

ADVIES NR. 2.395

Zitting van dinsdag 19 december 2023

Herstructurerings – Evaluatie aanbeveling nr. 28 en aanverwante thema's

3.458
3.450
3.461

ADVIES NR. 2.395

Herstructureringen – Evaluatie aanbeveling nr. 28 en aanverwante thema's

Bij brief van 1 juni 2023 heeft de heer P.-Y. Dermagne, minister van Werk, het standpunt van de sociale partners gevraagd over een voorontwerp van wet tot wijziging van de wetgeving inzake collectief ontslag en overgang van onderneming krachtens overeenkomst.

In het kader van deze adviesaanvraag heeft de Raad op 8 september 2023 een schrijven gericht aan de minister van Werk waarin is opgenomen dat de thema's van het voorontwerp van wet ook behoren tot het bevoegdheidsdomein van de sociale partners en dat de sociale partners hun werkzaamheden wensen voor te zetten om te komen tot oplossingen die gebaseerd zijn op het evenwicht in hun wederzijdse belangen en die in overeenstemming zijn met de situaties die zich op het terrein voordoen.

In deze brief werd ook meegedeeld dat de sociale partners zich reeds hadden voorgenomen om de toepassing van de aanbeveling nr. 28 te evalueren. In die besprekingen worden de bepalingen van het voorontwerp van wet meegenomen.

Met betrekking tot twee aan hem voor advies voorgelegde wetsvoorstellen over hetzelfde thema (DOC 55 3299/001 en DOC 55 3376/001) heeft de Raad op 15 september 2023 in een brief aan mevrouw E. Tillieux, voorzitter van de Kamer van Volksvertegenwoordigers, dezelfde boodschap meegedeeld.

Bij brief van 26 oktober 2023 heeft mevrouw E. Tillieux, voorzitter van de Kamer van Volksvertegenwoordigers, de Raad om advies gevraagd over twee wetsvoorstellen teneinde de tewerkstelling van studenten tijdens stakingen te verbieden (DOC 55 3486/001 en DOC 55 3383/001).

De bespreking van deze dossiers werd toevertrouwd aan de commissie Collectieve Arbeidsverhoudingen.

Op verslag van die commissie heeft de Raad op 19 december 2023 het volgende unanieme advies uitgebracht.

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

I. INLEIDING

A. Context

1. Bij brief van 1 juni 2023 heeft de heer P.-Y. Dermagne, minister van Werk, het standpunt van de sociale partners gevraagd over een voorontwerp van wet tot wijziging van de wetgeving inzake collectief ontslag en overgang van onderneming krachtens overeenkomst.

Er wordt in de brief van de minister van Werk verwezen naar vroegere werkzaamheden van de Nationale Arbeidsraad.

In het kader van deze adviesaanvraag heeft de Raad op 8 september 2023 een schrijven gericht aan de minister van Werk waarin is opgenomen dat de thema's van het voorontwerp van wet ook behoren tot het bevoegdheidsdomein van de sociale partners en dat de sociale partners hun werkzaamheden wensen voor te zetten om te komen tot oplossingen die gebaseerd zijn op het evenwicht in hun wederzijdse belangen en die in overeenstemming zijn met de situaties die zich op het terrein voordoen.

In deze brief werd ook meegedeeld dat de sociale partners zich reeds hadden voorgenomen om de toepassing van de aanbeveling nr. 28 te evalueren. In die besprekingen worden de bepalingen van het voorontwerp van wet meegenomen.

De minister van Werk stuurde op 28 september 2023 een antwoordbrief waarin hij er akte van neemt dat de Raad zijn werkzaamheden voortzet.

2. Met betrekking tot twee aan hem voor advies voorgelegde wetsvoorstellen over hetzelfde thema (DOC 55 3299/001 en DOC 55 3376/001) heeft de Raad op 15 september 2023 in een brief aan mevrouw E. Tillieux, voorzitter van de Kamer van Volksvertegenwoordigers, dezelfde boodschap meegedeeld.
3. Bij brief van 26 oktober 2023 heeft mevrouw E. Tillieux, voorzitter van de Kamer van Volksvertegenwoordigers, de Raad om advies gevraagd over twee wetsvoorstellen teneinde de tewerkstelling van studenten tijdens stakingen te verbieden (DOC 55 3486/001 en DOC 55 3383/001).

B. Retroacta werkzaamheden

1. In het interprofessioneel akkoord 2017-2018 stelden de sociale partners dat zij een aantal maatschappelijke uitdagingen wensten aan te pakken (hoofdstuk D., getiteld "Maatschappelijke uitdagingen").

