

# Praktische gids herstructurering



Vrije visie, eigen stem



# Praktische gids **herstructurering**

Vrije visie, eigen stem





## INHOUDSOPGAVE

<b>1. INLEIDING</b>	7
<b>2. COLLECTIEF ONTSLAG</b>	9
2.1 Informatie en raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers bij collectief ontslag	9
2.1.1 Wanneer is er sprake van een collectief ontslag?	10
2.1.2 Wat moet worden verstaan onder ‘werknemer’, ‘werkgever’ en ‘onderneming’?	11
2.1.3 Wat is ‘sociale ontwijking’?	12
2.1.4 Stappenplan van collectief ontslag	13
2.1.4.1 Stap nr. 1: aankondiging van intentie om tot collectief ontslag over te gaan	14
2.1.4.2 Stap nr. 2: start van de informatie en raadpleging	14
2.1.4.3 Stap nr. 3: kennisgeving van het collectief ontslag	16
2.1.4.4 Stap nr. 4: wachtperiode	17
2.1.4.5 Stap nr. 5: de werkgever gaat over tot ontslag	19
2.1.5 Quid sociaal plan?	23
2.1.5.1 Wat is een sociaal plan?	23
2.1.5.2 Wie zijn de onderhandelaars van het sociaal plan?	23
2.1.5.3 Wanneer wordt er onderhandeld over het sociaal plan?	23
2.1.5.4 Wat als de onderhandelingen vastlopen?	24
2.1.5.5 Wat houdt het sociaal plan in?	24
2.2 Vergoeding bij collectief ontslag	25
2.2.1 Over wat gaat het?	25
2.2.2 Wanneer is er sprake van een collectief ontslag?	25
2.2.3 Wat moet worden verstaan onder werknemer, werkgever en onderneming?	25
2.2.4 Hoeveel bedraagt de vergoeding?	26
2.2.5 Hoelang wordt de vergoeding uitbetaald?	28
2.3 Tewerkstellingscellen in het kader van het actief beleid bij herstructureringen	29
2.3.1 Wanneer is er sprake van een collectief ontslag?	29
2.3.2 Wat moet worden verstaan onder werknemer, werkgever en herstructureringsperiode?	30
2.3.3 Wat doet de tewerkstellingscel?	31
2.3.4 Hoe is de tewerkstellingscel samengesteld?	31
2.3.5 Op welk ogenblik moet de tewerkstellingscel opgericht worden?	32
2.3.6 Hoe gebeurt de inschrijving in de tewerkstellingscel?	32
2.3.6.1 Voor een werknemer aangeworven via een overeenkomst van onbepaalde duur?	33
2.3.6.2 Quid arbeidsovereenkomst van bepaalde duur of uitzendcontract?	36
2.3.7 Wat is de inschakelingsvergoeding?	37

2.3.8	Wat zijn de verplichtingen van de werknemer in het kader van de tewerkstellingscel? .....	38
2.3.9	Wat omvat een outplacementaanbod? .....	38
2.3.9.1	Wat is het? .....	38
2.3.9.2	Wat houdt dit in? .....	39
2.3.9.3	Hoe wordt een outplacementaanbod goedgekeurd? .....	39
2.3.10	Waar toe dient de verminderingsskaart 'herstructureren'? .....	40
2.3.10.1	Wat is het? .....	40
2.3.10.2	Wanneer en door wie wordt de verminderingsskaart afgeleverd? .....	40
2.3.10.3	Hoe lang is de verminderingsskaart geldig? .....	40
2.3.11	Bestaan er alternatieven voor de tewerkstellingscel? .....	40
2.3.12	Schematisch overzicht van de 5 etappes die op het vlak van de tewerkstellingscel doorlopen moeten worden. ....	41
2.4	<b>SWT (stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage) in het kader van de onderneming in moeilijkheden of in herstructurering (het vroegere 'brugpensioen')</b> .....	41
2.4.1	Wat is een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering? .....	42
2.4.2	Hoe wordt een bedrijf erkend als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering? .....	43
2.4.3	Wat zijn de gevolgen van een erkenning als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering op het vlak van SWT? .....	44
2.4.4	Aan welke voorwaarden moet een werknemer voldoen om te genieten van dit specifiek SWT? .....	44
	a) ontslagen zijn, maar niet om dringende reden (mits het presteren van een opzegtermijn of mits de uitbetaling van een ontslagvergoeding) .....	44
	b) genieten van een werkloosheidsuitkering .....	44
	c) de vereiste leeftijd en anciënniteit bereikt hebben .....	44
	d) zich inschrijven in de tewerkstellingscel .....	46
	e) zich beschikbaar houden voor de arbeidsmarkt .....	46
2.4.5	Hoe lang duurt een erkenning als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering? .....	46
2.4.6	Wat als de werkgever geen bedrijfstoelage betaalt? .....	47
2.4.7	Meer informatie? .....	47
2.5	<b>Sector- en bedrijfsinitiatieven inzake collectief ontslag</b> .....	47

<b>3. SLUITING VAN DE ONDERNEMING</b> .....	49
3.1 Wat is een sluiting van onderneming? .....	49
3.1.1 Wat moet worden verstaan onder ‘sluiting’? .....	49
3.1.2 Wat moet worden verstaan onder ‘onderneming’? .....	49
3.2 Welke plichten heeft de werkgever in geval van sluiting van zijn onderneming? .....	50
3.2.1 Wat houdt de informatieplicht in van de werkgever? .....	50
3.2.2 Wat is een sluitingsvergoeding? .....	51
<b>4. CONVENTIONELE OVERDRACHT VAN DE ONDERNEMING</b> .....	53
4.1 Wat houdt een conventionele overdracht van onderneming in? .....	53
4.2 Wat moet worden verstaan onder ‘werkgever’ en ‘werknemer’? .....	53
4.3 Wat houdt de voorafgaande informatie- en raadpleging in? .....	54
4.4 Welke rechten hebben de werknemers? .....	55
4.4.1 Wat gebeurt er met de arbeidscontracten van de werknemers? .....	55
4.4.2 Wat gebeurt er met de arbeidsvoorwaarden na de overdracht? .....	55
4.4.2.1 Wat met de individuele arbeidsvoorwaarden? .....	55
4.4.2.2 Quid collectieve arbeidsovereenkomsten? .....	56
4.4.2.3 Mag een werknemer weigeren overgeplaatst te worden? .....	56
4.4.2.4 Kunnen de werknemers genieten van een ontslagbescherming? .....	57
4.4.3 Quid de hoofdelijkheid tussen de vervreemder en de verkrijger? .....	57
<b>5. OVERDRACHT ONDER GERECHTELIJK GEZAG</b> .....	59
5.1 Blijven de loon- en arbeidsvoorwaarden behouden? .....	59
5.1.1 Individueel .....	59
5.1.2 Collectief .....	59
5.2 Worden alle werknemers overgenomen? .....	59
5.3 Wat zijn de Informatie- en raadplegingsverplichtingen? .....	60
<b>6. FAILLISSEMENT</b> .....	63
6.1 Wat moet er gebeuren in geval van een faillissement? .....	63



# 1. Inleiding

---

Bedrijven kunnen soms succesvol zijn en soms in moeilijkheden raken. Allerlei factoren kunnen aan de basis liggen van deze moeilijkheden: een ongunstige economische context, een wanbeheer van de onderneming, een toegenomen concurrentie, en zo meer. Meer recent heeft de gezondheids crisis veroorzaakt door de coronavirus verschillende bedrijven gedwongen om hun activiteiten tijdelijk stil te leggen of te verminderen om de verspreiding van de ziekte tegen te gaan, waardoor hun duurzaamheid in gevaar komt. Daarnaast is er ook een belangrijke impact op het leven van de werknemers, zowel beroepsmatig (in tijdelijke werkloosheid terechtkomen...) als persoonlijk (gebrek aan sociale contacten...).

Wanneer de moeilijkheden waarmee het bedrijf geconfronteerd wordt te groot worden, is er vaak geen andere optie dan herstructureringen doorvoeren, wat dan zware gevolgen heeft voor de werknemers van dit bedrijf (jobverlies, reorganisatie van het werk binnen het bedrijf...).

De nationale en Europese regelgeving schrijft echter voor dat bedrijven die worden geherstructureerd, zich aan een aantal regels moeten houden. Werknemers die door een dergelijke herstructurering worden getroffen genieten dus van beschermende maatregelen.

De notie 'herstructurering' kan breed worden gedefinieerd. Deze brochure zal de kwestie benaderen aan de hand van enkele andere begrippen die ermee verband houden: collectief ontslag, sluiting van ondernemingen, conventionele overdracht van ondernemingen, overdracht onder gerechtelijk gezag en faillissement. Bij de analyse van deze begrippen zullen we ook aandacht besteden aan de rechten en plichten van de werkgevers en de werknemers. Inzake faillissementen verwijzen wij graag naar onze brochure [Jouw rechten in de faillissementsprocedure](#).

Op deze manier kan de lezer antwoorden vinden op mogelijke vragen die hij of zij heeft in verband met herstructureringen.

**Deze brochure geeft uiteraard slechts een algemeen overzicht van de materie. De ACLVB houdt zich ter beschikking om al je individuele vragen te beantwoorden en je bij te staan wanneer je geconfronteerd wordt met een herstructurering. Wij zorgen ervoor dat jouw rechten als werknemer worden nageleefd. Aarzel niet contact op te nemen met een [ACLVB secretariaat](#).**





## 2. Collectief ontslag

---

In het kader van een **herstructurering** kan een werkgever gedwongen worden een belangrijk deel van zijn werknemers te ontslaan. Afhankelijk van het aantal geplande ontslagen kan het om een **collectief ontslag** gaan. Een werkgever die daartoe wenst over te gaan moet een aantal regels naleven die in verschillende wetgevingen zijn vastgelegd. Zo moet hij de werknemersvertegenwoordigers raadplegen en informeren, een collectieve ontslagvergoeding uitbetalen en een tewerkstellingscel oprichten.

De definitie ‘**collectief ontslag**’ is in de diverse wetgevingen niet identiek (er bestaan drie verschillende juridische definities). Het grote verschil tussen deze 3 definities situeert zich in het aantal werknemers dat moet worden ontslagen, opdat er sprake kan zijn van een collectief ontslag. Zo kan het zijn dat een werkgever die overgaat tot het ontslag van verschillende werknemers niet verplicht is een tewerkstellingscel op te richten noch een collectieve ontslagvergoeding uit te betalen maar wel de procedure inzake de informatie en raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers moet volgen.

Bovendien werden er in sommige **paritaire comités** en bepaalde **ondernemingen** collectieve arbeidsovereenkomsten (cao’s) gesloten die extra verplichtingen met zich meebrengen voor werkgevers die overgaan tot collectief ontslag. Die teksten geven bovendien soms een eigen definitie aan dit begrip.

**De uitdaging is dan ook te weten hoe de verschillende rechtsbronnen toe te passen.**

Aarzel niet een **ACLVB secretariaat** te contacteren om een antwoord te krijgen op al je vragen.

### 2.1 Informatie en raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers bij collectief ontslag

In geval van collectief ontslag is de werkgever verplicht de **werknemersvertegenwoordigers te informeren en te raadplegen**.

**Opmerking:** onder ‘**werknemersvertegenwoordigers**’ wordt verstaan de ondernemingsraad of, als die er niet is, de syndicale delegatie of, als ook die niet bestaat in het bedrijf, de werknemers zelf. Vakbondssecretarissen (binnen de ACLVB ‘bestendig secretarissen’) kunnen ook worden beschouwd als werknemersvertegenwoordigers.

### 2.1.1 Wanneer is er sprake van een collectief ontslag?

Een ontslag wordt beschouwd als ‘collectief ontslag’:

- Het moet gaan om een **ontslag wegens economische of technische redenen in de ruime zin**. Het moet gaan om een ontslag dat geen betrekking heeft op de persoon van de werknemer (bv. niet ontslag om dringende reden);
- Het ontslag betreft een **bepaald aantal werknemers** over een periode van 60 dagen. Dit aantal is afhankelijk van de grootte van het bedrijf:

Gemiddeld aantal werknemers in het kalenderjaar voorafgaand aan het ontslag tewerkgesteld in de onderneming	Vereist minimum aantal werknemers dat binnen een periode van 60 dagen moet worden ontslagen
Minder dan 20 werknemers	–
20–99 werknemers	10 werknemers
100–299 werknemers	10%
300 werknemers en meer	30 werknemers

De wetgeving inzake collectief ontslag is, wat de verplichting tot informatie en raadpleging betreft, dus enkel van toepassing op **ondernemingen die meer dan 20 werknemers in dienst hebben**.

**Opmerking:** Daar waar werknemers in het bedrijf tewerkgesteld als **uitzendkracht of gedetacheerde niet meetellen** voor de **berekening van het totaal aantal werknemers in dienst**, is dat wel het geval voor werknemers met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur of aangeworven voor een welomschreven werk.

#### VOORBEELD

Een bedrijf besluit over te gaan tot het ontslag van 10 werknemers. In het kalenderjaar voorafgaand aan dit ontslag had het bedrijf de volgende werknemers in dienst: 17 met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur, 2 met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur en 1 uitzendkracht. Aangezien de uitzendkrachten niet in aanmerking worden genomen bij de berekening van het gemiddelde aantal werknemers, stelde dit bedrijf slechts 19 werknemers te werk tijdens het voorafgaande jaar. Vermits dit aantal onder de minimumdrempel van 20 werknemers ligt kan er hier geen sprake zijn van collectief ontslag.

Werknemers met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur of voor een welomschreven werk komen in aanmerking voor de berekening van het aantal ontslagen indien hun overeenkomst vóór de overeengekomen termijn of de voltooiing van het werk werd beëindigd.

#### VOORBEELD

Een bedrijf heeft 30 werknemers in dienst. Om onder ‘collectief ontslag’ te kunnen vallen moeten er 10 werknemers worden ontslagen. Het bedrijf beslist daarom 9 werknemers met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur te ontslagen tussen 01.09.23 en 30.10.23 en de arbeidsovereenkomst van bepaalde duur van een 10de werknemer vroegtijdig te beëindigen (dit liep normaal gezien af op 10.11.23). Er is dus sprake van collectief ontslag waarbij 10 werknemers worden ontslagen. Als het bedrijf zou beslissen het contract van bepaalde duur van de tiende werknemer niet te verlengen en hem zijn tijd liet uitzitten tot 10.09.23 kon er geen sprake zijn van collectief ontslag aangezien dan slechts 9 werknemers zouden zijn ontslagen.

### 2.1.2 Wat moet worden verstaan onder ‘werknemer’, ‘werkgever’ en ‘onderneming’?

Een **werknemer** is een persoon die op basis van een **arbeidsovereenkomst** of een **leerovereenkomst** tewerkgesteld is en die werk verricht onder het gezag van een andere persoon.

Een **werkgever** is een persoon die werknemers tewerkstelt. Dit geldt alleen voor werkgevers in de **privésector**. Het doel (al dan niet winstgevend) van de onderneming is irrelevant (vzw's zijn bijvoorbeeld ook werkgevers).

