

## COLLECTIEF ONTSLAG

(Bijgewerkt tot 15 mei 2011)

Indien u in uw onderneming<sup>1</sup> een aantal werknemers tegelijk ontslaat zijn mogelijk de wettelijke bepalingen i.v.m. collectief ontslag van toepassing.

Hieronder vindt u de uitleg over de na te leven raadplegings- en informatieprocedure en over de vergoedingen waarop de werknemers aanspraak kunnen maken (bovenop de wettelijke opzegvergoeding). In een derde hoofdstuk vindt u kort de regelgeving inzake herstructureringsmaatregelen.



Daarnaast heeft men in **sommige sectoren deze grenzen nog verlaagd**: vb. in Paritair Comité 111 (Metaalbewerking), gelden er reeds speciale procedures bij ontslag van minstens 3 werknemers in een periode van 60 dagen, en in Paritair Comité 149.02 (carrosserie) zelfs vanaf 2 werknemers, ... Indien u meer info wenst over de bepalingen in uw sector kan u steeds terecht bij uw dossierbeheerder.



Als u meerdere werknemers op korte tijd moet ontslaan, neem dan **steeds vooraf contact op met uw dossierbeheerder**, want SODIWE houdt de onderstaande grenzen niet automatisch in het oog!

### 1. Raadplegings- en informatieprocedure

Er is in dit kader sprake van een collectief ontslag indien **tijdens een periode van 60 kalenderdagen** (berekend van datum tot datum) een bepaald aantal werknemers wordt ontslagen om één of meer redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer:

- ten minste 10 werknemers in ondernemingen die meer dan 20 en minder dan 100 werknemers tewerkstelden in het kalenderjaar voorafgaand aan het ontslag;
- ten minste 10 % van het aantal werknemers in ondernemingen die ten minste 100 en minder dan 300 werknemers tewerkstelden in het kalenderjaar voorafgaand aan het ontslag;
- ten minste 30 werknemers in ondernemingen die ten minste 300 werknemers tewerkstelden in het kalenderjaar voorafgaand aan het ontslag;

Zodra u het vereiste aantal werknemers ontslaat binnen een periode van 60 kalenderdagen is er sprake van collectief ontslag en dient u volgende procedure te volgen:

<sup>1</sup> Onderneming moet voor de regelgeving inzake collectief ontslag begrepen worden als de technische bedrijfseenheid (het begrip dat ook wordt gebruikt i.v.m. de sociale verkiezingen). De technische bedrijfseenheid is dus niet noodzakelijk gelijk aan de juridische entiteit; zo kunnen bijvoorbeeld meerdere juridische entiteiten 1 technische bedrijfseenheid uitmaken.

## **STAP A - Voorafgaandelijke informatieprocedure**

Als u wilt overgaan tot collectief ontslag, dan bent u verplicht vooraf de werknemersvertegenwoordigers te raadplegen en hen hierover in te lichten. Deze inlichting en raadpleging gebeurt in de ondernemingsraad of indien die niet bestaat, met de vakbondsafvaardiging of indien geen van beide bestaan, **met het personeel zelf of met zijn vertegenwoordigers. De te volgen procedure bestaat uit 4 fasen:**

1. de werkgever maakt een schriftelijk verslag op over zijn intentie om een aantal werknemers collectief te ontslaan en over de context waarin die ontslagen zullen plaatsvinden, en overhandigt dit aan de werknemersvertegenwoordigers. Dit verslag vermeldt:
  - de redenen van het ontslagproject;
  - het aantal en de categorieën van de te ontslagen werknemers;
  - het aantal en de categorieën van de werknemers die gewoonlijk worden tewerkgesteld;
  - de criteria die worden gehanteerd bij de keuze van de werknemers;
  - de berekeningsmethode die wordt gebruikt voor elke eventuele ontslagvergoeding die niet voortvloeit uit de wet of een collectieve arbeidsovereenkomst;
  - de periode waarin de ontslagen zullen worden doorgevoerd.
2. de werkgever moet een aantal bijeenkomsten hebben gehad met de werknemersvertegenwoordigers, om die van zijn intentie op de hoogte te brengen
3. de werkgever moet de leden van de representatieve werknemersorganisaties de kans geboden hebben om vragen te stellen over het nakende collectieve ontslag, tegenargumenten te geven of tegenvoorstellen te doen
4. de werkgever moet deze vragen, argumenten en tegenvoorstellen onderzoeken, en ze beantwoord hebben.

