



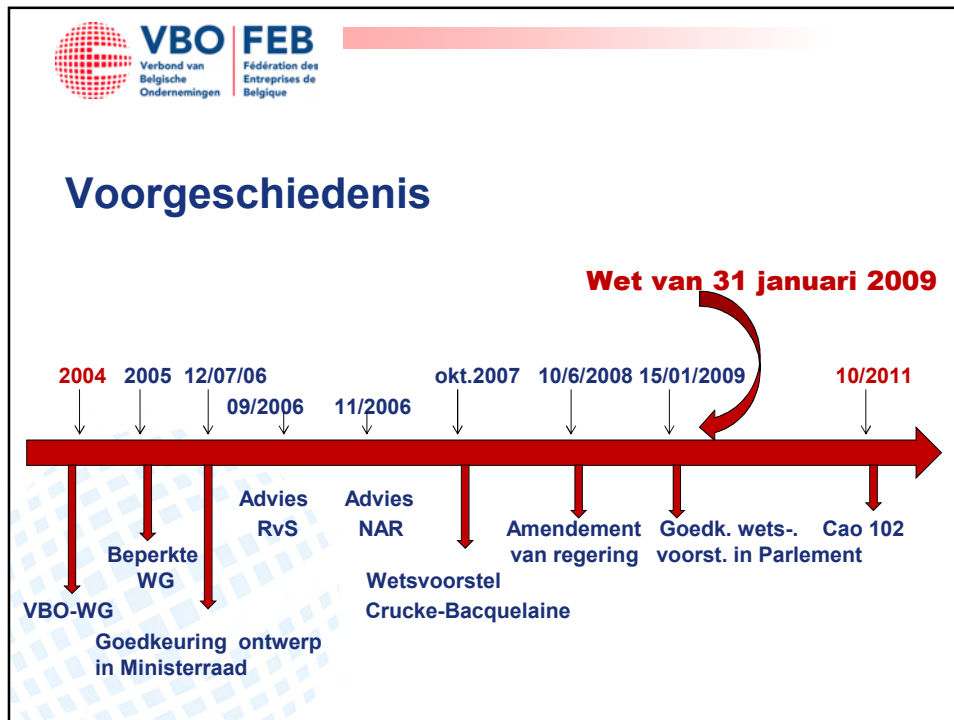
Wettelijk kader van artikel 61 van de wet betreffende de continuïteit van de ondernemingen

Nathalie Ragheno
Adviseur bij het Juridisch departement van het
VBO



Voorgeschiedenis

- ✓ De wet van 31 januari 2009 betreffende de continuïteit van de ondernemingen heeft de wet van 17 juli 1997 betreffende het gerechtelijk akkoord op en vervangt ze.
- ✓ De wet van 31 januari 2009 betreffende de continuïteit van de ondernemingen werd op 9 februari 2009 gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad en is op 1 april van datzelfde jaar in werking getreden.



VBO | **FEB**
Verbond van Belgische Ondernemingen | Fédération des Entreprises de Belgique

- “Er zullen dus twee legislaturen, drie groepen van deskundigen en drie ministers van Justitie nodig geweest zijn de hervorming van het gerechtelijk akkoord af te ronden, verklaarde toenmalig minister van Justitie Stefaan De Clercq.
- Daarbij werden nog niet de 30 maanden werk in de Nationale arbeidsraad meegeteld om te komen tot collectieve arbeidsovereenkomst nr. 102 die artikel 61 van de continuïteitswet zal wijzigen.



Artikel 51 voorontwerp van continuïteitswet

- In zijn eerste versie bepaalde artikel 51 van het voorontwerp van wet dat de werknemers de door hoofdstuk III van cao 32bis erkende rechten genoten en dat zij onder de regelgeving inzake de sluiting van ondernemingen vielen.
= rechten van de overgenomen werknemers in geval van overname van activa na faillissement
- De vakbonden eisten dat hoofdstuk II van cao 32bis zou worden toegepast op de procedure van gerechtelijke reorganisatie door overgang onder gerechtelijk gezag.
= rechten van de werknemers in geval van verandering van werkgever ten gevolge van een overgang van onderneming krachtens overeenkomst



Artikel 61 continuïteitswet

De doelstellingen van de gerechtelijke reorganisatie door overgang onder gerechtelijk gezag zijn:

- het geheel of gedeeltelijk behoud van de activiteit,
- het behoud van de hoogst mogelijke tewerkstellingsgraad,
- Met eerbiediging van de rechten van de schuldeisers.



Door artikel 61 ingevoerd compromis

“Een CAO in de N.A.R. zou die rechten kunnen regelen en een evenwichtspunt kunnen vinden tussen die standpunten die overigens niet onverenigbaar zijn, aangezien alle partijen voordeel erbij hebben dat de onderneming onder een of andere vorm kan blijven bestaan. Daarom geeft de Regering de voorkeur aan het sluiten van een akkoord waarmee de sociale partners hebben ingestemd en dat in de plaats kan komen van het in artikel 61 gedane voorstel of dat nog kan aanvullen.”



