

Arbeidsrecht

Het Generatiepact

**Belangrijkste nieuwigheden rond herstructurering
van ondernemingen**

Arnout DE KOSTER
Directeur Sociaal departement VBO

Na ongeveer anderhalf jaar voorbereiding onder de vorm van studies (Hoge Raad Werkgelegenheid¹– Vergrijzingscommissie²), talloze tripartiete vergaderingen formeel en informeel, werd het generatiepact in de maand oktober 2005 gefinaliseerd. Evenwel niet, zoals de regering had gehoopt, als een formeel tripartiet akkoord, maar uiteindelijk als een regeringstekst die de steun genoot van alleen de werkgeversbank. En bovendien mits herkansing, vermits zogenaamde verdere verfijningen na massaal vakbondsprotest politiek nodig waren om definitief te landen, eind oktober dus.

Het generatiepact, als politieke basistekst, werd intussen formeel vertaald in de generatiepactwet (wet 23.12.2005, BS 30.12.2005).

Vanaf maart wordt een trein aan KB's verwacht die de bepalingen van de wet verder zullen uitvoeren³.

Het generatiepact en de generatiepactwet volledig overlopen kan niet in een korte bijdrage.

Het generatiepact bevat in totaal bijna 70 maatregelen en probeert op een holistische manier een breed antwoord te geven op de problematiek.

Grosso modo kunnen zes hoofdaxen worden onderscheiden. We lijsten ze kort op om de rode draad die in het generatiepact aanwezig is, maar soms aan de aandacht ontsnapt omwille van de litanie aan maatregelen, in herinnering te brengen.

Vooreerst is er een deel met algemene sensibiliseringsmaatregelen (promotiecampagne, prijs voor leeftijdsbewuste onderneming, rapportering aan ondernemingsraad inzake leeftijdsstructuur, enz.). Een tweede deel richt zich vooral preventief op de problematiek van de activiteitsgraad van ouderen, met een batterij aan maatregelen om de employability van ouderen te verhogen (bv maatregelen ivm vorming, scholingsbeding, jaarlijks HR gesprek).

Een derde krachtlijn is vooral gericht op bevorderende maatregelen: via financiële en andere stimuli, zoals betere en meer ontspannen arbeidsvoorwaarden, wordt langer werken aantrekkelijker of meer mogelijk gemaakt (o.a. via pensioenbonus, lichtere arbeidsvoorwaarden voor ouderen via een uitbreiding van tijdskredietrechten voor + 55ers). Verder is er een belangrijk hoofdstuk rond herstructureren waarbij activering voorop staat; daarnaast is er een hoofdaxe met maatregelen rond het dynamiseren van de arbeidsmarkt voor ouderen (bv. maatregelen inzake beschikbaarheid oudere werklozen, bevordering van wederaanwerving van ouderen via solidarisering brugpensioenkost, verlaging van de loonkost van ouderen) en tenslotte een hoofdstuk waarbij belangrijke be-

¹ Hoge Raad Werkgelegenheid, rapport 2004.

² Hoge Raad Financiën, Studiecommissie van de vergrijzing – mei 2005.

³ * Koninklijk besluit tot invoering van een speciale patronale socialezekerheidsbijdrage op sommige aanvullende vergoedingen in het kader van het generatiepact en tot vaststelling van de uitvoeringsregelen van artikel 50 van de wet van 30 maart 1994 houdende sociale bepalingen.

* Koninklijk besluit tot wijziging van de artikelen 51, 52 bis en 53 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering in het kader van het generatiepact.

* Koninklijk besluit betreffende het activerend beleid bij herstructureringen.

perkingen worden opgelegd aan bestaande uitredesystemen (zowel de toegelaten uitrededeleeftijd als anciënniteitsvereisten voor brugpensioenen worden verhoogd, en via bijkomende lasten wil men Canada Dry-systemen afremmen).

Deze bijdrage beperkt zich tot een overzicht van het nieuw wettelijk kader dat werd voorzien voor ondernemingen in herstructurerings. Het onderzoekt hoe dit nieuwe kader herstructurerende ondernemingen sterker op weg zet naar een activerend beleid bij herstructurerings. Het beschrijft ook kort op welke uitredemogelijkheden deze bedrijven nog een beroep kunnen doen.

Deze tekst gaat uit van de laatste bekende ontwerp-KB's en kan – vermoedelijk op detailpunten – nog afwijken van de definitieve teksten, die begin maart zullen verschijnen in het Staatsblad.

I. Een nieuw wettelijk kader voor herstructurerings

§1. De politieke ratio achter het hoofdstuk herstructurerings

Op het eerste zicht is het bevreemdend dat in een werkstuk over eindeloopbaanproblematiek sterke aandacht wordt besteed aan het creëren van een nieuw wettelijk kader rond herstructurerings.

Alleen al de feiten tonen aan dat dit zowel noodzakelijk als logisch is. Herstructurerings zijn en blijven een belangrijke bron van instroom in vervroegde uitredesystemen. "Jonge" brugpensioenen zijn goed voor een gemiddelde van 4.000 instromen per jaar; m.a.w. via herstructurerings, waar precies dergelijke instroom op jonge leeftijd (50 à 55 jaar) mogelijk is, wordt voor meer dan een kwart van de brugpensioenen gerealiseerd. Hetzelfde geldt voor bijkomende instroom in Canada Dry systemen, alhoewel precieze cijfers daarover ontbreken.

