



**Herstructureringen:  
handleiding voor delegees**

**ABVV**

# Herstrukturierungen

**ABVV**

# Inhoudstafel

<b>VOORWOORD</b>	<b>5</b>
<b>HOOFDSTUK 1. MOEILIKHEDEN ANTICIPEREN: IS DE DIRECTIE IETS VAN PLAN?</b>	<b>7</b>
1. Inleiding	7
2. Mijn onderneming is financieel gezond	8
2.1. Signalen van 'op de vloer'	8
2.2. Aandachtspunt in de jaarrekening en de EFI's	9
2.3. De onderneming, het concern, wendt nieuwe technologieën aan	13
2.4. De onderneming werkt in onderaanneming	14
2.5. De onderneming maakt deel uit van een groep	14
2.6. Wat gebeurt er op de Europese Ondernemingsraad?	16
3. Mijn onderneming kent financiële problemen	18
3.1. Hoe weet ik of er financiële problemen zijn in mijn onderneming?	18
3.2. Wordt mijn onderneming 'leeggehaald'?	20
<b>HOOFDSTUK 2. INFORMATIE- EN CONSULTATIEPROCEDURE: DE PROCEDURE-RENAULT</b>	<b>21</b>
1. Inleiding	21
2. Definities op basis van cao nr. 24, de wet-Renault van 13 februari 1998 en het Koninklijk Besluit van 24 mei 1976	21
2.1. Wat is een collectief ontslag?	22
2.2. Over welke werknemers gaat het?	23
2.3. Wat verstaan we onder ontslagen worden?	24
2.4. Voor welke ondernemingen en binnen welke grenzen wordt het collectief ontslag berekend?	25
2.5. Referteperiode van 60 kalenderdagen	25
2.6. Meervoudig ontslag versus collectief ontslag	26
2.7. Uitzonderingen op de informatie- en raadplegingsprocedure	27
3. Wat zijn de verplichtingen van de werkgever bij de informatie- en raadplegingsprocedure volgens artikel 66 §1 van de wet-Renault, artikel 6 van cao nr. 24 en het Koninklijk Besluit van 24 mei 1976?	27
3.1. Algemeen	27
3.2. Overzicht van de procedure	28
3.3. Akkoord van de GIO	32
4. Sancties voor de werkgever in geval van niet naleving van de informatie- en raadplegingsprocedure	34
4.1. Algemeen	34
4.2. Definities en toepassingsgebied	35
4.3. Welke werknemers genieten bijzondere bescherming onder de wet-Renault?	36
4.4. Betwisting van de niet-naleving van de informatie- en raadplegingsprocedure	36
4.5. Burgerlijke sancties in geval van niet naleving van de informatie- en raadplegingsprocedure	37
<b>HOOFDSTUK 3. HET SOCIAAL PLAN</b>	<b>41</b>
1. Inleiding	41
2. Wat is het sociaal plan?	41
3. Wanneer kan je beginnen met de onderhandelingen voor een sociaal plan?	43
4. Wat zijn veel voorkomende bepalingen in een sociaal plan en waarop moet je letten?	43
4.1. Herplaatsing en opleiding	43
4.2. Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag - SWT	45
4.3. Financiële tegemoetkomingen	45
5. Sociaal plan: een cao?	47

<b>HOOFDSTUK 4. EEN MINIMUMVERGOEDING DANKZIJ CAO NR. 10</b>	<b>49</b>
1. Inleiding	49
2. Toepassingsgebied	49
3. Vergoeding wegens collectief ontslag	50
<b>HOOFDSTUK 5. BESCHERMDE WERKNEMERS BIJ COLLECTIEF ONTSLAG</b>	<b>53</b>
1. Inleiding	53
2. Wat zijn beschermde werknemers?	53
3. Voornaamste principes	53
4. Schematisch overzicht	54
<b>HOOFDSTUK 6. ERKENNING ALS ONDERNEMING IN MOEILIKHEDEN OF IN HERSTRUCTURERING</b>	<b>59</b>
1. Inleiding	59
2. Voordelen bij erkenning	59
3. Voorwaarden en procedure voor erkenning	59
<b>HOOFDSTUK 7. ACTIVEREND BELEID BIJ HERSTRUCTURERINGEN: DE TEWERKSTELLINGSCEL</b>	<b>61</b>
1. Inleiding	61
2. Verplichting om een tewerkstellingscel op te richten	61
3. Opdracht van de tewerkstellingscel	62
4. Inschrijving in de tewerkstellingscel	62
4.1 <i>Verplichte inschrijving</i>	62
4.2 <i>Vrijwillige inschrijving</i>	63
4.3 <i>Overzicht</i>	64
5. Procedure voor verbreking van de arbeidsovereenkomst	64
5.1 <i>Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur</i>	64
5.2 <i>Schematisch overzicht</i>	66
5.3 <i>Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur en uitzendkrachten</i>	66
6. De verminderingskaart herstructureren	67
7. De inschakelingsvergoeding	67
8. Wat als je na 3 of 6 maanden tewerkstellingscel geen andere job hebt gevonden?	68
9. Is werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT) mogelijk zonder inschrijving in de tewerkstellingscel?	68
<b>HOOFDSTUK 8. WAT MET DE FISCALE EN DE RSZ-BIJDRAGEN VAN DE OPZEGVERGOEDINGEN?</b>	<b>71</b>
1. Inleiding	71
2. RSZ-bijdragen	71
2.1 <i>Basisprincipe</i>	71
2.2 <i>Vergoedingen waarop RSZ-bijdragen verschuldigd zijn</i>	72
2.3 <i>Vergoedingen waarop geen RSZ-bijdragen verschuldigd zijn</i>	72
3. Personenbelasting	73
4. Bedrijfsvoorheffing	74
<b>HOOFDSTUK 9. COLLECTIEVE ONTSLAGEN: DE CIJFERS</b>	<b>77</b>
1. Inleiding	77
2. Aankondiging van voornemen tot collectief ontslag (procedure-Renault)	78
3. Afsluiting van de informatie- en raadplegingsprocedure: aantal effectief ontslagen werknemers	81
4. Duur van de informatie- en raadsplegingsprocedure-Renault	82
<b>BIJLAGE 1. TIJDLIJN HERSTRUCTURERINGEN</b>	<b>85</b>
<b>BIJLAGE 2. COLLECTIEF ONTSLAG – PROCEDURE EN PRAKTISCHE ASPECTEN</b>	<b>86</b>

**Vrouwen-Mannen**

Alle verwijzingen naar personen of functies (bijv. werknemer) hebben zowel betrekking op mannen als vrouwen.

# VOORWOORD

Een collectief ontslag is één van de meest ingrijpende en dramatische gebeurtenissen voor een vakbondsvertegenwoordiger. Naast de emotionele impact, zijn er ook de talrijke vragen van collega's. Met deze brochure beantwoorden we de vaak gestelde vragen.

We behandelen onder andere: mogelijke alarmsignalen van een nakende herstructurering, de wet-Renault, het sociaal plan, SWT (stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, vroeger 'brugpensioen'), activeringsmaatregelen en enkele fiscale en RSZ-aspecten met betrekking tot de uitgekeerde vergoedingen.

Hopelijk heb je deze brochure als vakbondsvertegenwoordiger nooit nodig. Maar mocht dit toch zo zijn, dan hopen we dat deze de nodige ondersteuning biedt.

Weet dat je er als vertegenwoordiger van het ABVV nooit alleen voor staat en dat je voor ondersteuning steeds terecht kan bij je beroepscentrale en de interprofessionele diensten.

Je hebt er alle belang bij om je te laten bijstaan.

Kameraadschappelijk,

**Miranda ULENS**  
Algemeen Secretaris

**Thierry Bodson**  
Waarnemend Voorzitter



# HOOFDSTUK 1

## Moeilijkheden anticiperen: is de directie iets van plan?

### 1. Inleiding

Geen enkel bedrijf of sector is nog veilig voor grote herstructureringen of collectieve ontslagrondes. Niet alleen in de industrie, maar ook de commerciële, de financiële en zelfs de zorgsector kenden al sociale bloedbaden. De statistieken bewijzen de enorme impact van deze herstructureringen op de verloren tewerkstelling. In hoofdstuk 9 van deze brochure vind je de globale cijfers en die van de sterkst getroffen sectoren.

Herstructureringen zijn onder meer het gevolg van de globalisering, 'de-industrialisering', technologische veranderingen, de toename van meedogenloze concurrentie, de kortetermijnvisie en de hebzucht van aandeelhouders (de fameuze 'financialisering van de economie'). Maar ze zijn ook het resultaat van managementfouten.

Wettelijk moet de directie van een onderneming een Bijzondere Ondernemingsraad samenroepen om deze te informeren en te raadplegen over een 'voornemen tot collectief ontslag' (zie hoofdstuk 2), voorafgaand aan de definitieve beslissing. In de praktijk bereiden bedrijven de collectieve ontslagrondes al ruim op voorhand voor en doen ze er alles aan om dit voor hun werknemers en hun afgevaardigden verborgen te houden. Daarom is het zo belangrijk om als vakbond voortdurend waakzaam te zijn, de onderneming (of de groep waartoe de onderneming behoort) goed te kennen en vooruit te lopen.

Zijn er dan signalen die een delegee vroegtijdig kan wijzen op een op til zijnde herstructurering? Het antwoord op deze vraag vergt een goede kennis van de onderneming, van haar strategie en van de groep en de sector waartoe ze eventueel behoort.

In dit eerste hoofdstuk bespreken we enkele alarmsignalen die kunnen aangeven dat er iets op til is in jouw bedrijf. We onderscheiden daarbij twee verschillende situaties, namelijk die van een financieel gezonde onderneming die herstructureert om nog meer winst te boeken en die van een onderneming in financiële moeilijkheden.



## 2. Mijn onderneming is financieel gezond

Een gezonde financiële situatie biedt vandaag helaas geen garantie voor het uitblijven van herstructureringen en jobverlies.

Sommige herstructureringen komen als een donderslag bij heldere hemel. Zelfs als de zaken goed (lijken te) lopen, kan je plots geconfronteerd worden met de aankondiging van een collectief ontslag. Zeker bij multinationale bedrijven, waar de echte beslissingsmacht niet bij het Belgische management maar bij een buitenlands hoofdkantoor ligt.

In sommige ondernemingen is het voor de werknemers dan weer geen verrassing, omdat ze bijna jaarlijks te maken krijgen met herstructureringen die gepaard gaan met een herdefiniëring van functies en met jobverlies. Ze komen van de ene herstructurering in de andere terecht. De directie rechtvaardigt dit door te wijzen op de noodzaak om zich aan te passen aan veranderingen, om te rationaliseren. De delegees weten dat er vooral een permanente strategie van winstmaximalisering achter schuilgaat.

Helemaal zeker kan je dus nooit zijn. Maar volgende signalen kunnen wel een indicatie geven dat er iets op til is.

### 2.1. Signalen van ‘op de vloer’

De jaarlijkse Economische en Financiële Informatie (EFI) die besproken wordt op de ondernemingsraad, is een belangrijke bron van informatie (zie verder). Onderzoek evenwel de zaken niet die jij of je collega's vaststellen 'op de vloer'.

Volgende vragen kunnen alvast helpen om een mogelijke herstructurering op te sporen:

- Wordt er voldoende geïnvesteerd in de ontwikkeling van nieuwe producten?
- Zijn er 'sleutelposities' die verdwijnen en niet meer ingevuld worden?
- Genieten de werknemers steeds minder (uren) vorming?
- Werden er al activiteiten uitbesteed en is men nog van plan verder uit te besteden?
- Worden de wagens minder onderhouden of vervangen?
- Worden oude machines niet meer vervangen?
- Verdwijnen er machines?
- Worden er gebouwen verkocht?

- Is het gebruikelijk dat externe bezoekers een 'bezoek' brengen aan (de directie van) het bedrijf?
- Verschijnen er zeer regelmatig consultants op vergaderingen in de onderneming? Waarom?
- Als ze een verslag voorbereiden, welk(e) thema(s) behandelen ze dan?

## 2.2. Aandachtspunt in de jaarrekening en de EFI's

Zelfs als jouw onderneming financieel gezond lijkt, is het steeds nuttig om de balanspost 'Voorzieningen voor risico's en kosten' (code 160/5) in het oog te houden, en dan vooral het onderdeel 'Overige risico's en kosten' (code 164/5). Indien je werkgever een grote ontslagronde voorbereidt, kan hij daar de geschatte ontslagkosten voorzien of 'provisioneren'. Het kan dus interessant zijn om vragen te stellen bij het waarom van een plotse stijging van deze posten.

### Voorbeeld

Hieronder vind je de provisierekeningen voor de opeenvolgende jaren van een vestiging van een grote onderneming die in 2017 gesloten werd.

	31/12/2016	31/12/2015	31/12/2014	31/12/2013	30/06/2012
Voorzieningen en uitgestelde belastingen	43 291 948	5 934 012	7 678 200	5 956 623	6 032 177
Voorzieningen voor risico's en kosten	43 291 948	5 934 012	7 678 200	5 944 531	5 999 601
Pensioenen en soortgelijke verplichtingen (voorzieningen)	3 808 935	4 952 392	4 986 427	2 984 069	2 605 577
Belastingen (voorzieningen)	0	0	0	0	0
Voorzieningen voor overige risico's en kosten	39 483 013	981 620	2 691 773	2 960 462	3 394 024
Uitgestelde belastingen	0	0	0	12 092	32 576

Om mogelijke herstructureringen op te sporen en te analyseren, wordt aangeraden de evolutie van bepaalde inlichtingen in de economische en financiële informatie op te volgen. Deze informatie wordt jaarlijks en trimestrieel aan de Ondernemingsraad (OR) meegedeeld en besproken.

## 1° De toekomstperspectieven

De werkgever moet:

- de delegees informeren over het programma en de algemene toekomstperspectieven van de onderneming en desgevallend van de juridische, economische of financiële entiteit (groep) waartoe ze behoort;
- deze informatie m.b.t. de toekomst structureren en de stand van zaken geven van alle aspecten van de bedrijfsactiviteit. Tenminste vijf aspecten van de bedrijfsactiviteit moeten grondig behandeld worden. Het betreft:
  - industriële aspecten;
  - commerciële aspecten;
  - sociale aspecten;
  - onderzoeksaspecten, met inbegrip van prognoses met betrekking tot een toekomstige uitbreiding;
  - geplande investeringen en hun financiering.

**Opgelet!** Cao nr. 9 (artikel 4 en 5) verplicht de werkgever bijkomende informatie te verstrekken over de toekomstperspectieven en hun gevolgen voor de tewerkstelling:

- de markttoestand;
- het orderboekje;
- de programma's voor ontwikkeling, rationalisering, organisatie of reorganisatie;
- de tewerkstellingsvooruitzichten: becijferde ramingen van de inkrimping of uitbreiding van het tewerkstellingsvolume voor de hele onderneming en haar afdelingen (indien mogelijk opgesplitst volgens beroepscategorie).

**Tip:** Deze informatie is uiteraard essentieel. Er moet dan ook, indien nodig, bij de werkgever op aangedrongen worden dat de inhoud van deze informatie over de toekomst coherent en precies moet zijn, en grondig besproken moet worden. Zo kan men de werkgever ondervragen over zijn strategie op middellange en lange termijn.

## 2° De activiteitensector en de concurrentiepositie

De EFI-wetgeving voorziet dat de informatie over de onderneming of de groep waartoe ze behoort, het mogelijk moet maken:

- om de onderneming in het bredere kader van haar activiteitensector te plaatsen.

Deze informatie moet de delegees toelaten de onderneming te situeren in haar regionale, nationale en internationale economische sector.

- om een gedetailleerd beeld te geven van haar concurrentiepositie.

De werkgever moet meedelen wat de marktaandeelen zijn van de onderneming (in percentages) en hun evolutie, met een onderscheid tussen:

- de Belgische markt;
- de Europese markt;
- en die van de andere landen.

Hij moet de werknemersafgevaardigden ook in staat stellen zich een oordeel te vormen van de marktpositie van de onderneming:

- door uit te leggen waarom en hoe de onderneming competitief is en waarom ze dat minder is. De informatie geeft dus aan wat de sterke en de zwakke punten zijn tegenover haar concurrenten. De concurrentiepositie kan ook, bijvoorbeeld, afhangen van:
  - de hoge kwaliteit van het product of de dienst;
  - de innovatie zoals nieuwe producten of diensten die inspelen op de marktbehoeften. Dit veronderstelt onder meer dat de onderneming kiest voor een actief innoverend en prospectief beleid en dat ze investeert!
- door een beeld te geven van de belangrijkste klanten. Het is van belang te weten of de onderneming met slechts enkele klanten werkt of dat ze over een portfolio van gediversifieerde klanten beschikt. De impact van het verlies van een van die klanten is immers volledig verschillend. Waakzaamheid is ook geboden in situaties waarin de onderneming heel haar productie toevertrouwt aan een dochteronderneming die instaat voor de verkoop, of wanneer de onderneming actief is in het domein van overheidsopdrachten.

**Tip:** Waakzaamheid is geboden bij het opduiken van nieuwe concurrenten, sterke druk op de prijzen en het verlies van belangrijke klanten.

- vraag de werkgever per producteenheid het bedrag van de kostprijs en van de verkoopprijs mee te delen. Als dit onmogelijk blijkt, deelt de werkgever de gegevens mee over de evolutie van de kostprijs en de verkoopprijs:
  - per groep van producten;
  - of per subgroep;
  - of voor een bepaald aantal representatieve producten.

**Tip:** Aan de hand van de evolutie van de verkoopprijs per eenheid, kan beter ingeschat worden in welke mate de omzetevolutie kan worden toegeschreven aan schommelingen in het verkoopvolume of in de prijsevoluties.

- vraag de werkgever elementen aan te leveren om een beeld te kunnen vormen van de verkoop van de producten van de onderneming, met name de distributiekanaalen, de verkooptechnieken en de distributiemarges.

**Tip:** Er wordt aangeraden waakzaam te zijn en meer info te verwerven over de evolutie van deze gegevens: klantenprospectie, marktstudies, ....

### 3° De eigenaars van de onderneming

De OR heeft het recht informatie te ontvangen over:

- de lijst van hoofdaandeelhouders. Gaat het over individuen, een andere onderneming, structuren zoals holdings of pensioenfondsen zonder een gezicht?
- de participatiegraad in het kapitaal van deze aandeelhouders.

**Tip:** Wat is het percentage van aandelen dat ze bezitten?

Wie zijn de zogenaamde 'referentie-aandeelhouders'? Het zijn de aandeelhouders van wie de participatiegraad in het kapitaal - zelfs als ze geen absolute controle uitoefenen - hen in staat stelt een grote, zelfs doorslaggevende invloed uit te oefenen op de strategische beslissingen van de onderneming. Soms volstaat het om 15% van het kapitaal, of minder als het verspreid is over veel aandeelhouders, in handen te hebben om door te wegen op de bedrijfsstrategie.

Veranderingen in het aandeelhouderschap moeten zeker de aandacht trekken. Ze kunnen belangrijke wijzigingen in de onderneming aankondigen. Sommige veranderingen kunnen trouwens zeer drastisch zijn: alle aandelen komen in handen van één of meer investeerders of van een andere onderneming.

**Tip:** Er wordt aangeraden de praktijken van de nieuwe eigenaars/aandeelhouders te analyseren. Hoe hebben ze zich gedragen ten opzichte van andere ondernemingen en in het bijzonder hun werknemers?

#### 4° De economische en financiële relaties

Het is belangrijk om de aard van de relaties tussen jouw onderneming en andere ondernemingen goed te begrijpen, in het bijzonder binnen dezelfde groep. De werkgever moet duidelijkheid verschaffen over de belangrijke, duurzame economische relaties.

Wanneer een onderneming tot een groep behoort, gebeurt het vaak dat de aankoop en verkoop binnen de groep plaatsvinden. Vaak leidt dit tot verkoop/aankoop volgens overeengekomen prijzen en niet volgens de 'natuurlijke' weg, met name via de wet van vraag en aanbod. Uiteraard hebben deze prijzen een weerslag op de omzet in geval van verkoop binnen de groep en op de kostprijs in geval van aankoop binnen de groep (zie 1.2.4.).