Cao nr. 102

- De bepalingen van cao nr. 102 liggen tussen de bepalingen van hoofdstuk II en die van hoofdstuk III van cao nr. 32bis.
- Dubbel streven:
 - rechtszekerheid creëren voor alle betrokken partijen
 - en de tegemoetkomingen van het Sluitingsfonds beperken.



Ik dank u voor uw aandacht.



● NautaDutilh

De praktische implicaties op sociaal vlak van de wet betreffende de continuïteit van de ondernemingen

Philippe François
Advocaat NautaDutilh

10

Enkele praktische implicaties op sociaal vlak

1. Inleiding
2. Lot arbeidsovereenkomsten
3. Informatie & consultatie
4. Sociaal luik reorganisatieplan
5. Pensioenen

11

1. Inleiding

- Doel van de procedure van gerechtelijke reorganisatie: behoud van de continuïteit van het geheel of een gedeelte van de onderneming in moeilijkheden of van haar activiteiten
- Hoe: procedure van gerechtelijke reorganisatie kent aan de schuldenaar een opschorting toe met het oog op:
 - ❖ het afsluiten van een minnelijk akkoord
 - ❖ het afsluiten van een collectief akkoord over een reorganisatieplan
 - ❖ de overdracht onder gerechtelijk gezag
- CAO nr. 102 kadert in de overdracht onder gerechtelijk gezag

12

2. Lot arbeidsovereenkomsten

- Aanvraag of opening procedure van gerechtelijke reorganisatie (ongeacht andersluidende contractuele bepalingen):
 - ❖ maakt geen einde aan lopende arbeidsovereenkomsten
 - ❖ wijzigt niet de uitvoeringsmodaliteiten
- Contractuele wanprestatie van de schuldenaar voorafgaand aan de toekenning van de opschorting ≠ grond voor beëindiging van de overeenkomst, mits schuldenaar deze wanprestatie ongedaan maakt binnen 15 dagen na ingebrekestelling (wijziging impliciet ontslag?)
- Schuldenaar kan niet beslissen arbeidsovereenkomst niet langer uit te voeren voor de duur van de opschorting ¹³

3. Informatie & consultatie

3.1 Algemeen wettelijk kader

3.2 Specifieke bepalingen van de wet betreffende de continuïteit van de ondernemingen (“WCO”)

3.3 CAO nr. 102

3. Informatie & consultatie

3.1 Algemeen wettelijk kader

➤ Belang algemeen wettelijk kader

❖ Artikel 7 WCO:

“Behalve wanneer een wijziging of een uitzondering voortvloeit uit een uitdrukkelijke tekst van deze wet, heeft deze niet tot strekking oudere wetten te wijzigen of hierop uitzonderingen aan te brengen.”

15

3. Informatie & consultatie

3.1 Algemeen wettelijk kader

➤ Belang algemeen wettelijk kader

❖ Artikel 59 § 4 WCO:

“(…) gelden onverminderd de verplichtingen de werknemers of hun vertegenwoordigers te raadplegen en in te lichten op grond van de bestaande wettelijke of conventionele bepalingen.”

16

3. Informatie & consultatie

3.1 Algemeen wettelijk kader

➤ Belang algemeen wettelijk kader

❖ Artikel 17 § 2, 9° WCO:

“de aanwijzing dat de schuldenaar voldaan heeft aan de wettelijke of conventionele verplichtingen de werknemers of hun vertegenwoordigers in te lichten of te raadplegen;”

- Stukken niet neergelegd binnen 14 dagen na neerlegging verzoekschrift: Rechtbank kan ambtshalve beslissen de procedure te stoppen

17

3. Informatie & consultatie

3.1 Algemeen wettelijk kader

➤ Welke wetgeving van toepassing zal zijn, is afhankelijk van de intenties van de schuldenaar in het kader van de overdracht onder gerechtelijk gezag

- ❖ geheel van de onderneming of haar activiteiten
- ❖ gedeelte van de onderneming of haar activiteiten: wat met overblijvend gedeelte?
 - o vrijwillige overdracht
 - o collectief ontslag / sluiting
 - o reorganisatie

18

3. Informatie & consultatie

3.1 Algemeen wettelijk kader

- Artikel 24 van het KB van 27 november 1973: periodieke voorlichting
- Artikel 25 van het KB van 27 november 1973: occasionele voorlichting:

“(...) in alle gevallen waarin interne beslissingen die een belangrijke weerslag kunnen hebben op de onderneming tot stand komen. Zo mogelijk worden deze beslissingen medegedeeld alvorens ze worden uitgevoerd.”

19

3. Informatie & consultatie

3.1 Algemeen wettelijk kader

- Artikel 11 CAO nr. 9 van 9 maart 1972:

“In geval van fusie, concentratie, overname, sluiting of andere belangrijke structuurwijzigingen waaromtrent de onderneming onderhandelingen voert, zal de ondernemingsraad daaromtrent te gelegener tijd en vóór enige bekendmaking ingelicht worden; hij zal vooraf daadwerkelijk geraadpleegd worden, onder meer over de weerslag op de vooruitzichten inzake de tewerkstelling van het personeel, de organisatie van het werk en het tewerkstellingsbeleid in het algemeen.”