Het was derhalve logisch dat de herstructureringsproblematiek prominent figureert in het generatiepact, zeker omdat de eenvoudige weg om een einde te stellen aan jonge brugpensioenen, met name het eenvoudige verbod ervan of het geleidelijk optrekken van de leeftijd, politiek blijkbaar geen optie was. Men heeft inderdaad eerder de voorkeur gegeven aan een algemeen signaal, m.n. de verhoging van de algemene brugpensioenleeftijd vanaf 58 jaar in de plaats van of samen hiermee ook de brugpensioenleeftijd in ondernemingen in moeilijkheden en in herstructurerings te verhogen.

De rode draad in de regeringsbeslissingen rond herstructureren concentreert zich rond een vijftal hoofdprincipes.

Eerste principe: niet of nauwelijks raken aan de leeftijd waarop men in brugpensioen kan (cfr supra).

Tweede principe: activering sterk promoten, om niet te zeggen quasi verplichtend maken, via sancties die ingeval van niet conformiteit met deze quasi verplichting zowel gelden voor werkgevers als werknemers. Deze activering wordt gerealiseerd via het verplichtend maken van een herstructureringsplan met tewerkstellingsbegeleiding en de tewerkstellingscel dat moet worden toe-

gepast in alle gevallen waarbij men nog op brugpensioen bij herstructureringsplan een beroep doet.

Derde principe: in het activeringsbeleid de regionale overheid mee aan de onderhandelingsstafel brengen, via het beheer en de werking van de tewerkstellingscel, waardoor een (gedeeltelijk) antwoord wordt gegeven op de politieke vraag om in de herstructureringsproblematiek een regionale ponent te erkennen

Vierde principe: alternatieven, buiten het gereguleerd brugpensioen, inperken via zwaardere belasting (de belastingen op zogenaamde Canada Dry systemen). Hierdoor verliezen deze systemen hun aantrekkelijkheid in alle gevallen deels verliezen en bedrijven, worden teruggevoerd door de proportionele minderkost van brugpensioen, naar het gereguleerde systeem van brugpensioen - gekoppeld aan de activering.

Vijfde principe: financiële stimulansen voor deelname van werknemers aan de tewerkstellingscel via de toekenning van een vergoeding (de inschakelingsvergoeding) die minimaal gelijk is aan zes maand loon; m.a.w. een aanzienlijke verhoging van de opzegvergoeding voor arbeiders, zonder anderzijds evenwel de globale kostprijs van herstructureringsplan voor werkgevers op te drijven. Dit laatste via het laten opvangen door de RVA van de eventuele meerkost van de inschakelingsvergoeding.

Van op afstand beschouwd, wordt dus een nieuw, relatief logisch systeem opgezet dat aan de vereiste van politieke evenwichten voldoet maar waarbij zich vooral de vraag blijft stellen in hoeverre het systeem effectief zal werken.

§2. De belangrijkste nieuwigheden inzake de herstructureringsplan

A. Het toepassingsgebied van de nieuwe regeling herstructureringsplan en de noties herstructurerende onderneming en betrokken personeel

1. Het toepassingsgebied algemeen

De nieuwe regeling herstructureringsplan, inclusief de verplichting van een herstructureringsplan, is niet op alle ondernemingen van toepassing.

Het toepassingsgebied is cumulatief beperkt tot:

de privé-sector (bij KB kunnen ook hierin nog uitsluitingen worden voorzien);
de bedrijven die herstructureren; dwz een collectief ontslag doorvoeren (de noties collectief ontslag werden niet gewijzigd);
de bedrijven die bij de herstructureringsplan een beroep doen op een CAO die brugpensioen op lage leeftijd voorziet.

Het moet dus worden onderlijnd dat voor bedrijven die herstructureren en die geen beroep doen op een brugpensioen-CAO op lage leeftijd (dwz op een leeftijd die lager ligt dan deze die is voorzien in de sector of die normaliter geldt voor de functie waarvoor brugpensioen wordt toegepast), alles bij het oude blijft.

2. De notie herstructurerend bedrijf

Tot vandaag wordt als herstructurerende onderneming gedefinieerd de technische bedrijfseenheid (gedefinieerd in de zin van art. 14 van de wet van 20 september 1948). Dit blijft zo. De intenties in het generatiepact om de notie herstructurerende onderneming te wijzigen, worden actueel besproken in NAR, maar er lijkt geen groot animo aan beide zijden van de onderhandelingstafel om deze notie te wijzigen, noch naar een verenging, noch naar een verbreding toe. Deze intentie was aanwezig in de eerste versies van teksten van het generatiepact waarbij de idee leefde om, via een verbreding van de notie herstructurerend bedrijf, het gebruik van herstructureringen in technische bedrijfseenheden die deel uitmaken van een groep, te bemoeilijken.

