

ADVIES Nr. 1.567

Zitting van dinsdag 3 oktober 2006

Uitvoering van het Generatiepact - Procedure voorafgaand aan het collectief ontslag

x x x

2.162/2-1

ADVIES Nr. 1.567

Onderwerp : Uitvoering van het Generatiepact - Procedure voorafgaand aan het collectief ontslag

In het kader van de uitvoering van het Generatiepact heeft de heer P. VAN-VELTHOVEN, minister van Werk, op 1 december 2005 de Nationale Arbeidsraad om advies verzocht over de aanpassing van de procedure voorafgaand aan het collectief ontslag om sneller duidelijkheid te hebben en die procedure te verkorten.

De Raad heeft het onderzoek van die adviesaanvraag toevertrouwd aan zijn commissie Individuele Arbeidsverhoudingen.

Op verslag van die commissie heeft de Raad tijdens zijn zitting van 3 oktober 2006 navolgend advies uitgebracht.

x x x

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

De Nationale Arbeidsraad heeft een onderzoek gewijd aan de adviesaanvraag betreffende maatregel 31 van het Generatiepact, dat luidt als volgt :

"De wet Renault¹ wordt aangepast in overleg met de sociale partners : niet om de bescherming tegen willekeurig ontslag af te bouwen, wel om sneller duidelijkheid te hebben en de procedure te verkorten, zodat de onderhandelingen binnen een tijdspanne van twee maanden afgerond kunnen worden, behalve indien de sociale partners bij wijze van uitzondering in onderling overleg wegens de zwaarte van de herstructurering beslissen om de termijn met maximum één maand te verlengen".

Op grond van dat onderzoek hebben de in de Raad vertegenwoordigde werkgevers- en werknemersorganisaties over die kwestie geen overeenstemming kunnen bereiken.

Hun uiteenlopende standpunten worden hierna weergegeven.

I. STANDPUNT VAN DE LEDEN DIE DE WERKNEMERSORGANISATIES VERTEGENWOORDIGEN

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen herinneren eraan dat het Generatiepact en maatregel 31 van het Generatiepact waarover de Nationale Arbeidsraad door de huidige minister van Werk geconsulteerd wordt, bepalen :

"Wanneer een herstructurering onvermijdelijk blijkt en een bedrijf bovendien beroep wenst te doen op de vervroegde uittreding, moet er zo vlug mogelijk duidelijkheid komen over de oriënteringen van het bedrijf en de implicaties voor de werknemers.

¹ Hoofdstuk VII van de wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling (artikelen 62 tot 70).

(31) De wet Renault wordt aangepast in overleg met de sociale partners: niet om de bescherming tegen willekeurig ontslag af te bouwen, wel om sneller duidelijkheid te hebben en de procedure te verkorten zodat de onderhandelingen binnen een tijdspanne van 2 maanden afgerond kunnen worden, behalve indien de sociale partners bij wijze van uitzondering in onderling overleg wegens de zwaarte van de herstructurering beslissen om de termijn met maximum één maand te verlengen.”

De bedoeling is dus “sneller duidelijkheid te hebben en de procedure te verkorten zodat de onderhandelingen binnen een tijdspanne van 2 maanden afgerond kunnen worden”.

De werknemersleden wensen de aandacht van de minister op de volgende punten te vestigen:

Ten eerste, kan maatregel 31 volgens die leden niet onafhankelijk gelezen worden van zijn aanhef en van maatregel 32 die over het begeleidingsplan gaat. Het gaat dus hier enkel over herstructureringen met een brugpensioen vanaf een leeftijd die lager is dan normaal en niet over een breder toepassingsgebied.

Ten tweede is het volgens die leden zo dat er in België geen vaste termijn of bepaalde duur bestaat m.b.t. de beëindiging van de informatie- en consultatiefase.

De werknemersleden zijn van oordeel dat de gemiddelde duur van de procedure in België niet buitensporig lang is, integendeel.

Ter herinnering werd de Nationale Arbeidsraad reeds door de vorige minister van Werk geraadpleegd over een eventuele wijziging van de bepalingen betreffende het collectief ontslag (CAO nr. 24 en wet Renault van 13.02.1998). Dit initiatief volgde op een parlementaire vraag die gebaseerd was op een vergelijkende studie gemaakt door een advocatenkantoor.² Die studie stelde de volgende gemiddelde duurtijden vast: 39 dagen voor de informatie- en consultatiefase alleen, 80 dagen voor de informatie- en consultatiefase plus sociaal plan. Heel lange procedures zijn uiterst uitzonderlijk.

² Orientatie, November 2004.

Ten derde wijzen die leden erop dat de huidige wetgeving in twee etappes voorziet :

- de informatie- en de consultatiefase van de werknemers over de intentie om te herstructureren;
- de fase die onmiddellijk volgt op de beslissing en die overeenstemt met een periode van 30 dagen (verlengbaar tot 60 dagen) tijdens dewelke de werkgever niemand mag ontslaan.