20

3. Informatie & consultatie

3.1 Algemeen wettelijk kader

- Artikel 15 bis CAO nr. 32 bis van 7 juni 1985:

“In de ondernemingen waar noch een ondernemingsraad, noch een vakbondsafvaardiging bestaat, moeten de betrokken werknemers vooraf in kennis worden gesteld van:

- *de datum van de overgang (...);*
- *(...);*
- *de redenen van die overgang (...);*
- *de juridische, economische en sociale gevolgen van die overgang (...);*
- *de ten aanzien van de werknemers overwogen maatregelen.”*

21

3. Informatie & consultatie

3.1 Algemeen wettelijk kader

- Artikel 6 CAO nr. 24 van 2 oktober 1975:

“Wanneer de werkgever voornemens is tot collectief ontslag over te gaan, is hij ertoe gehouden vooraf de werknemersvertegenwoordigers in te lichten en hen daarover te raadplegen; (...).”

- Artikel 19 e.v. KB van 23 maart 2007 tot uitvoering van de Wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van de ondernemingen

22

3. Informatie & consultatie

3.2 Specifieke bepalingen WCO

- Artikel 17 § 2 WCO (openen van de procedure van gerechtelijke reorganisatie): Schuldenaar voegt bij zijn verzoekschrift:

"(...)

8° : zo mogelijk, de maatregelen en voorstellen die hij overweegt om de rendabiliteit en de solvabiliteit van zijn onderneming te herstellen, om een eventueel sociaal plan in te zetten en om de schuldeisers te voldoen;"

23

3. Informatie & consultatie

3.2 Specifieke bepalingen WCO

- Artikel 49 WCO (gerechtelijke reorganisatie door een collectief akkoord):

"(...) Wanneer de continuïteit van de onderneming een vermindering van de loonmassa vereist, wordt in een sociaal luik van het reorganisatieplan voorzien, voor zover over een dergelijk plan niet eerder was onderhandeld. In voorkomend geval kan het in ontslagen voorzien. Bij de uitwerking van dit plan worden 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 gehoord."

24

3. Informatie & consultatie

3.2 Specifieke bepalingen WCO

- Artikel 53 WCO (gerechtelijke reorganisatie door een collectief akkoord):

“(...) De schuldenaar informeert de vertegenwoordigers van de werknemers, bedoeld in artikel 49, laatste lid, over de inhoud van dit plan.”

25

3. Informatie & consultatie

3.2 Specifieke bepalingen WCO

- Artikel 59 § 1 WCO (gerechtelijke reorganisatie door overdracht onder gerechtelijk gezag)

“(...) Als de schuldenaar in de loop van de procedure instemt met een overdracht onder gerechtelijk gezag, worden 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 gehoord.”

26

3. Informatie & consultatie

3.3 CAO nr. 102

➤ Artikel 7 CAO nr. 102 van 5 oktober 2011

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.

27

4. Sociaal luik

- Sociaal luik: wanneer de continuïteit van de onderneming of een vermindering van de loonmassa vereist in voorkomend geval ontslagen voorzien zijn
- Bij uitwerking hiervan moeten personeelsvertegenwoordigers gehoord worden
- Reorganisatieplan wordt onderhandeld met schuldeisers
- Goedkeuring door schuldeisers → eventueel werknemers voorzover ook schuldeisers
- Homologatie → weigering: pleegvormen of openbare orde
- 5 jaar

28

5. Pensioenen

- Principe: overdracht rechten en verplichtingen voortvloeiende uit de arbeidsovereenkomst
- Uitz: CAO nr. 102 regelt niet de overgang van ouderdoms, overlevings- en invaliditeitsuitkeringen (art. 3)
- Dus geen overdracht van aanvullende pensioenen, tenzij pensioenstelsel opgenomen in een CAO (art. 20 CAO-wet)
- Partijen zijn vrij hieromtrent te onderhandelen
- Werknemers = recht op gelijkwaardig voordeel → art. 11 CAO nr. 102
- Uittreding (art. 3 § 1, 11° WAP zonder overdracht pensioenstelsel)

29

Philippe François
NautaDutilh BVBA/SPRL

Partner

T: +32 2 566 85 00

F: +32 2 566 85 01

M: +32 477 58 32 44

E: philippe.francois@nautadutilh.com

30



CONTINUÏTEIT VAN DE ONDERNEMINGEN

Cao 102 en Advies 1779 van de NAR: toelichtingen inzake de rechten van de werknemers

19 januari 2012

Annick Hellebuyck
Adviseur Sociaal Departement



1. Context

- Bijna 3 jaar toepassing van de wet van 31/01/2009 (WCO)
- Herinnering aan de drie soorten procedures voor gerechtelijke reorganisatie (PGR):
 - WCO1: MINNELIJK AKKOORD
(min. 2 schuldeisers): art. 43
 - WCO2 : COLLECTIEF AKKOORD
(vervangt gerechtelijk akkoord): art. 44-58
 - WCO3 : OVERDRACHT ONDER GERECHTELIJK GEZAG (GROGG): art. 59-70

