

INHOUD

Sociaal verantwoord herstructureren

Johan PEETERS

I. Inleiding	1
II. Overzicht van enkele maatregelen en initiatieven	3
1. De Internationale Arbeidsorganisatie (IAO)	3
1.1. Het MCC-programma en het SRER-project	4
1.2. Sociaal verantwoord herstructureren	6
1.3. Internationale arbeidsnormen	12
1.4. Tripartiete Verklaring betreffende multinationale ondernemingen	16
2. De Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling	17
2.1. De OESO-Richtlijnen voor multinationale ondernemingen	18
3. De Europese Unie	19
3.1. Europees Parlement	19
3.2. Europese Commissie	24
3.3. Europese sociale partners	28
3.4. Europees Waarnemingscentrum voor verandering (EMCC)	32
3.5. Internationale arbeidsnormen	33
4. Gedragscodes en sociaal label	34
4.1. Publieke en private gedragscodes	34
4.2. Sociaal label	36
III. Analyse	37
1. Terminologie	37
1.1. Sociaal verantwoord ondernemen	38
1.2. Onderneming	40
2. Aard van de normen	42
2.1. Soft law	43
2.2. Soft law?	46
2.3. 'Juridische' draagwijdte en afdwingbaarheid	48
IV. Besluit	53

Het communautair inspraakrecht, een leerstuk in wording?

Filip DORSSEMONT

I. Probleemstelling	57
II. Een conceptuele verkenning	62
1. Rol	65
2. Informatie	67
3. Recht op raadpleging	68
4. Het recht op medezeggenschap	76
5. Vertegenwoordiging en de collectieve verdediging van de belangen van werknemers	79
III. Grondwettelijke proclamaties van het recht op informatie, raadpleging en medezeggenschap	81
IV. Grondslagen van het communautair inspraakrecht	86
V. Materiële toepassingsfeer van de richtlijnen, een terugblik	91
VI. De Geest van samenwerking: prenegotiationeel, precontractueel en postcontractueel	93
VII. Rol van het overleg bij de vormgeving van informatie- en raadplegingsrechten: horizontale subsidiariteit	97
1. Horizontale subsidiariteit	97
2. Kritiek	101
VIII. Wie is titularis van het recht op informatie en raadpleging?	106
IX. Beperkingen van het grondrecht op informatie en raadpleging	111
1. Beperkingen <i>ratione personae</i> in verdragbepalingen en internationale mensenrechteninstrumenten	112
2. De beperkingen <i>ratione personae</i> in de inspraakrichtlijnen	113
2.1. Ondernemingen, publieke en/of private sector	113
2.2. Drempels en niveaus	117
2.3. Tendenzschutz	121
2.4. Zeeschepen	124
3. Geheime en Vertrouwelijke Informatie	125
4. Faillissementsprocedure en gelijksoortige procedures	132
X. Sanctionering	133
XI. Uitleiding: over articulatie en codificatie	136
1. Definitieve kwestie	136
2. Articulatie	138
2.1. Richtlijn Collectief Ontslag, Richtlijn Overgang van Onderneming, Kaderrichtlijn versus Richtlijn Europese Ondernemingsraden	138

2.2. EOR-Richtlijn en overgang van onderneming: incidenties van structuurwijziging	139
2.3. SE-Richtlijn en EOR-Richtlijn	140

Enige collectiefrechtelijke problemen bij herstructurering van ondernemingen

Wilfried RAUWS

I. Het verloop van de consultatieprocedure	143
1. Europese inbedding	143
2. De essentie van de Richtlijn	144
3. De Belgische regelgeving	145
4. Een paar onenigheden in de doctrine	147
5. Het tijdstip van het onderhandelen over een sociaal plan	149
6. Een sociaal plan tot stand gekomen tijdens de raadplegingsprocedure	152
7. Enig commentaar op de sanctionering van de miskennis van de regels inzake de raadplegingsprocedure	154
II. Het recht op informatie en de vertrouwelijkheid van de informatie	158
1. Het recht op informatie van de werknemer: niet-bindende instrumenten	158
2. Het recht op informatie in bindende rechtshandelingen	160
3. Bindend, maar ontstentenis van directe werking van het HESH inzake het recht op informatie	162
4. De betekenis van artikel 23 Grondwet voor het grondrecht op informatie	164
5. De inhoud en drager van het collectieve sociale grondrecht op informatie	167
6. Enige processuele kanttekeningen bij procedures nopens het recht op informatie	171
7. De beperking van het recht op informatie wegens haar vertrouwelijk karakter	172
III. De rol van de paritaire comités en sociaal bemiddelaars bij herstructurering van ondernemingen	175
1. De bemiddelingsrol van de paritaire comités	175
2. Bemiddeling bij herstructurering van de onderneming	176
3. De persoonlijke bemiddelingsopdracht van de sociaal bemiddelaar	177

