

ADVIES Nr. 1.585

Zitting van dinsdag 19 december 2006

Herstructurering van ondernemingen - Ontwerpen van koninklijk besluit

x x x

2.207-1

ADVIES Nr. 1.585

Onderwerp: : Herstructurering van ondernemingen :

- Ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 16 juli 2004 tot bevordering van de tewerkstelling van werknemers ontslagen in het kader van herstructurerings en van diverse koninklijke besluiten genomen in uitvoering van het generatiepact
 - Ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 19 december 2001 tot bevordering van de tewerkstelling van langdurig werkzoekenden en van het koninklijk besluit van 16 mei 2003 tot uitvoering van het Hoofdstuk 7 van Titel IV van de programmawet van 24 december 2002 (I), betreffende de harmonisering en vereenvoudiging van de regelingen inzake verminderingen van de sociale zekerheidsbijdragen
-

De heer P. VANVELTHOVEN, minister van Werk, heeft bij brief van 29 juni 2006 het advies van de Nationale Arbeidsraad ingewonnen over twee ontwerpen van koninklijk besluit.

Het eerste ontwerp heeft tot doel het koninklijk besluit van 9 maart 2006 betreffende het activerend beleid bij herstructurerings optimaal in overeenstemming te brengen met het koninklijk besluit van 16 juli 2004 tot bevordering van de tewerkstelling van werknemers ontslagen in het kader van herstructurerings.

Dat ontwerp van koninklijk besluit geeft bovendien uitvoering aan de beslissing van de ministerraad van 31 maart 2006 om voor de nieuwe werkgever de vermindering van werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid in het kader van herstructurerings te versterken.

Het tweede ontwerp van koninklijk besluit heeft tot doel het Activastelsel te vereenvoudigen.

De Raad werd vervolgens op de hoogte gebracht van het feit dat een gewijzigde versie van de twee ontwerpen van koninklijk besluit een aantal aanpassingen bevat die sinds de adviesaanvraag zijn aangebracht.

Het onderzoek van dit vraagstuk werd toevertrouwd aan een gemengde commissie Individuele Arbeidsverhoudingen - Sociale Zekerheid.

Op verslag van die commissie heeft de Raad op 19 december 2006 het volgende advies uitgebracht.

x x x

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

I. ONDERWERP EN DRAAGWIJDTE VAN DE ADVIESAANVRAAG

De heer P. VANVELTHOVEN, minister van Werk, heeft bij brief van 29 juni 2006 het advies van de Nationale Arbeidsraad ingewonnen over twee ontwerpen van koninklijk besluit. Het eerste ontwerp heeft tot doel het koninklijk besluit van 16 juli 2004 tot bevordering van de tewerkstelling van werknemers ontslagen in het kader van herstructureringen en van diverse koninklijke besluiten genomen in uitvoering van het generatiepact te wijzigen. Het tweede ontwerp van koninklijk besluit beoogt de wijziging van het koninklijk besluit van 19 december 2001 tot bevordering van de tewerkstelling van langdurig werkzoekenden en van het koninklijk besluit van 16 mei 2003 tot uitvoering van het Hoofdstuk 7 van Titel IV van de programmawet van 24 december 2002 (I), betreffende de harmonisering en vereenvoudiging van de regelingen inzake verminderingen van de sociale zekerheidsbijdragen.

Later heeft de Raad een gewijzigde versie van die twee ontwerpen van koninklijk besluit ontvangen. Hij heeft bijgevolg beslist zich bij zijn onderzoek met het oog op het uitbrengen van een advies te baseren op die laatste versie.

De Raad heeft tijdens zijn werkzaamheden verduidelijkingen gekregen van een vertegenwoordiger van het kabinet van de minister van Werk en vertegenwoordigers van de RVA.

Uit die verduidelijkingen blijkt het volgende :

A. Wat betreft het eerste ontwerp van koninklijk besluit

Het koninklijk besluit van 9 maart 2006 betreffende het activerend beleid bij herstructurerings en het koninklijk besluit van 16 juli 2004 tot bevordering van de tewerkstelling van werknemers ontslagen in het kader van herstructurerings overlappen elkaar en vullen elkaar aan. De concrete inhoud met betrekking tot de begrippen en de nadere regels stemmen niet volledig overeen.