32

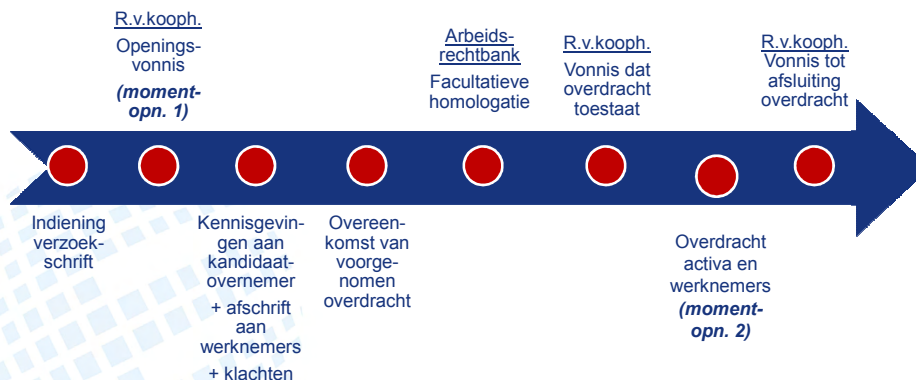
1. Context (vervolg)

Netelig punt: rechten van de werknemers in het kader van de WCO

- Blokkering vakbonden (2008) => politiek overleg (2008)
=> evenwicht tussen respectieve rechten (WCO)
- Rechten van de werknemers in de WCO:
 - Horen werknemersvertegenwoordigers
 - Informatie-/raadplegingsverplichtingen
 - Voortzetting arbeidsovereenkomsten tijdens periode van opschorting (supervoorrecht)
 - Voorrang aan offerte die behoud werkgelegenheid garandeert
- Bijzonder geval WCO3: artikel 61, WCO (tijdelijke regeling)

33

Tijdlijn van de procedure (WCO3) sociale aspecten



34

2. CAO nr 102 van 5 oktober 2011 (WCO3)

2.1. Kader: cao zal art. 61, WCO, vervangen

2.2. Filosofie met betrekking tot behoud rechten werknemers:

- **Tussenregeling** tussen overgang krachtens overeenkomst (cao 32bis, hoofdstuk II) en overname activa na faillissement (cao 32bis, hoofdstuk III) => nieuwe cao

2.3. Doel

- Rechtszekerheid creëren :
 - voor de betrokkene werknemers (niet-overgenomen maar vooral overgenomen)
 - voor de kandidaat-overnemer
 - rol Arbeidsrechtbank verduidelijken
- Rol van het Fonds Sluiting nader bepalen en beperken

35

2. CAO nr 102 (vervolg)

2.4. Informeren van de kandidaat-overnemer

- Gerechtsmandataris stelt kandidaat-overnemer in kennis van de schulden, individuele verplichtingen, vorderingen (datum: momentopname1) + nr PC, ondernemings-cao, arbeidsreglement.
- Doel: transparantie, basis voor eventuele onderhandeling

2.5. Informeren van de werknemers

- Collectieve informatie indien geen OR/VA: analogie met cao nr 9.
- Individuele informatie: individueel afschrift van informatie aan kandidaat-overnemer
 - + recht tot betwisting (30 dagen)
 - + rechtzetting door gerechtsmandataris (indien geen rechtzetting => beroep gemeen recht)

!!! Afschaffing procedure schadevergoeding bij hoogdringendheid.

36

2. CAO nr 102 (vervolg)

2.6. Behoud rechten werknemers

- Principe : behoud rechten
 - individuele rechten indien genotificeerd aan kandidaat-overnemer (cf. 2.4 supra) <=>krachtens CAO 102
 - rechten toegekend in CAO's <=>krachtens wet 5/12/1968 (art 20 & 23)
- Collectieve en individuele **afwijkingen**:
 - collectieve: wijzigingen arbeidsvoorwaarden na onderhandeling teneinde de werkgelegenheid veilig te stellen + bedrijfsCAO (opschortende voorwaarde)
 - individuele: wijzigingen om "TEO" redenen
- **Keuze overgenomen werknemers**: keuze gemotiveerd door "TEO" redenen & afwezigheid van discriminatie, in het bijzonder op grond van vakbondsactiviteiten => weerlegbaar vermoeden (verhouding behouden tussen vertegenwoordigers en volledig personeel)

37

2. CAO nr 102 (vervolg)

2.7. Overeenkomst van voorgenomen overdracht

- Bilateraal tussen gerechtsmandataris (schuldenaar) en kandidaat-overnemer
- Betreft rechten van de werknemers (zie verplichte inhoud)
- Indien collectieve wijzigingen, enkel bevestigd door cao achteraf
- Homologatie van deze conventie mogelijk door Arbeidsrechtbank:
 - Cf. art. 61 §5 WCO
 - Aanbeveling in het Advies (cf. punt 3.2 infra): beperkte rol arbeidsrechtbank (nagaan wettelijke voorwaarden en openbare orde); quid rol vertegenwoordigers van het personeel : fase 2 in de NAR ?