### 2.3. De onderneming, het concern, wendt nieuwe technologieën aan

Ondernemingen en concerns wenden steeds meer nieuwe technologieën aan in de industrie en de diensten: digitalisering, robotisering, automatisering, big data-toepassingen, digitale platformen, nieuwe informatie- en communicatietechnologieën (bv. chatbots)... Al deze instrumenten vormen een enorme uitdaging voor de syndicale wereld op vlak van arbeidsorganisatie, scholing, vorming, tewerkstelling en jobkwaliteit (technostress en preventiemaatregelen). Al te vaak sluipen deze wijzigingen binnen in de ondernemingen, zonder de werknemers te raadplegen over (de gevolgen van van) deze nieuwe technologieën.

**Tip:** Cao nr. 39 van 1983 (!) verplicht de werkgever om drie maanden vóór de invoering van deze nieuwe technologieën, in de OR en bij afwezigheid hiervan de VA, te informeren en overleg te plegen over de perspectieven m.b.t. de tewerkstelling, de structuur van de tewerkstelling, arbeidsorganisatie, welzijn op het werk, opleiding van de werknemers, hun vorming en bijscholing.

## 2.4. De onderneming werkt in onderaanneming

Indien ondernemingen in onderaanneming werken, hangt de tewerkstelling af van de opdrachtgever(s). Een herstructurering bij de opdrachtgever(s) kan uiteraard een rechtstreekse impact hebben op de onderaanneming. Deze impact zal des te groter zijn naarmate de afhankelijkheidsgraad van deze opdrachtgever toeneemt. Het is dan ook noodzakelijk dat delegees op de hoogte zijn van deze afhankelijkheid. Deze informatie moet in principe verstrekt worden in het kader van de economische en financiële informatie die aan de OR moet worden meegedeeld.

## 2.5. De onderneming maakt deel uit van een groep

Meer dan de helft van de OR's is opgericht in ondernemingen die deel uitmaken van een groep. Het is dan best mogelijk dat deze groep:

- bepaalde activiteiten uitbesteedt aan lageloonlanden. In dit geval is er een groot risico dat soortgelijke activiteiten in België hetzelfde lot beschoren is;
- zijn verschillende vestigingen in concurrentie met elkaar plaatst;
- zijn investeringen beslist in functie van parameters zoals overheidssteun of kortingen op belastingen of sociale bijdragen;
- zijn 'grenzen' of zijn structuur wijzigt, zich toespitst op zijn 'hoofdactiviteit' en hierdoor een deel, een segment van de activiteiten wordt afgestoten, gedelocaliseerd of uitbesteed, of nog sluitingen worden beslist;
- zijn omvang wil vergroten om een steeds dominantere marktpositie in te nemen. Er wordt dan overgegaan tot fusies of overname van nieuwe ondernemingen;
- productiesites bezit waarvan de productiecapaciteit te hoog is in verhouding tot de marktevoluties;
- al herstructureringsplannen heeft doorgevoerd, maar dat deze niet de gewenste resultaten hebben opgeleverd.

Delegees kampen steeds meer met de vraag of de EFI over de onderneming relevant is indien deze deel uitmaakt van een groep.

Binnen een groep worden dagelijks immers veel transacties doorgevoerd. Sommige zijn gekend en zichtbaar zoals de verkoop van een deel of de totale productie aan een andere entiteit die bijvoorbeeld instaat voor de verkoop. Andere zijn minder zichtbaar zoals de uitkering van dividenden, leningen binnen de groep, overdracht van knowhow, ingewikkelde juridische constructies om minder belastingen te moeten betalen ...

Er worden bovendien strategische beslissingen genomen op het hoogste niveau, zoals bijvoorbeeld over de lokalisatie van nieuwe investeringen via de groep. Dit betekent dat de gegevens over de onderneming soms sterk genuanceerd moeten worden. Veel delegees krijgen te maken met verlies in de onderneming, terwijl de groep gigantische winsten boekt.

Het is dus duidelijk dat, om in de onderneming toegepaste strategieën te begrijpen, het nodig is de groep beter te kennen en er de evoluties van op te volgen.

Wanneer de onderneming deel uitmaakt van een groep, voorziet de wetgeving dat de delegees, in het kader van de basisinformatie (en de actualisering ervan tijdens de jaarinformatie), volgende informatie over de groep moeten ontvangen:

- de geconsolideerde jaarrekeningen;
- de bedrijfsleiders van de groep, de financieringsmiddelen, het bestaan van overeenkomsten en akkoorden binnen de groep die langdurige gevolgen hebben voor de onderneming (onderaanneming, contracten ...);
- de financiële structuur;
- het programma en de algemene toekomstperspectieven;
- het organigram van de organisatie.

De groep beter kennen veronderstelt dat er tenminste een antwoord wordt gegeven op volgende vragen:

### **Structuur van de groep en plaats hierin van de onderneming**

- Wat is de moederonderneming van de groep?
- Wat zijn de andere dochterondernemingen in België en in het buitenland?
- Hoe zit het met de machtsverdeling? Wie neemt de beslissingen?
- Welke relaties onderhoudt de onderneming met de andere ondernemingen van de groep?
- Wat is de graad van autonomie van de onderneming in de groep, en haar sterke en zwakke punten?
- Welke functie werd toegewezen aan de onderneming in de groep?
- Levert de onderneming goederen of diensten die tot de hoofdactiviteit van de groep behoren of zijn ze complementair?



## Prestaties en toekomstperspectieven van de groep

- Is de groep in goede financiële gezondheid?
- Welke financiële en economische stromen bestaan er tussen de onderneming en de moedermaatschappij en/of andere dochterondernemingen?
- Worden de dochterondernemingen met elkaar in concurrentie geplaatst?
- Worden de producten overgekocht door een dochtermaatschappij die ze commercialiseert?
- Hoe heeft de moedermaatschappij de markten verdeeld? Heeft ze deze afgebakend?
- Wat zijn de toekomstperspectieven: investering, delokalisering, banen, garanties ...?
- Wordt de onderneming enkel vergoed door de groep voor de geleverde prestaties?

We vermelden ook dat ondernemingen of moedermaatschappijen van een Belgische of beursgenoteerde groep met meer dan 500 werknemers en de kredietinstellingen en verzekeringsmaatschappijen (in totaal ongeveer tweehonderd) vanaf 2018 ook een hele reeks niet-financiële informatie moet publiceren over sociale kwesties, milieu, personeel, naleving van mensenrechten en bestrijding van corruptie.

**Tip:** Er wordt aangeraden deze niet-financiële informatie te vragen als een onderneming deel uitmaakt van een groep waarvan de moedermaatschappij buiten de Europese Unie is gevestigd. Een Europese richtlijn verplicht hen immers deze niet-financiële informatie te publiceren. Deze informatie zou ook moeten meegedeeld worden aan de Europese Ondernemingsraden.

## 2.6. Wat gebeurt er op de Europese Ondernemingsraad?

Wanneer de onderneming deel uitmaakt van een 'multinational', bestaat de mogelijkheid om te onderhandelen over de oprichting van een overkoepelende Europese Ondernemingsraad (EOR). Dit grensoverschrijdend orgaan vertegenwoordigt alle Europese werknemers van het concern. Er zijn momenteel zo'n 1.200 EOR's in Europa.

De vertegenwoordigers in de EOR beschikken over het recht om door de hoofddirectie van het concern ingelicht en geraadpleegd te worden over alle vraagstukken die buiten het nationale kader vallen.

Opgelet! De directies willen vaak de informatie beperken tot transnationale kwesties d.w.z. waarbij volgens hen tenminste twee landen betrokken zijn. Maar zelfs de kwesties die slechts één land aanbelangen (bijvoorbeeld een investering), hebben een ruimere impact en treffen ook de werknemers van andere landen. Kortom, een beslissing genomen in een andere lidstaat of door een directie op een hoger niveau dan de getroffen landen, moet ook behandeld worden op de vergadering van de EOR. We zijn van mening dat het om een transnationale kwestie gaat en dat dit tot de bevoegdheid van de EOR behoort.

De EOR is dus een goed forum om vragen te stellen over de plannen van het bedrijf op Europees niveau, bijvoorbeeld rond investeringen (welke? waar? wanneer?).

De EOR-Richtlijn van 2009 voorziet dat de EOR's geïnformeerd en geraadpleegd moeten worden over:

- de situatie en de waarschijnlijke evolutie van de tewerkstelling, de investeringen, de substantiële veranderingen in de organisatie;
- de verplaatsing van de productie, fusies, vermindering van tewerkstelling of de sluiting van ondernemingen, vestigingen of belangrijke delen ervan;
- de collectieve ontslagen;
- de invoering van nieuwe werkmethodes of nieuwe productiemethodes. Dit is belangrijk omdat er een impact kan zijn op de tewerkstelling.

De oprichtingsovereenkomst van de EOR voorziet in praktische modaliteiten die gevolgd moeten worden voor de mededeling van deze informatie en voor de raadpleging.

De EOR is ook een goede plaats om contacten te leggen met syndicalisten uit andere landen. In Frankrijk hebben werknemersafgevaardigden bijvoorbeeld meer uitgebreide informatierechten dan in België. Soms kan je dus via die weg extra informatie over je eigen vestiging bekomen.

Als er in de EOR maar één mandaat is voor België dat door een andere vakbond wordt bezet, dan is het ook belangrijk om af te spreken hoe de ABVV-afgevaardigden gebriefd worden over wat op de EOR wordt besproken.

Voor meer informatie over de EOR kan je de ABVV-brochure "De Europese Ondernemingsraden, nieuwe richtlijn" lezen, die je kan downloaden via de ABVV-website voor afgevaardigden.

### 3. Mijn onderneming kent financiële problemen

Vaak zijn herstructureringen en collectieve ontslagen een poging van de directie om een verlieslatend bedrijf weer financieel gezond te maken. Het is belangrijk steeds op de hoogte te zijn van de financiële toestand van je bedrijf en de directie daarover aan te spreken.

#### 3.1. Hoe weet ik of er financiële problemen zijn in mijn onderneming?

Zoals hierboven reeds besproken is de jaarlijkse EFI een belangrijke bron van informatie. Ook de jaarrekening maakt deel uit van deze informatie en moet een goed beeld geven van de financiële situatie van jouw onderneming.

Aandachtspunten in de jaarrekening die wijzen op mogelijke financiële problemen zijn:

- een negatief eigen vermogen of negatief bedrijfskapitaal;
- overmatig gebruik van leningen op korte termijn om investeringen op lange termijn te financieren;
- negatieve kasstroom (dit betekent dat er meer geld uit de onderneming verdwijnt dan dat er binnen komt);
- grote bedrijfsverliezen;
- ongunstige financiële ratio's, zoals solvabiliteit en liquiditeit.

Voor meer informatie over de analyse van de jaarrekening kan je de ABVV-brochure “Hoe (on)gezond is je onderneming? Handleiding om jaarrekeningen te analyseren” lezen, die je kan downloaden via de ABVV-website voor afgevaardigden.

Ook het verslag van de bedrijfsrevisor kan een goede bron van informatie zijn. In zijn verslag moet de revisor zich uitspreken over de vraag of de informatie in de jaarrekening een juist beeld geeft en of ze volledig is. Daarnaast moet de revisor zich in zijn verslag ook uitspreken over het vermogen van de vennootschap om haar bedrijfsactiviteiten voort te zetten gedurende het volgende boekjaar, met andere woorden over de vraag of er redenen zijn om te twijfelen aan de continuïteit van de onderneming tijdens de volgende twaalf maanden. De revisor kan vier soorten oordelen over de jaarrekening vellen:

- een oordeel zonder voorbehoud;
- een oordeel met voorbehoud, indien de bedrijfsrevisor wordt geconfronteerd met een beperking in de uitvoering van zijn werkzaamheden of een onenigheid met de directie in verband met de gebruikte boekhoudmethodes of de geschiktheid van de informatie die in de jaarrekening wordt gegeven;

- een afkeurend oordeel, indien de revisor met de leiding van mening verschilt op verschillende punten die dermate belangrijk zijn dat zelfs geen verklaring met voorbehoud kan worden afgeleverd. Dit verschil in mening moet zijn oorsprong vinden in het feit dat de jaarrekening of de geconsolideerde jaarrekening geen juist beeld geeft van het vermogen, de financiële toestand of de resultaten van de onderneming;
- een onthoudende verklaring, indien de verstrekte informatie zo ontoereikend is dat het onmogelijk is om een gefundeerd oordeel te geven over het juist beeld van de jaarrekening of indien de toestand van de onderneming wordt gekenmerkt door talrijke onzekerheden, die op betekenisvolle wijze de jaarrekening beïnvloeden.

Doorgaans zullen revisoren zeer voorzichtig zijn om een oordeel te geven dat niet zonder voorbehoud is. Als zij in hun verslag dus voor één van de drie andere oordelen kiezen, dan is dit een indicatie dat er iets grondig fout zit in de onderneming.

Een laatste aandachtspunt met betrekking tot de jaarrekening is de vraag of ze op tijd wordt gepubliceerd. Ondernemingen die vaak te laat zijn met het neerleggen van hun jaarrekening bij de Nationale Bank hebben een onbetrouwbare reputatie. Het niet (tijdig) neerleggen van de jaarrekening wordt beschouwd als een alarm-signaal met betrekking tot de continuïteit van de onderneming.

Een groot nadeel van de informatie in de jaarrekening is wel dat deze steeds betrekking heeft op het verleden en dus niet noodzakelijk veel zegt over het heden en de toekomst. Er zijn ook vroegere signalen die op mogelijke (toekomstige) problemen met de financiële gezondheid van je onderneming kunnen wijzen, bijvoorbeeld:

- schulden bij de fiscus of een dagvaarding door de RSZ;
- betrokkenheid van één van de bedrijfsleiders bij een ander faillissement;
- kredietweigering door leveranciers en eisen tot contante betaling;
- lopende rechtszaken die dreigen uit te monden in een uitspraak met ernstige financiële gevolgen;
- problemen bij de vernieuwing van een bedrijfsvergunning;
- verlies van een belangrijke markt of klant.

### 3.2. Wordt mijn onderneming ‘leeggehaald’?

Soms kan de informatie over de financiële gezondheid van je onderneming ook misleidend zijn en wordt de situatie door de directie erger voorgesteld dan ze is. In multinationale ondernemingen bijvoorbeeld worden winsten vaak om fiscale redenen ‘versluisd’ naar landen met lagere belastingtarieven. Dit gebeurt door zogenaamde ‘transfer-pricing’. Dit zijn contracten met de moederverenootschap of met andere dochterverenootschappen aan abnormaal ongunstige voorwaarden voor jouw onderneming (zie ook paragraaf 2.5 hierboven). Op deze manier kan het lijken alsof jouw bedrijf verlieslatend is, terwijl het dat in realiteit helemaal niet is. Als de directie plots aan komt zetten met sterke verliescijfers, is het dus goed om na te gaan waar deze verliezen vandaan komen. Daalde de verkoop plots? Blijven voorraden langer liggen? Of zijn er een aantal onverklaarde kostenposten die plots stijgen?

Ook in gewone bedrijven komt het voor dat de onderneming door de bedrijfsleiding wordt ‘leeggehaald’. Indien de financiële situatie plots verslechtert, is het goed om te weten of er in het recente verleden belangrijke dividenduitkeringen aan de aandeelhouders of kapitaalverminderingen zijn geweest.

Een gevoelig onderwerp waar de bedrijfsleiding niet graag over spreekt is ook de zogenaamde rekening-courant. Dit zijn leningen van het bedrijf aan de bedrijfsleiding of omgekeerd. In het geval het bedrijf geld leent aan de bedrijfsleiding is het goed om te weten over hoeveel geld dit gaat en of terugbetaling realistisch is. In het omgekeerde geval is het interessant om te weten welke intresten het bedrijf aan de bedrijfsleiding betaalt op deze leningen. Hieraan verwant is de zogenaamde ‘financial assistance’. Dit is het geval waarbij een overnemer geld leent van het bedrijf om het bedrijf zelf te kopen.

Een signaal dat de bedrijfsleiding van plan is de onderneming leeg te halen kan ook blijken uit een plotse vermeerdering van het aantal bestuursmandaten in andere verenootschappen van de leden van de Raad van Bestuur.

# HOOFDSTUK 2

## Informatie- en consultatieprocedure: de procedure-Renault

### 1. Inleiding

In dit hoofdstuk krijg je een antwoord op volgende vragen.

Wat is een collectief ontslag? Wie zijn de betrokken spelers? Welke informatie moeten delegees krijgen van de werkgever? Welke rol hebben delegees in deze fase? Wie sluit de informatie- en consultatiefase af? Moet er verder gewerkt worden tijdens deze fase? Zijn individuele ontslagen in deze fase mogelijk?

Indien een werkgever tot collectief ontslag wenst over te gaan, dient hij een welbepaalde procedure te volgen, waarbij hij:

- de werknemersvertegenwoordigers vooraf moet inlichten;
- de werknemersvertegenwoordigers in dit verband moet raadplegen;
- en de directeur van de subregionale tewerkstellingsdienst op de hoogte moet brengen van het voornemen tot collectief ontslag.

Niet-naleving van de informatie- en raadplegingsprocedures kan tot gevolg hebben dat de werkgever ertoe gehouden is de arbeidsovereenkomst verder uit te voeren en het loon alleszins verder uit te betalen (zie verder 4 Sancties voor de werkgever in geval van niet-naleving van de informatie- en raadplegingsprocedures).

### 2. Definitie op basis van cao nr. 24, de wet-Renault van 13 februari 1998 en het Koninklijk Besluit van 24 mei 1976

De informatie- en consultatieprocedure is uitgeschreven in de nationale cao nr. 24 van 2 oktober 1975 die kracht van wet heeft. De wet van 13 februari 1998 (de zgn. wet-Renault) voorziet stevige sancties voor werkgevers die de informatie- en consultatieprocedure niet naleven. De wet kwam er nadat de directie van Renault op abrupte wijze de vestiging van Renault Vilvoorde in 1997 sloot. De wet-Renault zorgt ervoor dat werkgevers de informatie- en consultatieprocedure van cao nr. 24 strikt naleven.

Het K.B. van 24 mei 1976 verplicht de herstructurende werkgever een aantal gegevens tijdens de informatie- en consultatieprocedure over te maken aan de regionale tewerkstellingsdiensten en de FOD Werk. Het gaat om een aantal verplicht te communiceren gegevens omtrent de voorziene herstructurering bij de start van de informatie- en raadplegingsprocedure (aantal geviseerde werknemers ingedeeld volgens leeftijd, werknemerscategorie en afdeling in het bedrijf maar ook de redenen voor het collectief ontslag) en op het einde van de informatie- en consultatieprocedure. De FOD Werk maakte hiervoor een modelformulier. De werknemersafgevaardigden krijgen een schriftelijke kopie van deze gegevens en kunnen hun opmerkingen hierover bezorgen aan de regionale tewerkstellingsdienst.

## 2.1. Wat is een collectief ontslag?

Een ontslag wordt beschouwd als collectief wanneer:

- de reden van het ontslag geen betrekking heeft op de persoon van de werknemer;
- er in de loop van een referentieperiode van 60 dagen een bepaald aantal of bepaald percentage werknemers wordt getroffen:
  - minstens 10 werknemers in ondernemingen met minder dan 100 werknemers;
  - minstens 10% van het personeelsbestand in ondernemingen met 100 tot 299 werknemers;
  - minstens 30 werknemers in ondernemingen met 300 of meer werknemers.

Gemiddeld aantal werknemers werkzaam in de onderneming tijdens het kalenderjaar vóór de ontslagen	Vereist minimum aantal werknemers dat wordt ontslagen over een periode van 60 dagen
Minder dan 20 werknemers	
20 - 59 werknemers	10 werknemers
60 - 99 werknemers	10 werknemers
100 - 299 werknemers	10%
300 werknemers en meer	30 werknemers

De tewerkstelling wordt berekend op basis van het gemiddeld aantal werknemers in de onderneming gedurende het kalenderjaar dat aan de referentieperiode voorafgaat. Om het gemiddeld aantal werknemers te berekenen, dien je het aantal aangegeven werknemers bij de RSZ op het eind van ieder trimester, te delen door het aantal trimesters waarvoor een RSZ-aangifte is gebeurd.