Onder ‘**onderneming**’ moet, in het kader van een collectief ontslag, worden verstaan, elke afdeling van het bedrijf die als volwaardige onderneming kan worden beschouwd, d.w.z. met een zekere **autonomie en onafhankelijkheid**. Om dit vast te stellen moet aandacht worden besteed aan de wijze waarop de afdeling functioneert, met name of er al dan niet overlegorganen in aanwezig zijn. Het is dus in wezen een **feitenkwestie**.

#### VOORBEELD

het bedrijf Rapid'fiets produceert koersfietsen en stelt 300 werknemers tewerk in 3 fabrieken in België: 60 in Luik, 110 in Brussel en 130 in Herentals. Elke fabriek werkt op een relatief autonome en onafhankelijke manier met elk een eigen directeur, personeelsbeleid en overlegorganen.

Nadat de afdeling in Luik te maken krijgt met een daling van de vraag beslist Rapid'fiets 10 van zijn 60 werknemers tewerkgesteld in de Luikse fabriek te ontslaan. Aangezien het bedrijf in totaal 300 werknemers in dienst heeft zou men ervan uit kunnen gaan dat ten minste 30 werknemers moeten worden ontslagen vooraleer er sprake kan zijn van collectief ontslag. Echter, gezien de manier waarop de Luikse vestiging is georganiseerd (met eigen overlegorganen, een eigen personeelsbeleid, enz.) kan ze worden beschouwd als een volwaardige onderneming in de zin van de wetgeving betreffende het collectief ontslag. Gelet op het aantal tewerkgestelde werknemers in de Luikse fabriek en het aantal ontslagen, gaat het hier over een collectief ontslag. De werkgever zal de werknemersvertegenwoordigers moeten informeren en raadplegen.

### 2.1.3 Wat is 'sociale ontwijking'?

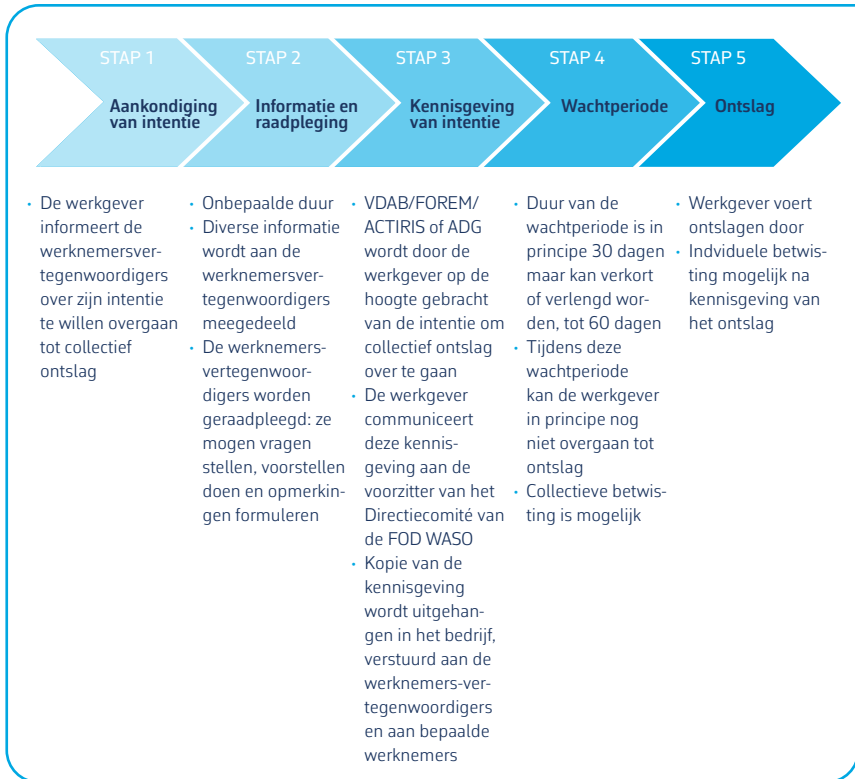
Sommige werkgevers kunnen in de verleiding komen om de toepassing van de wetgeving te omzeilen door bepaalde technieken te gebruiken. Zie hier drie voorbeelden.

- **Ontslagen over een langere periode laten gebeuren: De werkgever spreidt de ontslagen over een voldoende lange periode** om te vermijden dat ze als 'collectief ontslag' worden beschouwd. Stel dat een bedrijf 75 werknemers in dienst heeft en beslist er 10 te ontslaan. Het zou om een collectief ontslag gaan als de ontslagen binnen een periode van 60 dagen vielen. De werkgever staat er financieel goed voor en kan het zich veroorloven die periode wat te rekken. Hij ontslaat tussen 01.04.2023 en 30.05.2023 9 personen. Het laatste ontslag vindt plaats op 01.06.2023. Aangezien de tien ontslagen niet binnen de 60 dagen hebben plaatsgevonden, is de wetgeving inzake collectief ontslag niet van toepassing. **Werknemersvertegenwoordigers moeten dan ook ten alle tijde proberen te vermijden dat de werkgever zich op die manier onttrekt aan zijn verplichtingen.**
- **Ontslagmotieven.** Zoals hierboven reeds vermeld, moet het gaan om een ontslag om economische of technische redenen. De werkgever kan trachten te verantwoorden dat hij zijn werknemers ontslagen heeft om redenen die betrekking hebben op hun persoon om alzo de toepassing van de wet te omzeilen. **Het is cruciaal dat de werknemersvertegenwoordigers de waarheidsgetrouwheid van de door de werkgever opgegeven redenen verifiëren.**

- **Ontslagen vóór de aankondiging van de herstructurering.** Stel dat een werknemer op 01.05.2023 wordt ontslagen. Twee weken later, op 17.05.2023, maakt de werkgever zijn voornemen bekend om over te gaan tot een collectief ontslag. In dit geval is het onmogelijk dit eerdere ontslag op te nemen in de collectieve ontslagprocedure.

### 2.1.4 Stappenplan van collectief ontslag

Schematisch gezien kan het collectief ontslag in **5 stappen** worden omschreven die zich articuleren rond het informeren en raadplegen van de werknemersvertegenwoordigers.



#### 2.1.4.1 Stap nr. 1: aankondiging van intentie om tot collectief ontslag over te gaan

In deze eerste fase zal de werkgever de werknemersvertegenwoordigers op de hoogte brengen van zijn **voornemen** om over te gaan tot een collectief ontslag. Deze gebeurt meestal op een buitengewone ondernemingsraad.

**Opmerking:** Indien er geen werknemersvertegenwoordiging is in het bedrijf wordt de mededeling rechtstreeks aan de werknemers gedaan. Voor het goede verloop van de procedure is het evenwel nuttig om **voor dit speciale geval een werknemersvertegenwoordiging aan te stellen**. De vakbondssecretarissen (binnen de ACLVB ‘bestendig secretarissen’) hebben een belangrijke rol te spelen en zullen over het algemeen **aanwezig** zijn op de bijzondere OR. Zij zullen de werknemers gedurende de hele procedure **bijstaan**.

#### 2.1.4.2 Stap nr. 2: start van de informatie en raadpleging

Nadat de werkgever zijn intentie tot collectief ontslag heeft aangekondigd, vangt de fase van informatie en raadpleging van de werknemersvertegenwoordiging aan.

Deze verloopt als volgt:

- De werkgever verstrekt de werknemersvertegenwoordigers alle relevante informatie en in elk geval een schriftelijke mededeling die de volgende informatie bevat:
  - de reden van de geplande ontslagen;
  - het aantal en de categorieën van de betrokken werknemers;
  - het aantal en de categorieën van werknemers die hij gewoonlijk tewerkstelt;
  - de periode waarin de ontslagen zullen vallen;
  - de criteria voor het selecteren van de werknemers die in aanmerking komen voor ontslag;
  - de berekeningswijze van eventuele ontslagvergoedingen die niet krachtens de wet of een cao verschuldigd zijn.

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

- Ten vroegste één dag na de verzending van de schriftelijke mededeling geeft de werkgever de werknemersvertegenwoordigers tijdens een **vergadering** een mondelinge uiteenzetting waarin de inhoud van dit geschreven document wordt toegelicht.

Deze schriftelijke en mondelinge informatie moet de **werknemersvertegenwoordigers toelaten opmerkingen en suggesties te formuleren**. Deze informatie dient als basis voor hun raadpleging.

- De werkgever **raadpleegt** de werknemersvertegenwoordigers. Het doel van deze consultatie is de verschillende mogelijkheden te onderzoeken om het collectief ontslag te voorkomen of om de omvang ervan te beperken en de gevolgen ervan te verzachten (vb. gebruikmaken van sociale begeleidingsmaatregelen met het oog op de herplaatsing of de omscholing van de ontslagen werknemers). De werknemersvertegenwoordigers kunnen tijdens deze raadpleging **vragen stellen, voorstellen doen en opmerkingen formuleren**.
- De werkgever **onderzoekt** deze vragen, voorstellen en opmerkingen, **beantwoordt** ze en/of gaat er dieper op in.
- Vaak komt in deze fase ook het **'sociaal plan'** ter sprake. Via het sociaal plan maken de vakbonden afspraken met de werkgever om het aantal naakte ontslagen te vermijden en worden vertrekregelingen overeengekomen. Zie punt 2.1.5 voor meer informatie.

### Hoe lang duurt deze stap?

Er is geen wettelijk vastgelegde tijdslimiet. In 2022 bedroeg de gemiddelde duur van deze stap 84 dagen. De mediaan was 67 dagen.

Onderstaande tabel geeft de gemiddelde duur van stap nr. 2 weer tussen 2012 en 2022:

Jaar	Gemiddelde duur	Mediaan
2012	57 dagen	42 dagen
2013	86 dagen	57 dagen
2014	72 dagen	52 dagen
2015	76 dagen	64 dagen
2016	86 dagen	66 dagen
2017	90 dagen	80 dagen
2018	81 dagen	61 dagen
2019	81 dagen	66 dagen
2020	87 dagen	64 dagen
2021	105 dagen	85 dagen
2022	84 dagen	67 dagen
2012 – 2022	82,3 dagen	64 dagen



## Hoe het meeste uit stap nr. 2 halen?

Om de kwaliteit van de besprekingen tijdens deze informatie- en raadplegingsfase te verbeteren, is het nodig:

- Een **tijdspad** op te stellen waar iedereen het engagement neemt zich eraan te houden, met betrekking tot:
  - de planning en dagorde van de vergaderingen;
  - de vaststelling van de modaliteiten voor de tijdige verzending van vragen en antwoorden (schriftelijk, tijdstip van verzending...);
  - het vertrouwelijke karakter van bepaalde gecommuniceerde informatie;
  - het verzoek om derden te betrekken;
  - de objectivering van de voorstellen en de alternatieven;
  - het gemotiveerde antwoord op alle adviezen.

Een tijdspad opmaken heeft het voordeel deze fase goed te **omkaderen**, temeer er geen tijdslimiet is voorzien.

- De werknemersvertegenwoordigers te informeren over de **mogelijke gevolgen** van de herstructurering voor de uitzendkrachten, de tijdelijke, al dan niet gedetacheerde, werknemers binnen de onderneming.
- De **medecontractanten van de onderneming** (onderaannemers, dienstverleners, enz.) die door de herstructurering aanzienlijk en negatief kunnen worden beïnvloed te informeren. Dit moet gebeuren zodra de informatieprocedure is opgestart. Deze zullen op hun beurt hun personeel op de hoogte brengen.
- Nadien de werknemersvertegenwoordigers te laten weten dat de medecontractanten alle juiste informatie hebben ontvangen (zie bovenstaand punt).

### 2.1.4.3 Stap nr. 3: kennisgeving van het collectief ontslag

Wanneer de werkgever meent dat er voldoende geïnformeerd en geraadpleegd is geweest, moet hij zijn plan tot collectief ontslag te willen overgaan, melden aan de subregionale tewerkstellingsdirecteur van de plaats waar de onderneming is gevestigd (VDAB, FOREM, ACTIRIS of ADG), alsook aan de voorzitter van het Directiecomité van de FOD WASO.

De kennisgeving moet de volgende elementen bevatten:

- de administratieve gegevens van de onderneming (naam, adres en aard van de activiteit van de onderneming, het paritair comité waaronder de onderneming ressorteert);
- het aantal werknemers dat gewoonlijk wordt tewerkgesteld;
- de redenen van de voorgenomen ontslagen;
- het aantal betrokken werknemers (ingedeeld naar geslacht, leeftijdsgroep, beroeps-categorie en afdeling);
- de periode waarbinnen het ontslag zal plaatsvinden.

In de kennisgeving moet de werkgever bovendien **bevestigen** en **bewijzen** dat aan de vier volgende voorwaarden is voldaan:

- De **werknemersvertegenwoordigers** hebben een **schriftelijk verslag ontvangen** waarin zij van het voornemen om tot een collectief ontslag over te gaan op de hoogte werden gebracht;
- De werkgever heeft met de vertegenwoordigers van de werknemers over zijn intentie tot collectief ontslag **vergaderd**;
- De **werknemersvertegenwoordigers** hebben de mogelijkheid gekregen om **vragen** te stellen m.b.t. dit geplande collectief ontslag en mochten in dat verband **argumenten en tegenvoorstellen** formuleren;
- De werkgever heeft al deze vragen, argumenten en tegenvoorstellen **onderzocht en beantwoord**.

**Opmerking:** Indien deze vier voorwaarden niet zijn vervuld kan de niet-naleving van de informatie- en raadplegingsprocedure collectief of individueel worden betwist (punten 2.1.4.4 en 2.1.4.5).

Op de dag van de verzending van de kennisgeving moet de werkgever nog volgende formaliteiten vervullen:

- Een **kopie van de kennisgeving** aanplakken in de onderneming;
- Een **kopie van de kennisgeving** doorsturen naar de **werknemersvertegenwoordigers** (de ondernemingsraad of, bij gebrek daaraan, de syndicale delegatie of als die er niet is, de vakorganisaties die in het bevoegd paritair comité zijn vertegenwoordigd), die dan hun eventuele **opmerkingen** kunnen richten aan de directeur van de subregionale tewerkstellingsdienst;
- Een **kopie van de kennisgeving** (per aangetekende brief) versturen aan de werknemers die in het kader van het collectief ontslag ontslagen zijn en waarvan de arbeidsovereenkomst op de dag van de aanplakking reeds een einde heeft genomen.

#### 2.1.4.4 Stap nr. 4: wachtperiode

Tijdens de wachtperiode mag de **werkgever niet overgaan tot het ontslag** van werknemers in het kader van zijn collectief ontslagplan, behalve in het geval van een sluiting van de onderneming als gevolg van een gerechtelijke beslissing (vb. een faillissement). Het is ook in deze periode dat de niet-naleving van de informatie- en raadplegingsprocedure **collectief kan worden betwist**.

**Opmerking:** Er zijn geen specifieke sancties voorzien indien de werkgever een werknemer toch zou ontslaan tijdens deze wachtperiode. Deze laatste zou evenwel een schadevergoeding kunnen eisen omwille van de fout gemaakt door de werkgever.

## Hoe lang duurt deze stap?

Deze periode vangt aan op de datum van kennisgeving die stap nr. 3 afsluit. Ze duurt normaal gezien **30 dagen**.