De tekst van het generatiepact laat de mogelijkheid open dat de regering, bij ontbreken van consensus terzake tussen de sociale partners, zelf een initiatief neemt na 1.7.2006.

3. Het personeel dat in aanmerking komt voor de telling van het aantal ontslagenen

Wel worden (beperkte) wijzigingen aangebracht aan het personeel dat in rekening kan worden gebracht bij een herstructurering teneinde na te gaan of de quota zijn behaald om tot een brugpensioen op vroegere leeftijd te worden toegelaten.

Eerste wijziging betreft het feit dat alleen nog werknemers met minimum twee jaar anciënniteit in de technische bedrijfseenheid, die voor herstructurering in aanmerking komt, mogen worden meegeteld als werknemers die slachtoffer zijn van herstructurering.

Tweede wijziging voorziet dat de contracten van bepaalde duur die aflopen tijdens de periode van herstructurering, niet meer in aanmerking kunnen worden genomen bij het aantal werknemers die slachtoffer zijn van herstructurering.

Derde wijziging tenslotte verbreedt de notie van het in aanmerking komend personeel daarentegen wel: werknemers die tgv de onderhandelingen hun job behouden, kunnen worden aangerekend als ontslagen voor het bereiken van het vereiste percentage.

Globale bedoeling van deze verschillende wijzigingen is "misbruiken" te verminderen waarbij via operaties van doorschuiven van personeel artificieel het aantal ontslagen wordt verhoogd en sneller het vereiste percentage, dat toelaat op lage brugpensioenleeftijd te ontslaan, te bereiken.

B. De eerste fase bij herstructureringen: verkorte termijnen voor afwikkeling van de informatie- en consultatieprocedure ?

Terzake staat nog niets vast. In het generatiepact zelf (maatregel) is voorzien: "De wet Renault wordt aangepast in overleg met de sociale partners: niet om de bescherming tegen willekeurig ontslag af te bouwen, wel om sneller duide-

lijkheid 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."

C. De tweede fase: afsluiten van een herstructureringsplan

De generatiepactwet, verder uitgewerkt in het ontwerp-KB, voorziet in de verplichting een herstructureringsplan te voorzien en bepaalt er ook de inhoud van.

1. Verplichte inhoud voorzien in het herstructureringsplan en noodzaak een goedkeuring te bekomen

Het herstructureringsplan moet verplichtend volgende thema's voorzien: een overzicht van de alternatieve pistes voor ontslagen inzake arbeidsherverdeling en het resultaat van dit onderzoek inzake daling van het volume aan arbeid;

de in de CAO vastgelegde regels en toekenningsmodaliteiten inzake de afscheidspremies voor de werknemers die de onderneming vrijwillig verlaten en de betrokken personen;

de begeleidingsmaatregelen voor de met ontslag bedreigde werknemers van 45 jaar of ouder, die ten minste voorzien in:

de oprichting van een tewerkstellingscel (of de medewerking aan een dergelijke cel)

een aanbod van outplacementbegeleiding op kosten van de onderneming, die minstens voldoet aan de normen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82;

de nominatieve lijst van de kandidaat bruggepensioneerden;

een attest waarin de regionale Minister van werk, bevoegd voor de zetel van de onderneming, de begeleidingsmaatregelen, voorzien in het herstructureringsplan, goedkeurt. Indien de Minister niet antwoordt binnen de 14 dagen dient een motivering te worden toegevoegd waarom de in het herstructureringsplan voorziene inspanningen voldoende worden geacht.

Dit herstructureringsplan wordt gevoegd bij de aanvraag tot erkenning, die gericht wordt tot de federale Minister. Het generatiepact stelt dat het activerend gehalte van het begeleidingsplan een belangrijk criterium is bij de beoordeling van het ingediende dossier (punt 33).

2. Minimaal te voorziene tewerkstellingsondersteuning: outplacement en tewerkstellingscel

Wat betreft de tewerkstellingsondersteunende inhoud van het plan, gaat de wet trouwens verder dan alleen het opleggen van de aanwezigheid van een rubriek hierover in het herstructureringsplan.

De wetgever bepaalt de minimum inhoud en legt relatief precies op hoe de tewerkstellingsondersteuning, via de tewerkstellingscel, zal worden georganiseerd.

Het tewerkstellingsluik moet inderdaad minimaal zowel outplacement voorzien als de oprichting van een tewerkstellingscel.

a. Outplacement

De tewerkstellingscel moet minimum aan elke werknemer die minstens 45 jaar oud is en 1 jaar anciënniteit heeft, een aanbod doen van individueel of collectief outplacement dat beantwoordt aan de kwaliteitsvereisten van CAO nr. 82 inzake outplacement.

De CAO nr. 82 zal aangepast worden aangezien bepaalde regels niet als zodanig kunnen toegepast worden in het kader van een tewerkstellingscel (vb. CAO voorziet 3 begeleidingsfasen gespreid over 12 maanden, die worden geactiveerd op het verzoek van de werknemer,...).