4. Synchronisatie met het verloop van de consultatieprocedure bij collectief ontslag	178
5. Voorafgaande bemiddeling en werkzekerheidsbedingen in een cao	178
6. Bemiddeling en tewerkstellingsbeleid bij herstructurering	179
IV. Uitleiding	179

Individuele rechtsbescherming bij herstructurering

Christian BAYART en Ilse BOSMANS

I. Inleiding	181
II. Inventaris van de rechtsmiddelen die door een individuele werknemer kunnen worden aangewend	182
1. Vorderingen ingesteld ten aanzien van de herstructureringsbeslissing	182
1.1. Vordering ten aanzien van aandelenoverdracht	183
1.2. Vorderingen ten aanzien van overdracht van onderneming	183
1.2.1. Principe: geen rechtsmiddel	183
1.2.2. Kwalificatie als overdracht van onderneming	184
1.2.3. Behoren tot de over te dragen afdeling	185
1.2.4. Afspraak tussen overdrager en overnemer i.v.m. niet over te dragen werknemers	189
1.2.5. Verzet tegen overdracht van arbeidsovereenkomst	190
1.3. Vordering ten aanzien van sluiting en collectief ontslag	192
1.3.1. Principe: geen rechtsmiddel	192
1.3.2. Kwalificatie als collectief ontslag of sluiting	193
2. Vorderingen die verband houden met informatie en raadpleging	193
2.1. Vorderingen uit informatie- en raadplegingsverplichtingen inzake collectief ontslag	195
2.1.1. Algemeen	195
2.1.2. De bijzondere sanctie voorzien in de Renault-Wet	195
2.2. Vorderingen uit informatie- en raadplegingsverplichtingen inzake overdracht van onderneming en sluiting	197
3. Vorderingen die verband houden met (behoud van) lonen en arbeidsvoorwaarden	198
3.1. CAO nr. 32 <i>bis</i>	198
3.1.1. Vorderingen bij inbreuk op wijzigingsverbod	198
3.1.2. Vordering van personeelsafgevaardigde in verband met behoud van bescherming	204

3.1.3. Vordering in verband met achterstallen met betrekking tot prestaties voor overdrager	204
3.1.4. Vorderingen in verband met gelijke behandeling	205
3.1.5. Vorderingen in verband met aanvullend pensioen	205
3.2. Collectief ontslag of sluiting	208
3.2.1. Vorderingen van overblijvers	208
3.2.2. Vorderingen van personeelsafgevaardigden	209
4. Vorderingen met betrekking tot individuele ontslagbeslissing	211
4.1. Vordering op basis van ontslagbescherming CAO nr. 32bis	211
4.1.1. Principe: geen ontslag omwille van overdracht van onderneming	211
4.1.2. 'Uitzonderingen'	218
4.1.3. Sanctionering onrechtmatig ontslag	221
4.2. Vorderingen tegen individuele ontslagbeslissing bij collectief ontslag	229
4.2.1. Vroegtijdig ontslag (miskenning wachttermijn)	229
4.2.2. Persoonsgebonden ontslag in de marge van een collectief ontslag	230
4.2.3. Ontslagsselectie	230
4.3. Vorderingen bij ontslag van 'welbepaalde personeelsgroep'	231
4.4. Vorderingen van beschermde werknemers (personeelsafgevaardigden)	232
4.4.1. Bescherming tegen ontslag	232
4.4.2. Discriminatieverbod	240
4.4.3. Geen positieve discriminatie	240
4.5. Vorderingen van beschermde werknemers (ontslagmotief)	241
4.6. Vorderingen ten aanzien van het Sluitingsfonds	242
4.7. Vorderingen met betrekking tot sociaal plan	243
5. Procedurele aspecten	243
5.1. Bevoegde rechtbank	243
5.2. Verjaring	243
III. Recente topics inzake individuele rechtsbescherming	246
1. Het Generatiepact en het activerend beleid bij herstructureringen	246
1.1. Toepassingsgebied van de nieuwe regeling	247
1.1.1. Personeel toepassingsgebied	247
1.1.2. Materieel toepassingsgebied	248
1.1.3. Temporeel toepassingsgebied	252
1.2. Deelname aan de tewerkstellingscel	252
1.2.1. Oprichting en samenstelling van de tewerkstellingscel	252