De informatie- en raadplegingsfase van de werknemers over een voorgenomen collectief ontslag moet ernstig en voldoende inhoudelijk gebeuren. Dienaangaande kan verwezen worden naar de rechtspraak van het Europees Hof van Justitie over de interpretatie van de richtlijn 98/59/EG in verband met collectief ontslag en o.a. het arrest Junk (EHJ, 27 januari 2005 C, 188/03) :

“Uit artikel 2, lid 1, van de richtlijn blijkt dat de raadplegingsprocedure als doel heeft „tot een akkoord te komen”. Volgens het tweede lid van dit artikel moet zij „ten minste betrekking hebben op de mogelijkheden om collectief ontslag te voorkomen of om de omvang ervan te verminderen alsook op de mogelijkheid de gevolgen ervan te verzachten door het nemen van sociale begeleidingsmaatregelen”.

Artikel 2 van de richtlijn stelt dan ook een onderhandelingsverplichting vast.”

Elke herstructurering of collectief ontslag is verschillend.

Een termijnbeperking invoeren zal zonder enige twijfel elke raadplegingsperiode beperken tot een formalistische fase.

Het is dus onmogelijk om aan de eisen, die gesteld zijn door de Europese richtlijn zelf, te voldoen wanneer voor deze fase een beperkte termijn opgelegd wordt. Dit zou daarenboven tot enorme rechtsonzekerheid leiden aangezien zulke wettelijke bepaling het voorwerp zou kunnen uitmaken van gerechtelijke betwistingen.

Daarom wijzen de werknemersleden elk voorstel om de informatie- en raadplegingsfase in tijd te beperken resoluut af.

Volgens de tekst van maatregel 31 wordt naar beide fasen verwezen aangezien er uitdrukkelijk gesproken wordt van "onderhandelingen". Dit zou de toepassing van de Europese richtlijn in België volledig uithollen.

Ten vierde, is volgens de werknemersleden de stelling, die vermoedelijk ook aan de oorsprong ligt van de voorgestelde tekst, volgens de welke de bespreking van het sociaal plan tijdens de informatie- en consultatieprocedure zou inhouden dat de beslissing tot herstructurering al genomen is, niet correct.

Deze interpretatie is strijdig met de wetgeving en, in feite, een middel om druk op de werknemers en de werknemersvertegenwoordigers uit te oefenen.

Hieromtrent kan verwezen worden naar bovenvermelde rechtspraak alsmede naar artikel 6 van CAO nr. 24 van de Raad dat bepaalt dat *"De raadpleging moet betrekking hebben op de mogelijkheden om het collectief ontslag te voorkomen of te verminderen alsook op de mogelijkheid de gevolgen ervan te verzachten, door het nemen van sociale begeleidingsmaatregelen, meer bepaald om bij te dragen tot de herplaatsing of de omscholing van de ontslagen werknemers."* en *" (...) de werkgever (moet) aan de werknemersvertegenwoordigers alle nuttige gegevens verstrekken en hun in elk geval schriftelijk meedelen, (...)alsook de wijze van berekening van eventuele afvloeiingsuitkeringen die niet krachtens de wet of een collectieve arbeidsovereenkomst verschuldigd zijn"* .

Dit betekent dat men onrechtstreeks het bestaan van sociale plannen erkent en men de werkgever oplegt zijn plannen terzake mee te delen tijdens de raadplegingsprocedure.

Op het terrein doen zich daarenboven geen noemenswaardige problemen voor in dit verband.

Ten vijfde, en in ondergeschikte orde, indien de bovenvermelde argumenten niet doorslaggevend zouden geacht worden, herhalen de werknemersleden het voorstel dat zij gedurende de besprekingen in de Raad naar voor gebracht hebben:

- een minimumduur van de informatie- en consultatiefase van 2 maanden - behalve indien de partijen in onderling akkoord deze fase vroeger afsluiten - om een voldoende ernstig en inhoudelijk karakter van deze procedurefase te garanderen;

- na deze twee maanden zouden er in alle rechtszekerheid verfijnde onderhandelingen kunnen plaatsvinden over een sociaal plan zonder dat de informatie- en raadplegingfase noodzakelijk afgesloten zou moeten zijn .

Met andere woorden, na verloop van twee maanden zou er een samenloop van beide fasen in de afhandeling van een herstructurering kunnen plaatsvinden zonder dat dit als een 'feitelijke' beslissing zou kunnen bestempeld worden.

Op die wijze kunnen de partijen met kennis van zaken en zonder dubbelzinnigheid verder discussiëren.