38

VBO
Verbond van Belgische Ondernemingen

2. CAO nr 102 (vervolg)

2.8. Lot van de sociale schulden

- Streven naar evenwicht tussen:
 - waarborgen voor de werknemers
 - attractiviteit voor de kandidaat-overnemer
 - rol van het FSO beperken
- Vier soorten sociale schulden (cf. tijdlijn):

	Soorten opeisbare schulden	Lot van de schulden
1.	Schulden van voor de PGR (momentopn.1): ter kennis gebracht	Verantwoordelijkheid in solidum schuldenaar + overnemer
1bis.	Schulden van voor de PGR (momentopn.1): niet ter kennis gebracht	Blijven ten laste van schuldenaar => indien sluiting & schuldenaar in gebreke: FSO
2.	Schulden tijdens de PGR	
3.	Schulden na de overdracht (momentopn.2)	Vallen ten laste van overnemer

VBO
Verbond van Belgische Ondernemingen

Lot van de sociale schulden (overgenomen werknemers)

Handelsrechtbank
Vonnis tot opening gerechtelijke reorganisatie

Arbeidsrechtbank
Facultatieve homologatie

Handelsrechtbank
Vonnis dat de overdracht toestaat

Handelsrechtbank
Vonnis tot afsluiting van de overdracht

Indiening verzoek gerechtelijke reorganisatie

Kennisgevingen aan kandidaat-overnemer
+ individuele kennisgeven
+ termijn van één maand om te betwisten

Overeenkomst van voorgenomen overdracht

Overdracht van de activa en de werknemers

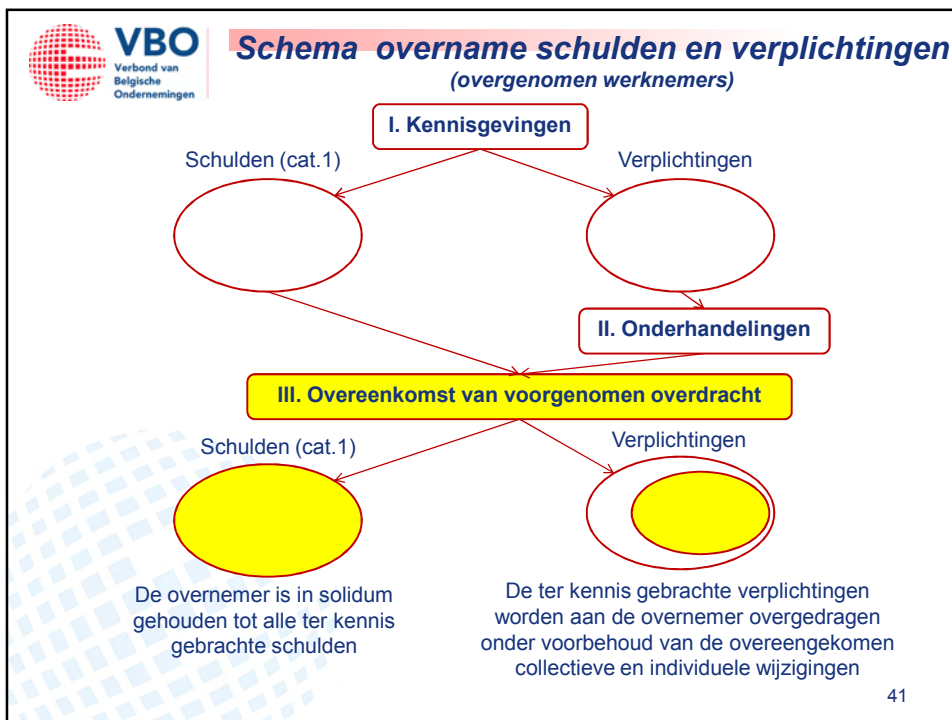
Opeisbare schulden in Periode I
Schulden 1 (= ter kennis overnemer gebracht)
→ **Overnemer en schuldenaar in solidum gehouden**

Schulden 1bis (= niet ter kennis overnemer gebracht)
→ **Schuldenaar**
→ Subsidiaire rol **FSO**

Opeisbare schulden in Periode II
Schulden 2
→ **Schuldenaar**
→ indien faillissement of vereffening : superprivilège van de schuldvorderingen vna de werknemers(art. 37, WCO)
→ subsidiaire rol van het **FSO**

Opeisbare schulden in Periode III
Schulden 3
→ **Overnemer** (nieuwe werkgever)

40



VBO
Verbond van
Belgische
Ondernemingen

3. Advies nr 1779 van 5 oktober 2011

3.1. Doelstellingen

- Pedagogisch gedeelte: uitleg redenen cao en verschillen in vergelijking met art. 61, WCO
- Streven naar evenwicht tussen partijen, inclusief FSO
- Aanbevelingen aan wetgever (materies die niet onder de autonomie van de sociale partners vallen)

3.2. Aanbeveling betreffende de homologatie

- **Waarom?** rechtszekerheid (vooral kandidaat-overnemer) en transparantie (vooral werknemers). Moet facultatief blijven.
- **Waar?** Voor arbeidsrechtbank

42

3. Advies nr 1779 (vervolg)

3.2. Aanbeveling betreffende de homologatie (vervolg)

- **Door wie?** op vraag van de ondertekenende partijen
- **Wat?** sociale aspecten van voorgenomen overdracht => goedkeuring (of verwerping) van de overeenkomst van voorgenomen overdracht
- **Hoe?**
 - beperkte rol van de rechter: controle wettelijkheid & openbare orde
 - geen opportuniteitscontrole
 - doet onverwijld uitspraak na de partijen en de vertegenwoordigers van de werknemers te hebben gehoord