De werkgever moet kunnen bewijzen dat hij deze 4 verplichtingen is nagekomen. Dit kan bijvoorbeeld door de dagorde en de verslagen van de vergaderingen bij te houden. Pas na deze raadplegingen en vergaderingen, kan de werkgever zijn voorstel tot collectief ontslag betekenen.

## **STAP B - Mededeling voornemen tot collectief ontslag aan VDAB/Actiris/Forem en uithanging in bedrijf**

1. De werkgever moet een afschrift van het schriftelijk verslag over de intentie om tot een collectief ontslag over te gaan (zie stap A, fase 1), opsturen naar de directeur van de subregionale tewerkstellingsdienst van de plaats waar de onderneming zich bevindt (VDAB/Actiris/Forem).
2. Na de beëindiging van de raadplegingen (de 4 fasen die eerder besproken zijn), moet u een tweede mededeling richten aan de directeur van de VDAB. Deze mededeling bestaat uit de betekening van het ontwerp van collectief ontslag waartoe werd besloten na de raadpleging van de werknemers. De betekening moet aangetekend gebeuren, en moet volgende informatie bevatten:
  - *naam en adres van de onderneming;*
  - *aard activiteit van de onderneming;*
  - *het paritaire comité waartoe de onderneming behoort;*
  - *het aantal tewerkgestelde werknemers;*
  - *de redenen van het ontslag;*
  - *het aantal werknemers dat wordt ontslagen, ingedeeld volgens geslacht, leeftijdsgroep, beroeps categorie en afdeling;*
  - *de periode waarin het ontslag zal plaatsvinden;*

- *het bewijs dat de werkgever de procedure voor raadpleging en informatie heeft gevolgd (verslagen van de vergaderingen met het personeel waaruit blijkt dat hij alle elementen is nagekomen).*
3. Op de dag waarop de tweede betekening wordt verzonden aan de directie van de VDAB, moet een kopie worden overhandigd aan de ondernemingsraad of aan de vakbondsafvaardiging. Deze kopie moet ook worden uitgehangen in de onderneming, en per aangetekende brief worden betekend aan de werknemers waarop het collectief ontslag toepasselijk is en waarvan de arbeidsovereenkomst al is afgelopen voor de bekendmaking.

Vanaf de aanplakking hebben de werknemersvertegenwoordigers een termijn van 30 dagen om elke mogelijke opmerking te maken over het feit of de informatie- en raadplegingsronde al dan niet werd nageleefd. De opmerkingen kunnen *niet* gaan over het feit of de beslissing tot collectief ontslag al dan niet opportuun is.

Er zijn 2 mogelijkheden:

- *De procedure wordt niet betwist binnen een periode van 30 dagen na de bekendmaking. In dit geval wordt er van uitgegaan dat de informatie- en raadplegingsprocedure definitief door de werkgever werd nageleefd. Vanaf dat ogenblik kan de werkgever overgaan tot ontslag.*
- *De procedure wordt wel collectief betwist. In dit geval ontstaat er een ontslagbescherming voor de werknemers.*

### **STAP C - Ontslag**

U kan het ontslag aan de werknemers pas betekenen **na afloop van een termijn van 30 dagen, die begint op de dag waarop het voornemen werd betekend aan de directeur van de VDAB**. De termijn begint te lopen vanaf de datumstempel van de aangetekende brief. Ze kan verlengd worden tot ten hoogste 60 dagen door de directeur van de VDAB.