### **Voorbeeld**

1ste trimester van het jaar vóór het collectief ontslag	200 werknemers
2de trimester van het jaar vóór het collectief ontslag	210 werknemers
3de trimester van het jaar vóór het collectief ontslag	215 werknemers
4de trimester van het jaar vóór het collectief ontslag	200 werknemers
<b>Gemiddelde tewerkstelling in het jaar vóór het collectief ontslag</b>	<b>825: 4 = 206,25 werknemers</b>

In dit voorbeeld, spreken we van een collectief ontslag wanneer 10% of 20,62 (afgerond 20) werknemers worden ontslagen.

Opgelet! Er wordt gekeken naar de effectieve tewerkstelling en dus niet naar voltijdse equivalenten. Met andere woorden, elke werknemer - voltijds of deeltijds - wordt meegeteld als één werknemer.

## **2.2. Over welke werknemers gaat het?**

Het gaat over personen die met een arbeidsovereenkomst werken in de zin van de wet van 3 juli 1978 (bedienden, werklieden, handelsvertegenwoordigers, studenten en huisarbeiders), of over personen die via een leerovereenkomst arbeidsprestaties leveren onder het gezag van een werkgever. Er wordt dus enkel rekening gehouden met de eigen werknemers van de onderneming.

- Volgende werknemers tellen niet mee: naar België gedetacheerde werknemers vanuit buitenlandse zusteronderneming(en), werknemers van onderaannemers, werknemers in SWT (werkloosheid met bedrijfstoelage, 'brugpensioen').
- Volgende werknemers tellen wel mee: eigen werknemers die naar het buitenland gedetacheerd zijn, uitzendkrachten (met uitzondering van uitzendkrachten die tijdelijk een werknemer vervangen van wie de arbeidsovereenkomst is geschorst) en langdurig zieken.



Wel belangrijk om weten is dat voor de berekening van de percentages en van het aantal ontslagen, in het kader van een erkenning als onderneming in herstructurering enkel de ontslagen werknemers in rekening mogen worden gebracht die op het ogenblik van de aankondiging van het collectief ontslag minstens twee jaar ononderbroken met een arbeids- of leerovereenkomst verbonden waren met de werkgever in herstructurering.

### **2.3. Wat verstaan we onder ontslagen worden?**

Het gaat hier over elke eenzijdige verbreking van de arbeids- of leerovereenkomst die geen betrekking heeft op de persoon van de werknemer, m.a.w. elk ontslag om economische of technische redenen. Deze economische of technische redenen worden helaas ruim opgevat.

Belangrijk om weten! Een impliciet ontslag (elke eenzijdige wijziging door de werkgever van een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst in het nadeel van de werknemer) telt volgens het Europees Hof van Justitie mee bij de berekening van het collectief ontslag (HvJ nr. C-422/14 van 11 november 2015 (Pujante Rivera/Gestora Clubs). De uitspraak van het Hof van Justitie ging over een werkgever die eenzijdig de loon- en arbeidsvoorwaarden wijzigde en de afgevaardigden hierover niet voorafgaand raadpleegde. Eenzijdige wijzigingen waar de werknemers uiteraard niet mee akkoord gingen. Volgens het Hof was hier dan ook sprake van een impliciet ontslag en dienden deze werknemers meegeteld te worden om uit te maken of het aantal voorziene ontslagen bereikt was om te kunnen spreken van een collectief ontslag.

#### **Tellen niet mee:**

- Een ontslag omwille van een fout gemaakt door een werknemer of door een socio-professionele arbeidsongeschiktheid, telt niet mee, want deze hebben betrekking op de persoon van de werknemer.
- Een ontslag om dringende redenen wordt ook niet meegeteld.
- Werknemers met een arbeids- of leerovereenkomst van bepaalde duur (bijv. uitzendwerknemers) of voor een bepaald, welomschreven werk tellen in principe ook niet mee, tenzij hun overeenkomst wordt verbroken vóór het voorziene einde van de overeenkomst. In dat geval, tellen deze werknemers wel mee.
- Ook de beëindiging van een arbeids- of leerovereenkomst wegens overmacht (bv. definitieve arbeidsongeschiktheid) of een beëindiging in onderling akkoord, zijn geen ontslagen en tellen dus niet mee.

## 2.4. Voor welke ondernemingen en binnen welke grenzen wordt het collectief ontslag berekend?

Cao nr. 24 is van toepassing op alle bedrijven die beantwoorden aan de notie 'technische bedrijfseenheid' (TBE) zoals voorzien in de bedrijfsorganisatiewet van 1948 (zie ook wetgeving sociale verkiezingen) en die gemiddeld meer dan 20 werknemers tewerkstellen tijdens het kalenderjaar voorafgaand aan de refertereperiode. Het zijn m.a.w. enkel bedrijven uit de privésector waarop cao nr. 24 en de wet-Renault van toepassing zijn. Bedrijven uit de publieke sector vallen hier niet onder.

Een technische bedrijfseenheid kenmerkt zich door een grote mate van economische maar vooral sociale autonomie, in tegenstelling tot een juridische entiteit (bvba, nv, vzw).

**Tip:** Gebruik het document X van de laatste sociale verkiezingen om te weten te komen welke juridische entiteiten deel uitmaken van de technische bedrijfseenheid.

De wet-Renault heeft de notie 'onderneming' uitgebreid tot elke afdeling van de onderneming. Een afdeling is een tak van de onderneming die een zekere samenhang vertoont en zich van de rest van de onderneming onderscheidt door een eigen technische autonomie, door een afzonderlijke, duurzame activiteit en een afzonderlijke personeelscategorie (zelfde notie als bijzondere ontslagwet personeelsafgevaardigden van 1991). In deze wet is de notie 'onderneming' dus ruimer dan de definitie TBE, zoals bepaald door de wet van 1948.

## 2.5. Referteperiode van 60 kalenderdagen

Opdat de hierna opgesomde verplichtingen rond informatie en consultatie van toepassing zijn, moeten de voorziene ontslagen plaatsvinden in een periode van 60 kalenderdagen (berekend van dag tot dag). Deze periode van 60 dagen begint te lopen vanaf het eerste ontslag (zie voorbeeld).

Een werkgever kan eenvoudig zijn verplichtingen rond informatie en consultatie ontlopen door de voorziene ontslagen te spreiden zodat hij niet aan het vereiste aantal ontslagen in de refertereperiode komt.

### **Voorbeeld**

Een werkgever telt 80 werknemers en wil 12 werknemers ontslaan. Het volgende scenario is voorzien:

- 5 werknemers op 16 januari
- 3 werknemers op 20 februari
- 4 werknemers op 10 maart

In dit voorbeeld is er sprake van een collectief ontslag. Immers minstens 10 werknemers (in dit geval 12 werknemers) zouden worden ontslaan in een periode van 60 kalenderdagen te beginnen vanaf 16 januari en eindigend op 16 maart.

Voorziet de werkgever de laatste vier ontslagen pas op 20 maart, dan is er geen sprake van een collectief ontslag en moet de procedure-Renault niet worden nageleefd.

'Druppelsgewijze' ontslagen zijn zowel syndicaal als economisch niet wenselijk, omdat de onzekerheid bij werknemers het vertrouwen en bijgevolg de werkprestaties niet ten goede komt.

## **2.6. Meervoudig ontslag versus collectief ontslag**

Om te vermijden dat werkgevers de procedure-Renault omzeilen, voerde een aantal sectoren het begrip 'meervoudig ontslag' in. Het begrip meervoudig ontslag is louter sectoraal en niet algemeen geldend zoals het begrip collectief ontslag.

Meervoudig ontslag wordt best omschreven als het ontslag van minstens twee werknemers om economische of technische redenen, zonder dat het de drempels van collectief ontslag overschrijdt.

### **Voorbeeld**

Een onderneming telt 80 werknemers en ontslaat in een periode van 60 dagen 8 werknemers om economische redenen. In dat geval is er sprake van een meervoudig ontslag.

Uit de jaarlijkse inlichtingen inzake tewerkstellingsperspectieven (cao nr. 9) die aan de ondernemingsraad moeten worden bezorgd, kan afgeleid worden dat een meervoudig ontslag zich zou kunnen opdringen of 'tot de mogelijkheden' behoort.

Ook moet de werkgever tussentijds (occasioneel) de ondernemingsraad informeren en raadplegen over onverwachte omstandigheden die mogelijk de tewerkstelling beïnvloeden. Meervoudig ontslag is zo'n omstandigheid.

Als een sectorale cao inzake meervoudig ontslag bestaat, voorziet deze niet alleen een omschrijving maar meestal ook bijzondere verplichtingen van informatie en raadpleging van de werknemersafgevaardigden vóór het ontslag van de geviseerde werknemers. Vaak voorziet deze sectorregeling eveneens in een bijkomende vergoeding, indien de werkgever de informatie- en raadplegingsplicht niet heeft nageleefd.

Voor verdere informatie contacteer je best je vakbondssecretaris.

## **2.7. Uitzonderingen op de informatie- en raadplegingsprocedure**

De informatie- en raadplegingsprocedure voorzien in cao nr. 24 geldt niet voor ondernemingen die havenarbeiders en scheepsherstellers tewerkstellen of voor ondernemingen uit de sector van het bouwbedrijf, voor zover in de betrokken paritaire comités cao's werden afgesloten waarbij een informatie- en raadplegingsprocedure met gelijkwaardige waarborgen werd vastgelegd.

Inmiddels werden zowel in het paritair comité van de ondernemingen die havenarbeiders en scheepsherstellers tewerkstellen als in het paritair comité van het bouwbedrijf, sectorale cao's i.v.m. de procedure-Renault afgesloten.

## **3. Wat zijn de verplichtingen van de werkgever bij de informatie- en raadplegingsprocedure volgens artikel 66 §1 van de wet-Renault, artikel 6 van cao nr. 24 en het Koninklijk Besluit van 24 mei 1976?**

### **3.1. Algemeen**

Wanneer een werkgever aan de voorwaarden onder afdeling 1 voldoet, dan moet hij voorafgaandelijk de personeelsafgevaardigden informeren en raadplegen.

'Voorafgaandelijk' informeren en raadplegen houdt in dat tijdens deze periode nog geen enkele werknemer mag ontslagen worden om economische of technische redenen. In deze fase is het net de bedoeling het collectief ontslag te voorkomen of het aantal ontslagen te verminderen.

De werknemers hebben recht op alle nuttige informatie. De informatie moet voorafgaand, gemotiveerd en gedetailleerd zijn in die zin dat zij een raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers mogelijk moet maken.

Opgelet! Tijdens de informatie- en consultatieronde moeten werkgever en werknemer hun contractuele verplichtingen verder vervullen. De werkgever mag in principe niets aan de contractuele voorwaarden veranderen en de werknemers moeten in principe verder werken. Omwille van onder meer de onzekere situatie en de vele vragen van collega-werknemers is het van groot belang de werknemers regelmatig te informeren via personeelsvergaderingen.

De eerste fase kan enkele weken tot maanden duren. Dit brengt ongerustheid bij werknemers met zich mee. Uitsluitel over hun concrete situatie volgt pas wanneer de beslissing over collectief ontslag (einde eerste fase) valt, wanneer duidelijk is hoeveel en welke mensen op basis van objectieve criteria worden ontslagen. Op dat moment kan je als afgevaardigde dankzij het adviesrecht ook invloed uitoefenen.

**Tip:** Op het einde van de eerste fase trachten de werkgevers de afgevaardigden steeds een verklaring te laten ondertekenen om aan te tonen dat de informatie- en raadpleging correct verlopen is. Wees hiermee uiterst voorzichtig en raadpleeg eerst je vakbondssecretaris vooraleer je tekent.

### 3.2. Overzicht van de procedure

#### EERSTE FASE

De informatie- en consultatieprocedure (de eerste fase) kent de volgende, chronologisch stappen

Eerste stap - de informatieronde	
<p>Communicatie: de aankondiging door de directie van de intentie tot collectief ontslag</p>	<p>Bijeenroepen van de personeelsafgevaardigden.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• de OR, indien afwezig ...</li> <li>• de SA, indien afwezig ...</li> <li>• het CPBW, indien afwezig</li> <li>• ...</li> <li>• alle werknemers of een ad hoc comité van enkele werknemers.</li> </ul> <p>Bijeenroepen van de Europese Ondernemingsraad Indien aanwezig.</p> <p>Belangrijk: vanaf de aankondiging van de intentie tot collectief ontslag tot 30 dagen na het afsluiten van de informatie- en consultatieronde, mag geen enkele werknemer wegens economische of technische redenen worden ontslagen en mag de werkgever geen loon- of arbeidsvoorwaarden wijzigen.</p>

<p>Informatie</p>	<p>Schriftelijk verklarend rapport waarin kennis wordt gegeven van het voornemen tot collectief ontslag en de context binnen welke dit zal plaatsgrijpen.</p> <p>Het rapport bevat verplicht volgende informatie:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• de redenen van het voornemen tot ontslag (economisch onderbouwd);</li> <li>• de selectiecriteria voor ontslag;</li> <li>• de leden van de OR moeten over de ontslagcriteria geïnformeerd en geraadpleegd worden.</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Het is belangrijk aan de hand van goede praktijken het aantal voorziene ontslagen te verminderen, advies uit te brengen over de voorwaarden voor vrijwillig vertrek en de voorwaarden voor werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) en een lijst van criteria op te stellen voor de mensen die zullen blijven.</li> <li>✓ Syndicaal gezien is het aangewezen om bepaalde situaties te beschermen (niet beide echtgenoten of samenwonende werknemers, werknemers met fysieke of psychische beperking).</li> <li>✓ Slechte praktijken zijn o.a. een puntensysteem op basis van aanmaningen, verminderde productiviteit of repetitieve afwezigheden.</li> <li>✓ Repetitieve afwezigheden (Bradfort-enquête) die hinder veroorzaken voor de werking van de onderneming, worden door sommige rechters niet als discriminerend beoordeeld, maar het blijft een slecht criterium.</li> <li>✓ Langdurige ziekten zijn in principe wel beschermd op basis van het criterium handicap in de antidiscriminatiewet van 10 mei 2007 en hebben recht op redelijke aanpassingen van hun overeengekomen werk.</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• het aantal werknemers en de werknemerscategorieën (arbeiders, bedienden, kaderleden) die de werkgever wenst te ontslaan;</li> <li>• het gewoonlijk tewerkgesteld personeel (aantal en werknemerscategorieën);</li> <li>• de berekeningswijze van bijkomende vergoedingen (bovenop de wettelijke of conventioneel verplichte vergoedingen);</li> <li>• de periode gedurende dewelke de ontslagen moeten worden uitgevoerd.</li> </ul> <p>Een kopie van het schriftelijk rapport wordt aan de regionale tewerkstellingsdienst (Actiris, VDAB of FOREM) bezorgd. Vanaf de aankondiging van het collectief ontslag tot 30 dagen nadat het schriftelijk rapport is overgemaakt aan de regionale tewerkstellingsdienst, mag niemand worden ontslagen om economische of technische redenen. De directeur van de tewerkstellingsdienst kan deze 30 dagen verkorten of verlengen tot 60 dagen. Dit schriftelijk rapport moet de personeelsafgevaardigden in staat te stellen met kennis van zaken adviezen, suggesties of bezwaren te formuleren.</p> <p>Bij het vaststellen van de selectiecriteria mogen werknemers niet worden gediscrimineerd (bijv. op basis van gezondheidstoestand, leeftijd, syndicale overtuiging, afkomst, geslacht ...). Er is sprake van discriminatie indien het onderscheid in behandeling niet objectief en redelijk kan verantwoord worden (bijv. een ontslag van een chronisch zieke kan discriminerend zijn).</p> <p>Belangrijk: vanaf de aankondiging van de intentie tot collectief ontslag tot 30 dagen na het afsluiten van de informatie- en consultatieronde, mag geen enkele werknemer wegens economische of technische redenen worden ontslagen en mag de werkgever geen loon- of arbeidsvoorwaarden wijzigen.</p>
-------------------	---

## Tweede stap - de raadpleging

<p>Eerste vergaderingen tussen directie en deleges</p>	<p>Het aantal vergaderingen en de totale duur van de verschillende vergaderingen is niet bij wet bepaald en hangt af van de omvang van de herstructurering, de complexiteit van de structuur van de onderneming, het aantal geviseerde ontslagen, enzovoort. De informatie- en raadplegingsprocedure is niet beperkt in de tijd, noch voor het aantal vergaderingen als voor de duur van deze vergaderingen. De werkgever moet het rapport mondeling toelichten aan de personeelsafgevaardigden en/of de vakbondssecretaris.</p> <p>Belangrijk: zorg dat er telkens verslag wordt opgemaakt en dat dit verslag wordt nagelezen en goedgekeurd op de eerstvolgende vergadering. Eis dat de directie tijdig antwoordt (niet een uur voor de volgende vergadering) op de geformuleerde vragen, adviezen en bezwaren.</p> <p>De vergaderingen bieden een gelegenheid voor vragen over de financiële en economische situatie van de onderneming. De werkgever moet hierop antwoorden. De meerderheid van de leden van de ondernemingsraad mag de aanwezigheid van de bedrijfsrevisor eisen om de door de werkgever gegeven economische en financiële informatie van het bedrijf te controleren op zijn betrouwbaarheid (art. 154 Wetboek Vennootschappen).</p> <p>Mogelijke vragen die aan de werkgever kunnen gesteld worden:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• zijn er RSZ-schulden?</li><li>• zijn er belangrijke schuldvorderingen?</li><li>• zijn er recent kredieten afgesloten?</li><li>• zijn er afbetalingsplannen?</li><li>• zijn er nog kasmiddelen?</li><li>• zijn er in de nabije of verre toekomst nog investeringen gepland?</li></ul> <p>Tracht tijdens de vergadering steeds de aanwezigheid van een directie lid (van de hoofdzetel voor een internationaal bedrijf) te bekomen. Zij hebben meer informatie en beslissingsmacht. Een personeelsdirecteur heeft niet altijd beslissingsmacht omdat hij doorgaans geen deel uitmaakt van de raad van bestuur.</p>
<p>Volgende vergaderingen tussen directie en deleges</p>	<p>De praktijkervaring leert dat de raadpleging niet overal ernstig wordt genomen. Nochtans moet een werkgever de raadpleging daadwerkelijk, voorafgaand en grondig houden.</p> <p>In het kader van het raadplegingsrecht hebben de werknemers het recht om een alternatief op tafel te leggen (bijv. ABVV-experten of expertisebureau). Dit alternatief moet ernstig worden onderzocht en kan niet ongemotiveerd worden verworpen. De kosten van het onderzoek naar een dergelijk alternatief moeten niet door de werkgever worden gedragen. Volgens artikel 16 van de bedrijfsorganisatiewet van 1948, kunnen de personeelsafgevaardigden vragen dat een expert een OR-vergadering bijwoont om zijn of haar alternatieven toe te lichten.</p> <p>Het tegenvoorstel zal pistes bevatten om de gevolgen van de geplande ontslagen te verzachten of te verminderen (arbeidsduurvermindering, tijdelijke werkloosheid, mutaties in de onderneming, mutaties binnen de groep of bij klanten, omscholing van ontslagen werknemers, enzovoort).</p> <p>Het komt de personeelsafgevaardigden van de OR toe om de algemene criteria voor ontslag of wederaanwerving wegens economische of technische redenen vast te stellen met de directie.</p> <p>De regelgeving zegt niets over het tijdstip waarop er kan worden onderhandeld over het sociaal plan. Toch is het de gewoonte om reeds vanaf het begin, gelijktijdig met de informatie- en raadplegingsprocedure, de onderhandelingen over een sociaal plan te starten. Vergeet hierbij ook niet de blijvende werknemers in het plan op te nemen. Indien er wordt afgeslankt, zullen de blijvende werknemers vaak geconfronteerd worden met andere loon- en arbeidsvoorwaarden, een hogere werkdruk en nieuwe werkomstandigheden. In dat kader is het ook nuttig vragen te stellen over de geplande investeringen en afspraken te maken over mogelijk toekomstige nieuwe aanwervingen.</p>

