

ADVIES Nr. 2.184

Zitting van dinsdag 27 oktober 2020

Interprofessioneel akkoord 2017-2018 - Herstructurerings

x x x

2.898

ADVIES NR. 2.184

Onderwerp: Interprofessioneel akkoord 2017-2018 - Herstructurerings

In het interprofessioneel akkoord 2017-2018 stelden de sociale partners dat zij een aantal maatschappelijke uitdagingen wensten aan te pakken (hoofdstuk D., getiteld “Maatschappelijke uitdagingen”).

In Titel 6 van dat hoofdstuk vroegen de sociale partners aan de regering de nodige tijd om de problematiek van de herstructurerings in zijn geheel grondig te kunnen bespreken en in de Nationale Arbeidsraad te kunnen bekijken welke gemeenschappelijke voorstellen geformuleerd konden worden.

Het Bureau van de Raad heeft deze werkzaamheden toevertrouwd aan de commissie Collectieve Arbeidsverhoudingen binnen de Raad.

Een eerste fase van de werkzaamheden van deze commissie werd op 17 december 2019 afgesloten door de aanbeveling nr. 28 en het advies nr. 2.149 terzake. In het advies nr. 2.149 werd een volgende fase van de werkzaamheden in het vooruitzicht gesteld.

Op verslag van de commissie heeft de Raad tijdens zijn zitting van 27 oktober 2020 het volgende eenparig advies uitgebracht.

x x x

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

I. CONTEXT

Overeenkomstig het interprofessioneel akkoord 2017-2018 wordt door de Nationale Arbeidsraad reeds een hele tijd gewerkt aan de problematiek van de herstructureringen. Er werden een reeks hoorzittingen gehouden en de nodige informatie bijeengebracht, met de bereidwillige medewerking van de federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Op basis van deze hoorzittingen werd door de sociale partners in de Groep van 10 op 5 juli 2019 een aantal heads of agreement overeengekomen.

De uitvoering van dit akkoord werd vervolgens toevertrouwd aan de commissie Collectieve Arbeidsverhoudingen van de Nationale Arbeidsraad.

Deze werkzaamheden resulteerden, op vraag van de Groep van 10, in een eerste fase in het formuleren van een aantal aanbevelingen teneinde in ondernemingen in herstructurering de kwaliteit van de besprekingen tussen de werkgever en de werknemersvertegenwoordigers te verbeteren in het belang van alle betrokken partijen. Op 17 december 2019 werd terzake de Aanbeveling nr. 28 gericht aan alle paritaire comités en ondernemingen.

Het advies nr. 2.149, dat op dezelfde datum werd uitgebracht, stelt, in overeenstemming met de vraag van de Groep van 10, dat, om de eenvoud en de rechtszekerheid te verbeteren, de sociale partners in een unaniem advies vervolgens een voorstel zullen doen om de regelgevende teksten inzake herstructureringen te centraliseren (zonder afbreuk te doen aan de rechten van de werknemers en in het bijzonder de bestaande rechten op informatie-consultatie).

Eveneens zullen zij een unaniem voorstel doen om de informatiestromen naar de overheden en van de overheden naar de werkgevers en werknemers te vereenvoudigen en te verbeteren via een uniek loket en een uniek informatieplatform.

Hiertoe werden de werkzaamheden in de commissie Collectieve Arbeidsverhoudingen hervat. De commissie werd hierin ondersteund door de RSZ, de KSZ en de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

II. STANDPUNT VAN DE RAAD

De Nationale Arbeidsraad heeft een grondig onderzoek gewijd aan voornoemde elementen van de problematiek van de herstructurerings, zoals voorzien in zijn eerder advies nr. 2.149 van 17 december 2019, in overeenstemming met het akkoord van de Groep van 10 van 5 juli 2019.

Hij stelt voor de website www.herstructureringen.be als volgt aan te passen om de werkzaamheden rond herstructurerings in de tweede fase concreet vorm te geven.