1.2.2. Opdracht van de tewerkstellingscel	254
1.2.3. Deelname: een recht opgelegd onder zachte dwang	255
1.3. De inschakelingsvergoeding	256
1.3.1. Wie is gerechtigd en wie betaalt?	257
1.3.2. Aard en vaststelling van bedrag van de inschakelingsvergoeding?	258
1.4. Impact van activerend beleid op ontslagrecht en ontslagprocedure	261
1.4.1. Voorafgaandelijk informatief onderhoud	261
1.4.2. Vanaf wanneer kan ontslag worden gegeven?	263
1.4.3. Informatie-uitwisseling tussen werkgever en directeur tewerkstellingscel	264
1.4.4. Inschrijving bij de tewerkstellingscel	264
2. Herstructurering en vraagstukken inzake gelijke behandeling	265
2.1. Gelijke behandelingsvraagstukken bij overdracht van onderneming	265
2.1.1. Overgedragen werknemers en achtergebleven werknemers?	265
2.1.2. Overgenomen werknemers en eigen werknemers	267
2.2. Gelijke behandeling, herstructurering en het generatiepact	276
2.2.1. Het generatiepact en het Europese verbod inzake leeftijdsdiscriminatie	277
2.2.2. De hervorming van het brugpensioen en het Europees discriminatierecht	283

Sociale plannen na het generatiepact

Véronique PERTRY

I. Sociaal plan – begrip	287
II. De sociale wetgeving en sociale plannen vóór het generatiepact	288
III. De inhoud van het sociaal plan vóór het generatiepact	294
1. Wettelijke definitie van de inhoud of de vrijheid van partijen?	294
2. De inhoud van sociale plannen	296
IV. De krachtlijnen van het generatiepact op het vlak van herstructureringen en sociale plannen	301
V. Het activerend beleid bij herstructureringen en de gevolgen voor sociale plannen	304
1. Algemene beschrijving van het stelsel	304
2. Voor welke werkgevers?	305

3. Voor welke werknemers?	308
4. De tewerkstellingscel	309
5. De procedure	312
5.1. Het voorafgaandelijk onderhoud	312
5.2. Mededeling van de beslissing door de werknemer	313
5.3. Het tweede onderhoud	313
5.4. Mededeling van de beslissing door de werknemer	314
5.5. Vermoeden van niet-inschrijving	314
5.6. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst	314
5.7. Mededeling aan de directeur van de tewerkstellingscel	315
5.8. Inschrijving van de werknemer bij de tewerkstellingscel	315
5.9. Mededeling aan de directeur van het werkloosheidsbureau	316
6. De inschakelingsvergoeding	316
7. Arbeidsongevallenverzekering	321
8. Inwerkingtreding	322
VI. Brugpensioen	322
1. Beknopte beschrijving van het aangekondigde stelsel vanaf 1 januari 2008	322
2. Bijzondere bepalingen toepasselijk op ondernemingen in moeilijkheden en/of herstructurering vanaf 31 maart 2006	322
2.1. Algemeen	322
2.2. Onderneming in moeilijkheden/onderneming in herstructurering	323
2.3. Het herstructureringsplan	326
2.4. De aanvraagprocedure – de erkenning	327
2.5. Leeftijd en anciënniteit	328
2.6. De vervangingsplicht	330
2.7. Inkorting opzeggingstermijn	330
2.8. Tewerkstellingscel	331
2.9. Sancties	331
2.10. Inwerkingtreding	332
VII. Outplacement	332
VIII. Bijdragen en inhoudingen op brugpensioen en andere aanvullende vergoedingen	334
1. Andere aanvullende vergoedingen andere dan brugpensioenen	335
1.1. Wettelijk kader	335
1.2. De inhoudingen ten laste van de werknemers	336
1.3. De werkgeversbijdrage	336
1.4. Vrijstelling, vermindering en vermeerdering van bijdragen en inhoudingen	337

1.5. Inwerkingtreding	339
2. Enkele fiscale aspecten	339
IX. Aanvullende pensioenen	340
X. Publieke sector	341
XI. Sociale plannen na het generatiepact	342
1. Algemeen	342
2. Vervroegd brugpensioen	343
2.1. Onderhandeling van het sociaal plan – timing – impact op de tijdslijn	344
2.2. Vorm van het sociaal plan	346
2.3. Rol van de publieke overheid – de regio's	347
2.4. Inhoud van het sociaal plan	349
2.5. Controle op de inhoud en de uitvoering van het sociaal plan	352
2.6. Menu's van de sociale plannen - overzichtstabel met impact van de generatiepactwetgeving	352