43

3. Advies nr 1779 (vervolg)

3.3. Aanbeveling betreffende de overgang van de sociale organen

- Betreft de OR, het CPBW (cf. wijziging wet van 20/09/1948 OR en wet van 4/08/1996 CPBW) en de VA (cf. CAO 5 quater)
- Regeling moet in overeenstemming zijn met Richtlijn 2001/23/EG:
 - recht op («behoorlijke») collectieve vertegenwoordiging bij de overnemer
 - individuele bescherming tegen ontslag wordt overgedragen
- Vier principes van toepassing:
 1. suppletieve regeling
 2. tijdelijke regeling
 3. overdracht wettelijke bescherming (vertegenwoordigers en kandidaten)
 4. regels van overdracht krachtens overeenkomst naar analogie toepassen

44

3. Advies nr 1779 (vervolg)

3.3. Aanbeveling betreffende de overgang van de sociale organen (vervolg)

!!! Niet verwarren: globale verhouding (cf. punt 2.6) en behoud mandaten

- A. De overgenomen entiteit **behoudt haar identiteit** bij de overnemer
=> behoud OR/CPBW/VA na overgang (OR/CPBW min. 2 vertegenw.)
- B. De overgenomen entiteit wordt geïntegreerd in een **nieuwe globale entiteit**:

B.1. de overnemer had al een overlegorgaan:

- o OR/CPBW **verruimd** met overgedragen vertegenwoordigers
- o VA wordt wedersamengesteld binnen 6 maanden na overgang=> **cao 5quater**

B.2. de overnemer had geen overlegorgaan:

- o OR/CPBW wordt **samengesteld** uit de overgenomen vertegenwoordigers (min. 2 vert.) ; niet wettelijk bevoegd voor alle personeel. Zie ondernemingsovereenkomsten
- o VA: idem B.1.

45

3. Advies nr 1779 (vervolg)

3.4. Overige aanbevelingen

- o Aandacht gevestigd op de verschillende toepassingsgebieden WCO en CAO 102
- o Vervanging van art. 61, WCO door CAO 102, maar bepaalde alinea's van art. 61 WCO zullen worden bewaard/aangepast (wet noodzakelijk) :
 - Wijziging individuele arbeidsvoorwaarden : onderhandelingsvrijheid (art. 1134, B.W) beperkt omwille van TEO-redenen
 - Opheffing procedure «bij hoogdringendheid & ten gronde» bij de arbeidsrechtbank om schadevergoeding te verkrijgen (art. 61 §3, al.3, WCO) => gemeen recht

46

4. Besluit

- 4.1. Troef van CAO 102 : grotere rechtszekerheid:
verduidelijkingen tussen partijen mbt. schulden (tijdstip en last), individuele klachten binnen de maand, beperking opdrachten FSO, overgang vertegenwoordigers, ...
- 4.2. Vervolgens nieuwe besprekingen in de NAR (2^{de} fase):
- sociale rechten werknemers in collectief akkoord (WCO2) ?
 - plaats van de vakorganisaties in de homologatie-procedure bij arbeidsrechtbank (WCO3) ?
- => start op 25 januari 2012

47

Bedankt voor uw aandacht !

Vragen van de zaal ?

48

● NautaDutilh

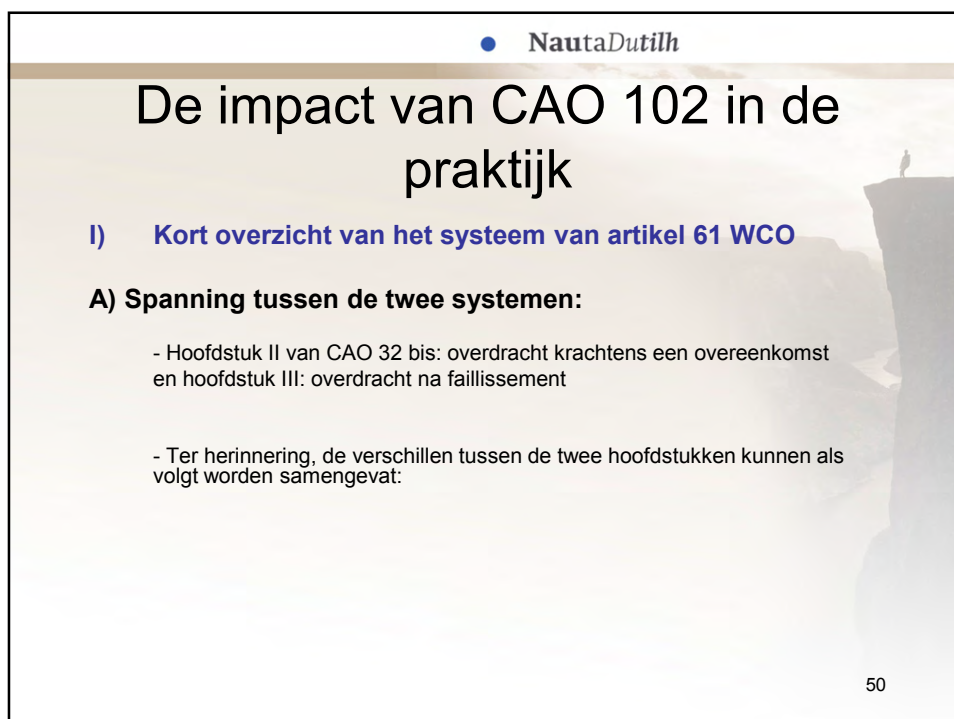


DE IMPACT VAN DE CAO 102 IN DE PRAKTIJK

Sophie Jacmain,
Advocaat NautaDutilh

49

● NautaDutilh



De impact van CAO 102 in de praktijk

I) Kort overzicht van het systeem van artikel 61 WCO

A) Spanning tussen de twee systemen:

- Hoofdstuk II van CAO 32 bis: overdracht krachtens een overeenkomst en hoofdstuk III: overdracht na faillissement
- Ter herinnering, de verschillen tussen de twee hoofdstukken kunnen als volgt worden samengevat:

50

De impact van CAO 102 in de praktijk

	CAO 32 bis Hfd. II: overdracht krachtens een overeenkomst	CAO 32 bis Hfd. III: overdracht na faillissement
Automatische overdracht	Ja	Neen
Bescherming tegen ontslag	Ja	Neen
Behoud van individuele voorwaarden	Ja	Nee, behoudens anciënniteit
Behoud van collectieve voorwaarden	Ja	Ja maar mogelijkheid om af te wijken
Hoofdelijke aansprakelijkheid	Ja	Neen

51

De impact van CAO 102 in de praktijk

B) De initiële keuze van de wetgever / De reactie van de vakbonden

- Eenvoudige en volledige overname van hoofdstuk III van CAO 32 bis.
- Reactie van de vakbonden: te grote vrijheid voor de verkrijger: te zwakke bescherming voor de werknemers.
- Gebruikt argument: aangezien er een voortzetting is van de activiteiten van de onderneming kan de overdracht niet vergeleken worden met een faillissement => het hoofdstuk II dient te worden toegepast.

52

De impact van CAO 102 in de praktijk

C) Het systeem van artikel 61 WCO

- ⇒ In afwachting van CAO 102: compromis
- ⇒ Problemen in de praktijk: belangrijke kost met betrekking tot het sociaal plan voor de verkrijgers / impact op de verkoopprijs van de activa/activiteiten => spanning tussen de belangen van de werknemers en de belangen van schuldeisers met een bijzonder voorrecht (bv. Hypothecaire schuldeiser/ pandhouder van de handelszaak).

53

De impact van CAO 102 in de praktijk

- ⇒ Het principe van artikel 61 WCO is immers:

(i) Keuze van de werknemers door de verkrijger

- Vrij onder het voorbehoud van het bestaan van technische, economische en organisatorische redenen (TEO-redenen).
- Weerlegbaar vermoeden wanneer een deel van de vertegenwoordigers van het personeel wordt overgedragen.
- In de praktijk: TEO-redenen zijn eenvoudig te rechtvaardigen, de keuze van de verkrijger in het kader van de WCO zijn vergelijkbaar met die van een faillissement => weinig impact in de praktijk (voordeel)
- Nadeel voor de verkrijger: proportionele overname van vertegenwoordigers van het personeel.

54

De impact van CAO 102 in de praktijk

(ii) Mogelijkheid tot aanpassing van de individuele en collectieve arbeidsvoorwaarden

- Mogelijke aanpassing van de collectieve arbeidsvoorwaarden
- Mogelijke aanpassing van de individuele arbeidsvoorwaarden omwille van TEO-redenen en geen zwaardere verplichtingen op de verkrijger dan de welke die volgen uit de collectieve onderhandelingen.

55

De impact van CAO 102 in de praktijk

(iii) Overdracht van schulden

- (a)** Wanneer de overdracht gevraagd wordt door de schuldenaar, daar waar de bestaande schulden voortvloeien uit bestaande arbeidsovereenkomsten op deze datum, worden deze overgedragen aan de verkrijger wanneer deze schulden hem voorafgaand en schriftelijk werden meegedeeld
- Vrijwillige overdracht: meerderheid van de praktijkgevallen
 - Gevolg: potentieel zwaar passief voor de verkrijger (mogelijke schuldvorderingen in opschorting van de werknemers + schulden die eventueel ontstaan zijn na de opschorting)
 - Rechtsonzekerheid met betrekking tot de overdracht van sociale zekerheidsschulden en de bedrijfsvoorheffing
- Of deze overdracht kan een impact hebben op de prijs

56

De impact van CAO 102 in de praktijk

Zie artikel 62 WCO: de gerechtsmandataris

“ *Wint offertes in en waakt bij voorrang over het behoud van het geheel of een gedeelte van de activiteit van de onderneming, rekening houdend met de rechten van de schuldeisers. Indien er verscheidene vergelijkbare offertes zijn, geeft de rechtbank de voorkeur aan de offerte die het behoud van de werkgelegenheid garandeert door een sociaal akkoord waarover is onderhandeld.*”

- ⇒ Onzekerheid met betrekking tot welke criteria voorrang hebben
- rechtsonzekerheid (betwistingen door schuldeisers)
 - Afwezigheid van een onderhandeld akkoord => geen zekerheid van het behoud van de werkgelegenheid

(b) Wanneer de overdracht werd ingesteld door het Openbaar Ministerie of door een derde, worden de schulden niet overgedragen op voorwaarde dat ze gegarandeerd worden door het sluitingsfonds.