Merken we op dat de verplichting om een minimumaanbod aan outplacement te voorzien niet alleen geldig is bij een herstructurering, maar is geconcipieerd als een algemeen recht/plicht geldend bij elk ontslag van een + 45er (zowel individueel als collectief).

b. De tewerkstellingscel

1) Algemene rol

De verplichte oprichting van een tewerkstellingscel vormt de grote innovatie in het luik activerende herstructurering.

De onderneming in herstructurering moet, van zodra ze werknemers op brugpensioen wil stellen op een lagere leeftijd dan de gewone leeftijd die in die onderneming van toepassing is (meestal 58 jaar, later 60 jaar), een tewerkstellingscel oprichten. Deze cel heeft als taak de met ontslag bedreigde werknemers, vooral deze van 45 jaar en meer, te begeleiden naar nieuw werk. Bedoeling is vervroegd brugpensioen te vermijden.

Enkel indien het niet lukt om een nieuwe passende baan te vinden, kan de werknemer terugvallen op het brugpensioen.

Het ontwerp van KB definieert het begrip 'tewerkstellingscel', legt haar minimale bestaansperiode vast en voorziet de mogelijkheid tot samenwerking in een gemeenschappelijke of "overkoepelende" cel.

2) Samenstelling tewerkstellingscel (art. 5 KB)

Een tewerkstellingscel is een samenwerkingsverband dat verschillende vormen kan aannemen:

het kan een feitelijke vereniging zijn;
of een autonome rechtspersoon zoals een VZW.

Het is samengesteld uit minstens:

de onderneming in herstructurering;
één van de representatieve vakorganisaties;
de bevoegde publieke dienst voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding (VDAB, Forem of Orbem);
het sectoraal opleidingsfonds voor zover dit bestaat in de sector.

3) Deelname aan een overkoepelende tewerkstellingscel (art. 35 Wet en art. 8 KB)

Voor KMO's heeft de wetgever de mogelijkheid voorzien om zich aan te sluiten bij een overkoepelende tewerkstellingscel voor meerdere ondernemingen in herstructurering.

Onder KMO's bedoelt men:

ofwel de onderneming die minder dan 100 WN tewerkstelt;
ofwel de onderneming die overgaat tot het collectief ontslag van minder dan 20 werknemers.

Bij een overkoepelende tewerkstellingscel wordt de werkgever vervangen door één of meerdere representatieve werkgeversorganisaties.

De memorie van toelichting geeft als voorbeelden van overkoepelende tewerkstellingcellen een gemeenschappelijke tewerkstellingcel voor geografisch dicht bij elkaar liggende ondernemingen, of een tewerkstellingscel voor onderaannemingsbedrijven die zich aansluiten bij de tewerkstellingcel opgericht door het hoofdbedrijf in herstructurering.

4) Gelijktelling met de oprichting van een tewerkstellingcel (art. 33 in fine Wet en art. 8 KB)

Op regionaal vlak bestaan er reeds 'omschakelingscellen' die dezelfde doelstelling nastreven als een tewerkstellingscel. Daarom is in het KB voorzien dat de medewerking van de werkgever aan reconversie- en wedertewerstellingsmaatregelen, die bij wet en met name op het niveau van de Gewesten zijn ingesteld, wordt gelijkgesteld met de oprichting van een tewerkstellingcel.

Voorwaarde is wel dat deze cellen dezelfde doelstellingen nastreven als een tewerkstellingscel en dat de werkingsmodaliteiten ervan worden vastgelegd in een samenwerkingsakkoord dat afgesloten wordt tussen de federale overheid en het bevoegde Gewest.

5) Minimale bestaansduur (art. 7 KB)

De cel bestaat in principe 6 maanden.

Aangezien werknemers niet allen op hetzelfde ogenblik worden ontslagen, zal de cel meestal langer blijven bestaan zodat ook de laatst ontslagen werknemers er zes maanden beroep op kunnen doen.

Meer concreet stelt het KB dat de tewerkstellingscel: ten laatste opgericht moet zijn op het ogenblik van het eerste ontslag na de betekening van het collectief ontslag, en men er beroep op moet kunnen doen minstens tot: het einde van de zesde maand volgend op het laatste individueel ontslag doorgevoerd in het kader van het collectief ontslag.

6) De inschrijvingsprocedure

Het ontwerp-KB bepaalt zeer uitgebreid de precieze procedure die moet worden gevolgd bij inschrijving van een werknemer.

7) Instap en deelname aan de tewerkstellingscel: quasi verplichtend

De wet voorziet niet alleen een relatief verplichte inhoud van het herstructureeringsplan zelf. Ook de deelname wordt quasi verplicht: er wordt voorzien dat alle werknemers die slachtoffer zijn van collectief ontslag, voorzover ze tenminste één jaar anciënniteit hebben in de onderneming op het ogenblik van de aankondiging van het collectief ontslag en ouder zijn dan 45 jaar, quasi verplichtend moeten deelnemen aan de werkzaamheden van tewerkstellingsondersteuning.

Deze quasi verplichting is uitgewerkt via een systeem van stimuli ten voordele van de werknemer en van sancties op de werknemer ingeval van niet deelname, die beide samen de passage via de tewerkstellingscel bijna onweigerbaar maken.

De belangrijkste stimulans wordt gerealiseerd via de uitbetaling van een zogenaamde inschakelingsvergoeding.