Ten zesde, betreuren de werknemersleden dat de cel "herstructurering" van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg niet verder ondersteund en ontwikkeld wordt daar het volgens hen ongezond is dat studies en onderzoeken over de inhoud van de sociale plannen en over het herstructureringproces in het algemeen aan advocatenkantoren overgelaten worden. Hieromtrent verwijzen ze ook naar de concrete voorstellen die ze in het verleden gemaakt hebben in het kader van de evaluatie van de wet Renault, nl. het recht op expertise dat deze cel op zich zou kunnen nemen.

Ten slotte, en met verwijzing naar het standpunt van de werkgeversvertegenwoordigers over de follow-up van advies nr. 1.301 van de Nationale Arbeidsraad, menen de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, dat indien toch gevolg wordt gegeven aan advies nr. 1.301, dit moet gebeuren met naleving van het interne evenwicht van dat advies; dit betekent dus dat ook uitvoering moet worden gegeven aan het voorstel om de vermindering van socialezekerheidsbijdragen te ontzeggen wanneer de voornoemde informatie- en consultatieprocedure door de werkgever niet gerespecteerd wordt.

II. STANDPUNT VAN DE LEDEN DIE DE WERKGEVERSORGANISATIES VERTEGENWOORDIGEN

1. Standpunt i.v.m. maatregel 31 van het Generatiepact

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, pleiten voor meer rechtszekerheid met betrekking tot de toepassing van de wet Renault. Ze steunen dan ook de maatregel van punt 31 van het Generatiepact om de informatie- en raadplegingsprocedure, in de tijd te beperken.

Die leden wensen evenwel niet dat die beperking leidt tot een verzwaring van de lasten die rusten op de werkgever in herstructurering. Zij verzetten zich dan ook tegen de invoering van een minimum aantal informatievergaderingen of de deelname van een derde, om de ondernemingen de mogelijkheid te bieden de procedure aan te passen naar gelang de situatie ter plaatse.

Bovendien constateren die leden dat, indien de voorgestelde termijn niet bevrijdend zou zijn, dat wil zeggen indien de werknemersvertegenwoordigers aan het eind van die termijn nog - zij het unaniem - zouden kunnen betwisten dat de werkgever zijn informatie- en raadplegingsverplichtingen is nagekomen, de voorgenomen maatregel zijn nut zou verliezen omdat hij geen extra rechtszekerheid zou bieden.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, verzetten zich krachtig tegen het tegenvoorstel van de werknemersorganisaties om onderhandelingen over het sociaal plan tijdens de informatie- en raadplegingsfase mogelijk te maken indien die fase niet kon worden afgerond binnen een termijn van twee maanden. Zij wijzen er dienaangaande op dat de twee fasen gescheiden moeten blijven : enerzijds informatie en raadpleging en anderzijds eventuele onderhandelingen over een sociaal plan. De eerste fase van informatie en raadpleging is een noodzakelijke fase die moet gericht zijn op de voortzetting van de activiteiten en het behoud van de werkgelegenheid, terwijl de tweede fase de nadere regels voor de ontslagbegeleiding betreft. Bovendien is het duidelijk dat het afsluiten van de informatie- en raadplegingsprocedure niet mag afhangen van de resultaten van de onderhandelingen over het sociaal plan. Het gaat over twee verschillende problematieken.

2. Voorstellen

Om te vermijden dat een werkgever geblokkeerd zou zijn terwijl hij de procedure te goeder trouw heeft nageleefd, zou het volgens de werkgeversleden nuttig zijn in de wet Renault het advies nr. 1.301³ van de Nationale Arbeidsraad op te nemen, volgens hetwelk de betwisting door de werknemer alleen ontvankelijk is als het geheel van de werknemersvertegenwoordigers of, bij ontstentenis ervan, het geheel van de werknemers vooraf de procedure van collectief ontslag hebben betwist, en dit om het collectieve karakter van de procedure te waarborgen.

³ Advies nr. 1.301 van 2 februari 2000 met betrekking tot de problemen betreffende de nieuwe wettelijke bepalingen inzake het collectief ontslag.

Het collectieve karakter van de procedure rust op het volgende evenwicht :

- de informatieprocedure mag niet pro forma zijn en moet aan de beslissing voorafgaan om een debat mogelijk te maken;
- een individuele betwisting is alleen ontvankelijk als *het geheel* van de werknemersvertegenwoordigers of, bij ontstentenis ervan, *het geheel* van de werknemers vooraf de naleving van de procedure hebben betwist.

Om de rechtszekerheid te verhogen, stellen die leden bovendien voor in de wet Renault te bepalen dat het begrip “ondernemingsafdeling” niet van belang is om het begrip “collectief ontslag” te bepalen, maar het enkel mogelijk maakt te definiëren wat een sluiting van onderneming is indien het collectief ontslag zou uitmonden in een sluiting van de onderneming.