### Derde stap - afsluiten van de informatie- en consultatiefase door de werkgever

Beslissing	<p>Indien de werkgever van oordeel is dat hij zijn verplichtingen inzake informatie en raadpleging heeft vervuld, gaat hij eenzijdig over tot het afsluiten van de eerste fase.</p> <p>Belangrijk: de werkgever zal het juridisch advies krijgen om de eerste fase formeel af te sluiten met een goedkeuring van de werknemersafgevaardigden over het correcte verloop van de eerste fase. Als vakbond raden we aan dit akkoord niet te geven, tenzij er uitdrukkelijk wordt toegezegd dat er een sociaal plan wordt uitgewerkt en afgesloten en indien de eerste fase correct verlopen is. Immers, als de werknemersafgevaardigden akkoord gaan met het afsluiten van de eerste fase, kan een werkgever geen sanctie meer oplopen wegens het niet naleven van de informatie- en raadplegingsplichten (zie verder 4. Sancties voor de werkgever in geval van niet naleving van de informatie- en raadplegingsprocedure). Contacteer steeds je vakbondssecretaris alvorens je een document ondertekent.</p> <p>Indien de werkgever wil doorzetten met zijn idee om over te gaan tot collectief ontslag, start de tweede fase.</p>
------------	--

## TWEDE FASE

De tweede fase omvat volgende stappen:

Kennisgeving aan regionale tewerkstellingsdienst	<p>De kennisgeving gebeurt via een aangetekende brief aan de directeur van de VDAB, ACTIRIS of FOREM en dit na het respecteren van de eerste fase.</p> <p>In de kennisgeving moet bevestigd worden dat de eerste fase correct werd nageleefd. De werkgever moet ook aangeven dat hij volgende 4 voorwaarden heeft nageleefd:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• het schriftelijk rapport dat voorgelegd werd aan de leden van het overlegorgaan (zie hoger);</li><li>• de vergadering(en) met de personeelsafgevaardigden over de intentie tot collectief ontslag;</li><li>• de mogelijkheid die aan de personeelsafgevaardigden geboden werd om vragen te stellen, te argumenteren over die vragen, adviezen te geven en tegenvoorstellen te doen;</li><li>• het bewijs dat de werkgever deze vragen, argumenten, adviezen en tegenvoorstellen grondig heeft onderzocht en beantwoord.</li></ul>
Aanplakking	<p>De aanplakking in het bedrijf van de beslissing om over te gaan tot collectief ontslag, is uiteraard een verplichting. Vanaf die aanplakkingsdag heeft de vakbond 30 dagen de tijd om een collectieve betwisting in te dienen (zie verder 4. Sancties voor de werkgever in geval van niet naleving van de informatie- en raadplegingsprocedure).</p>
Wachttermijn	<p>De werkgever mag de werknemers die hij wil ontslaan, niet eerder opzeggen voor het verstrijken van een termijn van 30 dagen vanaf de datum van de kennisgeving van de beslissing aan de VDAB, ACTIRIS of FOREM.</p> <p>De directeur van de tewerkstellingsdienst kan de termijn van 30 dagen verlengen tot maximaal 60 dagen.</p>
Sociaal plan (zie hoofdstuk 3)	(zie hoofdstuk 3)
Afsluiten fase 2	Het afsluiten van de tweede fase valt meestal samen met einde van de wachttermijn.



### 3.3. Akkoord van de G10

In het IPA van 2017-2018 kwamen de sociale gesprekspartners overeen de wetgeving rond herstructureringen grondig te bespreken en gemeenschappelijke voorstellen te formuleren. Werkgevers hoopten op een vereenvoudiging en verkorting van de procedure van informatie en consultatie, terwijl vakbonden ijverden voor betere bescherming van werknemers die via onderaanneming voor de herstructurerende onderneming werken. De aanbevelingen worden bevestigd in advies 2149 van de NAR. De bedoeling is dat er ook een tweede NAR-advies komt, waarin de aanbevelingen verder worden uitgewerkt. Na drie jaar volgt een evaluatie.

We geven alvast de grote lijnen mee.

#### 1° Een kwalitatieve en efficiënte informatie-consultatie

- De NAR zal een aantal aanbevelingen formuleren m.b.t. de bepaling van een indicatieve kalender en de partijen engageren zich deze te respecteren. Deze modaliteiten m.b.t. het verloop van de informatie-consultatie zijn bedoeld om de kwaliteit en de efficiëntie van de besprekingen te verhogen.

Deze modaliteiten hebben onder andere betrekking op:

- De planning en de dagorde van de vergaderingen, Het bepalen van de modaliteiten voor het tijdig overmaken van vragen en antwoorden (schriftelijk, moment van de overdracht ...)
  - Het vertrouwelijke karakter van bepaalde informatie die wordt meegegeeld,
  - Vraag om derden te laten tussenkomen,
  - Objectivering van voorstellen en alternatieven,
  - Gemotiveerd antwoord op elk uitgebracht advies,
- Tijdens het herstructureringsproces kunnen de werkgever en de werknemersvertegenwoordigers maatregelen nemen om de werkgelegenheid te vrijwaren, ter bevordering van de terugkeer naar werk en m.b.t. de duurzame consolidering van het herstel van de activiteit van de onderneming.
  - De werknemersvertegenwoordigers worden ook ingelicht over de mogelijke impact van de herstructurering op uitzendkrachten, tijdelijke werknemers en aan de onderneming ter beschikking gestelde werknemers (wet van 24 juli 1987).

## 2° **Mee te delen informatie met betrekking tot medecontractanten (onderaannemers, dienstverleners ...)**

### a) **Informatie mee te delen aan medecontractanten van wie de activiteiten mogelijk een significante negatieve weerslag zullen ervaren**

De onderneming identificeert tijdig haar medecontractanten met wie de contractuele verplichtingen gewijzigd zouden worden door de herstructurering en van wie de activiteiten mogelijk een aanzienlijke negatieve weerslag zullen ervaren.

Er moet informatie worden verstrekt aan de betrokken medecontractanten op het moment van of onmiddellijk na de informatie voorzien in artikel 6 van cao 24. Deze informatie heeft betrekking op het voornemen om te herstructureren en op de gegevens van de contactpersonen teneinde de eventuele gevolgen van de voorgenomen herstructurering op de uitvoering van de contractuele verplichtingen van de onderneming t.a.v. de medecontractanten te onderzoeken.

Elk van de medecontractanten evalueert de situatie van zijn onderneming op basis van de meegedeelde informatie. In voorkomend geval dienen zij, als de bepalingen van de artikelen 4, 7 en 11 van cao nr. 9 of de toepasselijke cao's dit vereisen, het eigen personeel te informeren over de gevolgen van deze aankondiging voor de tewerkstelling en arbeidsorganisatie in hun onderneming (cascade).

### b) **Informatie mee te delen aan de werknemersvertegenwoordigers van de onderneming**

De onderneming informeert de werknemersvertegenwoordigers dat ze de voorgenomen herstructurering alsook de gegevens van de contactpersonen heeft meegedeeld aan de geïdentificeerde medecontractanten.

#### **Overzicht:**

<b>Herstructurerende onderneming</b>	<b>Medecontractant</b>
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Aankondiging voornemen tot herstructurering aan OR (toepassing procedure Renault)</li><li>2. Tegelijk of onmiddellijk nadien: Identificatie medecontractanten die significante negatieve impact zouden ondervinden van de herstructurering. Informatie aan deze medecontractanten over het collectief ontslag en aanduiding van een contactpersoon bij wie ze terecht kunnen voor meer info.</li><li>3. Mededeling aan OR dat de geïmpacteerde medecontractanten zijn geïnformeerd.</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Onderzoek naar de mogelijke gevolgen van de voorgenomen herstructurering op de eigen activiteiten.</li><li>2. Indien gevolgen voor de tewerkstelling of arbeidsorganisatie: informatie werknemers (cascade OR/CPBW/SD)</li></ol>

Zoals hoger vermeld gaat het hier om aanbevelingen die niet afdwingbaar zijn. De werkgeversfederaties hebben zich er wel toe geëngageerd om deze afspraken bekend te maken en te streven naar de naleving ervan. Breng ze dus gerust onder de aandacht in het overleg!

## 4. Sancties voor de werkgever in geval van niet naleving van de informatie- en raadplegingsprocedure

### 4.1. Algemeen

De wet-Renault van 13 februari 1998 legt sancties op indien de informatie- en raadplegingsprocedure niet wordt nageleefd:

- De werknemers moeten hun **bezwaren** formuleren binnen 30 dagen na de aanplakking van de kennisgeving. Doen ze dat niet, dan wordt de procedure als correct beschouwd. Als individuele werknemers verlies je zo de mogelijkheid om het ontslag te betwisten.
- De betrokken individuele werknemers moeten de **naleving van de procedure** betwisten binnen 30 dagen na het ontslag of vanaf de datum waarop het ontslag de aard van collectief ontslag heeft gekregen.
- Als de **eis gegrond** wordt bevonden door de werkgever of de rechtbank:
  - wordt de opzeggingstermijn geschorst tot 60 dagen na de kennisgeving aan de subregionale tewerkstellingsdienst, ingeval de overeenkomst nog niet beëindigd was
  - moet de werknemer zijn re-integratie aanvragen, ingeval de overeenkomst beëindigd was. Als de werkgever hem niet binnen 30 dagen re-integreert, moet hij het loon betalen dat jij als werknemer hebt mislopen tussen het einde van de overeenkomst en 60 dagen na de kennisgeving van het voorgenomen ontslag. Als hij je wel re-integreert, moet hij je ook het mislopen loon betalen sinds het einde van de overeenkomst.

**Tip:** Herinner de directie van een herstructurende onderneming aan deze sancties, indien ze een loopje nemen met informatie- en raadplegingsprocedure.

De wet creëert ook een band tussen de informatie- en raadplegingsprocedure en het individueel ontslag van een werknemer dat zich voordeed zonder dat de collectieve regels werden nageleefd.

De sancties hebben alleen betrekking op de niet-naleving van de informatie- en raadplegingsprocedure bepaald in cao nr. 24. De vier verplichtingen/voorwaarden werden hierboven al aangehaald en toegelicht. De werkgever moet:

- een schriftelijk rapport voorleggen aan de leden van een overlegorgaan (zie hoger);
- vergaderen met de personeelsafgevaardigden over de intentie tot collectief ontslag;
- de mogelijkheid voor de personeelsafgevaardigden om vragen te stellen, te argumenteren over die vragen, adviezen te geven en tegenvoorstellen te doen;
- de verplichting van de werkgever om deze vragen, argumenten, adviezen en tegenvoorstellen grondig te onderzoeken en te beantwoorden.

De sancties van de wet-Renault zijn niet van toepassing op de niet-naleving van de verplichtingen opgenomen in het KB van 24 mei 1976.

Het gaat om de volgende verplichtingen:

- de kennisgeving aan de directeur van de tewerkstellingsdienst VDAB, ACTIRIS of FOREM;
- de verplichting om een afschrift van de kennisgeving aan te plakken in de onderneming en te zenden aan de personeelsafgevaardigden;
- het verbod om werknemers op te zeggen binnen de termijn van 30 dagen. In dit laatste geval kan de werknemer trachten aan te tonen dat zijn ontslag kennelijk onredelijk was (cao nr. 109).

De niet-naleving van het KB van 24 mei 1976 wordt wel bestraft in het sociaal strafwetboek. Men kan er dus voor kiezen een klachtenbrief te sturen aan de inspectiedienst "toezicht van de sociale wetten" indien kan worden aangetoond dat de verplichtingen van het KB van 24 mei 1976 niet werden nageleefd.

## **4.2. Definities en toepassingsgebied**

Het toepassingsgebied en de definities zijn dezelfde als deze voor de informatie- en raadplegingsprocedure.

Een definitie van een individueel ontslag wordt er aan toegevoegd: elke eenzijdige verbreking door de werkgever van de arbeids- of leerovereenkomst waarvan de reden geen betrekking heeft op de persoon van de werknemer.

### **4.3. Welke werknemers genieten bijzondere bescherming onder de wet-Renault?**

Het gaat om werknemers die worden ontslagen binnen een bepaalde referteperiode. De referteperiode vangt aan vanaf het begin van de periode van 60 dagen die dient om het collectief karakter van het ontslag vast te stellen en eindigt 60 dagen na het einde van die periode. Deze duurt dus 120 dagen.

Het zijn dus de werknemers die in die periode van 120 dagen worden ontslagen in het kader van een collectief ontslag, die deze bijzondere bescherming genieten.

### **4.4. Betwisting van de niet-naleving van de informatie- en raadplegingsprocedure**

Voor het betwisten van de naleving van de informatie- en raadplegingsprocedure, bestaat er een bijzondere procedure met een collectief en een individueel luik.

#### **4.4.1. Collectieve bezwaarprocedure**

Wie kan de collectieve procedure inzetten?	De personeelsafgevaardigden
Tot wie moet men zich richten?	Tot de werkgever
Wettelijke termijn?	30 kalenderdagen vanaf de dag van de aanplakking in de onderneming van het afschrift van de kennisgeving van het voornemen om tot een collectief ontslag over te gaan.  Na deze 30 kalenderdagen wordt de werkgever vermoed zijn verplichtingen inzake informatie en raadpleging te hebben nageleefd.
Op welke wijze?	Via een aangetekende brief met vermelde inbreuken.
Welke bezwaren?	Het betreft enkel de 4 verplichtingen die door de werkgever in het kader van de informatie- en raadplegingsprocedure moeten worden nageleefd (zie hoger).
Doel?	Nieuwe vergaderingen organiseren met de werkgever met als doel alle nuttige info en antwoorden bekomen op alle gestelde vragen, adviezen, argumenten en tegenvoorstellen. Het ultieme doel is uiteraard de gevolgen van de intentie tot collectief ontslag te verminderen of te verzachten.  Meer tijd bekomen om een eventueel fatsoenlijk en gedragen sociaal plan uit te werken.

Belang	<p>Als de personeelsafgevaardigden binnen de 30 kalenderdagen na de aanplaking van het afschrift geen brief met hun bezwaren hebben verstuurd naar de werkgever, kan een individuele werknemer nadien geen bezwaarprocedure meer indienen.</p> <p>Indien een werknemer individueel een schadevergoeding wenst te bekomen omdat volgens hem de procedure-Renault niet werd nageleefd, zal hij dat pas kunnen nadat de vakbonden in het bedrijf van een collectief bezwaar indienden bij de werkgever (zie HvJ. 16 juli 2009, nr. C12/ 08: Mono Car Styling).</p>
--------	---

#### 4.4.2. *Individuele bezwaarprocedure*

Wie?	De ontslagen werknemer
Wanneer?	<p>Binnen de 30 kalenderdagen na zijn ontslag of de dag waarop de ontslagen het karakter van een collectief ontslag hebben gekregen (is het geval wanneer een werknemer werd ontslagen terwijl het vereiste aantal ontslagen om te kunnen spreken van een collectief ontslag nog niet werd bereikt).</p> <p>Ontslag heeft zich voorgedaan binnen de referteperiode van 120 dagen (zie collectief bezwaar 4.4.1.).</p>
Hoe?	Via een aangetekende brief aan werkgever.
Welke bezwaren?	Enkel wanneer het gaat over de 4 verplichtingen die door de werkgever in het kader van de informatie- en raadplegingsprocedure moeten worden nageleefd (zie hoger).
1 <sup>ste</sup> hypothese	<p>Er werd geen of ongeldig collectief bezwaar ingediend door de personeelsafgevaardigden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▸ De ontslagen werknemer kan de naleving van de informatie- en raadplegingsprocedure niet meer betwisten.</li> </ul>
2 <sup>de</sup> hypothese	<p>Er werd wel een geldig collectief bezwaar ingediend door de personeelsafgevaardigden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▸ De werkgever houdt rekening met de bezwaren: de werkgever herbegint geheel of gedeeltelijk de informatie- en raadplegingsprocedure.</li> <li>▸ De werkgever is van mening dat de eerste fase correct is verlopen en gaat na de termijn van 30 dagen over tot ontslag. De werknemer kan een individuele bezwaarprocedure indienen bij zijn werkgever.</li> </ul>

#### 4.5. **Burgerlijke sancties in geval van niet naleving van de informatie- en raadplegingsprocedure**

De burgerlijke sancties hebben tot doel de gevolgen van de ontslagen werknemers door het collectief ontslag te neutraliseren of te compenseren.

Er dient een onderscheid te worden gemaakt tussen twee situaties:

#### **4.5.1. De werknemer werd ontslagen mits een opzegtermijn**

De opzegtermijn van de ontslagen werknemer wordt geschorst, d.w.z. dat hij tijdelijk stopt met doorlopen, vanaf de 3de werkdag volgend op de verzending van de aangetekende brief waarin de ontslagen werknemer zijn individuele bezwaar overmaakt aan zijn werkgever.

De schorsing geldt enkel indien het individueel bezwaar gegrond is. Bij betwisting spreekt de arbeidsrechtbank zich over de zaak uit.

Zolang de werkgever niet kan bewijzen dat hij aan de 4 voorwaarden omtrent de informatie- en consultatieprocedure heeft voldaan, blijft de opzegtermijn geschorst.

Zolang de betwisting duurt, moet de werkgever werk blijven verschaffen en het loon betalen aan de werknemer.

Tijdens de periode van schorsing van de opzegtermijn kan de werknemer zelf zijn ontslag geven zonder een opzegtermijn te moeten presteren of zonder een opzegvergoeding te moeten betalen.

Gaat de werkgever over tot de verbreking van de arbeidsovereenkomst, dan geldt de regeling onder punt 4.5.2.

#### **4.5.2. De werknemer werd ontslagen mits een opzegvergoeding**

Indien de werknemer ontslagen werd mits een opzegvergoeding en de naleving van de informatie- en raadplegingsprocedure heeft betwist, moet hij in zijn aangetekende brief met zijn individueel bezwaar uitdrukkelijk zijn re-integratie in zijn overeengekomen functie met dezelfde loon- en arbeidsvoorwaarden aanvragen.

Vanaf het ogenblik dat de werkgever of de arbeidsrechtbank het individueel bezwaar gegrond verklaart, heeft de werkgever twee opties:

##### **4.5.2.1. De werkgever re-integreert de ontslagen werknemer**

De werkgever stelt de werknemer opnieuw tewerk in dezelfde loon- en arbeidsvoorwaarden als voor het ontslag. De werkgever moet alle achterstallige lonen (in de brede zin) betalen. De werknemer betaalt de uitbetaalde opzegvergoeding aan de werkgever terug.

#### **4.5.2.2. De werkgever weigert de re-integratie van de werknemer binnen de 30 dagen**

Bovenop de reeds verschuldigde opzegvergoeding, moet de werkgever een bijkomende vergoeding betalen overeenkomstig het lopende loon gedurende een periode die aanvangt op de dag van de verbreking van de arbeidsovereenkomst en die eindigt 60 dagen na de dag van kennisgeving van het voornemen van het collectief ontslag aan de directeur van de regionale tewerkstellingsdienst VDAB, ACTIRIS of FOREM.

Indien de arbeidsovereenkomst werd gesloten voor een bepaalde tijd of voor een welomschreven werk, dan neemt deze periode gedurende dewelke het loon wordt gewaarborgd een einde uiterlijk op de dag van de beëindiging van die overeenkomst.





# HOOFDSTUK 3

## Het sociaal plan

### 1. Inleiding

In dit hoofdstuk behandelen we de volgende vragen:

- wat is een sociaal plan?
- is de werkgever verplicht een sociaal plan te onderhandelen en vanaf wanneer begin je te onderhandelen?
- wat zijn veel voorkomende bepalingen in een sociaal plan en waarop moet je letten?