Deze inschakelingsvergoeding, die gelijk is aan het lopende loop verworven krachtens arbeidsovereenkomst, wordt maandelijks uitbetaald gedurende de volledige duurtijd van deelname aan de tewerkstellingscel (6 maand) aan elke werknemer (+ 45 en meer dan één jaar anciënniteit) die eraan deelneemt.

De betaling ervan valt ten laste van de werkgever.

De inschakelingsvergoeding vertegenwoordigt in principe geen bijkomende kost voor de werkgever. Art. 36 bepaalt inderdaad dat de inschakelingsvergoe-

ding wordt gelijkgesteld met een opzeggingsvergoeding die wordt toegekend wanneer de werkgever de overeenkomst beëindigt zonder dringende reden of zonder inachtneming van de opzeggingstermijn vastgesteld in de artikelen 59, 82, 83, 84 en 115 van voormelde wet van 3 juli 1978. Ze vervangt geheel of gedeeltelijk de opzeggingsvergoeding die aan de werknemer wordt toegekend in toepassing van artikel 39 van de voormelde wet van 3 juli 1978.

De omvang ervan kan dus worden geïmputeerd op de opzegvergoeding die naar aanleiding van het ontslag van de werknemer ten laste valt van de werkgever.

Voor arbeiders kan de werkgever trouwens, wanneer de inschakelingsvergoeding meer bedraagt dan de verschuldigde opzegvergoeding, het saldo van de kost terugvorderen bij de RVA.

Voor bedienden is deze mogelijkheid niet voorzien: bedienden die minder dan zes maanden opzegvergoeding zouden genieten, brengen derhalve een bijkomende kost mee voor de werkgever. Het feit dat in de nieuwe wetgeving een bijkomend onderscheid wordt ingevoerd tussen beide categorieën, is op zijn minst bevreemdend en is blijkbaar louter ingegeven door budgettaire redenen.

Ondanks het feit dat de inschakelingsvergoeding, via de imputatie op de verbrekingsvergoeding, prima vista geen bijkomende kost vertegenwoordigt, is de invoering ervan wel een fundamentele wijziging in een aantal arbeidsrechtelijke basisprincipes.

Het verplichte systeem van de tewerkstellingscel impliceert dat – in deze herstructureringen – wordt afgeweken van de normale arbeidsrechtelijke beëindigingswijzen en de wetgever een specifieke beëindigingsvorm oplegt. In de toekomst kan in deze gevallen niet meer de normale beëindigingswijze via een opzeggingstermijn - gedurende dewelke de arbeid verder wordt gepresteerd – worden aangewend, en is de werkgever verplicht voor de laatste zes maanden van de theoretische opzeggingstermijn de arbeidsovereenkomst te beëindigen en een compenserende vergoeding (de inschakelingsvergoeding) uit te betalen. In die zin is er voor bepaalde werkgevers – die tot op heden een beroep blijven doen op het principe van beëindiging van de arbeidsovereenkomst via opzegtermijn met prestaties - wel degelijk een meerkost.

Bijzondere regels zijn voorzien ingeval de werknemer tijdens de periode van de tewerkstellingscel het werk hervat. In dat geval behoudt de arbeider een gedeelte van de inschakelingsvergoeding, vastgelegd volgens een bepaalde formule. De bediende heeft dit recht niet.

Naast voornoemde stimulus zijn er ook sancties voorzien voor de oudere werknemers (+ 45 en min 1 jaar anciënniteit) die niet wensen deel te nemen aan de tewerkstellingscel.

De voorziene sancties treffen werknemers die niet instappen in de cel of werknemers die wel instappen, maar gebrekkig deelnamegedrag vertonen.

Ingeval van niet instap zijn de volgende sancties voorzien: kandidaat bruggepensioneerden die aan de voorwaarden beantwoorden om na de tewerkstellingscel in brugpensioen te stappen, verliezen dit recht.

Niet kandidaat bruggepensioneerden zullen geconfronteerd worden met een sanctie in de werkloosheid, wanneer ze na de opzegvergoeding hun uitkeringsaanvraag indienen.

In geval van gebrekkige deelname zijn eveneens sancties voorzien. Wie onvoldoende inspanningen levert, moet reeds tijdens de periode van zes maanden

door het hoofd van de tewerkstellingscel worden aangespoord om zich te herpakken. Doet de werknemer dit niet en weigert hij een passend werk- of opleidingsaanbod, dan wordt dit gesignaleerd aan de RVA, die een tijdelijke schorsing van het recht op uitkeringen kan uitspreken (dit gaat steeds gepaard met een schorsing van het recht op de aanvullende vergoeding !). De sanctie gaat in op het ogenblik van de uitkeringsaanvraag, dus na afloop van de periode van zes maanden of na afloop van de periode gedekt door de opzeggingsvergoeding. Werknemers die brugpensioengerechtigd zijn of in aanmerking komen voor brugpensioen, moeten onder dezelfde voorwaarden als oudere werklozen beschikbaar blijven voor de arbeidsmarkt (in beginsel tot 58 jaar, wordt later opgetrokken tot 60 jaar). Zo zij in die periode opnieuw een passend werk- of opleidingsaanbod weigeren (dus een geval van recidive), dan volgt een definitieve schorsing in de werkloosheid.