Tijdens de begrotingscontrole (notificaties van de ministerraad van 31 maart 2006) werd aan de minister van Werk bijgevolg de opdracht gegeven die twee verordenende teksten met elkaar in overeenstemming te brengen.

1. Het is dus de bedoeling de verplichte tewerkstellingscel als bedoeld in het voornoemde koninklijk besluit van 9 maart 2006 aan te passen aan de facultatieve cel waarin het koninklijk besluit van 16 juli 2004 voorziet, met name wat betreft de minimumkwaliteitseisen inzake outplacementbegeleiding, de samenstelling van de tewerkstellingscel, de uniformering van het begrip "aankondiging van het collectief ontslag" en de periode van erkenning.
2. Het is ook de bedoeling dat de deelname aan een verplichte tewerkstellingscel bij voorkeur automatisch dezelfde rechten opent als die welke zijn bepaald voor de begeleiding door de facultatieve tewerkstellingscel (terugbetaling van de outplacementkosten en verminderingen van de werkgevers- en persoonlijke bijdragen voor de sociale zekerheid). Daartoe moeten een aantal koninklijk besluiten betreffende de verminderingen van socialezekerheidsbijdragen worden gewijzigd.

De ministerraad van 31 maart 2006 heeft bovendien besloten de verminderingen van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid te versterken voor de nieuwe werkgever. In het kader van de huidige regelgeving kan de werkgever de Activa-maatregel genieten indien hij wacht om de ontslagen werknemer van minstens 45 jaar of die wordt ontslagen in het kader van een sluiting van onderneming in dienst te nemen tot deze zes maanden werkzoekende is. Dat gevolg wordt vermeden door de lastenverlaging in geval van herstructurering op hetzelfde niveau te brengen als de Activa-vermindering voor werknemers van 45 jaar en ouder.

Verder wordt de huidige procedure van de kaarten "herstructureeringen" A en B vervangen door één verminderingkaart herstructurering met een geldigheidsduur vanaf inschrijving in de tewerkstellingscel plus één jaar. De vermindering van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid en de vermindering van de persoonlijke bijdragen voor de werknemer gelden voor elke indienstneming gedurende de geldigheidsduur van de kaart. De verminderingen worden toegekend vanaf de datum van indiensttreding tot de laatste maand van het tweede daaropvolgende kwartaal. Die twee verminderingen zijn evenwel gekoppeld aan een loongrens van 4.000 euro per maand.

3. Aangezien het koninklijk besluit van 9 maart 2006 ook een impact heeft op het beroep op brugpensioen op lagere leeftijd in geval van collectief ontslag na een herstructurering in het kader van afdeling 3 bis van het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen, is ook voorzien in een aantal harmonisering met die laatste afdeling.

B. Wat betreft het tweede ontwerp van koninklijk besluit

Het tweede ontwerp van koninklijk besluit heeft tot doel het Activa-stelsel te vereenvoudigen. Die maatregel is erop gericht langdurig werkzoekenden terug aan werk te helpen door aan de nieuwe werkgever een vermindering van de socialezekerheidsbijdragen toe te kennen. De hoogte en de duur van dat voordeel hangen af van de periode dat de werknemer werkzoekende is geweest en van zijn leeftijd (jonger dan 45 jaar en minstens 45 jaar).

1. Dat mechanisme is sinds 1 januari 2004 geharmoniseerd. Er blijven evenwel drie substelsels bestaan, namelijk Activa-plus, Activa-PVP (Activa-stads-wachten) en Activa-sluiting.

a. Activa-plus

Dit stelsel heeft tot doel contractueel personeel in dienst te nemen bij gemeenten, OCMW's, vzw's, socialehuisvestingsmaatschappijen en vennootschappen met een sociaal oogmerk. De werknemer moet verblijven in een gemeente met een hogere werkloosheids- of armoedegrad dan het gemiddelde.