### 2. Wat is het sociaal plan?

Het sociaal plan bevat maatregelen waarmee de werkgever instemt, die verder gaan dan de wettelijke verplichtingen om het lot van de getroffen werknemers te verbeteren. Het sociaal plan bevat naast maatregelen voor de werknemers die ontslagen worden, vaak ook maatregelen voor de werknemers die aan het werk blijven in de onderneming. Denk hierbij aan arbeidsherverdeling, de terugbetaling van verplaatsingskosten indien werknemers naar een andere vestiging worden overgeplaatst ...

In België bestaat er geen uitdrukkelijk wettelijk kader voor het sociaal plan. Er zijn wel bepalingen die verwijzen naar de onderhandeling van een sociaal plan:

- **Cao nr. 24** over de informatie en raadpleging van de werknemersafgevaardigden bij collectief ontslag verwijst in artikel 6 naar vergoedingen die niet wettelijk verplicht zijn:

“De raadpleging moet betrekking hebben op

- de mogelijkheden om het collectief ontslag te voorkomen of te verminderen
- de mogelijkheid de gevolgen ervan te verzachten, door het nemen van sociale begeleidingsmaatregelen, meer bepaald om bij te dragen tot de herplaatsing of de omscholing van de ontslagen werknemers.

Hiertoe moet de werkgever aan de werknemersvertegenwoordigers alle nuttige gegevens verstrekken en hun in elk geval schriftelijk meedelen,

- de redenen van de voorgenomen ontslagen,
- de criteria die aangelegd zullen worden bij het selecteren van de voor ontslag in aanmerking komende werknemers,
- het aantal en de categorieën van voor ontslag in aanmerking komende werknemers,
- het aantal en de categorieën werknemers die hij gewoonlijk in dienst heeft,
- de wijze van berekening van eventuele afvloeiingsuitkeringen die niet krachtens de wet of een collectieve arbeidsovereenkomst verschuldigd zijn en
- de periode tijdens welke tot ontslag zal worden overgegaan,

om de werknemersvertegenwoordigers in staat te stellen hun opmerkingen en suggesties te formuleren opdat zij in aanmerking kunnen worden genomen.”

- Indien de onderneming gebruikmaakt van de mogelijkheid om werknemers toe te laten treden tot **werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) op verlaagde leeftijd**, is het onderhandelen van een herstructureringsplan verplicht. In geval van collectief ontslag moet dit plan onder meer de volgende elementen bevatten:
  - een overzicht van de pistes rond arbeidsherverdeling die naar aanleiding van de herstructurering werden onderzocht als alternatief voor ontslag;
  - de naar aanleiding van de herstructurering afgesproken regeling inzake afscheidspremies voor de werknemers die het bedrijf vrijwillig verlaten;
  - de voorziene begeleidingsmaatregelen voor de met ontslag bedreigde werknemers, meer bepaald de oprichting van een tewerkstellingscel of de medewerking aan een overkoepelende tewerkstellingscel.
- In het **arrest-Junk** stelt het Europees Hof van Justitie dat artikel 2 van de richtlijn een onderhandelingsverplichting aan de werkgever oplegt met als doel een akkoord met de werknemersvertegenwoordigers te bekomen over tenminste de mogelijkheden om collectief ontslag te voorkomen of de omvang ervan te verminderen, alsook om de gevolgen ervan te verzachten.

Er zijn dus wel degelijk argumenten om te stellen dat een sociaal plan onderhandeld moet worden, ook al staat dit niet zo uitdrukkelijk in de wet

### **3. Wanneer kan je beginnen met de onderhandelingen voor een sociaal plan?**

Aangezien er aan de naleving van de informatie- en raadplegingsprocedures burgerlijke en strafrechtelijke sancties verbonden zijn, hebben werkgevers op aangeven van hun advocaten soms de neiging om het proces te 'juridiseren'. Ze weigeren soms om tijdens deze fase over een sociaal plan te discussiëren. Volgens hun advocaten zou dit immers betekenen dat er al besloten werd om tot ontslag over te gaan. Het druist volgens hen in tegen de wet, die veronderstelt dat er in een fase van 'voornemen' nog altijd mogelijke tegenvoorstellen en alternatieven geformuleerd kunnen worden. Aarzel in dergelijk geval niet om de werkgever gerust te stellen met volgende argumenten:

- De Europese Richtlijn en de rechtspraak bepalen dat de raadpleging gebeurt met het oog "op het bereiken van een akkoord."
- Cao nr. 24 voorziet dat de raadpleging ook betrekking heeft op "de wijze van berekening van eventuele afvloeiingsuitkeringen die niet krachtens de wet of een collectieve arbeidsovereenkomst verschuldigd zijn." Het betreft dus de wijze van berekening van extralegale vergoedingen, aanvullend op de wettelijke. Dit is een typisch thema voor onderhandelingen over een sociaal plan.
- Indien de werkgever blijft weigeren, dan kan je hem voorstellen om te onderhandelen "onder voorbehoud van kennisgeving van het voornemen om tot een collectief ontslag over te gaan." Op die manier bevestig je dat er nog geen kennisgeving van collectief ontslag is gebeurd en dat je de onderhandelde voordelen nog niet kan opeisen. De voordelen die worden onderhandeld, gelden pas nadat de kennisgeving van het collectief ontslag expliciet is gebeurd.

Gezien er geen wettelijke regeling is, is er ook niet bepaald wanneer het sociaal plan onderhandeld moet worden of wanneer deze onderhandeling afgerond moet zijn. Om praktische redenen wordt de realisatie van een sociaal plan natuurlijk steeds moeilijker eens ontslagen worden betekend.

### **4. Wat zijn veel voorkomende bepalingen in een sociaal plan en waarop moet je letten?**

Het sociaal plan kan allerlei soorten regelingen voorzien: aanvullende ontslagvergoedingen, brugpensioenen, de financiering van maatregelen van herplaatsing (outplacement), werktijdverkorting, deelname aan tewerkstellingscellen en andere. Hieronder bespreken we kort de meest voorkomende maatregelen.

#### **4.1. Herplaatsing en opleiding**

Het aantal ontslagen kan op verschillende manieren beperkt of verminderd worden.

#### **4.1.1. Via arbeidsherverdeling (collectief of individueel) of economische werkloosheid**

- Via interne herplaatsing bijvoorbeeld. Soms kunnen met ontslag bedreigde werknemers overgeplaatst worden naar een andere afdeling of vestiging van de onderneming. Dit lijkt een ideale oplossing, maar is dat niet altijd. Afstand tot en bereikbaarheid van de vestiging kunnen van groot belang zijn voor werknemers. Het onderhandelen over vervoer of een tussenkomst in de veroorzakingskosten kan in veel gevallen een oplossing bieden.
- Via arbeidsherverdeling wanneer herstructureringen het gevolg zijn van een daling van de productie. Een manier om ontslagen te vermijden is dan om het beschikbare werk te verdelen over meer werknemers. De meest solidaire manier om dit te doen is collectieve arbeidsduurvermindering. Dit betekent dat iedereen in de onderneming enkele uren minder presteert. De wet voorziet een vermindering van sociale bijdragen voor ondernemingen die van deze mogelijkheid gebruik maken.
- Een vaker voorkomende vorm van arbeidsherverdeling is het aanmoedigen van tijdskrediet, eventueel met het verruimen van de mogelijkheden om de opname van tijdskrediet aantrekkelijker te maken.
- Daarnaast bestaat ook de mogelijkheid om 'zachte landingsbanen' in te voeren voor werknemers van minstens 58 jaar oud. Dit systeem biedt oudere werknemers de mogelijkheid om over te gaan naar minder belastend werk. Bijvoorbeeld: stoppen met ploegenwerk of nachtwerk, overgaan naar een lichtere functie, of vanaf 60 jaar 4/5 werken. Hun loonverlies wordt gecompenseerd met een premie betaald door de werkgever of het Fonds voor Bestaanszekerheid. De premie is niet onderworpen aan sociale bijdragen maar wordt wel belast.
- Indien de daling van de productie tijdelijk is, kan ook het invoeren van economische werkloosheid een oplossing bieden.

#### **4.1.2. Via een werkzekerheidsclausule**

- Voor werknemers die niet gevisieerd worden door het collectief ontslag, wordt wel eens een werkzekerheidsclausule onderhandeld. Hierbij wordt dan een bijkomende vergoeding bepaald die ze ontvangen mochten ze ondanks alles toch ontslagen worden.

#### **4.1.3. Via de oprichting van een tewerkstellingscel, outplacement en vorming**

- In geval van collectief ontslag is de oprichting van een tewerkstellingscel (TWC) in regel verplicht (zie verder hoofdstuk 7). De modaliteiten hiervan worden vaak vermeld in het sociaal plan. Je kan ook outplacementbegeleiding onderhandelen voor gevallen waarin dit niet wettelijk verplicht is.

Het kan nuttig zijn om een tussenkomst van de werkgever te onderhandelen in de vervoersonkosten van en naar de tewerkstellingscel of de locatie van de outplacementbegeleiding, want dat is niet wettelijk geregeld.

- Tenslotte kan ook het vormingsbudget aangesproken worden.

## **4.2. Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag - SWT**

Bij een collectief ontslag is SWT mogelijk vanaf

- 59 jaar van 31 december 2019 tot 30 december 2020;
- 60 jaar vanaf 31 december 2020.

Om van die mogelijkheid gebruik te maken, moet de onderneming een aanvraag indienen om erkend te worden als onderneming in herstructurering of in moeilijkheden. Deze erkenning wordt gegeven door de minister van Werk, na advies van een paritair samengestelde commissie, waarin ook het ABVV vertegenwoordigd is.

## **4.3. Financiële tegemoetkomingen**

Financiële tegemoetkomingen zijn veruit de populairste bepalingen in sociale plannen. Er bestaan heel wat verschillende benamingen, vormen en soorten. Belangrijk bij het onderhandelen van dergelijke premies is te zorgen voor duidelijke en niet-discriminerende toekenningscriteria. In principe zijn de criteria voor ontslag en de criteria voor toekenning van premies overeengekomen in de ondernemingsraad tijdens de eerste fase van de informatie-en raadplegingsprocedure.

- Premies vrijwillig vertrek om werknemers die willen vertrekken (bijvoorbeeld omdat ze gemakkelijk ander werk kunnen vinden), hiertoe aan te moedigen. Zo maken ze plaats voor werknemers die minder kans hebben op een nieuwe job. Zonder premie vrijwillig vertrek hebben alle werknemers er baat bij om in dienst te blijven tot hun ontslag en de voordelen van het sociaal plan te genieten.
- Retentiepremie: in geval van sluiting kan een premie onderhandeld worden voor werknemers die zich engageren om tot aan de sluiting in dienst te blijven van de onderneming.
- Aanvullende ontslagvergoedingen: de werkgever kan een vergoeding betalen bovenop de wettelijke ontslagvergoeding om de gevolgen van het ontslag voor de werknemer te verzachten. Vaak wordt de hoogte van zulke vergoedingen vastgelegd in functie van de anciënniteit. Deze vergoedingen worden als loon beschouwd en zijn onderworpen aan sociale zekerheidsbijdragen.

- **Tewerkstellingspremie:** om wedertewerkstelling te stimuleren wordt wel eens onderhandeld dat werknemers een premie ontvangen als ze een nieuwe job hebben gevonden of zich vestigen als zelfstandige. Ook deze premies maken deel uit van het loon en zijn onderworpen aan sociale zekerheidsbijdragen.
- **Inkomensgarantie:** indien een ontslagen werknemer bij het verstrijken van zijn opzeg geen nieuw werk heeft gevonden, zal hij werkloosheidsuitkeringen moeten aanvragen. Cao nr. 10 voorziet dan een vergoeding collectief ontslag. Deze vergoeding compenseert de helft van het verschil tussen het netto-referenteloon en de werkloosheidsuitkering gedurende vier maanden. In het sociaal plan kan een uitbreiding van deze vergoeding onderhandeld worden, zoals uitbreiding tot ziekte- en invaliditeitsuitkeringen, een bijkomende forfaitaire aanvulling, een langere periode ... De inkomensgarantie kan maandelijks of als een eenmalig kapitaal worden uitbetaald.
- **Morele schadevergoeding** om het leed van de werknemer te vergoeden dat het gevolg is van het ontslag. Onder bepaalde (zeer strenge) voorwaarden is een morele schadevergoeding vrijgesteld van sociale bijdragen. Bovendien hebben we vanuit syndicaal oogpunt liever vergoedingen waarvoor wel sociale zekerheidsbijdragen worden betaald. Bijdragen betalen betekent rechten opbouwen in de sociale zekerheid.
- In heel wat sociale plannen wordt ook iets bepaald over groepsverzekeringen, bijvoorbeeld dat gedurende de periode gedekt door verbrekingsvergoeding de premies voor het aanvullend pensioen verder betaald worden (i.p.v. de premies mee op te nemen bij de berekening van de verbrekingsvergoeding).

## BIJZONDERE AANDACHTSPUNTEN

- Werknemers met contracten van bepaalde duur, uitzendkrachten en werknemers die via onderaanneming voor de onderneming werken, zijn vaak uitgesloten van het sociaal plan. Als zij op vaste basis voor de onderneming werken, is het aangewezen het sociaal plan, in de mate van het mogelijke, ook op hen van toepassing te maken.
- Heb bij het onderhandelen altijd aandacht voor de gevolgen inzake fiscaliteit en sociale zekerheid voor de werknemers. Ook hier kun je rekenen op de steun van je beroepscentrale die de sectorale gebruiken en praktijk kent. Aarzel niet om een beroep te doen op je beroepscentrale.

## 5. Sociaal plan: een cao?

Nergens in de wet is bepaald welke vorm een sociaal plan moet krijgen. Enkel voor bepaalde voordelen, zoals werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT), is een cao nodig. Voor het overige is een cao niet wettelijk verplicht. Zo kan het gebeuren dat een sociaal plan eenzijdig wordt opgesteld door de werkgever, of dat een overeenkomst wordt gemaakt tussen de werkgever en een afvaardiging van het personeel die speciaal voor die gelegenheid werd samengesteld. Maar dit heeft belangrijke gevolgen voor de rechtsbescherming van de werknemers.

Een cao biedt altijd de beste bescherming. Wanneer een werkgever gebonden is door een cao dan zijn de daaruit voortvloeiende rechten en plichten van toepassing op al zijn werknemers waarop de cao van toepassing is. Elke andere overeenkomst bindt enkel de ondertekenende partijen. Voert de werkgever zijn engagementen niet uit, dan kunnen de werknemers die de overeenkomst niet persoonlijk ondertekenden hun rechten niet afdwingen!

### OPGELET!

We spreken enkel van een cao als deze langs vakbondszijde ondertekend is door een secretaris én is neergelegd bij de Federale overheidsdienst Werkgelegenheid Arbeid Sociaal Overleg (FOD WASO)!





# HOOFDSTUK 4

## Een minimumvergoeding dankzij cao nr. 10

### 1. Inleiding

Een sociaal plan afsluiten is niet vanzelfsprekend. Daarom sloten de sociale gesprekspartners cao nr. 10, die voorziet in een minimumvergoeding voor werknemers die slachtoffer zijn van een collectief ontslag en waarvoor geen (betere) regeling uit de bus komt. De minimumvergoeding is verschuldigd aan alle werknemers die aan de voorwaarden van de cao voldoen, zonder dat er een akkoord of engagement op ondernemingsniveau nodig is.

Hoofdstuk 4 gaat dieper in op volgende vragen:

- op welke vergoeding hebben werknemers recht als er geen (beter) sociaal plan wordt afgesloten?
- onder welke voorwaarden wordt deze vergoeding toegekend?

### 2. Toepassingsgebied

- Er moet sprake zijn van een collectief ontslag. Onder collectief ontslag wordt verstaan: elk ontslag om economische of technische redenen dat in de loop van een ononderbroken periode van 60 dagen een aantal werknemers treft dat tenminste 10% van het gemiddelde van de tewerkgestelde personeelssterkte tijdens het voorafgaande kalenderjaar vertegenwoordigt. Voor de ondernemingen met 20 tot 59 werknemers is er sprake van een collectief ontslag vanaf zes getroffen werknemers.
- Cao nr. 10 is van toepassing op ondernemingen waar in het kalenderjaar voorafgaand aan het collectief ontslag, gemiddeld minstens 20 werknemers waren tewerkgesteld.
- Onder 'onderneming' verstaan we de technische bedrijfseenheid, zoals dit begrip is omschreven in artikel 14 van de wet van 20 september 1948 houdende de organisatie van het bedrijfsleven.
- Werknemers zijn zij die in de onderneming zijn tewerkgesteld krachtens een arbeidsovereenkomst of een leerovereenkomst.

- Sommige categorieën van werknemers en sommige sectoren zijn evenwel uitgesloten van het toepassingsgebied van cao nr. 10:
  - a) de werknemers aangeworven voor een bepaalde duur of voor een bepaald werk;
  - b) de werklieden uit het bouwbedrijf;
  - c) de werknemers die ressorteren onder het Paritair Comité voor het havenbedrijf, het Paritair Subcomité voor het scheepsherstellingsbedrijf, het varend personeel dat ressorteert onder het Paritair Comité voor de zeevisserij; de uitzendkrachten van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de uitzendarbeid.
  - d) Verdere uitzonderingen kunnen voorzien worden op sectorniveau.
  
- Cao nr. 10 is enkel van toepassing voor zover er op het niveau van de sector of onderneming geen gelijkwaardige of meer voordelige regeling werd overeengekomen.

### **3. Vergoeding wegens collectief ontslag**

De door collectief ontslag getroffen werknemers hebben recht op een vergoeding ten laste van de werkgever. Het bedrag is gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto-referteloon en de werkloosheidsuitkeringen waarop deze werknemers aanspraak kunnen maken.

Het netto-referteloon is gelijk aan het bruto maandloon begrensd tot € 3.406 (index september 2018), verminderd met de persoonlijke sociale zekerheidsbijdrage en de fiscale inhouding.

De vergoeding collectief ontslag is niet enkel verschuldigd aan werknemers die recht hebben op werkloosheidsuitkeringen, maar ook aan:

- werkloze werknemers die om redenen onafhankelijk van hun wil uit het genot van de werkloosheidsuitkeringen zijn gesloten;
- werknemers die een nieuwe betrekking bekleden waar zij een loon ontvangen dat lager ligt dan het loon dat zij voordien verdienden;
- werknemers die een beroepsopleiding voor volwassenen doorlopen en een vergoeding ontvangen die lager ligt dan het loon dat zij voordien verdienden.

Voor deze werknemers is het bedrag van de vergoeding gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto-referteloon en het totaal van de netto-inkomsten verkregen uit hoofde van de nieuwe betrekking of van de beroepsopleiding.

De vergoeding collectief ontslag is verschuldigd gedurende een periode van vier maanden die begint te lopen vanaf de eerste dag na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst of eventueel na het verstrijken van de periode die door een opzeggingsvergoeding is gedekt. Genieten de werknemers een opzegvergoeding of verbrekingsvergoeding van meer dan drie maanden, dan wordt de periode van vier maanden ingekort met de duur waarmee de opzeggingstermijn de derde maand overtreft.

Opzegtermijn	Vergoeding CA010
<3 maanden (13 weken)	4 maanden
4 maanden (17 weken)	3 maanden
5 maanden (21 weken)	2 maanden
6 maanden (26 weken)	1 maand
7 maanden of meer (30 weken of meer)	0

De vergoeding is niet verschuldigd:

- aan werknemers die een sluitingsvergoeding ontvingen;
- aan werknemers die een beschermingsvergoeding ontvingen als personeelsafgevaardigde in de OR of het CPBW (wet van 19 maart 1991) of als syndicaal afgevaardigde.



# HOOFDSTUK 5

## Beschermde werknemers bij collectief ontslag

### 1. Inleiding

In dit hoofdstuk krijg je een overzicht van:

- de categorieën werknemers die een ontslagbescherming kunnen genieten;
- de voornaamste ontslagprincipes en in het bijzonder de omstandigheden waarin alsnog ontslag is toegestaan;
- de exacte beschermingsperiode van de werknemer en de gevolgen voor de werkgever, al naargelang de situatie van de werknemer.

### 2. Wat zijn beschermde werknemers?

Beschermde werknemers zijn werknemers die een bijzondere ontslagbescherming genieten.