D. Inwerkingtreding

Volgens de laatste berichten zal het KB van toepassing zijn op alle collectieve ontslagen die zijn meegedeeld vanaf de dag van publicatie van het KB in het Belgisch Staatsblad.

II. De inhoudelijke wijzigingen in afscheidsregelingen voor oudere werknemers – welke mechanismen zijn veranderd ?

Het vorige hoofdstuk beschrijft kort de nieuwe regels en procedure die gelden bij herstructurering.

Dit hoofdstukje onderzoekt meer ten gronde welke wijzigingen zijn aangebracht aan de courant gebruikte afscheidsregelingen voor oudere werknemers, in het bijzonder het brugpensioen en de systemen van toeslagen op werkloosheid en op tijdskrediet (de zogenaamde Canada Dry regelingen) in ondernemingen in herstructurering

De grondlijn van het regeringsoptreden is erop gericht deze afscheidsregelingen te bemoeilijken via beperkingen inzake leeftijd en anciënniteit en/of via het opleggen van bijkomende kosten.

Deze principes worden hierna verder toegelicht.

§1. Beperking in het gebruik van brugpensioen

In beperkte mate werden ook ten gronde remmingen ingebouwd inzake het aanwenden van brugpensioen bij herstructurering.

A. De lage leeftijden: niet verhoogd maar wel beperkt gewijzigd

De mogelijkheid om brugpensioen bij herstructurerings aan te wenden als uit-trederegeling werd niet gewijzigd.

De minimumleeftijd van 50 jaar werd behouden.

Wel werden beperkte wijzigingen doorgevoerd:

In tegenstelling tot voorheen moet de leeftijd bereikt zijn op het ogenblik van de aankondiging van het collectief ontslag aan de OR en volstaat het niet meer dat de leeftijd wordt bereikt tijdens de periode van erkenning; onrechtstreeks werden ook de criteria om voor een erkenning als onderneming in herstructurering die gebruik kan maken van een lage brugpensioenleeftijd, gewijzigd.

We verwijzen nogmaals naar de vorige opmerkingen inzake het verstrengen van de criteria voor het bereiken van de percentages ontslag (niet meetellen afgelopen contracten van bepaalde duur en niet meetellen van ontslagen werknemers die minder dan twee jaar anciënniteit hebben in de betrokken technische bedrijfseenheid).

B. Het systeem van korte opzegtermijn ingeval van herstructurering blijft behouden

Dit systeem waarbij ingeval van herstructurering de werkgever een beroep kan doen op de korte opzegtermijn (3 maand ingeval van anciënniteit van minder dan 5 jaar en 6 maand ingeval van een hogere anciënniteit), werd evenmin gewijzigd.

We herinneren er wel aan dat, via het systeem van de tewerkstellingscel, in alle geval een van prestaties vrijgestelde periode van zes maanden voor het geplande einde van de arbeidsovereenkomst moet zijn voorzien. De prestatieplicht tijdens deze periode van verkorte opzegtermijn valt dus in principe weg.

C. Procentuele heffingen in de plaats van een capacatieve bijdrage

De forfaitaire heffingen (de zogenaamde capacatieve bijdrage) op de brugpensioentoeslag ten laste van de werkgever, worden vervangen door een procentuele heffing. Dit geldt voor alle brugpensioensystemen, ongeacht de leeftijd van aanvang en is dus niet bijzonder voor bedrijven in herstructurering.

De heffingspercentages bedragen:

30% voor bruggepensioneerden tussen	50- 52 jaar
24%	52-55 jaar
18%	55-58 jaar
12%	58-60
6% met een minimum van 24,5 euro	60+

Op basis van de gemiddelde cijfers van omvang van brugpensioentoeslagen blijkt er evenwel weinig financieel effect te zijn en is zelfs een minderontvangst niet uitgesloten.

D. Zwaardere goedkeuringsprocedure

Zoals hierboven aangeduid.

In globo lijkt het dus dat, wat het gebruik van brugpensioenen in herstructurering betreft, de overheid voornamelijk proceduraal en met name via het activeringsmechanisme, vervoegde uittredingen wenst te kanaliseren in de richting van meer activering, maar er zich heeft bij neergelegd dat, indien dit proceduraal mechanisme niet werkt, verder gebruik van brugpensioenen, zonder al te veel beperkingen, moet mogelijk blijven.

§2. Canada Dry systemen

De ingrepen om vervroegde uittreding af te remmen situeren zich, wat betreft ondernemingen in herstructurering, voornamelijk op het terrein van de zogenaamde Canada Dry regelingen.

Hier wordt voor het eerst ingegrepen en dit hoofdzakelijk via een aanzienlijke kostenverzwaring. Voorheen waren deze systemen ook reeds gevisieerd door de wet, maar werd dit, bij ontbreken van uitvoeringsbesluiten, nooit hard gemaakt.