Vanwege het geringe succes van deze maatregel en het beperkte toepassingsgebied zowel wat de betrokken werkgevers als de betrokken werknemers betreft, bepaalt het aan de Raad voorgelegde ontwerp van koninklijk besluit dat die bijzondere maatregel onder het algemene toepassingsgebied van de Activa-maatregel zal vallen.

b. Activa-PVP

Op dit ogenblik kunnen de werkzoekenden onder de 45 jaar pas intreden in het systeem van de stadswachten na een periode als werkzoekende van twee jaar. Het ontwerp van koninklijk besluit verlaagt die voorwaarde voor toegang tot één jaar voor jongeren tot 25 jaar.

c. Activa-sluiting

Dit stelsel richt zich op de herinschakeling van werknemers die het slachtoffer zijn van een sluiting van een onderneming ten gevolge van een faillissement, vereffening, overname of herstructurering. Rekening houdend met de overlapping van de doelgroep van die maatregel met de doelgroep van de nieuwe versterkte lastenverlaging in het kader van een herstructurering, bepaalt het aan de Raad voorgelegde ontwerp van koninklijk besluit dat het stelsel onder het algemene toepassingsgebied van de Activa-maatregel zal vallen.

Door die drie bijzondere maatregelen aan te passen, wil de regering ook een administratieve vereenvoudiging doorvoeren.

2. Het ontwerp van koninklijk besluit heeft bovendien tot doel het Activa-stelsel voor jonge werknemers te versterken door te voorzien in een activering van de werkloosheidsuitkeringen na een periode als werkzoekende van één jaar voor jongeren tot 25 jaar. Die activering wordt toegekend gedurende 16 maanden.

II. STANDPUNT VAN DE RAAD

In eerste instantie bevat dit advies een aantal opmerkingen vooraf. Vervolgens worden er gerichte of technische opmerkingen gemaakt over het eerste ontwerp van koninklijk besluit.

A. Opmerkingen vooraf

1. De Raad benadrukt dat de in dit advies geformuleerde opmerkingen en voorstellen geen afbreuk doen aan de beginselstandpunten die een aantal in zijn midden vertegenwoordigde organisaties reeds eerder hebben ingenomen in het kader van de uitvoering van het Generatiepact noch aan de opmerkingen die zij hebben gemaakt in het kader van de adviezen nr. 1.534 van 16 november 2005 en nr. 1.538 van 13 december 2005 betreffende de uitvoering van het Generatiepact en waaraan geen gevolg werd gegeven.
2. De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, herinneren eraan dat ze zich verzetten tegen elke maatregel die erop gericht is de kosten van de herstructureringen ten laste te brengen van de staat.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, herinneren eraan dat bepaalde sectoren de kosten van de herstructureringen hebben gesolidariseerd, met name de kosten van de outplacementbegeleidingen, die vaak de in de regelgeving vastgestelde terugbetaling van de outplacementkosten overschrijden. Ze vinden dat er geen enkele reden is om die solidariteit uit te sluiten. Ze voegen eraan toe dat het verzet tegen zulke maatregelen ook tot gevolg zou hebben dat de betrokken werknemers worden benadeeld.

3. De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, nemen verder akte van de motieven die ten grondslag liggen aan het besluit van de regering om aan de werknemers van minstens 45 jaar die het slachtoffer zijn van een herstructurering eenzelfde vermindering van de socialezekerheidsbijdragen toe te kennen als voor de Activa-werknemers van dezelfde leeftijdsgroep en bijgevolg de periode van vermindering van de socialezekerheidsbijdragen te vervroegen. Vroeger moesten die werknemers gedurende 6 maanden werkzoekend zijn om de Activa-maatregel te kunnen genieten. Zij achten het evenwel noodzakelijk dat de impact van zo'n maatregel op de lokale arbeidsmarkt wordt gemeten, met name in geval van herstructureringen die gepaard gaan met een omvangrijk collectief ontslag. Ze hebben immers vragen over het lot van de andere werkzoekenden en ze wensen meeneemeffecten te vermijden.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, menen dat het erop aan komt om werknemers die het slachtoffer zijn van een herstructurering zo snel mogelijk opnieuw aan het werk te helpen. De ervaring toont aan dat, hoe langer men inactief blijft, hoe moeilijker het wordt om terug ingeschakeld te worden op de arbeidsmarkt. Vandaar het belang om werknemers in dit kader onmiddellijk recht te doen geven op een bijdragevermindering voor de nieuwe werkgever en niet te wachten tot zij zes maanden werkzoekende zijn alvorens zij recht geven op een tegemoetkoming. Dit verhoogt hun kansen op een snelle wedertewerkstelling aanzienlijk.