Dit zijn de personeelsafgevaardigden en kandidaat-personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en de comités alsook de syndicale delegees.

Daarnaast is ook een aantal andere categorieën van werknemers beschermd en dit op basis van een wettelijke of conventionele bepaling. Hiertoe behoren onder meer zij die moederschapsbescherming of borstvoedingspauzes genieten; politiek mandatarissen; de werknemers die ouderschapsverlof genieten; werknemers met educatief verlof; werknemers die recht hebben op deeltijdse arbeid en zij die tijdskrediet of loopbaanonderbreking opnemen (zie verder punt 4. Schematisch overzicht).

### 3. Voornaamste principes

Wanneer een werknemer een specifieke bescherming tegen ontslag geniet op basis van een wet of cao, is het de werkgever verboden de arbeidsovereenkomst gedurende een bepaalde beschermingsperiode eenzijdig te beëindigen met een opzegvergoeding of met een opzegtermijn.

Het ontslagverbod is echter niet absoluut. In bepaalde gevallen kan de werkgever alsnog tot ontslag overgaan:

- Indien het ontslagmotief niets te maken heeft met de algemene situatie van de bescherming. Zo zal de bescherming vervallen indien het ontslag is gemotiveerd door economische of technische redenen (wat het geval kan zijn bij collectief ontslag) of door een foutieve houding van de werknemer, bijvoorbeeld herhaaldelijk ongerechtvaardigd te laat komen, zijn werkgever oneerlijke concurrentie aandoen, ongerechtvaardigde werkweigering, dringende reden ... De werkgever zal de economische of technische redenen of het foutief gedrag van de werknemer wel moeten bewijzen.
- Merk op dat (kandidaat-)personeelsafgevaardigden van de OR's en CPBW's pas ontslagen kunnen worden zonder beschermingsvergoeding indien het paritair comité voorafgaand aan het ontslag de economische of technische redenen erkent.
- Voor een dringende reden (zware fout) eventueel voorgelegd voor beoordeling aan de arbeidsrechtbank. Bij een (kandidaat-)personeelsafgevaardigde van een OR of CPBW moet de zware fout voorafgaand aan het ontslag worden erkend door de arbeidsrechtbank alvorens de ontslagbescherming vervalt.

Algemeen kan gesteld worden dat de bescherming begint vanaf de dag waarop de werknemer zijn werkgever op de hoogte brengt van de situatie die recht geeft op ontslagbescherming. De duur van de periode van ontslagbescherming verschilt naargelang de aard van de situatie die recht geeft op een bescherming (zie verder punt 4. Schematisch overzicht).

Als een werkgever gedurende de beschermingsperiode toch overgaat tot ontslag en niet kan bewijzen dat het ontslag niets te maken heeft met de situatie die de bescherming rechtvaardigt, dan is het ontslag onrechtmatig. In dat geval moet de werkgever naast een ontslagvergoeding, ook een beschermingsvergoeding betalen. De enige uitzondering hierop betreft het onrechtmatig ontslag van een (kandidaat-)personeelsafgevaardigde van een OR of een CPBW: in dat geval is alleen de beschermingsvergoeding verschuldigd en vervalt de ontslagvergoeding.

Er bestaat onder bepaalde voorwaarden een recht op re-integratie bij het ontslag van een (kandidaat-)werknemersafgevaardigde, bij discriminatie van een werknemer, bij een vordering voor gelijk loon voor mannen en vrouwen.

## 4. Schematisch overzicht

Onderstaand schema geeft zicht op de exacte beschermingsperiode van de werknemer en de gevolgen voor de werkgever, al naargelang de toestand van de werknemer.

Toestand	Beschermingsperiode		Sanctie
	Begin	Einde	
Werkneemster met zwangerschap	De dag waarop de werkneemster haar werkgever op de hoogte brengt van haar zwangerschap.	Op het einde van de maand (berekend van dag op dag) die volgt op het einde van het bevallingsverlof (15, 17 of 19 weken).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opzegvergoeding</li> <li>• Beschermingsvergoeding van 6 maanden loon</li> </ul>
Werkneemster met borstvoedingspauzes	Vanaf het moment dat de werkgever op de hoogte is van de uitoefening van het recht.	Op het einde van de maand die begint te lopen de dag na het einde van het verstrijken van het laatste medisch attest.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opzegvergoeding</li> <li>• Beschermingsvergoeding van 6 maanden loon</li> </ul>
Omgezet moederschapsverlof	Vanaf het moment dat de werkgever op de hoogte is van de aanvraag tot omzetting van moederschapsverlof.	Op het einde van de maand die aanvangt op het einde van het verlof.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opzegvergoeding</li> <li>• Beschermingsvergoeding van 6 maanden loon</li> </ul>
Vaderschapsverlof	Vanaf het moment dat de werkgever op de hoogte is van de aanvraag van vaderschapsverlof	Na verloop van het vaderschapsverlof.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opzegvergoeding</li> <li>• Beschermingsvergoeding van 3 maanden loon</li> </ul>
Adoptieverlof	Vanaf 2 maanden voor de aanvang van het verlof.	Na verloop van 1 maand na het einde van het verlof.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opzegvergoeding</li> <li>• Beschermingsvergoeding van 3 maanden loon</li> </ul>
Werknemer die opmerkingen heeft gemaakt in het register gevoegd aan de affichage van het arbeidsreglement	Vanaf het moment dat de werknemer opmerkingen heeft gemaakt in het register over recuperatietijd of flexibele werkroosters.	Na verloop van 6 maanden die volgen op het inschrijven van de opmerkingen in het register.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opzegvergoeding</li> <li>• Beschermingsvergoeding van 6 maanden loon</li> </ul>
Werknemer die gelijk loon voor mannen en vrouwen vordert	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vanaf de dag van neerlegging van een gemotiveerde klacht in het bedrijf of bij toezicht sociale wetten.</li> <li>• Vanaf de dag van de inleiding van een rechtszaak</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Na verloop van 12 maanden volgend op de neerlegging van de klacht</li> <li>• Na verloop van 3 maanden nadat het vonnis een definitief karakter heeft gekregen.</li> </ul>	<p>Bij afwezigheid van, in principe, een re-integratie:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Opzegvergoeding</li> <li>• Beschermingsvergoeding van 6 maanden loon of schadevergoeding van werkelijk geleden schade</li> </ul>
Werknemer met politiek verlof	De dag waarop de werkgever, via een aangetekende brief, verneemt dat de werknemer kandidaat is voor de politieke verkiezingen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Niet verkozen: tot 3 maanden na de verkiezingen</li> <li>• Wel verkozen: tot 6 maanden na het einde van het mandaat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opzegvergoeding</li> <li>• Beschermingsvergoeding van 6 maanden loon</li> </ul>
Werknemer bedreigd door nieuwe technologieën (cao nr. 39)	De dag waarop informatie over de nieuwe technologie(ën) aan de werknemer moet worden meegedeeld, of 3 maanden voor de invoering van de nieuwe technologie(ën).	3 maanden na de inwerkingstelling van de nieuwe technologie.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opzegvergoeding</li> <li>• Beschermingsvergoeding van 3 maanden loon</li> </ul>
Werknemer die de beroepsloopbaan volledig of gedeeltelijk onderbreekt	De dag waarop werkgever zijn toestemming geeft of 3 maanden voor het begin van de onderbreking van de beroepsloopbaan.	3 maanden na het einde van de volledige of gedeeltelijke onderbreking van de beroepsloopbaan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opzegvergoeding</li> <li>• Beschermingsvergoeding van 6 maanden loon</li> </ul>



Werknemer die een thematisch verlof opneemt (palliatieve zorg, verzorging zwaar ziek persoon of opvoeding kind)	De dag van de aanvraag.	3 maanden na het einde van het thematisch verlof.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opzegvergoeding</li> <li>• Beschermingsvergoeding van 6 maanden loon</li> </ul>
Werknemer met tijdskrediet	De dag van de aanvraag. Dit is ten vroegste 3 (meer dan 20 werknemers) of 6 maanden (gelijk of minder dan 20 werknemers) voor de start van het tijdskrediet.	3 maanden na het einde van het tijdskrediet.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opzegvergoeding</li> <li>• Beschermingsvergoeding van 6 maanden loon</li> </ul>
Werknemer met betaald educatief verlof	De dag van de aanvraag.	Na afloop van de opleidingsperiode.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opzegvergoeding</li> <li>• Beschermingsvergoeding van 3 maanden loon</li> </ul>
Werknemer die recht heeft om over te schakelen naar een deeltijdse betrekking	Vanaf 3 maand voor de overgang naar een deeltijdse betrekking.	3 maanden na de overgang naar een deeltijdse betrekking	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opzegvergoeding</li> <li>• Beschermingsvergoeding van 6 maanden loon</li> </ul>
Werknemer die overschakelt op een regeling met nachtwerk, maar die terug wil naar werk met een dagregime.	De dag waarop de werknemer zijn regeling, waarin 's nachts wordt gewerkt, opzegt.	3 maanden na de start van het dagregime.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opzegvergoeding</li> <li>• Beschermingsvergoeding van 6 maanden loon</li> </ul>
Werknemer met ouderschapverlof	Vanaf het moment dat de werknemer opmerkingen heeft gemaakt in het register over recuperatietijd of flexibele werkroosters.	2 maanden na het einde van het ouderschapsverlof. Indien het verlof wordt opgesplitst: 9 maanden na de start van het verlof.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opzegvergoeding</li> <li>• Beschermingsvergoeding van 6 maanden loon</li> </ul>
Werknemer die het statuut heeft van preventie-adviseur	Tijdens de periode van de uitoefening van de functie van preventieadviseur. Voorafgaand akkoord CPBW niet nodig bij collectief ontslag.		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opzegvergoeding</li> <li>• Beschermingsvergoeding is gelijk aan het normale loon of honorarium over een tijdvak van: <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2 jaar, indien de preventieadviseur in de hoedanigheid van preventieadviseur minder dan 15 jaar dienst heeft;</li> <li>- 3 jaar, indien de preventieadviseur in de hoedanigheid van preventieadviseur 15 of meer jaren dienst heeft</li> </ul> </li> </ul>

Werknemer die meent het slachtoffer te zijn van pesterijen, fysiek of seksueel geweld	<p>Vanaf de ontvangst van het verzoek, als het verzoek werd aanvaard door de PAPsy (preventieadviseur psychosociale aspecten).</p> <p>Vanaf de ontvangst van de klacht bij inspectie, politie of Procureur.</p> <p>Vanaf de inleiding van een rechtszaak voor de arbeidsrechtbank.</p>	Tot 12 maanden na het neerleggen van een verzoek, klacht of rechtszaak.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opzegvergoeding</li> <li>• Beschermingsvergoeding van 6 maanden loon</li> </ul>
Werknemer die slachtoffer is van een discriminatie	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vanaf de dag van de neerlegging van een gemotiveerde klacht.</li> <li>- Vanaf de dag van de inleiding van een rechtszaak.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tot 12 maanden na de neerlegging van de klacht.</li> <li>- Tot 3 maanden na een definitieve uitspraak door de rechtbank.</li> </ul>	<p>Bij afwezigheid, in principe, van een re-integratie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Opzegvergoeding</li> <li>• Beschermingsvergoeding 6 maanden loon of werkelijke schade</li> </ul>
(kandidaat) Personeelsafgevaardigde voor OR of CPBW	Vanaf dag X-30 (X = dag van de aanplakking van de datum sociale verkiezingen).	<p>Voor de effectieve en plaatsvervangende leden en voor de kandidaten die voor het eerst niet werden verkozen: datum installatie nieuwe verkozen afgevaardigden.</p> <p>Voor de twee maal (of meer) niet-verkozen kandidaten: tot 2 jaar na de aanplakking van de verkiezingsresultaten.</p>	<p>In geval de re-integratie tijdig werd aangevraagd:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Geen ontslagvergoeding (loon tot einde mandaat)</li> <li>• Mandaatvergoeding (loon tot einde mandaat)</li> <li>• Vaste vergoeding</li> <li>• 2 jaar: minder dan 10 jaar anciënniteit</li> <li>• 3 jaar: vanaf 10 en minder dan 20 jaar</li> <li>• 4 jaar: 20 of meer jaren anciënniteit</li> </ul>
Vakbondsafgevaardigde	Vanaf de aanvraag van een syndicaal mandaat.	Na afloop van het syndicaal mandaat.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opzegvergoeding</li> <li>• Beschermingsvergoeding van 1 jaar loon of meer indien een sectorale cao dat voorziet</li> </ul>



# HOOFDSTUK 6

## Erkenning als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering

### 1. Inleiding

In dit hoofdstuk gaan we dieper in op de voorwaarden en de procedure om erkend te worden als 'onderneming in moeilijkheden' of 'onderneming in herstructurering'. Als een onderneming erkend wordt, geniet deze immers een aantal voordelen of uitzonderingen op de algemene reglementering.

### 2. Voordelen bij erkenning

Een onderneming in financiële moeilijkheden kan genieten van een aantal uitzonderingen op de reglementering, in het bijzonder met betrekking tot SWT (stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, vroeger brugpensioen):

- een vrijstelling van de vervangingsplicht voor werklozen met bedrijfstoeslag;
- een verkorting van de opzeggingstermijn of van de door de opzeggingsvergoeding gedekte periode;
- een verlaging van de leeftijd in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag tot 59 jaar van 31 december 2019 tot 30 december 2020 en 60 jaar vanaf 31 december 2020. .
- tijdskrediet eindeloopbaan is mogelijk voor werknemers vanaf 55 jaar voor 1/5 en vanaf 57 jaar halftijds indien hierdoor ontslagen (SWT) vermeden worden.

Om deze voordelen te genieten moet de onderneming een erkenning aanvragen als 'onderneming in moeilijkheden' of als 'onderneming in herstructurering'.

### 3. Voorwaarden en procedure voor erkenning

Om in aanmerking te komen voor een erkenning als 'onderneming in moeilijkheden' moet de onderneming aantonen:

- dat ze in de jaarrekeningen van de laatste twee boekjaren voorafgaand aan de aanvraag, een verlies boekt uit de gewone bedrijfsuitoefening vóór belastingen;
- en dat voor het laatste boekjaar dit verlies groter is dan het bedrag van de afschrijvingen en de waardevermindering op oprichtingskosten, op immateriële en materiële vaste activa.

Indien de onderneming deel uitmaakt van een juridische, economische of financiële entiteit die een geconsolideerde jaarrekening opmaakt, wordt enkel rekening gehouden met de geconsolideerde cijfers.

Een onderneming kan erkend worden als 'onderneming in herstructurering' als ze voldoet aan één van volgende voorwaarden:

- de onderneming (= technische bedrijfseenheid, TBE) voert een collectief ontslag door. Elk ontslag dat betrekking heeft op een bepaald aantal werknemers wordt beschouwd als collectief ontslag, namelijk:
  - tenminste 10% van de werknemers in ondernemingen met meer dan 100 werknemers;
  - tenminste 10 werknemers in ondernemingen van meer dan 20 werknemers maar minder dan 100 werknemers;
  - tenminste 6 werknemers in ondernemingen met meer dan 11 werknemers en minder dan 21 werknemers;
  - tenminste de helft van de werknemers in ondernemingen met minder dan 12 werknemers.

De onderneming moet het collectief ontslag uitvoeren uiterlijk binnen de 6 maanden die volgen op de datum van erkenning als 'onderneming in herstructurering'.

- De onderneming (= juridische entiteit, JE) kende tijdens het jaar dat de aanvraag voorafgaat een aantal werkloosheidsdagen dat tenminste gelijk is aan 20% van het totaal aantal dagen aangegeven voor arbeiders aan RSZ.

Deze bepaling is enkel van toepassing op ondernemingen waar minstens de helft van de werknemers arbeiders zijn.

Voor erkenning moet een dossier worden samengesteld en bezorgd aan de FOD WASO. Bij collectief ontslag moet de procedure-Renault gevolgd worden en de bewijzen daarvan aan het dossier worden toegevoegd. Het dossier moet onder meer een herstructureringsplan bevatten dat voor advies is voorgelegd aan:

- de OR, of bij gebrek daaraan
- de SA, of bij gebrek daaraan
- het CPBW, of bij gebrek daaraan
- de vertegenwoordigers van de representatieve vakbonden.

De aanvraag wordt voorgelegd aan een paritair samengestelde adviescommissie, waarin ook het federaal ABVV vertegenwoordigd is.

# HOOFDSTUK 7

## Activerend beleid bij herstructureringen: de tewerkstellingscel

### 1. Inleiding

Volgende vragen komen in hoofdstuk 7 aan bod:

- moet mijn werkgever een tewerkstellingscel oprichten?
- ben ik verplicht me in te schrijven in de tewerkstellingscel?
- wat is mijn inkomen tijdens de periode van inschrijving in de tewerkstellingscel?
- kan ik gesanctioneerd worden als ik me niet inschrijf in de tewerkstellingscel?
- kan ik vrijgesteld worden en zo ja onder welke voorwaarden?

### 2. Verplichting om een tewerkstellingscel op te richten

Een werkgever die een collectief ontslag doorvoert, moet een tewerkstellingscel (TWC) oprichten of aansluiten bij een permanente tewerkstellingscel.

Er zijn twee uitzonderingen:

- bedrijven met maximum 20 werknemers die geen verlaging van de SWT-leeftijd toepassen;
- Bedrijven van PC 225 (gesubsidieerd vrij onderwijs), 328 (stads- en streekvervoer) en 327 (beschutte en sociale werkplaatsen) voor de doelgroep werknemers.

Voor ondernemingen met maximum 20 werknemers is de oprichting van een TWC dus facultatief, tenzij een verlaagde leeftijd voor SWT wordt toegepast. In dat geval moet wel een TWC opgericht worden.

In alle gevallen waarin de oprichting van een TWC facultatief is, geldt dat als het bedrijf toch een TWC opricht, de werknemers verplicht zijn zich in te schrijven.

De TWC is een samenwerkingsverband tussen:

- de werkgever;
- minstens één van de vakbonden;
- een sectoraal opleidingsfonds (als dit voor de sector bestaat);
- in principe de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling. Deze neemt gewoonlijk ook de leiding van de TWC op zich.

De reconversiecellen in Wallonië, de Vlaamse TWC opgericht door de VDAB en de Brusselse TWC die opgericht zijn op basis van de gewestelijke reglementering, worden gelijkgesteld aan de TWC waarvan sprake in het kader van het activerend beleid.

Doorgaans wordt een TWC opgericht op het niveau van de onderneming. Maar als een onderneming minder dan 100 werknemers tewerkstelt of minder dan 20 werknemers ontslaat, kan ook beroep gedaan worden op een overkoepelende TWC. Deze overkoepelende TWC's worden georganiseerd door een gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling voor meerdere werkgevers in herstructurering.

### **3. Opdracht van de tewerkstellingscel**

De tewerkstellingscel heeft minstens als opdracht aan elke ontslagen werknemer die zich inschrijft, een aanbod van outplacement te doen: concrete begeleiding en advies opdat de werknemer zo snel mogelijk nieuw werk vindt of als zelfstandige kan beginnen. Daarnaast worden ook beroepsopleidingen of vacatures aangeboden.

De tewerkstellingscel moet operationeel zijn vanaf het eerste ontslag van een werknemer met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur. Ze moet blijven bestaan tot uiterlijk 3 of 6 maanden volgend op de laatste verbreking van een arbeidsovereenkomst:

- 3 maanden indien de laatst ontslagen werknemer < 45 jaar is,
- 6 maanden indien laatst ontslagen werknemer ≥ 45 jaar is.

### **4. Inschrijving in de tewerkstellingscel**

#### **4.1. Verplichte inschrijving**

De werknemer (met contract van onbepaalde duur) die wordt ontslagen in het kader van een herstructurering is verplicht zich in te schrijven in de tewerkstellingscel. Hij moet ingeschreven blijven gedurende 3 maanden indien hij jonger is dan 45 jaar en gedurende 6 maanden indien hij 45 jaar of ouder is.

Tijdens de periode van inschrijving in de tewerkstellingscel heeft de werknemer met minstens één jaar anciënniteit recht op inschakelingsvergoedingen (zie hierboven).