Deze termijn van 30 dagen kan door de directeur van de subregionale tewerkstellingsdienst worden **ingekort**, onder meer in geval van:

- een collectief ontslagplan volgend op een sluiting van de onderneming die niet voortvloeit uit een rechterlijke beslissing;
- een collectief ontslagplan in ondernemingen die havenarbeiders en scheepsherstellers tewerkstellen of ondernemingen uit de sector van het bouwbedrijf wat hun arbeiders betreft, voor zover in de betrokken paritaire comités een cao werd afgesloten waarbij een informatie- en raadplegingsprocedure werd bepaald die gelijkwaardige garanties biedt als deze van stap nr. 2.

Deze termijn kan ook door de directeur worden verlengd tot **maximum 60 dagen** na de bedoelde kennisgeving, behalve in de twee hoger genoemde gevallen. In dat geval moet hij de werkgever tenminste één week voor het verstrijken van de oorspronkelijke termijn van 30 dagen op de hoogte brengen van de verlenging en van de redenen ervan. De werkgever beschikt van zijn kant over de mogelijkheid beroep aan te tekenen bij het beheerscomité van de subregionale tewerkstellingsdienst.

## Wat houdt de procedure inzake het collectief betwisten van de naleving van de informatie- en raadplegingsprocedure in?

Dit is de procedure die de werknemersvertegenwoordigers toelaat de naleving door de werkgever van de **vier voorwaarden** die volgens hem in de kennisgeving van stap nr. 3 zijn vervuld (schriftelijk verslag, vergadering, raadpleging, onderzoek en reactie op vragen/opmerkingen en voorstellen), aan te vechten. Het is dus de bedoeling dat de werknemersvertegenwoordigers bij de werkgever bezwaar kunnen maken voor het niet respecteren van de informatie- en raadplegingsprocedure.

Vanaf de dag van het uithangen van de kopie van kennisgeving in de onderneming beschikken ze over **30 dagen** om dat te doen. Deze termijn valt dus samen met de duur van de wachtperiode. Indien de werkgever echter nalaat het bericht aan te plakken, wordt de termijn waarbinnen het collectief bezwaar kan gemaakt worden voor onbepaalde tijd verlengd totdat het bericht is uitgehangen.

Na afloop van deze periode wordt de werkgever geacht de procedure te hebben gerespecteerd en kunnen de werknemers de niet-naleving van de procedure niet meer individueel aanvechten.

**Opmerking:** De onderhandelingen over een **sociaal plan** vallen vaak samen met stap nr. 2. Dit is inderdaad het ideale moment om een goed sociaal plan af te sluiten. Wanneer de werkgever en de werknemersvertegenwoordigers aan het einde van de tweede stap een akkoord bereiken over een sociaal plan, kunnen zij **afspreken dat de informatie- en raadplegingsprocedure door de werkgever werd nageleefd**. Het **voordeel** van deze werkwijze is **tweeledig**: enerzijds hebben de werknemersvertegenwoordigers de zekerheid dat er een goed sociaal plan zal komen en anderzijds weet de **werkgever** dat hij **geen negatieve gevolgen zal ondervinden** van een hypothetische **collectieve betwisting** (met name uitstel van het collectief ontslag met alle financiële gevolgen van dien).

#### **Welke gevolgen zijn er verbonden een collectief bezwaar?**

Indien de aangevoerde bezwaren gegrond zijn, moet de werkgever alsnog de **vier voorwaarden in orde brengen**. Hij zal dus een nieuwe kennisgeving moeten doen, waardoor een **nieuwe wachtperiode** aanvangt, die ook weer verlengd of ingekort kan worden.

**Opmerking:** Er zijn geen bijzondere formaliteiten m.b.t. het informeren van de werkgever over het collectieve bezwaar. Het is echter aangewezen dit per aangetekend schrijven te doen, onder meer om te bewijzen dat de termijnen werden nageleefd.

#### **2.1.4.5 Stap nr. 5: de werkgever gaat over tot ontslag**

Na afloop van de wachtperiode die al dan niet werd verlengd of ingekort kan de werkgever overgaan tot het ontslag. De **ontslagen werknemer** heeft de mogelijkheid de naleving van de informatie- en raadplegingsprocedure **individueel te betwisten**.

#### **Wat omhelst een individuele betwisting van de naleving van de informatie- en raadplegingsprocedure?**

Dit is de procedure die de ontslagen werknemer toelaat de naleving door de werkgever van de **vier voorwaarden** die volgens deze laatste in de kennisgeving van stap nr. 3 zijn vervuld (schriftelijk verslag, vergadering, raadpleging, onderzoek en reactie op vragen/opmerkingen/voorstellen), aan te vechten. Het is dus de bedoeling dat de werknemer bij de werkgever bezwaar kan maken voor het niet respecteren van de informatie- en raadplegingsprocedure via de zgn. ‘individuele bewaarprocedure’.

De wet legt de ontslagen werknemer evenwel volgende formaliteiten op:

- Hij dient een **aangetekende brief** te richten aan zijn werkgever;
- Deze verzending moet plaatsvinden binnen een termijn van **30 dagen** te rekenen vanaf, hetzij de dag van zijn ontslag, hetzij de dag waarop de ontslagen het karakter van een collectief ontslag hebben gekregen (dit is het geval van de werknemer die werd ontslagen terwijl het vereiste aantal ontslagen om te kunnen spreken van een collectief ontslag nog niet werd bereikt).

**Opmerking:** een werknemer kan enkel een individuele bezwaarprocedure opstarten indien de **procedure van collectieve betwisting** reeds werd doorlopen (door de vertegenwoordigers van de werknemers). Is dit niet het geval dan kan de ontslagen werknemer nog enkel via juridische weg trachten een schadevergoeding te bekomen op basis van het gemeen recht.

### Wie zijn de begunstigden van de individuele bewaarprocedure?

Om te bepalen welke werknemers in aanmerking komen voor deze procedure, moet een **onderscheid** worden gemaakt tussen het collectief ontslag in het kader van een herstructurering zonder sluiting van de onderneming en het collectief ontslag dat een sluiting van het bedrijf tot gevolg heeft.

In het eerste geval (**collectief ontslag zonder sluiting van de onderneming**) zijn de begunstigden de werknemers die worden ontslagen tussen het begin van de periode van 60 dagen die dient om het collectief karakter van het ontslag vast te stellen (zie punt 2.1.1) en het einde van de tweede periode van 60 dagen na die eerste periode, m.a.w., de werknemers die gedurende deze periode van 120 dagen zijn ontslagen.

#### VOORBEELD

Het bedrijf gaat over tot collectief ontslag in het kader van een herstructurering zonder sluiting van onderneming. De referentieperiode van 60 dagen – om het collectief karakter van het ontslag vast te stellen – loopt van 01.09.2023 tot 30.10.2023. De begunstigden zijn dus de werknemers die in deze periode worden ontslagen, maar ook de werknemers die in de daaropvolgende 60 dagen, met name tot 29.12.2023, worden ontslagen. De begunstigden zijn m.a.w. alle werknemers die tussen 01.09.2023 en 29.12.2023 zijn ontslagen.

Indien het een **collectief ontslag betreft dat een sluiting van het bedrijf tot gevolg heeft**, zijn de beschermde werknemers diegenen die ontslagen werden tussen het begin van

de periode van 60 dagen die dient om het collectief karakter van het ontslag vast te stellen (zie punt 2.1.1) en de dag van de sluiting van het bedrijf.

#### **VOORBEELD**

Het bedrijf gaat over tot collectief ontslag en sluit daarna de deuren. De referentieperiode van 60 dagen – om het collectief karakter van het ontslag vast te stellen – loopt van 15.09.2023 tot 13.11.2023. De sluiting van de onderneming vindt plaats op 01.12.2023. De begunstigen zijn dus de werknemers die tussen 15.09.2023 en 01.12.2023 werden ontslagen.

### **Wat zijn de gevolgen van de individuele bewaarprocedure?**

Deze procedure heeft een impact op heel wat vlakken. Er dient een onderscheid te worden gemaakt tussen twee situaties: er moet nog een opzegtermijn gepresteerd worden of de arbeidsovereenkomst werd beëindigd.

#### **Ontslag van de werknemer zonder opzegtermijn**

In dit geval richt hij een aangetekende brief aan zijn werkgever waarin hij deze laatste informeert dat hij de naleving van de procedure betwist en uitdrukkelijk de **reïntegratie** in zijn functie vraagt. Indien het bezwaar gegrond is, moet de werkgever de werknemer binnen een termijn van 30 dagen volgend op de derde werkdag na de verzending van de voormelde aangetekende brief **opnieuw in dienst nemen**.

In geval de ontslagen werknemer wordt gereïntegreerd moet de werkgever hem het gederfde loon uitbetalen vanaf de dag van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De werknemer moet op zijn beurt de ontvangen ontslagvergoeding terugbetalen.

**Indien de werknemer niet opnieuw in dienst wordt genomen binnen een termijn van 30 dagen**, moet de werkgever hem, naast de ontslagvergoeding, nog een aanvullende vergoeding uitbetalen – overeenkomstig zijn huidige loon – gedurende een periode die aanvangt op de dag van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en eindigt 60 dagen na de dag van kennisgeving aan de directeur van de subregionale tewerkstellingsdienst.

**Opmerking:** Indien het een **arbeidsovereenkomst van bepaalde duur of voor een welomschreven werk** betreft, eindigt de periode waarin het loon is gewaarborgd uiterlijk op de datum waarop deze arbeidsovereenkomst afloopt.

## Ontslag van de werknemer met opzegtermijn

Wanneer een werknemer die ontslagen wordt met een opzegtermijn de naleving van de informatie- en raadplegingsprocedure betwist, **wordt, indien het bezwaar is gegrond, deze opzegtermijn geschorst** vanaf de derde werkdag die volgt op de verzending van de aangetekende brief waarin hij de werkgever van zijn bezwaar op de hoogte brengt, ongeacht de opzegtermijn nog loopt of nog moet beginnen.

De opzegtermijn blijft geschorst tot zolang de werkgever niet heeft aangetoond dat hij aan de vier voorwaarden van de informatie- en raadplegingsprocedure heeft voldaan en de directeur van de subregionale tewerkstellingsdienst heeft geïnformeerd over zijn intentie tot collectief ontslag te willen overgaan. De opschorting van de opzegtermijn eindigt 60 dagen na deze kennisgeving.

De opzegtermijn is geschorst, niet de arbeidsovereenkomst. Dit betekent dat de **werknemer blijft werken en verder loon ontvangt**.

Tijdens de periode van schorsing van de opzegtermijn heeft de **werknemer het recht om**, vanaf het ogenblik waarop de opzegtermijn die oorspronkelijk betekend werd normaal gezien zou afgelopen zijn indien er geen schorsing was geweest, **de arbeidsovereenkomst te beëindigen zonder opzeggingstermijn of -vergoeding**.

### VOORBEELD

Een ontslagen werknemer heeft recht op een opzegtermijn van 2 maanden en zijn arbeidscontract eindigt op 30.09.2023. Hij beslist de naleving van de informatie- en raadplegingsprocedure individueel aan te vechten. Zijn opzegtermijn wordt opgeschort. Als dit na 30.09.2023 nog steeds het geval is, kan de werknemer zijn arbeidsovereenkomst vanaf 01.10.2023 zonder opzegtermijn- of vergoeding beëindigen.

Indien de werkgever de arbeidsovereenkomst tijdens de periode van schorsing van de opzegtermijn beëindigt, moet hij de werknemer opnieuw in dienst nemen. De reïntegratieprocedure is dezelfde als die voor de werknemer die zonder opzegtermijn is ontslagen.

## 2.1.5 Quid sociaal plan?

### 2.1.5.1 Wat is een sociaal plan?

Het **sociaal plan** is een **overeenkomst** tussen de werknemersvertegenwoordigers en de werkgever. Het is **wettelijk niet verplicht**, maar in België wel gebruikelijk.

Het is **sterk aanbevolen** alle bepalingen van het sociaal plan vast te leggen onder de vorm van collectieve arbeidsovereenkomsten, niet alleen om de rechtszekerheid van de getroffen engagementen te versterken, maar ook om de sociale vrede te garanderen.

Het sociaal plan omvat de verschillende **maatregelen die door de werkgever zijn overeengekomen**, naast de wettelijk verplichte. Het doel van een sociaal plan is de gevolgen van het ontslag voor de getroffen werknemers, te **verzachten**. Het is mogelijk om in het plan de **werknemers op te nemen** die na het collectief ontslag **in dienst** zullen blijven. Het gaat dan onder meer over maatregelen die betrekking hebben op de organisatie van het werk.

### 2.1.5.2 Wie zijn de onderhandelaars van het sociaal plan?

**Langs werkgeverszijde** is dat de directie van de onderneming. Er worden personen aangeduid die het bedrijf vertegenwoordigen, bijvoorbeeld de algemeen directeur, de directeur human resources, enz.

**Langs werknemerszijde** zijn het de werknemersvertegenwoordigers die het plan onderhandelen. Ook de **vakbondssecretarissen** (bestendig secretarissen) zullen deelnemen aan de volledige of gedeeltelijke onderhandelingen.

### 2.1.5.3 Wanneer wordt er onderhandeld over het sociaal plan?

Wettelijk is daarover niets vastgelegd, maar in de praktijk zien we twee scenario's:

- Ofwel wordt het sociaal plan onderhandeld tijdens stap nr. 2 en zijn beide partijen tevreden. In dit geval kunnen de **werknemersvertegenwoordigers** aan het einde ervan **beslissen dat de informatie- en raadplegingsprocedure is nageleefd**. Zo loopt de werkgever niet het risico geconfronteerd te worden met een collectieve betwisting (zie punt 2.1.4.4).
- Ofwel wordt stap nr. 2 beëindigd zonder dat de werknemersvertegenwoordigers akkoord zijn dat de informatie- en raadplegingsprocedure werd gerespecteerd en zonder toenadering tot een sociaal plan. De onderhandelingen over het sociaal plan zullen dan tijdens stap nr. 4 aanvagen of worden verder gezet. In dit geval blijft de werkgever blootgesteld aan het risico van een collectieve betwisting (zie punt 2.1.4.4).

Er kan nog onderhandeld worden tijdens stap nr. 5, maar de uitvoering van het sociaal plan zal moeilijker worden naarmate er ontslagen komen.



Wanneer de partijen het eens raken, wordt een **protocolakkoord ter stemming** aan de werknemersvertegenwoordigers voorgelegd. Het aantal vereiste ja-stemmen wordt door de vertegenwoordigers vastgelegd. Hoe slechter het plan volgens de werknemers, hoe hoger het vereiste minimumaantal stemmen, hoe beter het plan, hoe lager dit aantal. Het is echter belangrijk dat de **werknemers, vooraleer te stemmen, weten waar ze individueel recht op hebben**. Als het sociaal plan door de werknemers wordt verworpen, worden de onderhandelingen hervat.

#### 2.1.5.4 Wat als de onderhandelingen vastlopen?

Wanneer de partijen er samen niet uitkomen kan via bemiddeling getracht worden de standpunten met elkaar te **verzoenen** om niet in een impasse te geraken. Verschillende instanties kunnen de rol van bemiddelaar op zich nemen:

- het bemiddelingsbureau van het bevoegd paritair comité
- de algemene directie van de collectieve arbeidsverhoudingen
- de sociale bemiddelaars van de FOD WASO

Deze organen hebben echter **geen beslissingsbevoegdheid en kunnen niets afdwingen**. Als de onderhandelingen op niets uitdraaien zal dat dus alleen maar vastgesteld kunnen worden.