In Titel 6 van dat hoofdstuk vroegen de sociale partners aan de regering de nodige tijd om de problematiek van de herstructureringen in zijn geheel grondig te kunnen bespreken en in de Nationale Arbeidsraad te kunnen bekijken welke gemeenschappelijke voorstellen geformuleerd konden worden.

Op 17 december 2019 bracht de Raad, in uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2017-2018, het advies nr. 2.149 uit dat een schema bevat voor de verdere werkzaamheden van de Raad.

2. De Raad nam op dezelfde datum de aanbeveling nr. 28 aan, die enerzijds een aanbeveling bevat voor een kwalitatieve en efficiënte informatie- en consultatieprocedure met de werknemersvertegenwoordigers bij herstructurering en anderzijds een aanbeveling over de mee te delen informatie met betrekking tot de medecontractanten (onder meer onderaannemers en dienstverleners).

Wat de eerste aanbeveling betreft voor een kwalitatieve en efficiënte informatie- en consultatieprocedure, beveelt de Raad aan dat de werkgever en de werknemersvertegenwoordigers een indicatieve kalender opstellen evenals de modaliteiten ervan bepalen en dat ze zich engageren om deze te respecteren.

De werkgever en de werknemersvertegenwoordigers moeten gedurende het herstructureringsproces maatregelen nemen om de werkgelegenheid te vrijwaren, de terugkeer naar het werk te bevorderen en het herstel van de activiteit van de onderneming op duurzame wijze te consolideren.

De Raad beveelt aan dat de werknemersvertegenwoordigers ook worden ingelicht over de mogelijke impact van de herstructurering op uitzendkrachten, tijdelijke werknemers en aan de onderneming ter beschikking gestelde werknemers (wet van 24 juli 1987).

Wat de tweede aanbeveling betreft over de mee te delen informatie met betrekking tot de medecontractanten (onder meer onderaannemers en dienstverleners), beveelt de Raad aan dat de onderneming in herstructurering tijdig zijn medecontractant identificeert met wie de contractuele verplichtingen gewijzigd zouden worden door de herstructurering en van wie de activiteiten mogelijk een significante negatieve weerslag zullen ervaren.

De onderneming in herstructurering moet informatie verstrekken aan de betrokken medecontractanten op het moment van of onmiddellijk na de informatie voorzien in artikel 6 van cao nr. 24. Deze informatie heeft betrekking op het voornemen om te herstructureren en op de gegevens van de contactpersonen, teneinde de eventuele gevolgen van de voorgenomen herstructurering op de uitvoering van de contractuele verplichtingen van de onderneming ten aanzien van de medecontractanten te onderzoeken.

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

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

3. In opvolging van het advies nr. 2.149 werd op 27 oktober 2020 het advies nr. 2.184 uitgebracht dat het voorstel bevat om de website www.herstructureringen.be aan te passen.

In dit advies stelt de Raad concreet voor om het begrip herstructureringen te omschrijven met een definitie, toelichtingen en concrete gevallen, naast de oorzaken die al aan bod komen in de rubriek "permanente informatie". In een volgende fase zou dan een interactieve berekeningssoftware tot stand komen die op basis van de ingevoerde gegevens de gepaste antwoorden biedt (geldende wetgeving, te volgen procedure enz.).

Er wordt daarnaast voorgesteld om de regelgevende teksten inzake herstructureringsplannen te centraliseren.

Eveneens wordt een voorstel gedaan om de informatiestromen naar de overheden en van de overheden naar de werkgevers en werknemers te vereenvoudigen en te verbeteren via een uniek loket en een uniek informatieplatform. Het loket zou een “single point of contact” moeten worden voor de kennisgevingen van de ondernemingen in herstructurering. Het informatieplatform zou onder meer de vernieuwende/inspirerende praktijken kunnen bevatten die uitvoering geven aan voornoemde aanbeveling en zou verder de door de Raad goedgekeurde praktijken opgenomen in herstructureringsplannen kunnen bevatten.

De Raad engageert zich in het advies nr. 2.184 om verder te werken aan voorstellen om de eenvoud en rechtszekerheid in het kader van herstructureringsplannen te verbeteren.

4. In het advies nr. 2.149 heeft de Raad zich geëngageerd om de aanbeveling nr. 28 te evalueren 3 jaar na de goedkeuring van het advies nr. 2.184 van 27 oktober 2020. In het advies nr. 2.149 wordt eveneens gesteld dat de Raad in functie van de resultaten van de evaluatie zal oordelen of het aangewezen is om de aanbevelingen aan te vullen of een ander instrument aan te nemen.

II. STANDPUNT VAN DE RAAD

A. Evaluatie aanbeveling nr. 28

1. Vaststellingen

Om over de gegevens te kunnen beschikken die nodig zijn om de evaluatie van de aanbeveling nr. 28 te kunnen doen, heeft de Raad vooreerst beroep gedaan op de medewerking van de Algemene Directie Arbeidsrecht en Juridische Studiën en de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO, die hij daarvoor bedankt.