Het feit dat de bijdragevermindering of activering van de werkloosheidsuitkeringen waarop werknemers die slachtoffer zijn van een herstructurering recht geven een mogelijk verdringingseffect kan hebben ten aanzien van andere groepen van werkzoekenden waarmee zij samen op de arbeidsmarkt terecht komen, is evenwel inherent aan een beleid dat gericht is op specifieke doelgroepenmaatregelen. Het sterkt deze leden in hun pleidooi voor meer algemene, structurele lastenverlaging voor werkgevers.

4. De Raad neemt akte van de beslissing van de regering om de activering van de werkloosheidsuitkeringen en de verminderingen van socialezekerheidsbijdragen te versterken in het kader van de twee voorgelegde ontwerpen van koninklijk besluit.

Gezien de toename van de activeringsmaatregelen en de verminderingen van de socialezekerheidsbijdragen, acht de Raad het echter wenselijk over te gaan tot een algemene evaluatie ervan om na te gaan welke maatregelen genomen kunnen worden in het licht van hun eventuele harmonisering en vereenvoudiging, bijvoorbeeld wat de doelgroepen betreft.

Die evaluatie zou door de Nationale Arbeidsraad moeten worden verricht op basis van cijfergegevens die het mogelijk maken een algemeen beeld van de situatie te hebben. Die gegevens zouden onder andere moeten bestaan in een lijst, per maatregel, van alle categorieën van werklozen en werkzoekenden die er recht op hebben alsook een lijst van de categorieën van werklozen en werkzoekenden die er in de toekomst geen recht zullen op hebben. De Raad zou ook moeten kunnen beschikken over een beschrijving van die maatregelen en de spreiding ervan in de tijd. De Raad vraagt de betrokken administraties daartoe de relevante inlichtingen en gegevens te willen bezorgen.

De Raad drukt bovendien de wens uit op de hoogte te worden gehouden van de resultaten van de "back office" werkzaamheden inzake de tewerkstellingsmaatregelen, met inbegrip van de regionale maatregelen, die aan de gang zijn binnen het bestuur van de sociale zekerheid.

B. Specifieke bemerkingen

De Raad wil de volgende punctuele bemerkingen maken bij de afzonderlijke artikelen van het eerste voor advies voorgelegde ontwerp van koninklijk besluit.

a. Wijzigingen in het koninklijk besluit van 16 juli 2004 tot bevordering van de tewerkstelling van werknemers ontslagen in het kader van herstructureringen

Artikel 1, B) van het ontwerp van koninklijk besluit

De Raad constateert dat artikel 1, B) van het ontwerp van koninklijk besluit er toe strekt om het artikel 1, 5° van het koninklijk besluit van 16 juli 2004, dat de notie "tewerkstellingscel" omschrijft, te vervangen.

In fine zou in deze bepaling van het koninklijk besluit opgenomen worden dat "indien de werkgever verplicht is een tewerkstellingscel op te richten in toepassing van het voormelde koninklijk besluit van 9 maart 2006 of in geval van falings, artikel 8 van dat voormelde koninklijk besluit van 9 maart 2006 van toepassing (is) op de tewerkstellingscellen opgericht in toepassing van dit besluit".

De Raad heeft twee bemerkingen met betrekking tot deze aanpassing van het koninklijk besluit van 16 juli 2004.

Zijn eerste bemerking betreft de draagwijdte van de verwijzing naar de toepassing van artikel 8 van het koninklijk besluit van 9 maart 2006.

Artikel 8 bepaalt dat de oprichting van een tewerkstellingscel kan vervangen worden door de medewerking aan een overkoepelende tewerkstellingscel voor meerdere werkgevers in herstructurering, voor zover aan de voorwaarden hiervoor wordt voldaan. Het bepaalt ook dat de medewerking van de werkgever in herstructurering aan de reconversie- en wedertewerkstellingsmaatregelen die op het niveau van de Gewesten zijn ingesteld met de oprichting van een tewerkstellingscel kan worden gelijkgesteld.

De Raad is van oordeel dat de tekst van artikel 1, B) in fine van het ontwerp van koninklijk besluit kan geïnterpreteerd worden alsof in de hypothese dat de werkgever verplicht is een tewerkstellingscel op te richten in toepassing van het voormelde koninklijk besluit van 9 maart 2006 of in geval van faling, verplicht beroep moet gedaan worden op de overkoepelende tewerkstellingscel voorzien in artikel 8 van het koninklijk besluit van 9 maart 2006 om van de voordelen van het koninklijk besluit van 16 juli 2004 te kunnen genieten.