Er wordt voorgesteld om op de homepage de volgende vier blokken te vermelden, die op hun beurt vervolgens toegang geven tot de inhoud ervan:

Definitie	Centralisatie	Uniek loket	Uniek informatieplatform
BEGRIP (op basis van de hele bestaande regelgeving) TOELICHTINGEN CONCRETE GEVALLEN	THEMA'S: <ul style="list-style-type: none">- Permanente informatie (met het oog op het voorkomen van herstructurerings + link naar de IBR-brochure over de goede werking van de OR)- Collectief ontslag- Overgang van onderneming- Sluiting- Overgang van activa na faillissement	WEBTOEPASSING bestemd voor de kennisgevingen van ondernemingen van voornemens tot collectief ontslag	GOEDE PRAKTIJKEN VOORBEELDEN VAN GEANONIMISEERDE AKKOORDEN INFOBRON VOOR DE ONDERNEMINGEN
INTERACTIEVE BEREKENINGS-SOFTWARE	LINK NAAR DE NORMATIEVE TEKSTEN	MODELLEN / SOCIALE VERKIEZINGEN EN DETACHERING	DYNAMISCHE TOOL

Om het opzoeken van informatie te vergemakkelijken zou bovenaan rechts op elke pagina van de website een algemene zoekbalk worden toegevoegd. Zo zou de bezoeker van de website precieze informatie kunnen terugvinden zonder de hele website te moeten doorzoeken.

A. Definities van de begrippen

De Raad stelt voor om het begrip herstructureringen te omschrijven met een definitie, toelichtingen en concrete gevallen, naast de oorzaken die al aan bod komen in de rubriek “permanente informatie”.

In een volgende fase zou dan een interactieve berekeningssoftware tot stand komen die op basis van de ingevoerde gegevens de gepaste antwoorden biedt (geldende wetgeving, te volgen procedure enz.).

B. Voorstel om de regelgevende teksten te centraliseren

De Raad laat weten dat het de bedoeling is om op een coherente manier de verschillende geldende teksten te centraliseren die te maken hebben met herstructureringen en opgesplitst zijn naargelang de thema's die de materie omvat.

Er wordt voorgesteld om bijzondere aandacht te besteden aan de verschillende machtsniveaus en de Europese, federale, gewestelijke en sectorale bevoegdheidsdomeinen door die in de verf te zetten.

Er wordt tevens voorgesteld om aandacht te besteden aan de gevallen waarbij thema's overlappen.

Tot slot zou de update van de website regelmatig, of zelfs systematisch kunnen gebeuren. Er zou voor een update-alarm kunnen worden gezorgd.

C. Voorstel om de informatiestroom tussen de instanties en werkgevers te vereenvoudigen en verbeteren via een uniek loket en een uniek informatieplatform

1. Uniek loket

De Raad laat weten dat de bedoeling van het uniek loket is om de verplichtingen van de ondernemingen in herstructurering te verlichten en meer rechtszekerheid te bieden door te zorgen voor een “single point of contact” voor kennisgevingen.

Voor de ondernemingen in herstructurering is het nodig dat een nieuwe, efficiëntere manier van communiceren wordt ontwikkeld waarbij het “only once”-principe wordt toegepast en voortdurend aan administratieve vereenvoudiging wordt gewerkt (snelheid van de informatie, rechtszekerheid, toegankelijkheid, minder gebruik van papier).

In het geval van bijvoorbeeld een procedure tot collectief ontslag waarbij de onderneming verplicht is om zowel de directeur van tewerkstellingsdienst van de plaats waar de onderneming gevestigd is (ACTIRIS/VDAB/FOREM/ADG) als de voorzitter van het directiecomité van de FOD WASO in te lichten, vraagt de Raad dat een webtoepassing zou uitgewerkt worden, waarmee de ondernemingen in één verrichting het voornemen om over te gaan tot collectief ontslag ter kennis kunnen geven.

Vanaf dat de webtoepassing of het “uniek loket” zou bevestigen dat de kennisgeving gevalideerd is, zou de onderneming de garantie hebben dat ze haar verplichtingen qua kennisgeving en verzending is nagekomen en zou ze over een bericht van ontvangst beschikken. In een tweede fase zou diezelfde webtoepassing opnieuw gebruikt kunnen worden om het ontwerp van collectief ontslag zelf ter kennis te geven (zie twee opeenvolgende fasen¹).

