



Erkenning als zijnde een onderneming in herstructurering ten gevolge van een collectief ontslag (art. 15,1° KB 3 mei 2007)

Een erkenning als onderneming in herstructurering naar aanleiding van een collectief ontslag vangt steeds aan op de datum van de aankondiging van het collectief ontslag aan de ondernemingsraad en eindigt ten laatste 2 jaar na de betekening van het collectief ontslag.

De ontslagen werknemers moeten de leeftijd van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage reeds bereikt hebben op het ogenblik van de aankondiging van het collectief ontslag aan de ondernemingsraad. Hun opzegtermijn moet beginnen en eindigen tijdens de periode van de erkenning en binnen de duur van de collectieve arbeidsovereenkomst.

De criteria moeten vervuld zijn op het niveau van de technische bedrijfseenheid.

Samenstelling van het dossier / noodzakelijke gegevens en documenten:

Per technische bedrijfseenheid :

1. de datum van de aankondiging van het collectief ontslag aan de ondernemingsraad;
2. het attest van de VDAB/Actiris waarbij de ontvangst van de betekening van het collectief ontslag en de sluiting van de informatie-en consultatieprocedure wordt bevestigd;
3. de nominatieve lijst van de effectief reeds ontslagen werknemers in het kader van de herstructurering en van de werknemers die zullen ontslagen worden binnen een periode van 6 maanden volgend op de datum van de erkenning als zijnde een onderneming in herstructurering, met vermelding van de datum van indiensttreding :
 - Enkel de ontslagen werknemers die op het ogenblik van de aankondiging 2 jaar anciënniteit hebben in de onderneming komen in aanmerking bij de berekening van het percentage.
 - Worden gelijkgesteld met ontslagen : het aantal geredde banen in voltijdse equivalenten als gevolg van de daling van het arbeidsvolume door de voorziene maatregelen inzake arbeidsherverdeling.
4. de nominatieve lijst van de (kandidaat-)werklozen met bedrijfstoelage met vermelding van hun identiteitsgegevens, geboortedatum en datum van indiensttreding. Het is eveneens noodzakelijk om aan te duiden voor welke werknemers de opheffing van de bescherming zal gevraagd worden aan het bevoegd paritair comité;
5. het gemiddeld personeelsbestand van de technische bedrijfseenheid voor het jaar dat aan het collectief ontslag voorafgaat (op basis van de RSZ-aangiften van de 4 kwartalen /in koppen);
6. het neerleggingsnummer of, bij gebreke, een kopie van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage en de herstructurering, waarvan een origineel exemplaar voor registratie werd neergelegd bij de Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen;



7. een **herstructureringsplan** dat voor advies werd voorgelegd aan de ondernemingsraad of, bij gebrek daaraan, aan de syndicale afvaardiging of, bij gebrek daaraan, aan het preventiecomité of, bij gebrek daaraan aan de vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties.

Het herstructureringsplan geeft een beschrijving van de actuele situatie van de onderneming en de omstandigheden die aan de basis liggen van de huidige moeilijkheden. Verder moet dit plan de economische vooruitzichten en het effect hiervan op de tewerkstelling (op korte en middellange termijn) en het effect op de tewerkstelling van de toetreding tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage van de betrokken werknemers vastleggen.

Dit herstructureringsplan moet :

1° een positief actieplan voor de vrouwelijke werknemers bevatten.

2° een overzicht geven van de pistes inzake arbeidsherverdeling, inzonderheid inzake deeltijds tijdskrediet en vrijwillige deeltijdse arbeid, die naar aanleiding van de herstructurering werden onderzocht als alternatief voor de ontslagen en het resultaat van dit onderzoek inzake daling van volume aan arbeid, uitgedrukt in voltijdse equivalenten.

3° de naar aanleiding van de herstructurering afgesproken regeling inzake afscheidspremies weergeven, vastgelegd in de cao afgesloten in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor de werknemers die het bedrijf vrijwillig verlaten, waarbij in het bijzonder wordt vermeld wie daarvoor in aanmerking komt en welke de toekenningsmodaliteiten ervan zijn.

4° de naar aanleiding van de herstructurering voorziene begeleidingsmaatregelen voor de met ontslag bedreigde werknemers beschrijven, vastgelegd in de cao afgesloten in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, waarbij voor de ontslagen werknemers minstens voorzien is in :

- De oprichting van een tewerkstellingscel of de medewerking aan een overkoepelende tewerkstellingscel zoals bedoeld in Titel IV, hoofdstuk 5, activerend beleid bij herstructureringen, van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact en zijn uitvoeringsbesluiten;
- Een aanbod van outplacementbegeleiding op kosten van de onderneming die minstens voldoet aan de normen vastgelegd in art. 6 van het KB van 9 maart 2006 (minimum kwaliteitsvereisten voorzien door de Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 82 van 10 juli 2002 afgesloten binnen de NAR).

Een kopie van de oprichtingsakte van de tewerkstellingscel (ondertekend door alle partijen) of de toetredingsakte tot een permanente tewerkstellingscel en van het contract afgesloten met het outplacementkantoor dat zal instaan voor de begeleiding van de ontslagen werknemers, dient bijgevoegd te worden bij de aanvraag.

Het outplacementaanbod moet goedgekeurd worden door de regionale Minister van Werk;



Nuttige adressen :

Departement Werk & Sociale Economie
Regionale toetsing (17de verdieping)
Koning Albert II-laan 35, bus 20
1030 BRUSSEL
e-mail : regionaletoetsing@vlaanderen.be
Tel. : 02/553.23.28

De heer Bernard CLERFAYT,
Minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Werk en
Beroepsopleiding, Digitalisering, de Plaatselijke Besturen en Dierenwelzijn
Botanic Building
Sint-Lazaruslaan 10, 14de verdieping, 1210 Brussel
Tel. : +32 (0)2 517 12 59
Fax : +32 (0)2 511 54 64
e-mail : info.clerfayt@gov.brussels

8. de nodige documenten waaruit blijkt dat de onderneming voorziet in de nodige waarborgen voor de betaling van de bedrijfstoelage tot de leeftijd van 55 jaar. Deze waarborg is ten gunste van het Fonds Sluiting Ondernemingen en moet de naam, voornaam, geboortedatum en de berekening van de verschuldigde vergoeding per maand en per werkloze met bedrijfstoelage vermelden.

De onderneming moet eveneens voorzien in een waarborg voor de betaling van de bedrijfstoelage tot de leeftijd van 65 jaar indien het SWT wordt toegekend op basis van een CAO gesloten buiten een paritair orgaan die neergelegd is bij de Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid minder dan 6 maanden vóór de sluiting (behoudens tegengestelde beslissing van het Beheerscomité van het Sluitingsfonds : voorwaarden : cfr. artikel 27 van het KB van 23 maart 2007 tot uitvoering van het de wet van 26 juni 2002 betreffende sluiting van onderneming).