#### 2.1.5.5 Wat houdt het sociaal plan in?

Elk collectief ontslag kent een specifiek sociaal plan. De inhoud ervan zal immers **afhangen van talrijke factoren**, waaronder de context waarin het collectief ontslag plaatsvindt (verderzetting van de activiteiten of sluiting van de onderneming), de financiële gezondheid van het bedrijf, de verstandhouding tussen vakbonden en werkgever, en zo meer.

Het grote voordeel van zo een sociaal plan is dat zijn **inhoud zeer kneedbaar** is. Wat kan er allemaal in geregeld worden? Aanvullende ontslagvergoedingen, vervroegde pensioenen (werkloosheid met bedrijfstoelage), outplacementbegeleidingen, arbeidstijdorganisatie voor de werknemers die in dienst blijven, tewerkstellings-/omschakelingscellen, opleidingen, en zo meer. Dit sociaal plan kan dus enorm veel zaken behelzen.

**Opmerking: Werkzekerheid** voor de werknemers die in dienst blijven van het bedrijf is belangrijk om ervoor te zorgen dat ze niet alsnog in een later stadium worden ontslagen. Er is dan ook meestal een **sanctie** voorzien voor werkgevers die dit niet respecteren.

Bovendien moeten de **werknemersvertegenwoordigers erop toezien** dat inzake het ontslag van werknemers de voorkeur wordt gegeven aan **vrijwillig vertrek in plaats van gedwongen ontslagen**.

Wat tot slot de **opleiding** betreft: sommige paritaire comités en subcomités beschikken over een **sectoraal vormingsfonds** dat opleidingen organiseert en financiert voor de werknemers uit de sector. In het kader van een sociaal plan is het nuttig dit soort fondsen te mobiliseren.

## 2.2 Vergoeding bij collectief ontslag

### 2.2.1 Over wat gaat het?

De werkgever is verplicht bij collectief ontslag een bijzondere vergoeding uit te betalen aan de werknemers om de **gevolgen ervan te verzachten**.

### 2.2.2 Wanneer is er sprake van een collectief ontslag?

Een ontslag wordt beschouwd als collectief ontslag indien:

- Het moet gaan om een **ontslag wegens economische of technische redenen in de ruime zin**. Het moet gaan om een ontslag dat geen betrekking heeft op de persoon van de werknemer (bv. ontslag om dringende reden);
- Het ontslag betreft een **bepaald aantal werknemers** over een periode van 60 dagen. Dit aantal is afhankelijk van de grootte van het bedrijf:

Gemiddeld aantal werknemers in het kalenderjaar voorafgaand aan het ontslag tewerkgesteld in de onderneming	Vereist minimum aantal werknemers dat binnen een periode van 60 dagen moet worden ontslagen
Minder dan 20 werknemers	–
20–59 werknemers	6 werknemers
60 werknemers of meer	10%

**Opmerking:** De notie **collectief ontslag** is hier dus **niet dezelfde** als inzake de **verplichting te informeren en consulteren!**

### 2.2.3 Wat moet worden verstaan onder werknemer, werkgever en onderneming?

De begrippen ‘**werkgever**’, ‘**onderneming**’ en ‘**werknemer**’ moeten op dezelfde manier worden opgevat als onder punt 2.1.2.

Sommige werknemers zullen niet kunnen genieten van de bijzondere vergoeding. Het betreft:

- Werknemers die voor een bepaalde duur of een bepaalde werk zijn aangenomen;
- Werknemers die op basis van op sectoraal niveau gesloten cao’s zijn uitgesloten van het recht op deze vergoeding;

- Werknemers die al de volgende vergoedingen ontvangen:
  - Wettelijke tegemoetkomingen bij sluiting van de onderneming;
  - Beschermingsvergoedingen toegekend aan de leden van de ondernemingsraad, van het comité voor preventie en bescherming op het werk en aan de vakbondsafgevaardigden;
  - Aanvullende voordelen toegekend op basis van cao's of akkoorden die op ondernemings- of sectorniveau zijn gesloten. Als deze lager zijn dan het bedrag van de vergoeding worden zij hierop in mindering gebracht. Indien deze voordelen gelijk zijn aan of groter zijn dan de bijzondere vergoeding zal die niet worden toegekend.
- Werknemers tewerkgesteld in de bouwsector;
- Werknemers die onder het PC voor de havens ressorteren;
- Varend personeel dat valt onder het PC voor de zeevisserij;
- Uitzendkrachten tewerkgesteld voor ondernemingen die onder het PC voor de uitzendarbeid ressorteren of voor erkende ondernemingen die buurtwerken of –diensten leveren.

Voor de laatste vier categorieën kunnen op **sectoraal niveau bijzondere regelingen** worden getroffen.

**Daarom moet worden nagegaan of er op sectoraal niveau niets werd voorzien.**

De werknemers die niet van het recht op de bijzondere vergoeding zijn uitgesloten, kunnen dus **naast hun werkloosheidsuitkering** ook een **collectieve ontslagvergoeding** ontvangen. Hetzelfde geldt voor werknemers die buiten hun wil om zijn **uitgesloten van het recht op een werkloosheidsuitkering**, voor werknemers die een **nieuwe job hebben gevonden aan een lager loon dan voorheen** of werknemers die een **beroepsopleiding** volgen en daarvoor een lagere vergoeding ontvangen.

#### 2.2.4 Hoeveel bedraagt de vergoeding?

Het bedrag van de **vergoeding wordt berekend in functie van de situatie** van de ontslagen werknemer:

- Heeft hij recht op een **werkloosheidsuitkering**, dan is het bedrag van de vergoeding gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto referentieloon en de werkloosheidsuitkering waarop hij recht heeft.

##### **VOORBEELD**

Het netto referentieloon bedraagt 1 700 euro. De werknemer ontvangt een werkloosheidsuitkering van 1 450 euro. Het bedrag van de collectieve ontslagvergoeding is  $(1\ 700 - 1\ 450)/2 = 125$  euro.

- Is hij werkloos maar om redenen **buiten zijn wil om uitgesloten van het recht op een werkloosheidsuitkering**, dan is het bedrag van de uitkering gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto referentieloon en de werkloosheidsuitkering waarop hij recht zou hebben gehad.

**VOORBEELD**

Het netto referentieloon bedraagt 1 700 euro. De werknemer had normaal gezien recht op een werkloosheidsuitkering van 1 450 euro. Het bedrag van de collectieve ontslagvergoeding is  $(1\ 700 - 1\ 450)/2 = 125$  euro.

- Heeft hij een nieuwe job aan een lager loon dan wat hij voorheen verdiende, dan is het bedrag van de vergoeding gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto referentieloon en de totale netto-inkomsten verkregen door deze nieuwe betrekking.

**VOORBEELD**

Het netto referentieloon bedraagt 1.700 euro. Met zijn nieuwe job verdient de werknemer 1 300 euro. Het bedrag van de collectieve ontslagvergoeding is  $(1\ 700 - 1\ 300)/2 = 200$  euro.

- Volgt hij een beroepsopleiding in het volwassenenonderwijs waarvoor hij een lagere vergoeding ontvangt dan wat hij voorheen verdiende, dan is het bedrag van de vergoeding gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto referentieloon en de totale netto-inkomsten verkregen door die beroepsopleiding.

**VOORBEELD**

Het netto referentieloon bedraagt 1 700 euro. De vergoeding verbonden aan zijn beroepsopleiding bedraagt 1.000 euro. Het bedrag van de collectieve ontslagvergoeding is  $(1\ 700 - 1\ 000)/2 = 350$  euro.

Het **netto referentieloon** is gelijk aan het begrensde bruto maandloon van 3 990,33 euro (vanaf 1 december 2022), verminderd met de persoonlijke sociale zekerheidsbijdragen en belasting. Dit begrensde bedrag van 3 990,33 euro is gekoppeld aan de schommelingen van de consumentenprijsindex, ieder jaar op 1 januari bepaald, waarbij rekening wordt gehouden met de ontwikkeling van de conventionele lonen.

### 2.2.5 Hoelang wordt de vergoeding uitbetaald?

De collectieve ontslagvergoeding wordt **4 maanden** uitbetaald. Deze periode vangt aan daags na het einde van de overeenkomst of gedurende de door de verbrekingsvergoeding gedekte periode.

#### VOORBEELD

De arbeidsovereenkomst van de ontslagen werknemer eindigt op 30.06.2023 (of had moeten eindigen maar er werd een verbrekingsvergoeding betaald). De collectieve ontslagvergoeding wordt 4 maanden uitbetaald, dus vanaf 01.07.2023 tot 31.10.2023.

Wanneer de **opzegtermijn langer is dan 3 maanden**, of wanneer de **verbrekingsvergoeding overeenkomt met een opzegtermijn van meer dan 3 maanden**, wordt de **initiële betaalperiode** van 4 maanden **vermindert** met de duur van de opzegtermijn na de 3de maand.

#### VOORBEELD

Een werknemer heeft recht op een opzegtermijn van 21 weken. Dit is meer dan 3 maanden (= 13 weken). De opzegtermijn na de 3e maand bedraagt 8 weken ( $21 - 13 = 8$ ). De collectieve ontslagvergoeding is bijgevolg verschuldigd voor 4 maanden – 8 weken.

Enkele aanknopingspunten:

- Indien de opzegtermijn **3 maanden of minder** bedraagt, heeft de werknemer recht op een collectieve ontslagvergoeding van **4 maanden**;
- Indien de opzegtermijn gelijk is aan **4 maanden**, heeft de werknemer recht op een collectieve ontslagvergoeding van **3 maanden**;
- Als de opzegtermijn **5 maanden** bedraagt, heeft de werknemer recht op een vergoeding van **2 maanden**;
- Als de opzegtermijn **6 maanden** bedraagt, heeft de werknemer recht op een vergoeding van **1 maand**;
- Indien de opzegtermijn **7 maanden of meer** bedraagt heeft de werknemer **geen recht op een collectieve ontslagvergoeding**.

## 2.3 Tewerkstellingscellen in het kader van het actief beleid bij herstructureringen

Wanneer een werkgever overgaat tot collectief ontslag moet hij in principe een **tewerkstellingscel** oprichten voor die werknemers die in het kader van de herstructurering worden ontslagen. Het doel van deze tewerkstellingscel is de ontslagen werknemers alle kansen op een nieuwe job te geven door hen ondersteuning te bieden bij de zoektocht daarnaar. Dit is het zgn. ‘actief beleid bij herstructureringen’.

### 2.3.1 Wanneer is er sprake van een collectief ontslag?

Een ontslag wordt beschouwd als een collectief ontslag indien:

- Het moet gaan om een ontslag wegens economische of technische redenen in de ruime zin. De ontslagen die betrekking hebben op de persoon van de werknemer (bv. Ontslag om dringende reden) komen dus niet in aanmerking;
- Het ontslag viseert een bepaald aantal werknemers, afhankelijk van de grootte van het bedrijf:

Gemiddeld aantal werknemers in het kalenderjaar voorafgaand aan het ontslag tewerkgesteld in de onderneming	Vereist minimum aantal ontslagen werknemers
Minder dan 12 werknemers	50%
12 – 20 werknemers	6 werknemers
21 – 99 werknemers	10 werknemers
100 werknemers en meer	10%

De werkgever moet in elke situatie de hoger genoemde **informatie- en raadplegingsprocedure** respecteren.

Voor de **berekening van het percentage of het aantal ontslagen** wordt enkel rekening gehouden met de ontslagen werknemers die op het moment van de aankondiging van het collectief ontslag ten minste twee jaar ononderbroken verbonden waren door een arbeidsovereenkomst met de werkgever.

#### VOORBEELD

Een bedrijf heeft 40 werknemers in dienst. Omdat er sprake kan zijn van collectief ontslag moeten er minimum 10 werknemers worden ontslagen. Het bedrijf beslist acht werknemers met meer dan 2 jaar anciënniteit en twee met minder dan 2 jaar anciënniteit te ontslaan. Aangezien de laatste twee niet in aanmerking worden genomen voor de berekening van het vereiste aantal, wordt ervan uitgegaan dat het bedrijf slechts 8 werknemers heeft ontslagen. De regels inzake het actief beleid bij herstructureringsperiodes zijn hier bijgevolg niet van toepassing.

Voor de berekening van het aantal tewerkgestelde werknemers in het bedrijf wordt geen rekening gehouden met de uitzendkrachten, noch de gedetacheerde medewerkers. Dit is wel het geval wanneer de werknemers in dienst zijn via een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur of aangeworven zijn voor een welomschreven werk.

**Opmerking:** De notie collectief ontslag is hier niet dezelfde als inzake de verplichting tot informatie en raadpleging. Ook wat betreft de vergoeding 'collectief ontslag' wordt een andere definitie gehanteerd.

### 2.3.2 Wat moet worden verstaan onder werknemer, werkgever en herstructureringsperiode?

Een **werkgever** is een persoon die werknemers tewerkstelt. Het gaat alleen om **werkgevers uit de privésector. Welke werkgevers moeten geen tewerkstellingscel oprichten?**

- Werkgevers die vallen onder de paritaire comités nrs. 152 (vrij onderwijs), 225 (vrij onderwijs) en 328 (stads- en streekvervoer: De Lijn, MIVB en TEC);
- Werkgevers die behoren tot het paritair comité nr. 327 (beschutte en sociale werkplaatsen) zijn, voor wat betreft hun werknemers met een handicap, niet verplicht een tewerkstellingscel op te richten, maar kunnen dit wel doen op vrijwillige basis;
- Werkgevers met **maximaal 20 werknemers** zijn niet verplicht een tewerkstellingscel op te richten **tenzij** ze werknemers op een lagere dan de normale leeftijd met SWT willen laten vetrekken en daartoe een aanvraag voor erkenning als onderneming in moeilijkheden of herstructurering hebben ingediend (zie punt 2.4). Op vrijwillige basis is de oprichting van een tewerkstellingscel wel steeds mogelijk.

De **werknemer** die hier wordt bedoeld is de persoon die in dienst is van de werkgever op het moment van de aankondiging van het collectief ontslag en tijdens de herstructureringsperiode wordt ontslagen. Een werknemer van wie de arbeidsovereenkomst van bepaalde duur of de uitzendovereenkomst niet wordt verlengd, **wordt gelijkgesteld**

met een ontslagen werknemer, **mits hij ten minste één jaar ononderbroken in dienst** is geweest bij de werkgever.

Het begrip ‘**onderneming**’ moet op dezelfde manier worden opgevat als onder punt 2.1.2.

De **herstructureringsperiode** gaat in zodra het collectief ontslag wordt aangekondigd. Het is de minister van Werk die de duur ervan bepaalt na ontvangst van:

- Een kopie van de kennisgeving van het collectief ontslag (zie punt 2.1.4.3);
- Het outplacementaanbod en de beslissing van de bevoegde regionale instelling die dit moet goedkeuren. Als er nog geen beslissing werd genomen moet het bewijs van de tot die instantie gerichte erkenningsaanvraag bijgevoegd worden;
- De overeenkomst inzake de oprichting van de tewerkstellingscel.

