk worden erkend als een onderneming in moeilijkheden als ze in de jaarrekeningen van de laatste 2 boekjaren die voorafgaan aan de periode waarvoor de erkenning wordt gevraagd, een verlies boekt uit de gewone bedrijfsuitoefening vóór belastingen, en dit verlies voor het laatste boekjaar het bedrag van de afschrijvingen en de waardeverminderingen op oprichtingskosten en op immateriële en materiële vaste activa overschrijdt. De erkenning als onderneming in moeilijkheden geldt voor een periode van maximaal 1 jaar.



Wat is een onderneming in herstructurering?

Een onderneming kan door de minister van Werk worden erkend als in herstructurering als ze voldoet aan een van de volgende voorwaarden:

- De onderneming gaat over tot een collectief ontslag van ten minste 10 % van de werknemers in ondernemingen met meer dan 100 werknemers; ten minste 10 werknemers in ondernemingen tussen 20 en 100 werknemers; ten minste 6 werknemers in ondernemingen tussen 11 en 21 werknemers; ten minste de helft van de werknemers in ondernemingen met minder dan 12 werknemers. De onderneming voert dat collectief ontslag uit uiterlijk binnen de 6 maand volgend op de datum van haar erkenning als onderneming in herstructurering.
- De onderneming heeft in het jaar voorafgaand aan de aanvraag een aantal werkloosheidsdagen gekend dat ten minste 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.

De erkenning als onderneming in herstructurering geldt voor maximaal 2 jaar.

Gevolgen van de erkenning

Als zijn onderneming erkend is als in moeilijkheden en/of in herstructurering, kan de werkgever onder bepaalde voorwaarden een vrijstelling van de vervangingsplicht voor werklozen in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelag (SWT), een verkorting van de opzeggingstermijn of van de periode gedekt door de opzeggingsvergoeding en/of een verlaging van de leeftijd voor het SWT verkrijgen. De meeste van deze maatregelen vereisen het sluiten van een cao of collectief akkoord.

Zie [hier](#) voor meer info over de voorwaarden.