A. Definitie van Canada dry systemen

Canada Dry systemen worden gedefinieerd als toeslagen op voltijdse werkloosheidsuitkeringen enerzijds (met uitzondering van brugpensioenen) en op vergoedingen voor halftijds en voltijds tijdscrediet aan werknemers van 50 jaar of meer en minder dan 65 jaar voor mannen en 64 jaar voor vrouwen).

B. Aanzienlijke kostenverzwaring

1. Principe

Toeslagen op deze socialezekerheidsuitkeringen toegekend aan deze oudere werknemers zijn in de toekomst maandelijks onderhevig aan een werkgeversbijdrage van 32,25% en van een werknemersbijdrage van 3% voor de RVP en 3,5% voor de RVA. In het laatste geval wordt de 3,5% niet alleen geheven op de toeslag zelf, maar ook op de socialezekerheidsuitkering zelf. Het werknemersinkomen kan evenwel nooit dalen beneden een bepaald minimum.

2. Uitzonderingen

Op dit principe bestaan er tal van uitzonderingen en nuances. Deels zijn ze perfect logisch, deels zijn ze evident het resultaat van compromissen die rekening houden met de specifieke realiteit die, zoals vaak, deel uitmaken van het Bel-

gisch overlegmodel, maar soms dreigen reglementering onmogelijk ingewikkeld en intransparant te maken.

a. Eerste uitzondering: Vrijstelling van betaling van de heffing

In een belangrijk aantal gevallen is er geen betaling van een heffing.

Groep 1: Retro-activiteit vermijden t.a.v. reeds lopende Canada Dry regelingen of Canada Dry regelingen die reeds waren afgesproken in een onverdachte periode.

Dit betekent in concreto vrijstelling van heffing voor:

werknemers die een Canada Dry genieten of zullen genieten, maar zijn ontslagen voor 1.10.2005

werknemers voor wie de eerste betaling van een Canada Dry is begonnen voor 1.1.2006

Groep 2: Respect voor "oude " CAO's

In concreto betekent dit geen heffing op Canada Dry's die voortvloeien uit sector-CAO's gesloten voor 31.12.2000 en die stelselmatig sindsdien zijn verlengd, en waarbij noch de bedragen, noch de doelgroep zijn veranderd na de eerste verlenging. Wordt niet als een verhoging beschouwd de indexering of welvaartsaanpassing van de bedragen.

Groep 3: Canada Dry supplementen die niet specifiek op ouderen zijn gericht
In concreto betekent dit geen heffing:

op Canada Dry's die zijn uitbetaald op basis van een NAR of sector-CAO van onbepaalde duur die een Canada Dry voor alle werknemers ongeacht leeftijd of anciënniteit

op Canada Dry's die, ongeacht het niveau waarop het akkoord is gesloten en zijn duurtijd, waarvan de betaling reeds is begonnen voor de leeftijd van 45 jaar.

Groep 4: Sectorale vrijstellingen voor specifieke sectoren

In concreto: geen heffing voor werknemers uit de sectoren non profit, stads- en regionaal vervoer en vrij onderwijs.

Groep 5: Respect voor complementen tijdskrediet, waar het tijdskrediet of beperkt is, of doelgericht

In concerto: geen heffing op uitkeringen tijdskrediet 1/5 of op tijds-krediet voor palliatief verlof, bijstand van een zwaar ziek familielid of ouderschapsverlof.

b. Tweede uitzondering: verlaagde heffing

Groep 1: Canada Dry's op basis van sectorale CAO's of NAR CAO's gesloten voor 1 oktober 2005

Voor deze groep is het heffingstarief lager. Het heffingstarief is in casu gelijk aan het heffingstarief dat geldt voor brugpensioenen, en het varieert in percentage dus volgens leeftijd (30% indien de leeftijd van de genietter minder is dan 52; 24% voor de leeftijd tussen 52 en minder dan 55; 18% tussen 55 en beneden 58; 12% tussen 58 en minder dan 60 en 6% voor de betrokkenen ouder dan 60 jaar).

Voor deze groep is ook de heffingsbasis verschillend.

Beneden de 55 jaar wordt de heffing gedaan op het volledige bedrag. Nadien is er alleen een heffing op het deel van de Canada Dry dat 130 euro per maand overschrijdt. Het bedrag van 130 euro zal worden aangepast in de tijd, volgens een formule beschreven in het KB.

Groep 2: Canada Dry's die zijn toegekend aan werknemers in halftijds tijds-krediet die worden vervangen

Voor deze groep wordt het oorspronkelijk tarief van de werkgevers- en werknemersheffing ten belope van respectievelijk 32,25% en 6,5% verminderd met 95%.

Deze vermindering is toepasselijk als de betrokken werknemers in halftijds tijds-krediet effectief worden vervangen door een uitkeringsgerechtigde volledig werkloze, en dit alleen als de vervanging gebeurt in toepassing van een sector-CAO terzake gesloten voor 1.4.2006 of een NAR CAO.

c. Derde uitzondering: tijdelijke vrijstelling van heffing bij werkhervatting

Groep 1: Werknemers die het werk hervatten en de complementen blijven genieten die normaal alleen gelden bij werkloosheid

Voor deze groep geldt een tijdelijke vrijstelling van heffing tijdens de periode van werkhervatting.