De **minister** kan desgewenst het advies inwinnen bij de commissie die zich buigt over de toekenning van bepaalde afwijkingen m.b.t. het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, kortweg ‘Commissie SWT’. De periode eindigt uiterlijk 2 jaar na de kennisgeving van het collectief ontslag.

### 2.3.3 Wat doet de tewerkstellingscel?

Om ontslagen werknemers de best mogelijke kansen op een nieuwe baan te bieden, zorgt de tewerkstellingscel voor het volgende:

- De uitvoering van de **concrete begeleidingsmaatregelen** overeengekomen in het kader van de herstructurering (onder meer in het sociaal plan);
- De invoering van de **inschrijvingsprocedure** voor de werknemers die in het kader van de herstructurering werden ontslagen;
- De aanbidding van ten minste **één outplacementbegeleiding** (zie punt 2.3.9) per bij de tewerkstellingscel ingeschreven werknemer die in het kader van de herstructurering werd ontslagen.

### 2.3.4 Hoe is de tewerkstellingscel samengesteld?

De tewerkstellingscel is een samenwerkingsstructuur in de vorm van een feitelijke vereniging of een autonome rechtspersoon. Wie moet op zijn minst deel uitmaken van de tewerkstellingscel?

- de **werkgever** in herstructurering zelf;
- **één van de in de onderneming aanwezige vakbonden**;
- het **sectoraal opleidingsfonds** (indien dit bestaat in de sector waaronder de onderneming ressorteert);
- de regionale dienst voor arbeidsbemiddeling (VDAB, FOREM, ACTIRIS, ADG).



- Het is ook deze dienst die de tewerkstellingscel zal **sturen**. Weigert de regionale dienst voor arbeidsbemiddeling de directeursrol, dan wordt deze waargenomen door een  **sociaal bemiddelaar**.

### 2.3.5 Op welk ogenblik moet de tewerkstellingscel opgericht worden?

Het is de verantwoordelijkheid van de werkgever om een tewerkstellingscel op te richten.

De werkgever die beslist een tewerkstellingscel op te richten – en daar in feite toe verplicht is – zal eerst **bepaalde mededelingen** aan de verschillende instanties moeten doen, maar de details van deze communicatie worden in het kader van deze brochure niet verder toegelicht.

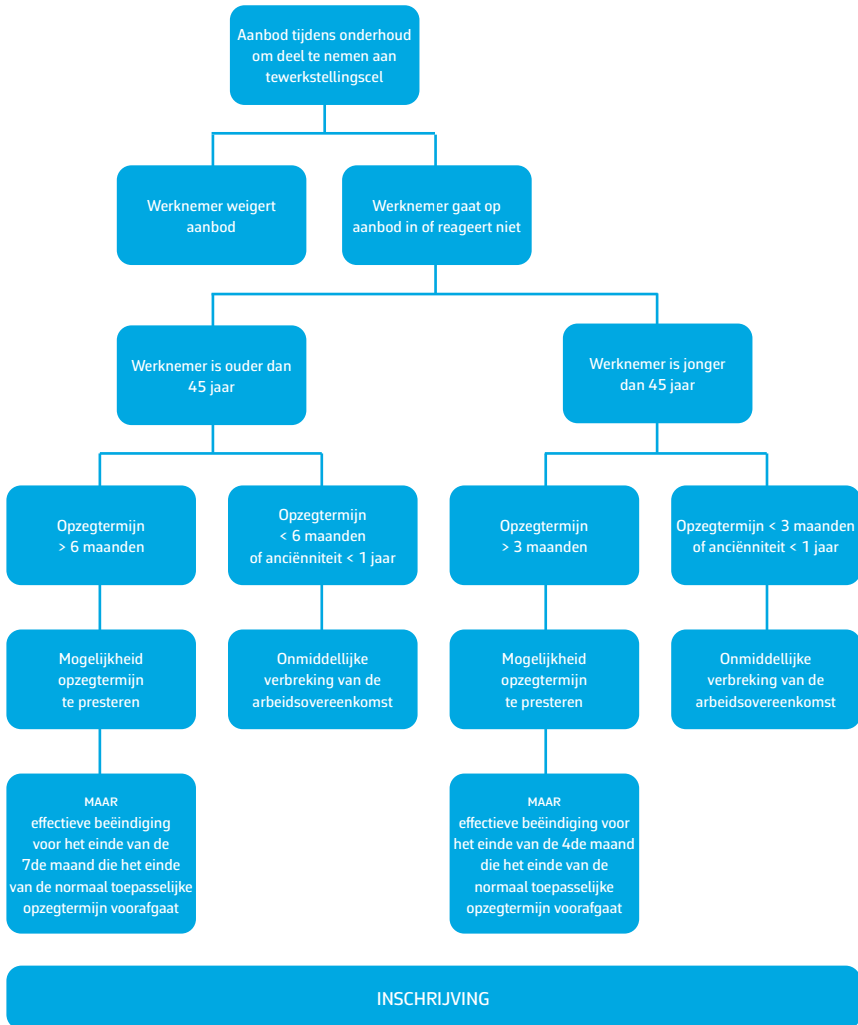
De tewerkstellingscel moet uiterlijk op het moment van het eerste ontslag in het kader van de herstructurering zijn opgericht. Ze moet ten minste operationeel blijven tot het einde van de periode:

- **van 3 maanden** die volgt op het laatste ontslag van de werknemer van **jonger dan 45 jaar** of;
- **van 6 maanden** die volgt op het laatste ontslag van de werknemer van **45 jaar of ouder**.

### 2.3.6 Hoe gebeurt de inschrijving in de tewerkstellingscel?

De werknemer moet volgens een **bijzondere procedure worden ontslagen** die verschilt al naargelang het een **arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur, van bepaalde duur of een uitzendcontract** betreft. Bovendien mag hij zich **pas inschrijven** bij de **tewerkstellingscel** na de daadwerkelijke **beëindiging** van zijn arbeidscontract.

### 2.3.6.1 Voor een werknemer aangeworven via een overeenkomst van onbepaalde duur?



Vooraleer een werknemer met een contract van onbepaalde duur te ontslaan wordt die door de werkgever **per aangetekende brief uitgenodigd voor een onderhoud**.

Het **doel van dit gesprek is de werknemer te informeren** over:

- de diensten die worden aangeboden door de tewerkstellingscel;
- de inschrijvingsprocedure bij de tewerkstellingscel;
- zijn recht op een inschakelingsvergoeding;
- zijn eventueel recht op een SWT (stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, het vroegere 'brugpensioen', zie punt 2.4).

De uitnodiging per aangetekend schrijven moet de werknemer ten minste **7 werkdagen** voor het plaatsvinden van het onderhoud bereiken. De werknemer kan zich tijdens dit gesprek laten bijstaan door zijn vakbondsafgevaardigde. Indien de werknemer niet op de geplande datum aanwezig kan zijn, kan de **informatie** hem ook **schriftelijk worden meegedeeld**.

Na het onderhoud heeft de werknemer 7 werkdagen de tijd om zijn beslissing al dan niet mee te werken schriftelijk mee te delen. Indien de **werknemer niet (tijdig) reageert** wordt hij automatisch **verondersteld te willen deelnemen** aan de tewerkstellingscel.

De **werkgever** moet dan, onmiddellijk of van zodra de tewerkstellingscel is opgericht, **de volgende informatie** aan de directeur van de tewerkstellingscel doorgeven:

- het bewijs van de uitnodiging voor het onderhoud;
- de identiteit van de werknemer;
- de beslissing van de werknemer (ook als deze niet reageerde);
- de datum van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

De **directeur van de tewerkstellingscel** **schrijft** de werknemer in op de dag die volgt op de effectieve beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Een werknemer die zijn beslissing, om niet deel te nemen aan de tewerkstellingscel, heeft meegedeeld, moet niet worden ingeschreven.

Als blijkt dat de **werkgever de procedure**, waarbij hij de werknemer moet uitnodigen tot een onderhoud, **niet heeft gevolgd**, dient de directeur van de tewerkstellingscel contact op te nemen met de betrokken werknemer die dan over 7 werkdagen beschikt om zijn beslissing mee te delen. Als deze laatste niets laat weten is hij **verondersteld ingeschreven te zijn**.

## Hoe gebeurt de beëindiging van de arbeidsovereenkomst?

Een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur beëindigen kan op de twee volgende manieren:

- Als de werknemer recht heeft op een **opzegtermijn van zes maanden of minder** kan de arbeidsovereenkomst pas beëindigd worden na ontvangst van de beslissing van de werknemer zich in te schrijven bij de tewerkstellingscel (of bij het uitblijven van een antwoord na een termijn van 7 werkdagen);
- Als de werknemer recht heeft op een **opzegtermijn van meer dan 6 maanden**, kan de werkgever een einde stellen aan de arbeidsovereenkomst door de kennisgeving van een opzegtermijn vóór de ontvangst van de beslissing van de werknemer aangaande zijn inschrijving in de tewerkstellingcel (of het verstrijken van de termijn van 7 werkdagen). De arbeidsovereenkomst kan evenwel pas effectief worden beëindigd nadat aan deze voorwaarde (ontvangst beslissing/verstrijken termijn) is voldaan.

De werkgever moet de arbeidsovereenkomst **onmiddellijk** beëindigen, **zonder opzegtermijn**, in de volgende gevallen:

- De werknemer is **minstens 45 jaar oud** en heeft recht op een opzegtermijn van **maximum zes maanden**, of;
- De werknemer is **jonger dan 45 jaar** en heeft recht op een opzegtermijn van **maximum drie maanden**, of;
- De werknemer heeft **minder dan één jaar ononderbroken anciënniteit**.

De werkgever heeft de **mogelijkheid** de arbeidsovereenkomst te beëindigen door opzegging in de volgende gevallen:

- De werknemer is **minstens 45 jaar oud** en heeft recht op een opzegtermijn van **ten minste zes maanden**, of;
- De werknemer is **jonger dan 45 jaar** en heeft recht op een opzegtermijn van **ten minste drie maanden**.

Als de werknemer een opzeg presteert heeft de werkgever de plicht zijn arbeidsovereenkomst te beëindigen **vóór afloop van deze opzegtermijn**, als volgt:

- Is de werknemer **minstens 45 jaar oud**, dan moet de effectieve beëindiging gebeuren vóór het einde van de zevende maand, die het einde van de normaal toepasselijke opzegtermijn voorafgaat;
- Is de werknemer **jonger dan 45 jaar oud**, dan moet de effectieve beëindiging gebeuren vóór het einde van de vierde maand, die het einde van de normaal zijnde opzegtermijn voorafgaat.

#### VOORBEELD

De werkgever beëindigt de arbeidsovereenkomst van zijn 51-jarige werknemer. Deze laatste heeft recht op een opzegtermijn van 10 maanden, die ingaat op 01.09.2023 en normaal gezien afloopt op 30.06.2024. In dit geval moet de werkgever de arbeidsovereenkomst uiterlijk vóór het einde van de 7e maand die de datum van 30.06.2024 voorafgaat beëindigen, dus vóór 30.12.2023.

#### 2.3.6.2 Quid arbeidsovereenkomst van bepaalde duur of uitzendcontract?

Wanneer de werknemer **ten minste één jaar ononderbroken in dienst is geweest bij de werkgever** is de procedure als volgt: de werkgever informeert de werknemer uiterlijk binnen de 7 dagen na het einde van de laatste overeenkomst schriftelijk en per aangetekende brief over de diensten die door de tewerkstellingscel kunnen worden aangeboden en over de gevolgen die een inschrijving bij deze cel teweegbrengt. De werknemer heeft dan 7 werkdagen de tijd om de werkgever te informeren over zijn beslissing al dan niet deel te willen meewerken. Als **de werknemer niets laat weten** wordt hij gezien als iemand die **niet wil ingeschreven zijn** in de tewerkstellingscel.

De werkgever moet dan, onmiddellijk of van zodra de tewerkstellingscel is opgericht, de volgende informatie aan de directeur van de tewerkstellingscel doorgeven:

- het bewijs van verzending van de informatiebrief;
- de identiteit van de werknemer;
- de beslissing van de werknemer;
- de datum van de beëindiging van de laatste arbeidsovereenkomst.

De **directeur van de tewerkstellingscel** schrijft de werknemer in van zodra de cel is opgericht (indien de arbeidsovereenkomst vóór de oprichting werd beëindigd) of van zodra hij de beslissing van de werknemer heeft ontvangen (als de overeenkomst na de oprichting ervan is beëindigd).

**Als de werkgever niet heeft voldaan aan de verplichting de werknemer te informeren**, dient de directeur van de tewerkstellingscel contact op te nemen met de betrokken werknemer die dan over 7 werkdagen beschikt om zijn beslissing mee te delen. Hij zal dan ingeschreven worden op de dag dat de directeur zijn beslissing tot inschrijving ontvangt. Een **werknemer die niets laat weten moet niet worden ingeschreven**.

De directeur van de tewerkstellingscel stelt de werknemer en de werkgever op de hoogte van de inschrijving en stuurt de werknemer onmiddellijk een gedateerd en ondertekend attest betreffende zijn registratie bij de tewerkstellingscel.

### 2.3.7 Wat is de inschakelingsvergoeding?

De inschakelingsvergoeding wordt betaald door de werkgever aan alle werknemers die bij de tewerkstellingscel ingeschreven zijn en **minstens één jaar ononderbroken in dienst zijn**. Deze inschakelingsvergoeding **vervangt de opzegvergoeding geheel of gedeeltelijk**. De werkgever hoeft geen inschakelingsvergoeding uit te betalen aan de werknemers van wie de arbeidsovereenkomst van bepaalde duur of uitzendovereenkomst niet werd verlengd omwille van de herstructurering en die zich vrijwillig bij de tewerkstellingscel hebben ingeschreven.

De werknemers met **minder dan een jaar anciënniteit** zullen een **ontslagvergoeding** ontvangen en geen inschakelingsvergoeding.

De inschakelingsvergoeding wordt betaald gedurende:

- **zes maanden** als de ontslagen werknemer **minstens 45 jaar oud** is op het ogenblik van de aankondiging van het collectief ontslag;
- **drie maanden** als de ontslagen werknemer **jonger dan 45 jaar** is op het ogenblik van de aankondiging van collectief ontslag.

Het **bedrag van de inschakelingsvergoeding** is gelijk aan het lopende loon en de voordelen verworven overeenkomstig de arbeidsovereenkomst.

**Indien het bedrag van de opzegvergoeding hoger** is dan het bedrag van de inschakelingsvergoeding wordt het saldo aan het einde van de door de inschakelingsvergoeding gedekte periode aan de werknemer uitbetaald.

Als het bedrag van de **inschakelingsvergoeding hoger** is dan het bedrag van de opzegvergoeding, zal de werkgever echter nog steeds de volledige inschakelingsvergoeding moeten betalen.