De werknemer die verplicht is zich in te schrijven en zijn verplichtingen niet nakomt:

- kan onmiddellijk ontslagen worden hetzij met een te presteren opzeg, hetzij met een opzegvergoeding;
- heeft geen recht op outplacementbegeleiding (individueel via een privé instantie) buiten de tewerkstellingscel;
- heeft geen recht op de inschakelingsvergoeding (eventueel wel recht op een verbrekingsvergoeding);
- komt niet in aanmerking voor SWT in het kader van de herstructurering;
- kan uitgesloten worden van werkloosheidsuitkeringen, tenzij
  - hij gedurende 2 maanden vanaf het einde van de arbeidsovereenkomst zonder onderbreking aan het werk was als loontrekkende ofwel;
  - hij op het ogenblik dat hij werkloosheidsuitkeringen aanvraagt niet beschikbaar moet zijn voor de arbeidsmarkt.

## 4.2. Vrijwillige inschrijving

De werknemer die gedurende minstens een jaar ononderbroken in de onderneming was tewerkgesteld als uitzendkracht of met een contract bepaalde duur, is niet verplicht zich in te schrijven in de tewerkstellingscel. Hij moet er wel over geïnformeerd worden en moet de kans krijgen om zich in te schrijven.

### BELANGRIJK

Eén jaar ononderbroken anciënniteit betekent dat de werknemer bij dezelfde werkgever tewerkgesteld was met één of meerdere arbeidsovereenkomsten van bepaalde tijd, die elkaar zonder onderbreking opvolgden en dit gedurende tenminste 1 jaar. Weekends, feestdagen en perioden van collectieve sluiting worden niet beschouwd als een onderbreking.

Schrijft hij zich in, dat moet hij gedurende dezelfde minimumtermijnen ingeschreven blijven. De werknemer die zich vrijwillig inschrijft, maar gedurende 3 of 6 maanden niet ingeschreven blijft:

- heeft geen recht op verhoogde werkloosheidsuitkeringen;
- komt niet in aanmerking voor SWT in het kader van de herstructurering;
- kan uitgesloten worden van werkloosheidsuitkeringen.



### 4.3. Overzicht

WN staat voor 'werknemer'.

Verplichte inschrijving	Vrijwillige inschrijving	Geen recht op inschrijving
WN is ontslagen in het kader van het collectief ontslag.		WN is niet ontslagen in het kader van het collectief ontslag. Bijvoorbeeld WN neemt zelf ontslag.
WN is ontslagen (ofwel betekening van een opzegtermijn ofwel onmiddellijke verbreking van de arbeidsovereenkomst) na de aankondiging collectief ontslag.		WN is ontslagen vóór de aankondiging collectief ontslag.
WN heeft minder dan 1 jaar anciënniteit en een contract van onbepaalde duur.		
	WN heeft een contract van bepaalde duur en het contract nam een einde binnen de periode van herstructurering.	WN heeft een contract van bepaalde duur en het contract nam een einde buiten de periode van herstructurering.
	WN was uitzendkracht en het contract nam een einde binnen de periode van herstructurering.	WN was uitzendkracht en het contract nam een einde buiten de periode herstructurering.
WN vraagt SWT aan op een leeftijd lager dan de normale SWT-leeftijd in de onderneming (leeftijd vastgelegd in CAO).	WN wil SWT op de normale leeftijd geldend in de onderneming of de sector.	

## 5. Procedure voor verbreking van de arbeidsovereenkomst

### 5.1. Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur

Vóór het ontslag moet de werkgever de betrokken werknemer per aangetekende brief uitnodigen voor een onderhoud. De bedoeling is de werknemer in te lichten over de diensten die door de tewerkstellingscel (TWC) aangeboden worden: de inschrijving bij de TWC, het recht op de inschakelingsvergoeding en eventueel het recht op werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT). De uitnodiging moet de werknemer minstens zeven werkdagen voor het onderhoud bereiken. De werknemer mag zich laten bijstaan door een vakbondsafgevaardigde. Als de werknemer zich op de voorziene dag niet kan aanbieden, kan het onderhoud vervangen worden door een schriftelijke procedure.

Na het onderhoud beschikt de werknemer over zeven werkdagen om schriftelijk aan de werkgever te laten weten of hij al dan niet aan de TWC deelneemt. Als hij niet tijdig zijn beslissing meedeelt, wordt ervan uitgegaan dat hij instemt.

Heeft de werknemer recht op een opzegtermijn korter of gelijk aan zes maanden:

- dan kan de werkgever pas tot ontslag overgaan na ontvangst van de beslissing van de werknemer om zich in te schrijven bij de TWC (of bij het uitblijven van een antwoord de eerste dag na het verstrijken van de termijn van zeven dagen);
- dan gebeurt het ontslag verplicht met uitbetaling van een opzegvergoeding. De opzeg kan dus niet gepresteerd worden.

Heeft de werknemer recht op een opzegtermijn langer dan 6 maanden:

- dan kan de werkgever de opzeg vroeger betekenen, maar de overeenkomst mag pas worden verbroken na ontvangst van de beslissing van de werknemer (of bij het uitblijven van een antwoord de eerste dag na het verstrijken van de termijn van 7 dagen);
- dan kan de werkgever ofwel een te presteren opzeg betekenen ofwel onmiddellijk verbreken met opzegvergoeding;
- dan kan voor SWT-kandidaten (aan een lagere leeftijd dan de normale), in akkoord met de werkgever, de opzegtermijn ingekort worden tot minimum 6 maanden. De werkgever moet wel eerst de gewone opzegtermijn betekenen.
  - Indien verkorte opzeg 6 maand is: op dat ogenblik onmiddellijke verbreking arbeidsovereenkomst.
  - Is (verkorte) opzeg langer dan 6 maanden: verbreking arbeidsovereenkomst ten laatste vóór het einde van de 7de maand voorafgaand aan het einde van de opzegtermijn.

De werkgever deelt onmiddellijk de datum van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst mee aan de directeur van de TWC, die de werknemer inschrijft.

Als de arbeidsovereenkomst van de werknemer eindigde vóór de oprichting van de TWC, schrijft de directeur de werknemer in op de datum dat de TWC werd opgericht.

## 5.2. Schematisch overzicht

Aangetekende brief uitnodiging onderhoud	
Onderhoud minimum 7 werkdagen later	
7 werkdagen om schriftelijk te reageren	
Indien geen reactie: de werknemer wordt geacht zich te hebben ingeschreven.	
Opzeg ≤ 6 maand	Opzeg > 6 maand
Verbreking contract vanaf beslissing werknemer of vanaf einde reactie-termijn	WG kan opzeg vroeger betekenen maar de verbreking van de arbeidsovereenkomst kan ten vroegste gebeuren vanaf beslissing werknemer of het einde van de reactietermijn.
Werkgever moet aan directeur TWC meedelen: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bewijs van uitnodiging tot onderhoud;</li> <li>- Beslissing van de werknemer over deelname of ontbreken van beslissing</li> </ul>	

## 5.3. Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur en uitzendkrachten

Ook werknemers met een contract voor bepaalde duur en uitzendkrachten met minstens één jaar ononderbroken dienstanciënniteit bij eenzelfde werkgever, moeten door de werkgever per aangetekende brief geïnformeerd worden over de diensten die de tewerkstellingscel (TWC) aanbiedt en over de gevolgen van de inschrijving in deze TWC. Dit moet gebeuren binnen zeven werkdagen na het einde van het laatste contract. De werknemer beschikt dan over zeven werkdagen om zijn beslissing mee te delen. Bij het uitblijven van een antwoord wordt ervan uitgegaan dat de werknemer niet ingeschreven wil worden.

Einde laatste contract (van bepaalde duur of uitzendcontract)
Binnen de 7 dagen die volgen op het einde van het contract, stuurt de werkgever een aangetekende brief.
De werknemer heeft 7 werkdagen om schriftelijk te reageren. Niet reageren = niet ingeschreven
De werkgever moet aan de directeur TWC volgende zaken meedelen: <ul style="list-style-type: none"> <li>- verzending aangetekende brief;</li> <li>- de beslissing van de werknemer;</li> <li>- de identiteitsgegevens van elke ontslagen werknemer met contract bepaalde duur of uitzendcontract en minstens één jaar ononderbroken anciënniteit.</li> </ul>

Als de werkgever deze procedure niet gerespecteerd heeft, neemt de directeur van de TWC contact op met de betrokken werknemer. Vanaf dat ogenblik beschikt de werknemer over zeven werkdagen om zijn beslissing mee te delen.

## **OPGELET!**

Als de werkgever een TWC opgericht heeft, is de hierboven beschreven procedure de enige die kan gevolgd worden inzake outplacement!

## **6. De verminderingkaart herstructureringen**

Het systeem van de verminderingkaart is uitdovend.

Sinds 1 januari 2017 levert de RVA geen herstructureringskaart meer af aan werknemers uit het Vlaams Gewest, tenzij in geval van een intergewestelijke tewerkstelling.

Sinds respectievelijk 1 juli 2017 en 1 oktober 2017 leveren de FOREM (Wallonië, Franstalig gedeelte) en ACTIRIS (Brussels Hoofdstedelijk Gewest) geen verminderingkaarten meer af die het recht openen voor een nieuwe werkgever.

Tenslotte levert de RVA geen verminderingkaart herstructurering meer af sinds 1 januari 2019 in de Duitstalige Gemeenschap.

## **7. De inschakelingsvergoeding**

De werknemer die werd ontslagen in het kader van een herstructurering en die in de tewerkstellingscel (TWC) is ingeschreven, heeft recht op een inschakelingsvergoeding.

De inschakelingsvergoeding is gelijk aan het normale loon en de voordelen die daarbij hoorden volgens de arbeidsovereenkomst. De inschakelingsvergoeding wordt zes of drie maanden lang uitbetaald, afhankelijk van de leeftijd van de werknemer: 45-plussers hebben recht op zes maanden, ontslagen werknemers jonger dan 45 op drie maanden.

De inschakelingsvergoeding wordt uitbetaald door de werkgever. Ze wordt gelijkgesteld met een opzeggingsvergoeding of verbrekingsvergoeding, maar 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. Ook als de werknemer onmiddellijk werk vindt bij een nieuwe werkgever of zich vestigt als zelfstandige, moet de inschakelingsvergoeding betaald worden. De werknemer mag de vergoeding combineren met zijn nieuwe inkomsten.

Uitzendkrachten en werknemers met een contract bepaalde duur met minstens één jaar ononderbroken anciënniteit van wie het contract niet werd verlengd, hebben geen recht op de inschakelingsvergoeding. Indien ze zich inschrijven in de TWC, hebben ze tijdens de periode van inschrijving wel recht op verhoogde werkloosheidsuitkeringen. De uitkering bedraagt 65% van het brutoloon en wordt uitbetaald gedurende de inschrijving in de TWC, dus maximum gedurende drie maanden voor een werknemer van minder dan 45 jaar en maximum zes maanden voor een werknemer van minstens 45 jaar.

## **8. Wat als je na 3 of 6 maanden tewerkstellingscel geen andere job hebt gevonden?**

Heb je geen nieuw werk gevonden dan kan je je (na de periode gedekt door verbrekingsvergoeding) inschrijven als werkzoekende of eventueel als werkloze met bedrijfstoeslag (SWT'er).

Het is ook nog mogelijk dat je, vooraleer je in te schrijven bij de werkloosheid, eerst je niet opgenomen dagen betaald verlof moet opnemen. Dit is bijvoorbeeld het geval als je in december uit de tewerkstellingscel (TWC) komt en over nog niet-opgenomen dagen beschikt. Tijdens de periode dat je in de TWC zit, kan je immers geen vakantie opnemen.

## **9. Is werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) mogelijk zonder inschrijving in de tewerkstellingscel?**

Dit is mogelijk in de volgende gevallen:

- wanneer je werkgever geen verlaagde SWT-leeftijd aanvraagt of;
- wanneer je ontslagen bent vóór de aankondiging van het collectief ontslag of;
- wanneer je niet ontslagen bent in het kader van een collectief ontslag of;
- wanneer je SWT aan de normale SWT-leeftijd aanvraagt, bijvoorbeeld in het stelsel zwaar beroep.

SWT onder de 'normale voorwaarden' blijft dan mogelijk. In dat geval:

- ben je niet verplicht je in te schrijven in de tewerkstellingscel (TWC) als je voldoet aan de voorwaarden voor vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid: 65 jaar of 43 jaar loopbaan. Schrijf je je vrijwillig in, dan moet je eraan blijven meewerken, zo niet zijn er sancties!
- ontvang je uiteraard ook geen inschakelingsvergoeding.



# HOOFDSTUK 8

## Wat met de fiscale en de RSZ-bijdragen van de opzegvergoedingen?

### 1. Inleiding

Na de aankondiging van een collectief ontslag hebben werknemers doorgaans veel vragen over de fiscale en RSZ-bijdragen die ze moeten betalen op hun opzegvergoeding. In dit hoofdstuk geven we de grote lijnen weer van de manier waarop deze bedragen belast worden. Aarzel niet om voor meer specifieke vragen contact op te nemen met je beroepssecretaris of centrale. Uitgebreide informatie over de personenbelasting vind je ook terug in de fiscale gids van het ABVV.

### 2. RSZ-bijdragen

#### 2.1. Basisprincipe

Voor bedienden bedraagt de RSZ-bijdrage in de privésector 13,07 procent van het brutoloon. Voor arbeiders en kunstenaars wordt het brutoloon eerst vermenigvuldigd met 1,08 vooraleer de bijdrage van 13,07 procent daarop te berekenen. Dat komt omdat zij geen sociale bijdragen betalen op hun enkel vakantiegeld, anders dan bij bedienden. Hun sociale zekerheidsbijdrage bedraagt aldus 14,1156% van hun brutoloon.

De vraag of er al dan niet bijdragen verschuldigd zijn op een vergoeding hangt af van of de RSZ deze vergoeding als (bruto)loon beschouwd. Het principe dat daarbij gehanteerd wordt is dat als de vergoedingen die de werkgever naar aanleiding van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst toekent aan de werknemer (bijvoorbeeld bij pensionering, met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn, enzovoort), hun grond vinden in de dienstbetrekking, ze beantwoorden aan het loonbegrip.

De bedragen die aan de werknemer worden toegekend wanneer de dienstbetrekking wordt beëindigd zonder dat de werkgever daarbij zijn wettelijke, contractuele of statutaire verplichtingen naleeft, beantwoorden in principe niet aan het loonbegrip. Hieronder volgt een overzicht.



## 2.2. Vergoedingen waarop RSZ-bijdragen verschuldigd zijn

De volgende vergoedingen zijn loon voor de RSZ:

- verbrekiings- en opzegvergoedingen;
- vergoedingen betaald door de werkgever aan de werknemer, wanneer in gemeenschappelijk akkoord tussen werkgever en werknemer een einde wordt gemaakt aan de arbeidsovereenkomst;
- vergoedingen in geval van eenzijdig ontslag van personeelsafgevaardigden OR of CPBW (beschermingsvergoeding bedoeld bij art. 16-18 van de wet van 19 maart 1991);
- vergoedingen in geval van eenzijdig ontslag van syndicaal afgevaardigden (beschermingsvergoeding bedoeld bij art. 20 van cao nr. 5 van 24 mei 1971);
- uitwinningsvergoeding (schadeloosstelling voor het verlies van het aangebrachte cliënteel) van een handelsvertegenwoordiger;
- niet-concurrentievergoedingen en afwervingsvergoedingen (forfaitaire vergoeding voor de potentiële schade zoals gedeerde winst, gemaakte en niet-gerecupereerde kosten), zowel deze betaald op basis van een overeenkomst gesloten bij het begin of tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, als deze betaald op basis van een overeenkomst gesloten binnen een termijn van 12 maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst;

## 2.3. Vergoedingen waarop geen RSZ-bijdragen verschuldigd zijn

Onder meer volgende vergoedingen zijn uitgesloten uit het loonbegrip:

- sluitingsvergoedingen of vergoedingen ten gevolge van de stopzetting van de activiteiten van de natuurlijke persoon of van de vereniging die hen tewerkstelt, ten belope van een bedrag toegekend aan de werknemer per jaar anciënniteit in de onderneming en het totale bedrag zoals voorzien in artikel 23 van de wet van 26 juni 2002;
- vergoedingen in geval van collectief ontslag volgens cao nr. 10 van 18 mei 1973 voor alle werknemers die beoogd worden door deze overeenkomst;
- vergoedingen voor willekeurig ontslag van een arbeider toegekend door een gerechtelijke beslissing of een dading goedgekeurd door de rechter;
- morele schadevergoedingen opgelegd door een vonnis of een arrest (bijvoorbeeld, in geval van ontslag van een bediende, de vergoeding die uitsluitend tot doel heeft de werkelijke morele schade te herstellen die de werknemer onderging door het misbruik van macht dat zijn werkgever beging bij het uitoefenen van zijn ontslagrecht);

- vergoedingen beoogd door de cao nr. 109 van 12 februari 2014 betreffende de motivatie van ontslag: de vergoedingen beoogd door artikel 9 van de cao (in geval van onredelijk ontslag) zijn uitgesloten indien ze vastgelegd zijn door een gerechtelijke beslissing of door een door de rechter goedgekeurde dading; de boete voorzien in artikel 7 van de cao (voor het niet meedelen van de werkelijke reden van het ontslag) is steeds uitgesloten van RSZ-bijdragen;
- aanvullende vergoedingen voor bepaalde categorieën van beschermde werknemers (maar niet voor personeelsafgevaardigden, zie hoofdstuk 5, punt 2)
- vergoedingen toegekend door de erfgenamen van de overleden werkgever (cf. artikel 33 van de wet van 3 juli 1978).

### 3. Personenbelasting

Opzeg- en inschakelingsvergoedingen worden belast aan de gemiddelde aanslagvoet van het laatste voorgaande jaar waarin de belastingplichtige twaalf maanden belastbare beroepsinkomsten heeft gehad.

Opzegvergoedingen zijn alle vergoedingen die een werkgever wettelijk, contractueel, vrijwillig, ingevolge een cao (collectieve ontslagen) of ingevolge een rechterlijke beslissing toekent ten gevolge van stopzetting van arbeid of beëindiging van een arbeidsovereenkomst.

Inschakelingsvergoedingen zijn vergoedingen voor elke werknemer met tenminste één jaar dienstanciënniteit die na een collectief ontslag in een tewerkstellingscel is ingeschreven. Deze vergoeding wordt gedurende zes maanden (indien 45 jaar of ouder) of drie maanden (indien jonger dan 45) uitbetaald door de werkgever in herstructurering.

#### OPGELET!

Door de zesde staatshervorming wordt voor de berekening van de gemiddelde aanslagvoet enkel nog rekening gehouden met federale belastingverminderingen en niet met de gewestelijke (zoals de woonbonus).

Vrijgesteld van belastingen zijn morele schadevergoedingen (schade moet bewezen worden) en de ontslagcompensatievergoeding.

## 4. Bedrijfsvoorheffing

De bedrijfsvoorheffing is een voorschot op de definitieve personenbelasting. Het bedrag wordt 'aan de bron' ingehouden door de werkgever op het belastbare loon - dat is het brutoloon min de sociale bijdragen - van de werknemers. Nadien wordt die bedrijfsvoorheffing verrekend in de belastingafrekening van de werknemers. Voor opzeg- en inschakelingsvergoedingen gelden bijzondere barema's in de bedrijfsvoorheffing.

De bedrijfsvoorheffing op opzeg- en inschakelingsvergoedingen wordt voor het inkomstenjaar 2020 vastgesteld volgens onderstaande tabellen.

De referentiebezoldiging is gelijk aan je bruto jaarloon van het laatste jaar van normale activiteit dat het jaar van de betaling van de opzeggingsvergoedingen voorafgaat. Dit bruto jaarloon kan je vinden op je belastingaanslag van het jaar voordien.