Naast de bestemmingen (regionale tewerkstellingsdienst en FOD WASO) zou ook iedereen toegang hebben tot dezelfde toepassing om de hen verzonden kennisgevingen te raadplegen.

¹ De werkgever moet momenteel een afschrift van de schriftelijke mededeling betreffende het voornemen om over te gaan tot collectief ontslag sturen naar de directeur van de subregionale tewerkstellingsdienst (VDAB/FOREM/ADG of ACTIRIS) van de plaats waar de onderneming gevestigd is en naar de voorzitter van het directiecomité van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid & Sociaal overleg ([Formulier "Aankondiging collectief ontslag" \(DOC, 81.5 KB\)](#)). Vervolgens moet de werkgever zijn voornemen tot collectief ontslag bij aangetekende brief ter kennis brengen van **de directeur van de subregionale tewerkstellingsdienst** van de plaats waar de onderneming gevestigd is (VDAB/FOREM of ACTIRIS) (dag X) en van de voorzitter van het directiecomité van de FOD Werkgelegenheid ([Formulier "Betekening van het collectief ontslag" \(DOC, 78.5 KB\)](#)).

Zo zouden alle problemen in verband met de bewijsaspecten en de onzekerheden met betrekking tot de post van de baan zijn: aangetekende brieven, aan verkeerde postadressen, zoekgeraakte post, afdrukken van volumineuze documenten. De communicatie zou rechtstreeks, onmiddellijk en beveiligd verlopen. De werkgever zou zo over een beveiligde ruimte voor de herstructurering van zijn onderneming beschikken.

Ook de kwestie van de in te lichten regionale dienst zou opgelost zijn: elke dienst krijgt toegang tot de informatie en wordt ervan verwittigd dat nieuwe informatie is toegekomen.

Voor de ondernemingen zou een uniek loket betekenen dat ze slechts één modale tool moeten gebruiken en dat één zending volstaat om alle betrokken instanties te bereiken.

De FOD WASO heeft al gelijkaardige webtoepassingen ontwikkeld voor de sociale verkiezingen en detachering, zodat dat mechanisme al werd uitgetest.

2. Uniek informatieplatform

De Raad vraagt dat op een uniek informatieplatform alle bepalingen die in verband met herstructureringsplannen genomen zijn op een gecoördineerde en geanonimiseerde manier zouden worden gebundeld om de rechtszekerheid te verbeteren en alle betrokken partijen in te lichten.

Dit platform zou een bron van “goede praktijken” zijn en van nut zijn om de ondernemingen te helpen en te ondersteunen bij hun herstructurering, alsook de werknemers en personeelsvertegenwoordigers. Die website zou naast de beide aanbevelingen van de Raad van 17 december 2019 op het vlak van de kwaliteit van de informatie-consultatieprocedure en de informatie aan de medecontractanten zelf de vernieuwende/inspirerende praktijken kunnen omvatten die uitvoering geven aan deze aanbevelingen.

De Raad vraagt dat de FOD WASO jaarlijks de goede praktijken opgenomen in de herstructureringsplannen voorlegt aan de leden van de commissie collectieve arbeidsverhoudingen - herstructureringsplannen van de Nationale Arbeidsraad.

De FOD WASO maakt een overzicht van de goede praktijken met respect voor de privacy-reglementering op basis van volgende criteria : behoud van tewerkstelling, begeleidingsmaatregelen, eindeloopbaanregelingen en de vermelding van het al dan niet betalen van extra financiële vergoedingen zonder cijfergegevens of berekeningsmethodes aan te geven. Enkel de door de Raad goedgekeurde praktijken zullen worden opgenomen in dit platform.

Dat platform zou een dynamische informatietool kunnen zijn die voorbeelden zou kunnen aanreiken over hoe te anticiperen op herstructureringen en/of ze te beheren.

Het informatieplatform zou inspiratiebronnen kunnen aanleveren en mogelijke oplossingen illustreren op basis van praktijken die het resultaat zijn van het sociaal overleg in bepaalde ondernemingen.

Het zou ook nuttig zijn in dit informatieplatform bijkomende aandacht te besteden aan de begeleidingsmaatregelen voor elk van de verschillende gevallen van herstructurering.