Om deze vrijstelling te kunnen genieten moet de CAO – tot 2008 – niet expliciet vermelden dat de doorbetaling bij werkhervatting niet plaatsvindt, en vanaf 2008 het expliciet wel vermelden.

d. Vierde uitzondering: verdubbelde heffing

Groep 1: Werknemers die in halftijds tijds-krediet zijn en in die betrekking zijn vrijgesteld van prestaties

Voor deze groep geldt een heffing, wat de werkgeversbijdrage betreft, van 64,50%.

Met deze draconische heffing wil men blijkbaar systemen te lijf gaan waarbij de werknemer in halftijds tijds-krediet wordt geplaatst, daarboven een complement genieten, maar in de feiten niet meer voltijds werken, vermits ze van de halftijdse prestaties zijn vrijgesteld.

Groep 2: Werknemers die het werk hervatten en waarvan de CAO niet voorziet dat ook bij werkhervatting het complement wordt doorbetaald. Ook hier geldt het dubbel werkgeverstarief en ook een verdubbeling van het werknemerstarief (max. 7%).

Deze groep is het spiegelbeeld van de groep bedoeld in uitzondering drie. M.a.w. deze groep die krachtens de CAO ofwel (voor 2008) expliciet is verboden doorbetaling te ontvangen, ofwel (na 2008) waar de CAO de doorbetaling bij werkhervatting niet expliciet voorziet.

III. Besluit

In deze bijdrage werd overlopen met welk nieuw wettelijk kader bedrijven in herstructurering zullen moeten rekening houden, zowel wat de afwikkeling betreft van de herstructurering, als wat betreft de uittrederegelingen waarop nog een beroep kan worden gedaan.

De belangrijkste antwoorden zullen evenwel uiteindelijk in de feiten worden gegeven. De centrale vraag wordt dus hoe op het terrein deze nieuwe regelgeving zal worden gehanteerd en in hoeverre deze effectief zal aanleiding geven tot een andere, meer tewerkstellingsgerichte en activerende houding die anders is dan de huidige praktijk waarbij de ontslagen bij herstructurering worden geconcentreerd bij oudere werknemers, met alle negatieve gevolgen vanden op de activiteitsgraad van ouderen.

Zal de verplichte passage van ouderen via de tewerkstellingscel als een activerend momentum worden bekeken dat nieuwe kansen creëert, of zal het een verplichte wachtkamer worden waarin men zich tijdelijk installeert om toch in brugpensioen te kunnen vertrekken? Welke reële inhoud zal m.a.w. worden gegeven aan de tewerkstellingsondersteuning?

Zal de toenemende kost van Canada Dry regelingen op de werkgever worden verhaald en zal derhalve de kostentoe name niet leiden tot een andere ontslagpraktijk waarbij, in plaats van zoals nu, vooral leeftijd als criterium te hanteleren, maar ook andere factoren die logischer zijn in HR context, als ontslagcriterium zal worden gehanteerd?

In welke mate is de idee van stabiliteit in de ontslagkost bij herstructureringen – een van de uitgangspunten in de regeling – in de feiten realiseerbaar; gaan de werkgevers eventuele meerkosten kunnen vermijden en hoe gaat men kunnen weerstaan aan vakbondsvragen voor het niet verrekenen van de inschakelingsvergoeding op de opzegvergoeding, voor het uitbreiden van de periode van tewerkstellingsondersteuning, enz.?

Hoe gaat de nieuwe onderhandeling over herstructureringsplannen en de tewerkstellingsondersteuning verlopen; welke houding zal de regionale partner, de VDAB en de regionale Minister die het herstructureringsplan moet goedkeuren - hierin aannemen? Zal impliciet een onderscheid worden gemaakt tussen "verantwoorde" herstructureringen en herstructureringen die "minder verantwoord" zijn, tussen rijke en arme herstructureringen, tussen subregionale verschillen in herplaatsingskansen?

Hoe gaat de timing van de onderhandelingen verlopen – is een inkorting van de procedure wet Renault in de feiten realiseerbaar, en hoe gaat de coördinatie van timing gebeuren tussen enerzijds de vereiste om relatief snel een herstructureringsplan af te sluiten en anderzijds de opheffing van de beschermingen, gegeven dat dit laatste vaak een machtsinstrument vormt in de handen van de vakbonden bij de onderhandeling van het herstructureringsplan ?

Een nauwe monitoring van de toepassingen van de nieuwe wet in de eerste jaren is een evidentie. Met deze regeling heeft de regering gegokt op een compromis: mogelijkheden van herstructurering grotendeels behouden, met inclusief de mogelijkheid van brugpensioen op lage leeftijd, maar van nu af geconditioneerd door een verplichte herklasseringsfase. Met dit compromis werd een brutalere keuze vermeden; deze waarbij brugpensioen beneden een bepaalde leeftijd, bv. 58 jaar, gewoon onmogelijk wordt. Het terrein zal aantonen of deze gok correct was, dan wel dat de sirene van lage uittredeleeftijd blijft aantrekken en er dus uiteindelijk aan lage activiteitsgraad voor ouderen niets wordt veranderd.