#### VOORBEELD

De werkgever beëindigt de arbeidsovereenkomst van zijn 48-jarige werknemer en moet daarvoor een opzegvergoeding van 9 maanden betalen = 18 000 euro (9 x 2 000 euro). De werkgever betaalt in plaats van de opzegvergoeding een inschakelingsvergoeding van 6 maanden = 12 000 euro. Aan het einde van de periode van 6 maanden wordt het resterende bedrag aan opzegvergoeding voor de 3 overblijvende maanden uitbetaald, dus nog 6 000 euro.

Stel dat dezelfde werknemer recht heeft op een ontslagvergoeding van 4 maanden (= 8 000 euro). In dat geval moet de werkgever ook een inschakelingsvergoeding van 6 maanden (= 12 000 euro) uitbetalen.

### 2.3.8 Wat zijn de verplichtingen van de werknemer in het kader van de tewerkstellingscel?

Een werknemer die in het kader van een collectief ontslag wordt ontslagen **moet** ingeschreven worden bij een tewerkstellingscel.

**Opmerking:** werknemers aangeworven met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur of via een uitzendovereenkomst die niet is verlengd als gevolg van een herstructurering en die ten minste één jaar anciënniteit hebben, hebben de mogelijkheid zich in te schrijven, maar zijn daartoe niet verplicht.

Hoe lang een werknemer ingeschreven moet blijven in de tewerkstellingscel hangt af van zijn leeftijd op het moment van de aankondiging van het collectief ontslag:

- Is hij op dat ogenblik ten minste 45 jaar oud, dan moet hij **minstens 6 maanden** ingeschreven blijven in de tewerkstellingscel;
- Is hij jonger dan 45 jaar, dan bedraagt de duur van inschrijving in de tewerkstellingscel **ten minste 3 maanden**.

Gedurende de volledige periode van inschrijving **moet de werknemer ieder outplacementaanbod aanvaarden en ook actief meewerken**. Hij is tevens verplicht zich als **werkzoekende** in te schrijven bij de bevoegde dienst voor arbeidsbemiddeling.

Op het einde van de periode van inschrijving bij de tewerkstellingscel zal de werknemer van de directeur van de cel **een attest** ontvangen dat bevestigt dat hij gedurende de hele (vereiste) periode ingeschreven is gebleven.

Een werknemer die **deze verplichtingen niet nakomt** kan een **sanctie** opgelegd krijgen en loopt het risico zijn werkloosheidsuitkering te verliezen.

### 2.3.9 Wat omvat een outplacementaanbod?

#### 2.3.9.1 Wat is het?

Het outplacement is een geheel van **begeleidende diensten en adviezen** die door een dienstverlener, individueel of in groep worden verleend. De bedoeling is dat de werknemer door intensieve begeleiding zo snel mogelijk een nieuwe job vindt of een zelfstandige activiteit opstart.

### 2.3.9.2 Wat houdt dit in?

De **inhoud** van het outplacementaanbod varieert al naargelang de leeftijd van de werknemer op het ogenblik van de aankondiging van het collectief ontslag:

- Is hij jonger dan 45 jaar, dan moet de werknemer gedurende de 3 maanden die hij bij de tewerkstellingscel is ingeschreven kunnen genieten van minimaal 30 uren outplacement.
- Is hij 45 jaar of ouder, dan heeft de werknemer gedurende de 6 maanden die hij bij de tewerkstellingscel ingeschreven recht op minstens 60 uren outplacementbegeleiding.

De outplacementdiensten bieden onder meer het volgende:

- psychologische ondersteuning;
- opmaak van een persoonlijke en competentiebalans;
- ondersteuning bij de uitwerking en ontwikkeling van een strategie gericht op het vinden van een nieuwe job;
- ondersteuning bij het onderhandelen van een nieuw arbeidscontract;
- ondersteuning tijdens de integratie in de nieuwe werkomgeving;
- logistieke en administratieve ondersteuning;
- ontwikkeling van een actieplan;

Waarbij er aandacht is voor:

- gepaste begeleiding (aangepast aan de leeftijd en het opleidingsniveau van de werknemer en ook rekening wordt gehouden met de emotionele aspecten van onder meer de oudere werknemers...);
- individuele ondersteuning;
- de mobiliteit van de werknemer: de afstand tussen de woon- of werkplaats van de werknemer en de plaats waar de outplacementbegeleiding wordt ingericht, moet redelijk zijn;
- intensieve begeleiding bij het begin van de outplacementperiode die de nadruk legt op het vinden van een nieuwe baan (zo wordt tijdens de eerste 2 maanden een minimumaantal uren outplacement ingepland (20 uur)).

### 2.3.9.3 Hoe wordt een outplacementaanbod goedgekeurd?

**Elke bij de tewerkstellingscel ingeschreven werknemer** krijgt een outplacementaanbod. Dit moet evenwel goedgekeurd worden door de federale minister van Werk die daarvoor het advies van de bevoegde regionale minister zal inwinnen.

#### Hoe verloopt de procedure?

Van zodra de tewerkstellingscel is opgericht **stuurt de werkgever het outplacementbod** binnen de 7 kalenderdagen naar de bevoegde regionale minister. Na ontvangst van de



goedkeuring stuurt de werkgever het bod onmiddellijk door naar de **federale minister van Werk**. Indien het outplacementbod binnen de 14 kalenderdagen na aanvraag nog niet werd goedgekeurd door de regionale minister, zal de werkgever het toch al doorsturen naar de federale minister van Werk, samen met het bewijs dat de goedkeuring werd aangevraagd. Die laatste zal dan zijn uiteindelijke beslissing aan de werkgever kenbaar maken.

## 2.3.10 Waartoe dient de verminderingkaart ‘herstructureringskaarten’?

### 2.3.10.1 Wat is het?

Dit is een **kaart** die de bij de tewerkstellingscel ingeschreven werknemers ontvangen en die recht geeft **op een vermindering van hun persoonlijke sociale zekerheidsbijdragen** wanneer ze opnieuw werk hebben gevonden.

### 2.3.10.2 Wanneer en door wie wordt de verminderingkaart afgeleverd?

Deze **kaart wordt automatisch afgeleverd door de RVA**. Van zodra de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening alle nuttige gegevens m.b.t de bij de tewerkstellingscel ingeschreven werknemers ontvangt, alsook de beslissing van de federale minister van Werk betreffende de datum van het einde van de herstructureringsperiode, wordt deze kaart overhandigd.

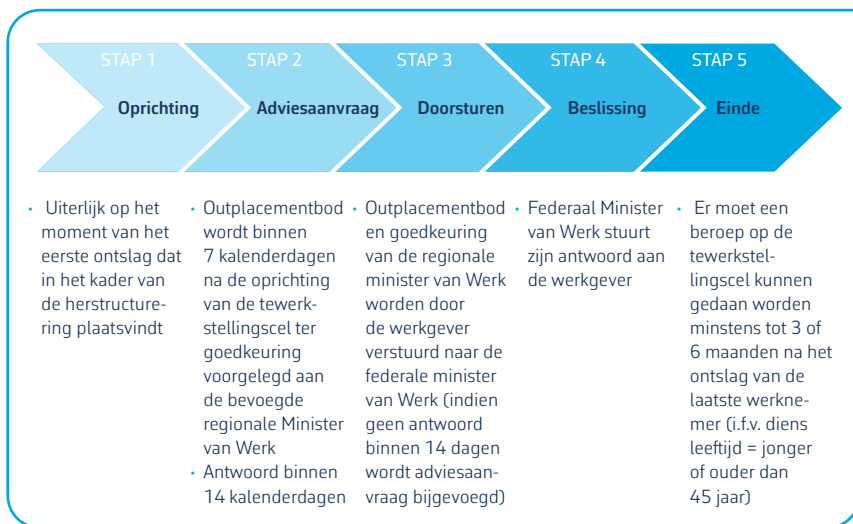
### 2.3.10.3 Hoe lang is de verminderingkaart geldig?

Deze verminderingkaart ‘herstructureringskaarten’ is geldig vanaf de datum van aankondiging van het collectief ontslag tot twaalf maanden na de inschrijving bij de tewerkstellingscel.

## 2.3.11 Bestaan er alternatieven voor de tewerkstellingscel?

Interessant om te vermelden is de mogelijkheid een tewerkstellingscel te vervangen door een **overkoepelende cel die gemeenschappelijk is voor verschillende werkgevers** in herstructurering. Ook **deelnemen als werkgever aan een regionale reconversiecel** is een alternatief. We zullen hier in het kader van deze brochure niet dieper op ingaan.

### 2.3.12 Schematisch overzicht van de 5 etappes die op het vlak van de tewerkstellingscel doorlopen moeten worden



## 2.4 SWT (stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage) in het kader van de onderneming in moeilijkheden of in herstructurering (het vroegere ‘brugpensioen’)

Het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, beter bekend als ‘brugpensioen’, zijn vroegere benaming, is een systeem waarbij ‘oudere’ werknemers, naast een vaste werkloosheidsuitkering, recht hebben op een **aanvullende vergoeding** (bedrijfstoelage) die uitbetaald wordt door hun ex-werkgever.

Deze vergoeding wordt in principe maandelijks gestort totdat de begunstigde de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt of kiest voor het vervroegd pensioen.

**Opmerking:** Dit is een belangrijk punt dat in het sociaal plan moet worden opgenomen.

Er bestaat een **bijzonder SWT-stelsel voor ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering**. Bedrijven die als dusdanig erkend zijn genieten van een **voordelige regeling** met betrekking tot hun werklozen met bedrijfstoelage.

Om deze erkenning te verkrijgen moet de onderneming daartoe een aanvraag indienen bij de federale minister van Werk.

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

Een onderneming in moeilijkheden is niet hetzelfde als een onderneming in herstructurering. Het gaat om twee verschillende begrippen.

Een **onderneming wordt erkend als ‘in moeilijkheden’** wanneer ze in de jaarrekeningen van de laatste 2 boekjaren die voorafgaan aan de periode waarvoor de erkenning wordt gevraagd, verlies boekt uit de gewone bedrijfsuitoefening vóór belastingen en dit verlies voor het laatste boekjaar het bedrag overschrijdt van de afschrijvingen en de waardeverminderingen op oprichtingskosten en op immateriële en materiële vaste activa.

Om erkend te worden als **onderneming ‘in herstructurering’** moet zijn voldoen aan één van de volgende voorwaarden:

1. Ofwel, **overgaan tot collectief ontslag**. Een collectief ontslag is het ontslag van een bepaald aantal werknemers dat varieert al naargelang de grootte van het bedrijf:

Gemiddeld aantal werknemers in het kalenderjaar voorafgaand aan het ontslag tewerkgesteld in de onderneming	Vereist minimum aantal ontslagen werknemers
Minder dan 12 werknemers	50%
12 – 20 werknemers	6 werknemers
21 – 99 werknemers	10 werknemers
100 werknemers en meer	10%

De werkgever moet in elke situatie de hoger genoemde **informatie- en raadplegingsprocedure** respecteren.

Voor de **berekening van het percentage/aantal ontslagen werknemers** wordt enkel rekening gehouden met het ontslag van werknemers die op het moment van de aankondiging van het collectief ontslag ten minste twee jaar in dienst zijn bij de werkgever. Voor het bereiken van het percentage wordt het aantal voltijdse equivalenten aan daling van het arbeidsvolume, resultaat van de inspanningen inzake arbeidsherverdeling, met ontslagen gelijkgesteld.

Voor de **berekening van het aantal werknemers in dienst** wordt geen rekening gehouden met de werknemers die in de onderneming als **uitzendkracht** of als **gedetacheerde** aan de slag zijn.

De onderneming moet dit collectief ontslag **uiterlijk 6 maanden** na de datum van erkenning van de herstructurering uitvoeren.

2. Ofwel heeft de onderneming in het jaar voorafgaand aan de aanvraag een aantal **werkloosheidsdagen** gekend dat ten minste gelijk is aan 20% van het totaal aantal dagen aangegeven aan de RSZ voor de arbeiders. Deze voorwaarde is enkel van toepassing op ondernemingen waar ten minste 50% van de werknemers als arbeider wordt tewerkgesteld.

#### 2.4.2 Hoe wordt een bedrijf erkend als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering?

De werkgever dient een **gemotiveerde aanvraag** te versturen naar de minister van Werk. De aanvraag wordt voor advies voorgelegd aan de **Commissie SWT**. De inhoud van de aanvraag verschilt naargelang de onderneming al dan niet een collectief ontslag heeft aangekondigd. Indien er **geen collectief ontslag werd aangekondigd**, moeten bij de aanvraag zeker de volgende documenten worden bijgevoegd:

- De nodige documenten die aantonen dat de werkgever **voldoet aan de voorwaarden** van onderneming in moeilijkheden of in herstructurering;
- Een cao of een collectief akkoord tot invoering van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag;
- Een herstructureringsplan dat een positief actieplan voor de werknemers omvat en de nodige documenten waaruit blijkt dat de onderneming in geval van faillissement financiële garanties heeft voorzien.

Indien een collectief ontslag is aangekondigd, omvat het herstructureringsplan, naast de hoger vernoemde documenten, nog volgende elementen:

- Een **overzicht van de pistes op het vlak van arbeidsherverdeling**, onder meer inzake tijdskrediet en vrijwillig deeltijds werk die als alternatieve maatregelen zijn onderzocht om ontslagen te vermijden;
- De **regeling inzake afscheidspremies** voor werknemers die de onderneming vrijwillig verlaten in het kader van de herstructurering, met vermelding van de geïdentificeerde werknemers en de toekenningmodaliteiten;
- De **begeleidingsmaatregelen** die in het kader van de herstructurering worden getroffen voor alle werknemers die ontslag riskeren; deze voorzien minstens in de oprichting van een tewerkstellingscel of deelname aan een overkoepelende tewerkstellingscel, alsook in een outplacementaanbod ten laste van de werkgever;
- De **nominatieve lijst** van de kandidaat-werklozen met bedrijfstoeslag die hun identiteitsgegevens en hun nationaal registratienummer bevat, met aparte vermelding van de beschermde werknemers voor wie een erkenning om economische of technische redenen door het paritair comité moet worden gegeven;
- Het **attest** waarin de bevoegde regionale minister het outplacementbod van de werkgever in herstructurering heeft goedgekeurd.

**Opmerking:** het herstructureringsplan moet voor advies zijn voorgelegd aan de ondernemingsraad of, als die niet bestaat, de vakbondsdelegatie, of bij gebrek daaraan, het CPBW. Als al die overlegorganen in de onderneming niet aanwezig zijn wordt het herstructureringsplan voorgelegd aan de vertegenwoordigers van de representatieve vakbonden in het bedrijf.

### 2.4.3 Wat zijn de gevolgen van een erkenning als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering op het vlak van SWT?

In het kader van een erkenning als onderneming in moeilijkheden en/of in herstructurering kan de werkgever inzake SWT het volgende bekomen:

- Een **vrijstelling van de verplichting** de werkloze met bedrijfstoeslag **te vervangen**. Deze niet-vervanging is in principe automatisch. Er hoeven dus geen speciale formaliteiten te worden vervuld;
- **Kortere** opzegtermijnen of periodes gedekt door de opzegvergoeding.  
**Opmerking:** Dit vereist een bij KB bindend verklaarde cao of, bij gebrek daaraan, een door de minister van tewerkstelling goedgekeurde bedrijfscao of collectief akkoord en een schriftelijke overeenkomst tussen werknemer en werkgever na kennisgeving van het ontslag. Bovendien mag de aldus verkorte periode, die ingaat na het sluiten van de schriftelijke overeenkomst, **niet korter zijn dan 26 weken**;
- Een **verlaging van de leeftijd** waarop een SWT kan worden toegekend (zie punt 2.4.4).