Uit de statistieken van de FOD WASO blijkt dat de gemiddelde duur van een herstructurering 90 dagen bedraagt (duurtijd opgeteld gedeeld door het aantal dossiers) en dat de mediaan 60-70 dagen bedraagt (middelste waarde gerangschikt volgens duur).¹ Deze cijfers zijn constant gebleven sinds de FOD WASO deze cijfers bijhoudt (2009).

¹ <https://werk.belgie.be/nl/themas/herstructurering/collectief-ontslag/statistieken-betreffende-herstructureringsplannen>

Wat betreft de dossiers waar de duurtijd langer is dan gemiddeld, blijkt uit informatie van de FOD WASO dat de meeste dossiers binnen het jaar zijn afgerond. In een beperkt aantal gevallen bedraagt de duurtijd meer dan 1 jaar.

Op basis van de informatie die werd bezorgd door de FOD WASO en op basis van interne bevestigingen door de werknemersorganisaties kan de Raad als algemene conclusie stellen dat in de meerderheid van de gevallen de informatie- en raadplegingsverplichtingen goed worden nageleefd.

De Raad stelt evenwel vast dat er geen gegevens voorhanden zijn om de toepassing na te gaan van het luik van de aanbeveling nr. 28 over de mee te delen informatie met betrekking tot medecontractanten (onder meer onderaannemers, dienstverleners).

2. Aanbeveling nr. 28 onder de aandacht brengen

De Raad herinnert eraan dat hij de aanbeveling nr. 28, die gericht is aan alle paritaire comités en ondernemingen, heeft uitgebracht om in het belang van alle betrokken partijen de kwaliteit van de besprekingen bij een herstructurering te verbeteren.

Om gegevens te verzamelen over de toepassing van de aanbeveling nr. 28 in de praktijk en om de aandacht te vestigen op het bestaan van de aanbeveling nr. 28, stelt de Raad vooreerst voor dat in het kader van de vereiste kennisgevingen in geval van collectief ontslag de werkgever mededeelt of hij kennis heeft van de aanbeveling nr. 28 en of hij in het kader van de informatie- en consultatieprocedure de aanbeveling nr. 28 heeft toegepast.

Bijgevolg vraagt de Raad om het koninklijk besluit van 24 mei 1976 betreffende het collectief ontslag in die zin aan te passen en op het formulier “aankondiging collectief ontslag” en op het formulier “betekening collectief ontslag” een vak te voorzien waarin de werkgever moet aanduiden of hij al dan niet kennis heeft van de aanbeveling nr. 28 en of hij al dan niet de aanbeveling nr. 28 heeft toegepast (zie documentatie – procedures en formulieren <https://werk.belgie.be/nl/themas/herstructurering>).

Daarnaast vraagt de Raad om op de website www.herstructureringen.be in de rubriek “collectief ontslag” een verwijzing op te nemen naar de aanbeveling nr. 28.

B. Opvolging advies nr. 2.184

De Raad vraagt dat in samenwerking met de regionale overheden voldoende middelen worden vrijgemaakt om via een uniek loket en een uniek informatieplatform, de informatiestromen naar de overheden en van de overheden naar de werkgevers en de werknemers te vereenvoudigen. Hij verwijst hierbij naar de toepassing van het “only once”- principe en de nood aan administratieve vereenvoudiging.

Hij onderstreept daarnaast het belang van de goede werking van de website www.herstructureren.be en de continue actualisering van de gegevens die er zijn opgenomen.

C. Aanverwante thema's

1. Berekening van de referentieperiode van 60 dagen voor collectief ontslag

In het kader van de beoordeling of een individueel ontslag deel uitmaakt van een collectief ontslag verwijst de Raad inzake de berekening van de referentieperiode naar het arrest van het Hof van Justitie van 11 november 2020 (nr. C-300/19, UQ / Marclean Technologies SLU).

De Raad herinnert eraan dat de bepalingen van het Belgische recht moeten worden toegepast in overeenstemming met de rechtspraak van het Hof van Justitie.

De Raad engageert zich dan ook om op korte termijn in de commentaar van artikel 2 van de cao nr. 10 en artikel 2 van de cao nr. 24 te verduidelijken “dat om in overeenstemming met de Richtlijn 98/59/EG van de Raad van 20 juli 1998 te beoordelen of een betwist individueel ontslag deel uitmaakt van een collectief ontslag, de referentieperiode om vast te stellen of er sprake is van een collectief ontslag moet worden berekend door elke periode van 60 opeenvolgende dagen in aanmerking te nemen waarin dit individuele ontslag heeft plaatsgevonden en waarin zich het grootste aantal ontslagen door de werkgever heeft voorgedaan om één of meer redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer.”