REFERENTIEBEZOLDIGING	PERCENT ALS BEDRIJFSVOORHEFFING VERSCHULDIGD OP ACHTERSTALLEN
tot 9.540,00 EUR	0,00
van 9.540,01 EUR tot 11.455,00 EUR	2,68
van 11.455,01 EUR tot 12.720,00 EUR	6,57
van 12.720,01 EUR tot 15.270,00 EUR	10,77
van 15.270,01 EUR tot 16.545,00 EUR	13,55
van 16.545,01 EUR tot 18.450,00 EUR	16,55
van 18.450,01 EUR tot 21.630,00 EUR	19,17
van 21.630,01 EUR tot 27.990,00 EUR	24,92
van 27.990,01 EUR tot 34.350,00 EUR	29,93
van 34.350,01 EUR tot 44.530,00 EUR	31,30
van 44.530,01 EUR tot 50.255,00 EUR	36,90
van 50.255,01 EUR tot 57.250,00 EUR	38,96
van 57.250,01 EUR tot 66.790,00 EUR	40,93
van 66.790,01 EUR tot 80.155,00 EUR	42,92
van 80.155,01 EUR tot 100.505,00 EUR	44,99
van 100.505,01 EUR tot 115.775,00 EUR	46,47
van 115.775,01 EUR tot 136.125,00 EUR	47,48
Boven 136.125,00 EUR	48,00

Onderstaande bedragen worden vrijgesteld in geval van kinderlast:

AANTAL KINDEREN TEN LASTE (1)	GRENSBEDRAG
1	13.529,00 EUR
2	16.940,00 EUR
3	22.160,00 EUR
4	27.980,00 EUR
5	33.800,00 EUR
6	39.620,00 EUR
7	45.440,00 EUR
8	51.260,00 EUR
9	57.080,00 EUR
10	62.900,00 EUR
11	68.720,00 EUR
12	74.540,00 EUR

(1) het gehandicapte kind ten laste wordt voor twee gerekend



# HOOFDSTUK 9

## Collectieve ontslagen: de cijfers

### 1. Inleiding

Voor delegees betekent een herstructurering heel vaak het schrappen van banen.

De cijfers die de Federale Overheidsdienst (FOD) Werkgelegenheid sinds 2010 trimestrieel publiceert, stellen ons in staat de omvang van de collectieve en persoonlijke drama's, verbonden aan deze herstructurerings, in te schatten.

Je kan deze raadplegen op de site van de FOD Werk, zie <https://werk.belgie.be/nl/statistieken-betreffende-herstructurerings-0>

Van 1 januari 2010 tot 31 december 2019 hebben niet minder dan 1024 ondernemingen met meer dan 20 werknemers hun voornemen gemeld om over te gaan tot collectief ontslag en 88.020 werknemers in een sociaal bloedbad te betrekken.

De werknemers en hun delegees beleven elke (nieuwe) herstructurering als een schok. Het is vaak een trauma voor hen die de onderneming moeten verlaten, afglijden naar de werkloosheid en - naargelang van hun leeftijd - weinig kans maken om nog een nieuwe job te vinden. De gevolgen zijn doorgaans minder dramatisch voor de 'overlevers', maar ook zij worden vaak geconfronteerd met de gevolgen. Denk maar aan de zwaardere werklust, gezondheidsproblemen, stress, schuldgevoel, betrokkenheid, een slechtere werksfeer, achteruitgang in het sociaal klimaat, disfuncties veroorzaakt door de herstructurering, verlies aan knowhow, enz..

In dit hoofdstuk vind je de cijfers van de FOD werkgelegenheid en hun opsplitsing m.b.t.:

- de ondernemingen die hun voornemen 'om over te gaan tot een collectief ontslag' kenbaar maakten;
- het aantal werknemers dat effectief ontslagen werd na de procedure-Renault;
- de duurtijd van de procedure-Renault.

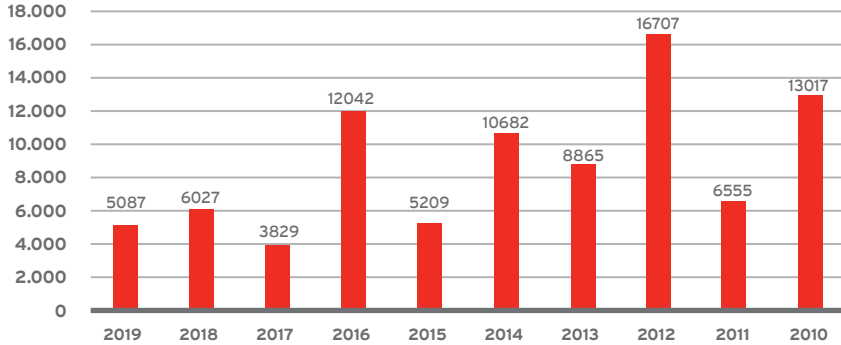
## 2. Aankondiging van voornemen tot collectief ontslag (procedure-Renault)

Onderstaande tabel toont aan dat het aantal werknemers betrokken bij de aankondiging van een voornemen tot collectief ontslag evenals het aantal getroffen TBE's, sterk varieert over de jaren heen. De cijfers zijn immers onderhevig aan bepaalde grote herstructureringen/sluitingen. Neem Ford Genk, dat in 2012 het voornemen ter kennis gebracht om niet minder dan 4.295 werknemers te ontslaan. Op hetzelfde moment brachten ook een aantal rechtstreekse onderaannemers hun voornemen ter kennis om 1.206 werknemers te ontslaan. In totaal liepen er 11 ontslagprocedures tegelijkertijd.

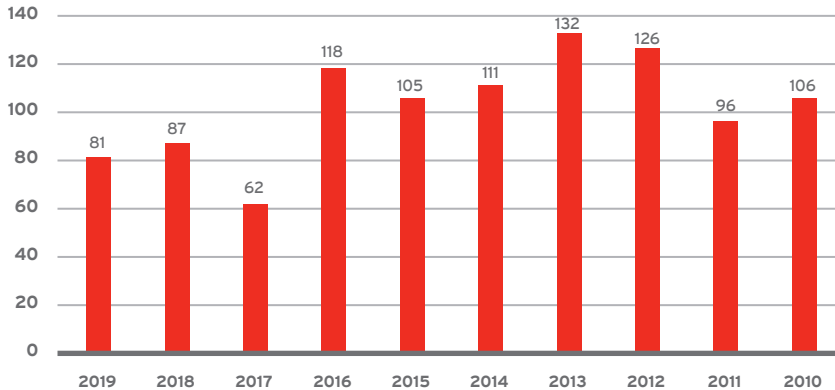
### Aankondiging van voornemen tot collectief ontslag

Jaar	Aantal TBE's die de informatie/ raadplegingsprocedure zijn opgestart	Totaal aantal betrokken WN	De drie sterkst getroffen sectoren en het aantal betrokken werknemers
2010	106	13.017	Distributie 4.905 - Metaalfabrikatennijverheid 3.357 - (Petro)chemie 1.085
2011	96	6.555	Metaalfabrikatennijverheid 1.234 - Metaal 1.076 - (Petro)chemie 1.030
2012	126	16.707	Metaalfabrikatennijverheid 9.069 - Metaal 2.382 - Aanvullend PC 383
2013	132	8.865	Metaalfabrikatennijverheid 2.968 - Metaal 1.321 - (Petro)chemie 802
2014	111	10.682	Distributie 3581 - Metaalfabrikatennijverheid 2.191 - Aanvullend PC 1841
2015	105	5.209	Aanvullend PC 918 - Chemie 804 - Metaalfabrikatennijverheid 758
2016	118	12.042	Financiën 2553 - Aanverwant metaal 2419 - Metaalfabrikatennijverheid 1.661
2017	62	3.829	Metaalfabrikatennijverheid 1.147 - Distributie 702 - Voedingsmiddelenindustrie 352
2018	87	6.027	Distributie 2174 - Metaalfabrikatennijverheid 802 - Transport 800
2019	81	5.087	Metaalfabrikatennijverheid 1533 - Voedingsmiddelen 653 - Distributie 489
<b>Totaal</b>	<b>1024</b>	<b>88.020</b>	

### Aantal werknemers betrokken bij een aankondiging van voornemen tot collectief ontslag



### Aantal bedrijven met een aankondiging van voornemen tot collectief ontslag





Zoals de statistieken van de FOD werkgelegenheid hieronder aangeven, worden sommige sectoren meer blootgesteld dan andere. We mogen echter niet vergeten dat het enerzijds cijfers zijn uit het verleden en anderzijds cijfers zijn die ook wel beïnvloed worden door grootschalige collectieve ontslagen zoals Carrefour, Ford, Arcelor Mittal, Caterpillar, Delhaize, ING ... Uiteraard drukken deze grootschalige collectieve ontslagen hun stempel op het gewicht van bepaalde sectoren.

Aan de hand van de sectorale statistieken (hergroepering van paritaire comités) door de FOD voor de periode van 1 januari 2010 tot eind december 2019, bekomen we onderstaande resultaten, gerangschikt van groot naar klein.

**Per sector - aantal werknemers betrokken bij een aankondiging van voornemen tot collectief ontslag (van 01/01/2010 tot 31/12/2019)**

Sector	Betrokken werknemers
Metaalfabrikatennijverheid (PC 111 en 209)	24 720 (9.069 in 2012)
Distributie (PC 119, 201, 202, 311, 312, 313, 314, 321)	13 665 (4.905 in 2010)
Aanvullende paritaire comités (PC 218, 100, 200)	8 566
(Petro)chemie (PC 116, 117, 207, 211, 127)	6 366
Metaal (PC 104, 105, 210, 224)	5 698 (2.382 in 2012)
Voedingsmiddelenindustrie (PC 118, 132, 133, 143, 144, 145, 146, 220)	5 288
Financiële sector (PC 306, 307, 308, 309, 310, 325)	3 666 (2.553 in 2016)
Aanverwant met metaal (PC 112, 147, 149)	3.348
Transport (PC 139, 140, 226, 301, 315, 316)	4 150
Textiel (PC 107, 109, 110, 120, 128, 148, 214, 215)	3 133 (856 in 2012)
Steenindustrie (PC 101, 102, 106, 113, 114, 115, 124, 150, 203, 204, 205, 324)	2 959
Horeca en vrije tijd (PC 121, 216, 219, 317, 322, 336)	1.555 (758 in 2016)
Papier en hout (PC 125, 126, 129, 136, 142, 221, 222)	1.576 (405 in 2016)
Media (grafisme) (PC 130, 227)	1.637
Diensten aan ondernemingen en particulieren (PC 121, 216, 219, 317, 322, 336)	509
Sociale instellingen (PC 329, 337, 335, 339)	229 (198 in 2017)
Gezondheidsdiensten (PC 330, 331, 332)	412 (211 en 2018)
Medisch-pedagogisch en verzorgingstehuizen (PC 318, 319, 327)	168
Openbare nutsbedrijven	72

Bovenstaande cijfers tonen aan dat:

- het totaal aantal aangekondigde voornemens tot collectief ontslag en het aantal getroffen werknemers geen voorspelbaar gegeven is. De verschillen van jaar tot jaar zijn groot (gaande van een status quo in het ene jaar tot zelfs een verdubbeling in het andere);
- sommige sectoren met veel tewerkstelling jaar na jaar hard getroffen worden. We treffen ze jammer genoeg elk jaar opnieuw aan in de top drie van meest getroffen sectoren;
- geen enkele sector nog veilig is voor collectieve ontslagen.

### **3. Afsluiting van de informatie- en raadplegingsprocedure: aantal effectief ontslagen werknemers**

De Federale Overheidsdienst vergelijkt ook jaarlijks:

- het aantal werknemers dat getroffen wordt door een collectief ontslag, nadat de informatie- en raadplegingsprocedure is afgesloten;
- het aantal werknemers dat oorspronkelijk betrokken was bij de aankondiging van voornemen tot een collectief ontslag.

De bedoeling van de wet-Renault is ons immers in staat te stellen op basis van de ontvangen informatie, het aantal ontslagen te beperken en/of de impact ervan te verminderen via een sociaal plan en uiteraard ook de formulering van alternatieven voor het collectief ontslag.

Het aangekondigd aantal ontslagen zou dan ook hoger moeten liggen dan het aantal werknemers dat effectief wordt afgedankt. Hieronder geven we de cijfers en percentages vanaf 2010 tot en met 2017.

#### **Opgelet!**

Het is mogelijk dat een onderneming in 2011 zijn voornemen bekend maakt om over te gaan tot een collectief ontslag, maar dat de informatie- en raadplegingsprocedure pas in 2012 wordt afgesloten. Deze onderneming wordt dan opgenomen in de statistieken van 2019!

Jaar	Aantal TBE's die de informatie/ raadplegingsprocedure hebben afgesloten	Aantal initieel betrokken werknemers	Aantal ontslagen werknemers	Percentage ontslagen werknemers
2010	98	13.547	12.862	95%
2011	98	6.338	5.654	89%
2012	84	7.566	7.248	96%
2013	140	16.316	15.711	96%
2014	87	6.263	5.830	93%
2015	100	8.128	6.942	85%
2016	83	6.850	6.518	95%
2017	67	8.124	6.790	83%
2018	73	5.602	5.088	91%
2019	65	4.526	4.311	95%
<b>Totaal</b>	<b>895</b>	<b>83.260</b>	<b>76.954</b>	<b>92,42%</b>

In het totaal werd van 2010 tot 2019, gemiddeld 92,42% van de initieel betrokken werknemers na de afsluiting van de informatie- en raadplegingsprocedure ontslagen. Het verschil varieert naargelang het jaar tussen 4 en 17% minder ontslagen.

Helaas blijft de impact van de informatie- en raadplegingsprocedure doorgaans gering. Om het hoofd te bieden aan de vastberadenheid van de werkgevers doen wij concrete voorstellen om onze hefboomen tot actie te verbeteren, maar de werkgevers weigeren te spreken over verbeteringen aan de wet-Renault.

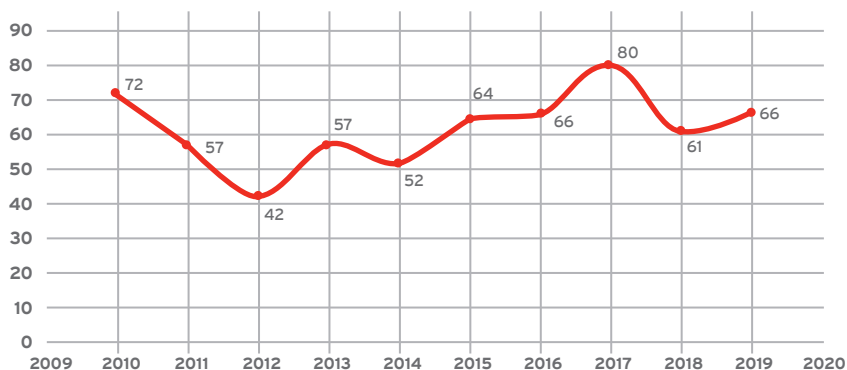
## 4. Duur van de informatie- en raadsplegings-procedure-Renault

De duur van de informatie- en raadplegingsprocedure (Renault) varieert al naargelang de onderneming. We vermelden hier de mediaan berekend door de FOD werkgelegenheid. De mediaan van de FOD houdt ook rekening met het feit dat de procedure in sommige ondernemingen extreem lang (763 dagen geïnventariseerd in 2016) of extreem kort (3 dagen geïnventariseerd in 2010) kan duren.

Jaar	Mediaan van de informatie- en raadplegingsprocedure in dagen
2010	72
2011	57
2012	42
2013	57
2014	52
2015	64
2016	66
2017	80
2018	61
2019	66

Vanaf 2013 merken we een gestage toename van het aantal onderhandelingsdagen. Sinds 2012 is dit aantal bijna verdubbeld. Over de verschillende jaren heen zien we geen duidelijk verband tussen het aantal onderhandelingsdagen en het aantal jobs dat gered wordt (verschil tussen het aantal aangekondigde ontslagen en het aantal effectieve ontslagen). In 2017 zien we wel dat de sprong naar 80 dagen gepaard ging met een gunstige evolutie van het aantal ontslagen: 17% van de bedreigde jobs werd gered.

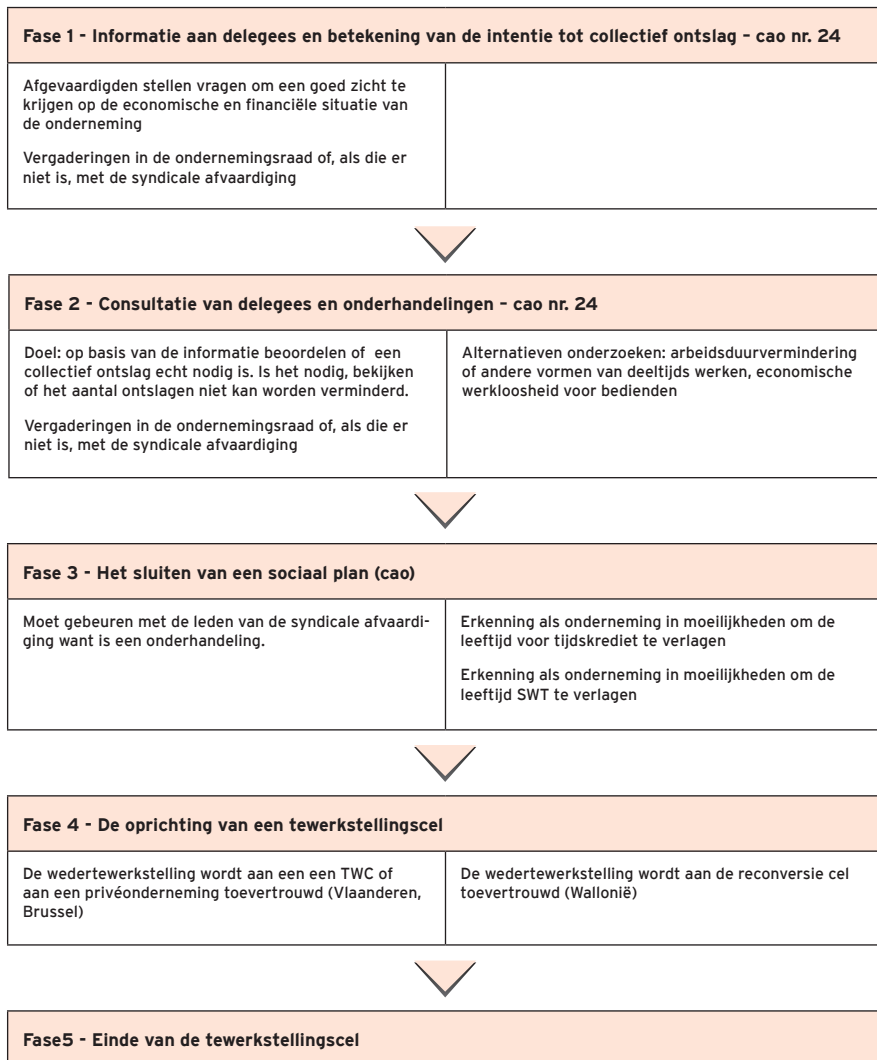
**Aantal dagen (mediaan) van de informatie- en raadplegingsprocedure**





# Bijlage 1 - Tijdslijn herstructurerings

Een collectief ontslag doorloopt volgende fases:



## Bijlage 2 – Collectief ontslag – procedure en praktische aspecten

Aantal werknemers	Informatie en raadpleging	Tewerkstellingscel	Vergoeding Collectief ontslag
	Aantal ontslagen		
Minder dan 12	/	50%	/
12 tot 19	/	6	/
20	/	6	6
21 tot 59	10	10	6
60 tot 99	10	10	10%
100 tot 299	10%	10%	10%
300 en meer	30	10%	10%



Voor meer info:

**ABVV**

Hoogstraat 42 | 1000 Brussel

Tel. +32 2 506 82 11 | Fax +32 2 506 82 29

info@abvv.be | www.abvv.be



vakbondABVV

Volledige of gedeeltelijke overname of reproductie van de tekst uit deze brochure mag alleen met duidelijke bronvermelding.  
Verantwoordelijke uitgever: Thierry Bodson © juni 2020

Cette brochure est également disponible en Français : [www.fgtb.be/brochures](http://www.fgtb.be/brochures)

D/2020/1262/8