### 2.4.4 Aan welke voorwaarden moet een werknemer voldoen om te genieten van dit specifiek SWT?

Om recht te hebben op dit SWT moet de werknemer:

a) ontslagen zijn, maar niet om dringende reden (mits het presteren van een opzegtermijn of mits de uitbetaling van een ontslagvergoeding)

b) genieten van een werkloosheidsuitkering

c) de vereiste leeftijd en anciënniteit bereikt hebben

Wat de leeftijdsvereiste betreft kan de werkgever in zijn erkenningsaanvraag vragen de toegangsleeftijd tot het SWT **te verlagen** tot 60 jaar.

**Opmerking:** de verlaging van de leeftijd moet worden voorzien in een bedrijfs-cao of een collectief akkoord.

**!** **Let op:** Indien het bedrijf overgaat tot **collectief ontslag** moet de leeftijdsvoorwaarde bereikt zijn op het ogenblik van de aankondiging van het collectief ontslag.

#### **VOORBEELD**

Het bedrijf kondigt een collectief ontslag aan op 30.08.23. De onderneming, die een cao heeft afgesloten die een verlaging van de leeftijd voorziet, wordt erkend als onderneming in herstructurering. Als we de situatie van twee werknemers bekijken, een eerste die 60 jaar is op datum van aankondiging (30.08.23) en een tweede die 60 jaar wordt op 09.11.23, zal enkel de eerste werknemer met SWT kunnen vertrekken, omdat alleen hij aan de vereiste leeftijdsvoorwaarde voldoet.

Wat de **anciënniteitsvoorwaarde** betreft, moet de werknemer het bewijs leveren van een beroepsloopbaan als loontrekkende van:

- ofwel **10 jaar in de sector;**
- ofwel **20 jarige beroepsloopbaan.**

Deze anciënniteit moet uiterlijk bereikt zijn bij einde van de arbeidsovereenkomst.

#### **d) zich inschrijven in de tewerkstellingscel**

Zoals reeds vermeld, moet de werkgever bij collectief ontslag een tewerkstellingscel oprichten (zie punt 2.3). Een werknemer die wordt ontslagen in een bedrijf erkend als onderneming in herstructurering of in moeilijkheden dat tot collectief ontslag is overgegaan, moet zich voor een periode van 6 maanden bij de tewerkstellingscel inschrijven. Zoniet zal hij nooit het statuut van werkloze met bedrijfstoelage kunnen bekomen.

#### **e) zich beschikbaar houden voor de arbeidsmarkt**

De werkloze met bedrijfstoelage moet **aangepast beschikbaar blijven voor de arbeidsmarkt**. Hoewel hij niet meer actief naar werk moet zoeken, dient hij aan de volgende verplichtingen te voldoen:

- ingeschreven blijven als werkzoekende;
- meewerken aan een gepaste vorming of dienstbetrekking;
- zijn werk niet zonder geldige reden verlaten noch verantwoordelijk zijn voor zijn ontslag;
- meewerken aan een begeleidingsplan of een integratietraject voorgesteld door het regionaal kantoor voor arbeidsbemiddeling;
- ingaan op uitnodigingen van de regionale dienst voor arbeidsbemiddeling.

Mits de werknemer aan volgende voorwaarden voldoet kan hij vragen (dit gebeurt niet automatisch) vrijgesteld te worden van zijn plicht aangepast beschikbaar te blijven voor de arbeidsmarkt op leeftijd van 62 jaar of 42 jaar beroepsverleden op de volgende voorwaarden:

- Voor de erkenningsperiodes die aanvangen tussen 1 januari 2021 en 31 december 2022: een bedrijfcao of een een collectief akkoord die deze mogelijkheid tot vrijstelling voorziet, is gesloten overeenkomstig cao 154.
- Voor de erkenningsperiodes die aanvangen tussen 1 januari 2023 en 30 juni 2023: een bedrijfcao of een een collectief akkoord die deze mogelijkheid tot vrijstelling voorziet, is gesloten overeenkomstig cao 155.

Het aanvraagformulier is beschikbaar via [deze link](#).

#### 2.4.5 Hoe lang duurt een erkenning als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering?

De minister van Werk zal, wanneer aan alle voorwaarden is voldaan, het bedrijf een erkenning als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering in het kader van een SWT toekennen voor een periode van maximaal 2 jaar.

Indien het bedrijf tot collectief ontslag overgaat, kan de minister van Werk een langere erkenningsperiode toekennen die aanvangt vanaf de datum van de aankondiging van het collectief ontslag. Deze zal dan ook maximum twee jaar na de kennisgeving van het ontslag eindigen (zie punt 2.1.4.3).

#### 2.4.6 Wat als de werkgever geen bedrijfstoeslag betaalt?

Als de werkgever in geval van sluiting van onderneming niet kan voldoen aan zijn plicht een bedrijfstoeslag uit te betalen, dan zal het FSO, dat instaat voor de vergoedingen aan ontslagen werknemers, **tussenkomen**.

#### 2.4.7 Meer informatie?

Voor meer informatie over het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan u onze [brochure](#) raadplegen.

### 2.5 Sector- en bedrijfsinitiatieven inzake collectief ontslag

Naast de hierboven besproken wetgeving moet er ook rekening worden gehouden met de **specifieke regels** die op het niveau van de paritaire comités en de ondernemingen zijn vastgelegd. Er bestaan immers **sector- en bedrijfscao's** die in geval van collectief ontslag aanvullende verplichtingen opleggen, die door de sectoren en ondernemingen soms op geheel eigen manier worden gedefinieerd.

#### VOORBEELD

Het Paritair Comité 209 heeft een cao 'werkzekerheidsclausule' gesloten die voorziet in verplichtingen en een speciale procedure die gevolgd moet worden bij 'meervoudig ontslag'. Als deze regels niet worden nageleefd kunnen er sancties opgelegd worden. Onder 'meervoudig ontslag' wordt verstaan: 'elk ontslag, met uitzondering van ontslag om dringende redenen, dat in de loop van een periode van zestig kalenderdagen een aantal bedienden treft dat ten minste 10% bedraagt van het gemiddelde bediendebestand onder arbeidsovereenkomst in de loop van het kalenderjaar dat het ontslag voorafgaat, met een minimum van 3 bedienden voor ondernemingen met minder dan 30 bedienden. Ook ontslagen als gevolg van een sluiting vallen onder toepassing van deze definitie.'

Een collectief ontslag kan dus in dit geval een meervoudig ontslag zijn, wat betekent dat de verplichtingen overeenkomstig de cao 'werkzekerheidsclausule' dienen nageleefd te worden.

Het is dan ook **zeer belangrijk** om in geval van collectief ontslag na te gaan of er ter zake een sector- of bedrijfsreglementering bestaat, om zich ervan te vergewissen dat de daarin vervatte bepalingen tijdens de procedure voor collectief ontslag ook daadwerkelijk worden toegepast.





## 3. Sluiting van de onderneming

---

Het is natuurlijk ook mogelijk dat een bedrijf gedwongen wordt zijn activiteiten stop te zetten. Een werkgever die de deuren moet sluiten, dient aan twee verplichtingen te voldoen: een **informatieplicht** en een verplichting tot het betalen van een **sluitingsvergoeding**.

**Opmerking:** Een sluiting gaat meestal gepaard met een collectief ontslag. De werkgever zal dus ook alle verplichtingen die voortvloeien uit de verschillende reglementeringen ter zake moeten naleven.

### 3.1 Wat is een sluiting van onderneming?

#### 3.1.1 Wat moet worden verstaan onder ‘sluiting’?

Opdat er sprake kan zijn van sluiting van het bedrijf (of een afdeling ervan) moet aan volgende twee voorwaarden zijn voldaan:

- 1) De **definitieve stopzetting** van de hoofdactiviteit (op vrijwillige basis of naar aanleiding van een faillissement);
- 2) Het **aantal werknemers** tewerkgesteld binnen de onderneming dient **terug te vallen** op minder dan een vierde van de werknemers (25%) dan dat er gemiddeld was tewerkgesteld in de loop van de vier trimesters die het trimester voorafgaan waarin de definitieve stopzetting van de hoofdactiviteit van de onderneming heeft plaatsgehad.

Het Beheerscomité van het Fonds voor sluiting van ondernemingen kan de verplaatsing van de uitbatingszetel, de fusie van onderneming of de herstructurering van het bedrijf **gelijkstellen** met een sluiting van onderneming.

De sluiting wordt geacht in te gaan op de eerste dag van de maand die volgt op die waarin aan voorwaarde 2) is voldaan.

#### 3.1.2 Wat moet worden verstaan onder ‘onderneming’?

Het begrip ‘onderneming’ moet op dezelfde manier worden opgevat als onder punt 2.1.2.

Zowel ondernemingen met **industriële of commerciële doeleinden** als ondernemingen van de **non-profit sector** komen in aanmerking. Non-profit bedrijven zijn:

- de verenigingen zonder winstoogmerk;
- de internationale verenigingen zonder winstoogmerk;
- de instellingen of stichtingen van openbaar nut;

- de feitelijke verenigingen, voor zover het gaat om ondernemingen zonder handels- of industriële finaliteit;
- de vennootschappen met een sociaal oogmerk waarvan de statuten bepalen dat de vennoten geen enkel vermogensvoordeel nastreven;
- de ziekenfondsen of landsbonden van ziekenfondsen;
- de beroepsverenigingen.

De beoefenaars van **vrije beroepen** worden voor de toepassing van deze wet **gelijkgesteld met ondernemingen zonder handels- of industriële finaliteit**.

## 3.2 Welke plichten heeft de werkgever in geval van sluiting van zijn onderneming?

### 3.2.1 Wat houdt de informatieplicht in van de werkgever?

De verplichting tot het verstrekken van **voorafgaande informatie** in geval van sluiting van de onderneming is enkel van toepassing op **ondernemingen met een commerciële of industriële finaliteit**.

Deze verplichting is met andere woorden **niet van toepassing op ondernemingen van de non-profit sector, noch** op de beoefenaars van vrije beroepen.

Bovendien is de **informatieplicht ook niet van toepassing op kleinere bedrijven** die de deuren moeten sluiten. Dit zijn ondernemingen die **gemiddeld minder dan 20 werknemers** in dienst hebben in de loop van de vier trimesters die het trimester voorafgaan waarin de definitieve stopzetting van de hoofdactiviteit van de onderneming heeft plaatsgehad.

Het zijn de **paritaire comités** die **bepalen welke voorafgaande informatie** i.g.v. sluiting van het bedrijf aan de betrokken overheden, instellingen en werknemers moet worden meegedeeld, alsook de wijze waarop. Dit wordt geregeld via een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst. Er moet dus worden **nagegaan** of er op **niveau van het betrokken paritair comité** al niet iets is voorzien.

De inhoud van de informatieprocedure kan bijgevolg variëren naargelang de sector.

Indien het paritair comité ter zake **geen cao** heeft afgesloten moet de **werkgever** die overgaat tot de sluiting van zijn onderneming alleszins en **onmiddellijk de informatie communiceren aan:**

- de **werknemers**, door aanplakking van een gedateerd en ondertekend bericht op een goed zichtbare plaats in de lokalen van de onderneming;

- de **ondernemingsraad** of, indien die er niet is, de **vakbondsafvaardiging** van het personeel;
- de hierna vermelde **overheden**:
  - de Voorzitter van het directiecomité van de FOD WASO met vermelding van het of de paritaire comité(s) of subcomité(s) waaronder de betrokken onderneming ressorteert;
  - de gewestelijke Minister die de werkgelegenheid onder zijn bevoegdheden heeft;
  - de gewestelijke Minister die de economie onder zijn bevoegdheden heeft.

De kennisgeving gebeurt per aangetekende brief, fax of e-mail op dezelfde dag als deze van aanplakking van het bericht in de onderneming.

Deze informatie moet noodzakelijk de **volgende elementen** omvatten:

- de naam en het adres van de onderneming;
- de aard van de activiteit van de onderneming;
- de vermoedelijke datum van de stopzetting van de hoofdactiviteit;
- de volledige lijst van het personeel dat op de datum van de informatie in de onderneming is tewerkgesteld.

### 3.2.2 Wat is een sluitingsvergoeding?

Een bedrijf dat de deuren sluit, moet zijn werknemers een **forfaitaire vergoeding** uitbetalen, de zgn. **sluitingsvergoeding** die wordt berekend in functie van de leeftijd en de anciënniteit van de werknemer.

**Naast de klassieke verbrekingsvergoeding ontvangen de werknemers dus nog een sluitingsvergoeding.**

Als de werkgever zijn verplichting inzake de betaling van een sluitingsvergoeding niet nakomt, wordt ze betaald door het **Fonds voor sluiting van ondernemingen (FSO)** dat achteraf het bedrag tracht te recupereren bij de werkgever.

Meer informatie over de sluitingsvergoeding (aanvraagprocedure, toekenningsvoorwaarden, betalingstermijnen en bedragen) en de andere tussenkomsten van het FSO vindt u in de brochure [Jouw rechten in de faillissementsprocedure](#).



## 4. Conventionele overdracht van de onderneming

---

Het is mogelijk dat in het kader van een herstructurering een nieuwe werkgever het bedrijf overneemt. In dit geval vereist de wetgeving dat deze werkgever zich aan bepaalde regels houdt en bescherming biedt aan de werknemers die noodgedwongen van werkgever veranderen.

### 4.1 Wat houdt een conventionele overdracht van onderneming in?

Dit is de situatie die zich voordoet wanneer een bedrijf geheel of gedeeltelijk wordt overgedragen **naar een andere werkgever buiten het kader van een gerechtelijke procedure**.

De vroegere werkgever, de zgn. overlater of **'vervreemder'** verliest zijn statuut van werkgever aan de nieuwe werkgever, de zgn. overnemer of **'verkrijger'**. De werknemers veranderen dus van werkgever.

De **arbeidsovereenkomsten** van de werknemers in dienst van de vervreemder **gaan door deze overgang over op de verkrijger**.

Om tot een overgang van een onderneming te komen, moet aan de twee volgende voorwaarden zijn voldaan:

- Een **wijziging** van werkgever: dit vereist dus niet noodzakelijk een eigendomsoverdracht van het bedrijf! Zo zal er bijvoorbeeld al sprake zijn van een verandering van werkgever als de eigenaar van een restaurant besluit om zijn zaak te verhuren aan een exploitant;
- Een overgang van onderneming of van een gedeelte van een onderneming. De **notie 'onderneming'** moet op dezelfde manier worden opgevat als onder punt 2.1.2.

### 4.2 Wat moet worden verstaan onder 'werkgever' en 'werknemer'?

De **werknemers** zijn personen die op het tijdstip van de overdracht verbonden zijn door een arbeids- of leerovereenkomst, maar ook personen die anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeidsprestaties leveren onder het gezag van de vervreemder, bvb. stagiairs. **Op de dag van de overgang** moeten ze nog tewerkgesteld zijn door de vervreemder.