2. Het spreiden van ontslagen op artificiële wijze om bewust de informatie- en consultatieprocedure te ontwijken

De Raad benadrukt dat praktijken waarbij ontslagen op artificiële wijze worden gespreid zodat de toepassing van de informatie- en consultatieprocedure bewust wordt ontweken, onaanvaardbaar zijn.

De sociale partners verbinden zich ertoe één of meer doeltreffende ontradingsmechanismen voor te stellen om het ontwijken van de referentieperiode te ontmoedigen.

3. Gezamenlijke informatie- en raadplegingsverplichting in hoofde van de vervreemder en de verkrijger in het kader van een overgang van onderneming krachtens overeenkomst

De Raad stelt voor dat op verzoek van de werknemers of hun vertegenwoordigers de vervreemder in alle gevallen de inhoud van de informatie-raadpleging, zoals bedoeld in artikel 11 van de cao nr. 9 en artikel 24 van de cao nr. 5 of de informatie zoals bedoeld in artikel 15bis van de cao nr. 32bis meedeelt aan de geïdentificeerde verkrijger en hem uitnodigt om zich aan hen voor te stellen tijdens die informatie(-raadpleging).

De Raad engageert zich om op korte termijn de cao nr. 32bis in die zin aan te passen.

4. Verbod om een student tewerk te stellen ter vervanging van een werknemer die in staking is

In het kader van hun besprekingen over collectief ontslag en de overgang van onderneming krachtens overeenkomst zijn de sociale partners overeengekomen om het kader met betrekking tot de tewerkstelling van studenten in geval van een staking vooralsnog niet te wijzigen.

5. Artikel 193 en artikel 197 van het Sociaal Strafwetboek: sanctie van niveau 3

In aanvulling op het advies nr. 2.394 van 19 december 2023 inzake het voorontwerp van wet tot aanvulling en wijziging van het Sociaal Strafwetboek en verscheidene bepalingen van sociaal strafrecht, vraagt de Raad om de sanctie die voorzien is in artikel 193 van het Sociaal Strafwetboek (informatieverstrekking bij collectief ontslag) en de sanctie die voorzien is in artikel 197 van het Sociaal Strafwetboek (kennisgevingen in geval van collectief ontslag) naar niveau 3 te brengen.

Het huidige artikel 193 voorziet in een sanctie van niveau 2 voor de werkgever die wil overgaan tot een collectief ontslag en de in cao nr. 24 voorziene procedures van informatie en raadpleging van de werknemers niet heeft nageleefd.

In het huidige artikel 197 wordt de werkgever die de vereiste kennisgevingen in geval van collectief ontslag overeenkomstig het koninklijk besluit van 24 mei 1976 niet heeft gedaan, bestraft met een sanctie van niveau 1.

D. Verdere werkzaamheden

1. Engagements

De Raad engageert zich om zijn werkzaamheden verder te zetten.

Op korte termijn zal hij de commentaar van artikel 2 van de cao nr. 10 en artikel 2 van de cao nr. 24 verduidelijken en zich buigen over de aanpassing van de cao nr. 32bis (zie punten C. 1. en C. 3.).

Hij wacht daarnaast de resultaten af van de kwalitatieve analyse die zal worden uitgevoerd tegen eind januari 2024 door de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO met betrekking tot de inhoud van cao's met herstructureringsplannen in het kader van een erkenning als onderneming in herstructurering en ondernemings-cao's met descriptor "sociaal plan" zoals opgenomen in de databank van de FOD WASO.

Ook engageert de Raad zich ertoe één of meer doeltreffende ontradingsmechanismen voor te stellen om het ontwijken van de referentieperiode te ontmoedigen (zie punt C. 2.).

In het kader van een overgang van onderneming krachtens overeenkomst zal de Raad informatie opvragen om te onderzoeken in hoeveel gevallen er een herstructurering of een faillissement volgt.

Daarnaast zal de Raad bekijken of de definities van collectief ontslag in de verschillende regelgevende teksten kunnen worden geüniformiseerd.

2. Evaluatie

De Raad zal op basis van de nieuwe voorstellen die in voorliggend advies worden gedaan tegen eind 2026 opnieuw tot een evaluatie overgaan.

Er zullen dan meer gegevens over de toepassing van de aanbeveling nr. 28 beschikbaar zijn, in functie van de gevraagde aanpassingen van het koninklijk besluit van 24 mei 1976 betreffende het collectief ontslag en de formulieren.

Op basis van de resultaten van die evaluatie zal de Raad oordelen of het aangewezen is om de aanbeveling nr. 28 aan te vullen of een ander instrument aan te nemen.