- Principe van de gedwongen overdracht: zeldzaam in de praktijk
- Hoofdelijkheid wanneer de betaling van de schulden wettelijk wordt gewaarborgd door het sluitingsfonds. In de praktijk: weigering tot wanneer CAO 102 aangenomen wordt.

57

De impact van CAO 102 in de praktijk

II) Bijdrage van CAO 102 in de gerechtelijke reorganisaties in de praktijk: op zoek naar een evenwicht

A) Ten aanzien van de werknemers:

- Meer voorafgaande informatie
- Meer informatie met betrekking tot de draagwijdte van de overdracht
- Rechtszekerheid: behoud van arbeidsovereenkomsten / zekerheid met betrekking tot de overdracht van rechten/verplichtingen door een schriftelijke kennisgeving door de mandataris aan de kandidaat-verkrijger + mogelijkheid tot een betwisting van deze kennisgeving bij de mandataris
- Mogelijkheid tot onderhandeling van individuele en collectieve voorwaarden: vrijwillige basis en garantie: afsluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst
- Bescherming van de vertegenwoordigers van de werknemers
- Gerechtsmandataris: tussenpersoon + verantwoordelijkheid met betrekking tot de communicatie van de gegevens.
- Betaling van hun schulden in de opschorting en voor hun schulden na de opschorting artikel 37 WCO.

58

De impact van CAO 102 in de praktijk

B) Ten aanzien van de kandidaat-verkrijger

- Meer rechtszekerheid met betrekking tot de overgedragen rechten en verplichtingen (individuele en collectief): informatie wordt gegeven door de gerechtsmandataris
- Onderhandeling van nieuwe collectieve voorwaarden in de praktijk: tussenkomst van een derde maakt de onderhandeling soms eenvoudiger => voordeel in vergelijking met het faillissement
- Mogelijkheid om nieuwe individuele voorwaarden te onderhandelen indien er TEO-redenen zijn: reeds zo in de huidige praktijk: neutraal in vergelijking met het faillissement
- Flexibiliteit met betrekking tot de keuze van werknemers indien er TEO-redenen zijn: reeds zo in de huidige praktijk: neutraal in vergelijking met het faillissement
- Beperking ten aanzien van de solidariteit met betrekking tot de overgenomen schulden: beperking van de schulden ten aanzien van de werknemers => doel van CAO 102 opheffing van de rechtsonzekerheid met betrekking tot de sociale zekerheidsschulden en bedrijfsvoorheffing (Aanpassing wet?)
- Rechtszekerheid met betrekking tot de datum van de overdracht op sociaal vlak
- Overname van de activa/activiteiten in continuïteit != Technische Bedrijfseenheid >< discontinuïteit in het geval van faillissement
- Facultatieve homologatie van de overdracht door de arbeidsrechtbank => meer rechtszekerheid

59

De impact van CAO 102 in de praktijk

C) Ten aanzien van de schuldeisers

- Voornamelijk ten aanzien van schuldeisers met bijzondere voorrechten
- Vermindering van het gewicht van de overdracht voor de verkrijger, beste prijs voor de overdracht (minder voordelen dan een faillissement) en flexibiliteit met betrekking tot de mogelijkheid tot de onderhandeling van individuele en collectieve arbeidsvoorwaarden
- Grotere rol voor de gerechtsmandataris
- Meer rechtszekerheid met betrekking tot de draagwijdte van de overdracht en het behoud van de rechten van de werknemers ten aanzien van deze schuldeisers door de inhoud van de overeenkomst van de voorgenomen overdracht
- Minder rechtsmiddelen van de schuldeisers tegen deze overdrachten

D) Kortom

- Meer rechtszekerheid voor iedereen
- Meer transparantie
- Evenwicht tussen de rechten van alle betrokkenen

60

De impact van CAO 102 in de praktijk

III) Conclusie

	CAO 32 bis Hfd. II: overdracht krachtens een overeenkomst	CAO 32 bis Hfd. III: overdracht na faillissement	CAO 102 : overdracht onder het toezicht van het gerecht WCO.
Automatische overdracht	Ja	Neen	Neen/ keuze van de kandidaat-verkrijger
Bescherming tegen ontslag	Ja	Neen	Neen, behalve proportie voor de vertegenwoordigers van het personeel
Behoud van de individuele voorwaarden	Ja	Neen, behoudens anciënniteit	Ja, maar mogelijkheid om af te wijken (gemakkelijker)
Behoud van collectieve voorwaarden	Ja	Ja maar mogelijkheid om af te wijken	Ja, maar mogelijkheid om af te wijken (gemakkelijker)
Hoofdelijke aansprakelijkheid	Ja	Neen	Ja, maar beperkt ten aanzien van schulden t.a.v werknemers

61

De impact van de CAO 102 in de praktijk

Vragen ?

62