Dus, van zodra u het "vereiste" aantal werknemers ontslaat binnen een periode van 60 dagen, dient u eerst en vooral de voorafgaandelijke informatieprocedure te volgen, zoals hieronder zal worden uitgelegd (A). Vervolgens dient de intentie tot ontslag meegedeeld te worden aan de VDAB (B) en ter kennis gebracht te worden van de werknemers door uithanging. De ontslagen zelf mogen ten vroegste 30 dagen nadien worden betekend aan de werknemers. Indien deze procedure niet wordt gerespecteerd, genieten de werknemers een bijzondere ontslagbescherming

## **2. Vergoeding wegens collectief ontslag**

De werkgever is verplicht een bijzondere vergoeding (bovenop de gewone opzegvergoeding) te betalen indien **tijdens een periode van 60 kalenderdagen** (berekend van datum tot datum) een bepaald aantal werknemers wordt ontslagen om één of meer redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer:

- *ten minste 6 werknemers in **ondernemingen die meer dan 20 en minder dan 60 werknemers** tewerkstelden in het kalenderjaar voorafgaand aan het ontslag;*
- *ten minste 10 % van het aantal werknemers in **ondernemingen die ten minste 60 werknemers** tewerkstelden in het kalenderjaar voorafgaand aan het ontslag.*

Deze vergoeding moet worden toegekend aan volgende werknemers:

- *de werkloze werknemers die werkloosheidsuitkeringen genieten;*
- *gelijgestelden met werkloze werknemers die werkloosheidsuitkeringen genieten:*
  - *de werkloze werknemers die om een reden onafhankelijk van hun wil geen werkloosheidsuitkeringen genieten;*

- *de werknemers die een nieuwe betrekking hebben waarin zij minder verdienen dan hun vorig loon;*
- *de werknemers die een beroepsopleiding voor volwassenen doorlopen en die een vergoeding ontvangen die lager ligt dan het loon dat zij vroeger verdienden.*

Hebben geen recht op de vergoeding:

- *werknemers verbonden met een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur of voor een bepaald werk;*
- *arbeiders en de leerlingen uit het bouwbedrijf;*
- *werknemers van het PC voor het havenbedrijf;*
- *varend personeel van het PC voor de zeevisserij;*
- *uitzendkrachten*
- *werknemers die de sluitingsvergoeding genieten;*
- *de personeelsafgevaardigden, de kandidaten voor de ondernemingsraden of voor het comité voor preventie en bescherming op het werk en de vakbondsafgevaardigden indien ze de bijzondere vergoedingen ontvangen die verschuldigd zijn in geval van onregelmatig ontslag.*

### **Het bedrag van deze vergoeding is gelijk:**

- *voor de gerechtigden op werkloosheidsuitkering: het bedrag van de vergoeding is gelijk aan de helft van het verschil tussen het nettorefereteloon en de werkloosheidsuitkering waarop de werknemer aanspraak kan maken.*
- *voor de gelijkgestelden: het bedrag is gelijk aan de helft van het verschil tussen het nettorefereteloon en ...*
  - *de werkloosheidsuitkering waarop de werknemer aanspraak had kunnen maken, i.g.v. van een werkloze werknemer die om een reden onafhankelijk van zijn wil geen werkloosheidsuitkeringen kan genieten.*
  - *het totaal van de netto-inkomsten verkregen in de nieuwe betrekking of de beroepsopleiding, i.g.v. van een werknemer die een nieuwe betrekking bekleedt of een werknemer die een beroepsopleiding voor volwassenen doorloopt.*

Het nettorefereteloon is gelijk aan het brutomaandloon begrensd tot € 3.083,00 (*bedrag geldig vanaf 01/05/2011*) en verminderd met de persoonlijke socialezekerheidsbijdrage en de fiscale inhoudingen. Het nettorefereteloon wordt voortaan op de hogere euro afgerond.