De **werkgever** is de persoon die werknemers in dienst heeft. De reglementering is enkel van toepassing op werkgevers uit de **privésektor**.

**Opmerking:** Aangezien de werkgevers van de openbare publieke sector niet worden gevisieerd door de reglementering inzake de overdracht van ondernemingen, kunnen de ambtenaren (statutairen) niet genieten van de bescherming die door deze regelgeving wordt geboden. De contractuele ambtenaren kunnen zich rechtstreeks beroepen op de Europese wetgeving om dezelfde bescherming te genieten.

#### 4.3 Wat houdt de voorafgaande informatie- en raadpleging in?

In geval van overgang van onderneming hebben de vervreemder en de verkrijger de plicht de **werknemersvertegenwoordigers voorafgaandelijk in te lichten en te raadplegen**. Dit is dus de ondernemingsraad(OR), of, als die er niet is, de syndicale delegatie, of, als dit ook niet aanwezig is in het bedrijf, het CPBW.

Op welk ogenblik moeten deze verplichtingen zijn nagekomen? Er dient met het volgende rekening te worden gehouden:

- De informatie mag geen afbreuk doen aan de prerogatieven van de werkgever, wat de beslissing van economische aard betreft;
- De informatie mag het normale verloop van de eventueel aan de gang zijnde onderhandelingen niet hinderen;
- De informatie moet vooraf gebeuren, d.w.z., vóór de beslissing openbaar wordt gemaakt en van toepassing wordt;
- De informatie moet zo spoedig mogelijk gegeven worden en op een ogenblik dat de directie en de werknemersafgevaardigden in de ondernemingsraad tijdig overleg kunnen plegen, onder meer over de sociale maatregelen die moeten worden genomen om de weerslag van de beslissing op de vooruitzichten inzake de tewerkstelling en de organisatie van het werk, maximaal te verzachten.

De **informatie** en de **raadpleging** hebben betrekking op de economische, technische en financiële **motieven** van de overdracht, op de economische, juridische en sociale **gevolgen** ervan voor de werknemers en op de **maatregelen** die voor hen worden overwogen.

Wanneer er **geen ondernemingsraad, syndicale delegatie of CPBW is**, worden de **werknemers rechtstreeks vooraf geïnformeerd over**:

- de datum of de voorgenomen datum van de overdracht;
- de reden van de overgang;
- de juridische, economische of sociale gevolgen van de overgang voor de werknemers;
- de ten aanzien van de werknemers overwogen maatregelen.

## 4.4 Welke rechten hebben de werknemers?

### 4.4.1 Wat gebeurt er met de arbeidscontracten van de werknemers?

Het feit van de overgang van onderneming maakt dat de arbeidsovereenkomsten van de betrokken werknemers **automatisch overgedragen** worden van de onderneming-vervreemder naar de onderneming-verkrijger. De arbeidsovereenkomsten moeten onder dezelfde voorwaarden worden uitgevoerd worden (zelfde arbeidsvoorwaarden, zelfde loon, enz.). Er wordt dus **geen nieuw contract** met de verkrijger gesloten.

**Opmerking:** Alleen de arbeidsovereenkomsten van de werknemers die op de datum van de overdracht bij de vervreemder in dienst zijn, worden overgedragen, dus ook bijvoorbeeld de werknemer die op datum van de overgang bij de vervreemder een opzegtermijn presteerde. Zijn arbeidsovereenkomst wordt overgedragen aan de verkrijger, bij wie hij zijn opzeg zal presteren tot op het einde.

De **verkrijger kan niet zomaar kiezen** bepaalde werknemers te behouden en anderen niet. Hij moet alle werknemers van de vervreemder overnemen.

### 4.4.2 Wat gebeurt er met de arbeidsvoorwaarden na de overdracht?

De overgeplaatste werknemers hebben na de overdracht van hun onderneming **recht op dezelfde individuele en collectieve arbeidsvoorwaarden** die voortvloeien uit hun arbeidsovereenkomst en van toepassing waren bij de werkgever-vervreemder.

#### 4.4.2.1 Wat met de individuele arbeidsvoorwaarden?

De arbeidsvoorwaarden moeten dus verplicht dezelfde blijven en de verkrijger moet de **individuele arbeidsvoorwaarden** van de werknemers **respecteren** (loon, beroepskwalificatie, arbeidsstelsel, enz.) die voortvloeien uit:

- de collectieve arbeidsovereenkomsten;
- de geschreven arbeidsovereenkomst afgesloten met de vervreemder;
- de bepalingen van het arbeidsreglement van de vervreemder (waarvan de rechten en verplichtingen die erin vermeld staan worden beschouwd als zijnde geïntegreerd in de arbeidsovereenkomst);
- de mondeling met de vervreemder overeengekomen arbeidsvoorwaarden;
- het gebruik dat van toepassing is bij de overgedragen onderneming.

De overnemer kan de werknemers ter gelegenheid van de transfert evenwel **tewerkstellen tegen gunstigere voorwaarden** (bijvoorbeeld een beter loon).

De individuele arbeidsvoorwaarden kunnen door de verkrijger slechts worden **gewijzigd** in de mate waarin de vervreemder deze ook had kunnen wijzigen. De wijzigingen



mogen geen verband houden met de overgang. De verkrijger kan niet eenzijdig fundamentele elementen uit de arbeidsovereenkomst wijzigen, enkel bijkomstige zaken (bv. het feit dat de werknemer op een andere verdieping moet werken).

In principe is de overnemer enkel gehouden **aanvullende regimes van sociale voorzieningen** (bv. groepsverzekering, invaliditeitsverzekering...) over te nemen wanneer deze bij de overdrager in een cao waren vastgelegd. Ze zullen echter ook in sommige andere gevallen – o.a. afhankelijk van de vennootschapsrechtelijke aard van de transactie – moeten worden verdergezet. Vraag hierover raad bij uw **ACLVB kantoor**.

#### 4.4.2.2 Quid collectieve arbeidsovereenkomsten?

**Moet de overnemer zich houden aan de sector- en bedrijfscao's die bij de overlater van toepassing waren?**

Het principe is dat de vervreemder verplicht is de sectorale en bedrijfscao's (neergelegd bij de FOD WASO) die bij de overlater van toepassing waren na te leven totdat ze ophouden uitwerking te hebben.

**Wat gebeurt er met sectorspecifieke cao's wanneer de vervreemder en de verkrijger niet onder hetzelfde paritair comité vallen?**

We stellen vast dat er verschillende zienswijzen op deze vraag bestaan.

Volgens een eerste tendens is de verkrijger verplicht de sectorale cao's die van toepassing waren bij de vervreemder na te leven, ook al behoren zij niet tot hetzelfde paritair comité. De overgedragen werknemers kunnen echter in voorkomend geval de toepassing eisen van de gunstigere bepalingen die bij de verkrijger gelden en die voortvloeien uit de sectorale cao's van het paritair comité waartoe de verkrijger behoort. Het nadeel van deze interpretatie is dat de overgedragen werknemers en de na de overgang in dienst genomen werknemers onder verschillende sectorale cao's zouden vallen: de eerste zouden onder de sectorale cao's van het vroegere paritair comité van de vervreemder vallen, terwijl de tweede onder de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten van het paritair comité van de verkrijger.

Een tweede tendens is dat de voor de vervreemder geldende sectorale cao's niet van toepassing zijn op de verkrijger in geval van verandering van paritair comité. Echter, de individuele arbeidsvoorwaarden die vervat zitten in de sector-cao worden op grond van artikel 23 van de cao-wet geïncorporeerd in de individuele arbeidsovereenkomst en zullen dus moeten worden gerespecteerd. Andere rechten en verplichtingen uit de sector-cao zijn in principe niet voor de overnemer.

Welke interpretatie ook wordt gekozen, de sectorale cao's zullen dus ten minste gedeeltelijk moeten worden nageleefd voor de verkrijger, wat betreft de individuele arbeidsvoorwaarden die overeenkomstig artikel 23 van de wet van 5 december 1968 in de arbeidsovereenkomst zijn geïncorporeerd.

#### 4.4.2.3 Mag een werknemer weigeren overgeplaatst te worden?

Een werknemer kan nooit gedwongen worden om bij de overnemer aan de slag te gaan.

**!** **Maar let op:** indien hij zich verzet tegen de overname, zal dit enkel als een ontslag door de werkgever worden beschouwd indien de overname een aanmerkelijke wijziging van de arbeidsvoorwaarden ten nadele van de werknemer ten gevolge heeft. Wanneer een werknemer weigert zonder dat er een aanmerkelijke vermindering is van zijn arbeidsvoorwaarden, kan dit beschouwd worden als een ontslag door de werknemer zelf.

#### 4.4.2.4 Kunnen de werknemers genieten van een ontslagbescherming?

##### Kan de vervreemder/verkrijger de werknemer tijdens de transfert ontslagen?

Het is verboden een werknemer te ontslagen omwille van het feit zelf van de overgang van de onderneming. Deze mogelijkheid zou de werknemer immers zijn recht op bescherming ontnemen.

Er bestaan hierop twee uitzonderingen. De overlater/overnemer kan de werknemer ontslagen:

- wegens dringende redenen;
- om economische, technische of organisatorische motieven die veranderingen op het vlak van werkgelegenheid met zich meebrengen.

##### Wat zijn de gevolgen van een onrechtmatig ontslag?

De vervreemder/verkrijger hebben hoe dan ook het recht een arbeidsovereenkomst te beëindigen, zelfs indien dit in strijd zou zijn met bovenstaande regels. **Er is geen sanctie voorzien.** De werknemer kan wel een schadevergoeding eisen en hij kan ook, indien aan de voorwaarden is voldaan, het kennelijk onredelijk ontslag inroepen in de zin van cao 109, wat hem een gunstigere regeling oplevert.

#### 4.4.3 Quid de hoofdelijkheid tussen de vervreemder en de verkrijger?

De vervreemder en de verkrijger zijn solidair verplicht tot de betaling van de schulden die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst en die **vóór** de overdracht zijn ontstaan

(bv. loonachterstallen, premies...). De werknemer kan deze dus vorderen bij zowel de overlater als de overnemer.

Schulden die na de overgang zijn ontstaan, kunnen alleen van de verkrijger worden gevorderd.





## 5. Overdracht onder gerechtelijk gezag

---

Een overgang van onderneming kan ook plaats vinden in het kader van een gerechtelijke reorganisatie. De overdracht gebeurt dan onder het gezag van de rechter. In dit geval gelden er andere regels dan hierboven beschreven.

### 5.1 Blijven de loon- en arbeidsvoorwaarden behouden?

#### 5.1.1 Individueel

Anders dan bij een contractuele overgang, kunnen de (kandidaat)-overnemer en de werknemer bij een overgang onder gerechtelijk gezag overeenkomen wijzigingen in de individuele arbeidsovereenkomst aan te brengen, voor zover die wijzigingen, hoofdzakelijk verbonden zijn aan technische, economische of organisatorische redenen.

Ook nog anders dan bij een contractuele overname is de overnemer ten aanzien van de overgenomen werknemers enkel gehouden tot de rechten en verplichtingen die de schuldenaar met hen individueel overeenkwam, voor zover de overnemer van die rechten en verplichtingen in kennis werd gesteld.

#### 5.1.2 Collectief

Hetzelfde geldt voor de collectieve arbeidsvoorwaarden. De schuldenaar of de gerechtshandelaar, de (kandidaat)-overnemer en de vertegenwoordigers van de betrokken werknemers kunnen in het kader van een collectieve onderhandelingsprocedure overeenkomen om in de bestaande collectief bedongen of collectief toegepaste arbeidsvoorwaarden van de werknemers, wijzigingen aan te brengen teneinde de werkgelegenheid veilig te stellen door het voortbestaan van de onderneming of van haar activiteiten, of een deel ervan, te verzekeren.

Het ontbreken van de kennisgeving over de collectieve gegevens heeft daarentegen geen invloed op het overgaan van deze rechten en verplichtingen op de overnemer.

### 5.2 Worden alle werknemers overgenomen?

Anders dan bij een contractuele overgang, heeft de (kandidaat)-overnemer een keuzerecht wat betreft de werknemers die zullen worden overgenomen. Niet alle werknemers van de overgenomen onderneming of afdeling zullen dus moeten worden overgenomen.

**!** **Let op:** in navolging van Europese en nationale rechtspraak is de (kandidaat-) overnemer die zich op het keuzerecht beroept er toe gehouden vooraf aan te tonen dat de niet-overname van werknemer(s) te wijten is aan technische, economische of organisatorische redenen die wijzigingen voor de werkgelegenheid met zich meebrengen en die geen intrinsiek verband houden met de overgang.

### 5.3 Wat zijn de Informatie- en raadplegingsverplichtingen?

In de ondernemingen zonder ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging moeten de bij de overdracht betrokken werknemers vooraf in kennis worden gesteld van:

- het tijdstip of het voorgenomen tijdstip van de overdracht onder gerechtelijk gezag;
- de redenen van de overdracht onder gerechtelijk gezag;
- de juridische, economische en sociale gevolgen van de overdracht onder gerechtelijk gezag voor de werknemers en;
- de ten aanzien van de werknemers overwogen maatregelen.

De informatieverstrekking aan de werknemers moet voorafgaandelijk en op een gepast tijdstip gebeuren.

De werknemers die overgenomen zullen worden, moeten bovendien ingelicht worden m.b.t. de rechten en de verplichtingen die individueel werden overeengekomen in hun arbeidsovereenkomst en van de schulden en de vorderingen die hen aanbelangen.

Voor ondernemingen met een ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging gelden dezelfde informatie- en consultatieregels als hierboven beschreven in het kader van een contractuele overgang.

Er geldt daarnaast nog een bijzonder recht om gehoord te worden in verschillende fases van de gerechtelijke procedure (op het moment dat de schuldenaar in de loop van de procedure instemt met een overdracht onder gerechtelijk gezag, bij de homologatie van de overeenkomst van voorgenomen overdracht en bij de machtiging van de verkoop door de rechtbank). De vertegenwoordigers van het personeel in de ondernemingsraad of, indien er geen is, in het comité voor preventie en bescherming op het werk, of, indien er geen is, de vakbondsafvaardiging, of, indien er geen is, een werknemersafvaardiging worden dan gehoord.

## 6. Faillissement

---

Bedrijven ontstaan, maken winst of verlies en gaan soms over kop. Een **faillissement** is een harde noot om te kraken, ook voor de werknemers van het bedrijf en kan leiden tot **grote financiële verliezen**.

### 6.1 Wat moet er gebeuren in geval van een faillissement?

De ACLVB staat klaar om de **werknemers door deze moeilijke periode te helpen**. Dit veronderstelt dat zij goed op de hoogte zijn van hun **rechten en plichten als schuldeiser**. De ACLVB verstrekt niet alleen correcte juridische informatie, maar voert alle noodzakelijke formaliteiten uit om ervoor te zorgen dat de werknemers zo snel mogelijk worden vergoed.

De ACLVB stelt alles in het werk om de belangen van de werknemers te verdedigen.

Aarzel niet een **ACLVB secretariaat** te contacteren en/of onze brochure **Jouw rechten in de faillissementsprocedure** te raadplegen.