Tewerkstelling en de overdracht van (familiale) ondernemingen: de invloed van de successie- en schenkingsrechten

Bruno PEETERS

I. Inleiding	355
II. De vrijstelling van successierechten voor de vererving van familiale ondernemingen en familiale vennootschappen	359
1. Vlaamse Gewest	359
1.1. Algemeen	359
1.1.1. Familiaal	360
1.1.2. Onderneming	361
1.1.3. Vennootschap	362
1.1.4. Nettowaarde	362
1.1.5. Bijkomende beleggingen, kapitaalverhogingen en leningen in de drie jaar voor het overlijden	363
1.2. Voorwaarden	363
1.2.1. Voorwaarden die moeten zijn vervuld op het ogenblik van het overlijden	364
1.2.1.1. De participatievoorwaarde	364
a) Begrip aandelen	364
b) Referentieperiode van drie jaar vóór het overlijden	365

c) Berekening van 50 %-aandelenbezit in geval van herstructurerings in de drie jaar vóór het overlijden	366
d) Berekening van de participatievoorwaarde op geconsolideerde basis (art. 60 <i>bis</i> § 3 W. Succ.)	368
1.2.1.2. Historische tewerkstellingsvoorwaarde	368
a) Algemeen	368
b) Berekening	369
c) Proportionele vermindering van de vrijstelling bij minder dan 5 VTE	370
d) Berekening van de historische tewerkstellingsvoorwaarde bij groepsstructuren	371
e) De weerslag van herstructureringsverrichtingen voorafgaand aan het overlijden, op de historische tewerkstellingsvoorwaarde	376
1.2.2. Voorwaarden die moeten worden vervuld na het overlijden	379
1.2.2.1. De tewerkstellingsvoorwaarde na het overlijden (art. 60 <i>bis</i> § 5 W. Succ.)	379
1.2.2.2. Voorwaarde van het behoud van de aandelen (art. 60 <i>bis</i> § 5 tweede lid W. Succ.)	382
1.2.2.3. Voorwaarde van kapitaalsbehoud (art. 60 <i>bis</i> § 7 W. Succ.)	382
1.2.3. Vormvoorwaarden	382
1.2.4. Tussenbesluit	383
2. Het Waalse Gewest	384
3. Het Brusselse Hoofdstedelijk Gewest	388
III. De vrijstelling c.q. vermindering van registratierechten voor de schenking van ondernemingen	390
1. Voorgeschiedenis	390
2. Concrete regeling	392
IV. Besluit	393
Bijlage	396

Herstructurering van ondernemingen: regelen van handelsrecht, economisch en financieel recht

Henri SWENNEN

I. Vraagstelling	409
------------------	-----

Intersentia	XV
-------------	----

II. Vennootschapsrecht en financiële wetgeving: overzicht	411
1. Vooraf: jaarlijkse informatie	412
2. Herschikking van het bestuur	414
3. Verandering van aandeelhouders	417
4. Notering	425
5. Andere veranderingen, fusie	426
6. ‘Verplichte’ herstructurering	428
III. Mededingingsrecht	429
IV. ‘Economische expansie’	431
V. Een geval apart: de Richtlijn 2004/25 van het Europees Parlement en de Raad van 21 april 2004 betreffende het openbaar overnamebod	432
1. De richtlijn is er nu	433
2. Overnamebiedingen: kort overzicht	434
3. Toepasselijk recht en toezicht	437
4. Informatie van de werknemers	439
5. Afweermechanismen	442
VI. De Belgische regeling openbare overnamebiedingen en wijzigingen in de controle van vennootschappen	443
1. Toepassingsgebied: aan de ene kant ruimer, aan de andere kant (voorlopig nog) smaller dan de richtlijn	443
1.1. Openbare overnamebiedingen	444
1.2. Verplicht overnamebod na verwerving van de controle	445
2. De Belgische regeling en de informatie en raadpleging van de werknemers	446
VII. De samenhang van de regelingen openbare overnamebieding en de afzonderlijke regelen inzake informatie en raadpleging van werknemers	447
VIII. Beoordeling	451
1. Beoordeling van de richtlijn	451
2. Overnamebiedingen en informatie. Een windwijzer-regeling	452
3. Algemene beoordeling	454
3.1. Informatie	454
3.2. Aanknopingspunten van vennootschapsrecht en sociaal recht	455
3.3. Over regelen van behartiging van belangen van aandeelhouders en werknemers	456
3.4. Het belang van de vennootschap, het belang van de onderneming	458