De vergoeding wordt toegekend gedurende een **periode van 4 maanden** die aanvangt de dag na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, of eventueel de dag na het verstrijken van de periode die door een opzeggingsvergoeding is gedekt.

Wanneer de opzeggingstermijn de 3 maanden overtreft, of de opzeggingsvergoeding stemt overeen met een opzeggingstermijn van meer dan 3 maanden, wordt de periode van 4 maanden verminderd met de duur waarmee de opzeggingstermijn de derde maand overtreft.

### **3. Activerend beleid bij herstructureringen**

Sinds kort moeten ondernemingen bij collectief ontslag de nieuwe herstructureringsmaatregelen naleven. Zo zullen bepaalde ondernemingen onder meer een tewerkstellingscel moeten oprichten of hieraan deelnemen en kan er een inschakelingsvergoeding verschuldigd zijn door de werkgever.

#### **Definitie collectief ontslag**

Voor de toepassing van deze regelgeving is er sprake van **collectief ontslag** wanneer dit betrekking heeft op:

- ten minste de helft van de werknemers indien de werkgever **minder dan 12 werknemers tewerkstelt**;
- ten minste 6 werknemers indien de werkgever **meer dan 11 en minder dan 21 werknemers tewerkstelt**;
- ten minste 10 werknemers indien de werkgever **meer dan 20 en minder dan 100 werknemers tewerkstelt**;
- ten minste 10 % van het aantal werknemers indien de werkgever **ten minste 100 werknemers tewerkstelt**.

Om het hierboven vermelde vastgestelde percentage of aantal ontslagen te bereiken, worden alleen de ontslagen in aanmerking genomen van werknemers die, op het tijdstip van het collectief ontslag, sinds ten minste 2 ononderbroken jaren door een arbeidsovereenkomst waren verbonden met de werkgever.

De werkgever moet daarnaast vooraf de werknemersvertegenwoordigers inlichten en raadplegen over het collectief ontslag en kennis geven van het collectief ontslag zelfs indien de onderneming slechts 20 of minder werknemers tewerkstelt.

### **Al dan niet verplichting tot het oprichten van een tewerkstellingscel**

#### **Ondernemingen met meer dan 20 werknemers<sup>2</sup>**

Ondernemingen met meer dan 20 werknemers die een collectief ontslag aankondigen zijn **verplicht** om een tewerkstellingscel op te richten.

#### **Ondernemingen met 20 werknemers of minder**

Deze ondernemingen zijn in principe niet verplicht om een tewerkstellingscel op te richten, zij hebben hiertoe echter wel de **mogelijkheid**.

Indien deze ondernemingen echter oudere werknemers op brugpensioenen wensen op een leeftijd die lager is dan de normale brugpensioenleeftijd dienen zij wel verplicht een tewerkstellingscel op te richten en die hiertoe een aanvraag tot erkenning als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering indienen bij de Minister van Werk.

Alle ondernemingen, die een tewerkstellingscel oprichten moeten onmiddellijk een kopie van zowel de **aankondiging als de betekening van het collectief ontslag bezorgen aan de FOD WASO** per aangetekende brief, fax of e-mail. Hiervoor kunnen modeldocumenten gebruikt worden die via de website van de FOD WASO ter beschikking worden gesteld.



Voor meer informatie betreffende de werknemers die verplicht dienen ingeschreven te worden in de tewerkstellingscel en de inschakelingsvergoeding die door de werkgever dient betaald te worden aan deze werknemers kan u steeds terecht bij onze **juridische dienst**.

<sup>2</sup> Ondernemingen uit PC 327 (paritair comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen) dienen voor de gehandicapte werknemers niet verplicht een tewerkstellingscel op te richten; zij hebben hiertoe echter wel de mogelijkheid.