Hij wijst er op dat dit niet de bedoeling kan zijn en stelt voor de tekst als volgt aan te passen: "indien de werkgever verplicht is een tewerkstellingscel op te richten in toepassing van het voormelde koninklijk besluit van 9 maart 2006 of in geval van faling, kan toepassing gemaakt worden van artikel 8 van dat voormelde koninklijk besluit van 9 maart 2006 op de tewerkstellingscellen opgericht in toepassing van dit besluit".

De tweede bemerking van de Raad betreft de verwijzing naar de situatie van een faillissement in dit artikel.

De Raad heeft tijdens de werkzaamheden van de vertegenwoordiger van de RVA vernomen dat, alhoewel dit niet expliciet voorzien is in de wetgeving (wet van 5 september 2001) terzake, het deze vertegenwoordiger logisch lijkt dat een werknemer die aan de voorwaarden van deze wetgeving voldoet en die door de curator wordt ontslagen na het faillissement van de onderneming waarvoor hij werkte, recht heeft op outplacement, zoals alle andere ontslagen werknemers.

Tevens heeft de werkgever volgens de vertegenwoordiger van de RVA recht op een tussenkomst in de outplacementkost, op voorwaarde dat de werkgever een ministeriële erkenning heeft gekregen als onderneming in herstructurering en dus participeert in een tewerkstellingscel en aan alle werknemers betrokken bij het collectief ontslag, ongeacht hun leeftijd schriftelijk een outplacementaanbod heeft gedaan.

De Raad constateert dat in de regelgeving inzake outplacement inderdaad niet expliciet iets voorzien is voor deze werknemers. Hij stelt evenwel vast dat door de aanpassing van artikel 1, 5 ° van het koninklijk besluit van 16 juli 2004 de hypothese van faillissement wel in dit koninklijk besluit zal worden opgenomen, waardoor het koninklijk besluit van 16 juli 2004 voortaan ook op de slachtoffers van een collectief ontslag ingevolge een faillissement zal kunnen worden toegepast, mits de ontslagen werknemers worden ingeschakeld in een tewerkstellingscel of een daarmee geassimileerde structuur, zoals bedoeld in het koninklijk besluit van 9 maart 2006.

Hij wil er evenwel op wijzen dat er nog onduidelijkheid bestaat over de verplichtingen die de curator in dit kader heeft en dat in het geval van een collectief ontslag ingevolge een faillissement, de curator, gelet op de afwezigheid van een sociaal plan en de mogelijkheid van vervroegd brugpensioen, zich niet altijd verplicht ziet om een tewerkstellingscel op te richten, zodat de werknemers van 45 jaar en meer enerzijds verplicht zijn outplacement aan te vragen, maar, anderzijds, geen garantie hebben dat het outplacement effectief plaats vindt.

Artikel 2, A van het ontwerp van koninklijk besluit

De Raad constateert dat artikel 2, A) van het ontwerp van koninklijk besluit ertoe strekt om de erkenning als onderneming in herstructurering in het kader van het koninklijk besluit van 9 maart 2006 automatisch te laten leiden tot de erkenning in het kader van het koninklijk besluit van 16 juli 2004, op voorwaarde dat de werkgever alle werknemers die bij het collectief ontslag betrokken zijn schriftelijk het recht heeft aangeboden zich in te schrijven in de tewerkstellingscel en een schriftelijk outplacementaanbod heeft gedaan aan alle werknemers die zich effectief hebben ingeschreven (wijziging van artikel 2, § 1, 4) van het koninklijk besluit van 16 juli 2004).

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen menen dat het feit dat de erkenning als onderneming in herstructurering in het kader van het koninklijk besluit van 9 maart 2006 leidt tot de erkenning in het kader van het koninklijk besluit van 16 juli 2004, op voorwaarde dat de werkgever alle werknemers die bij het collectief ontslag betrokken zijn schriftelijk het recht heeft aangeboden om zich in te schrijven in de tewerkstellingscel en een schriftelijk outplacementaanbod heeft gedaan aan de werknemers die zich effectief hebben ingeschreven, een stimulans kan betekenen.

Zo de werkgever in herstructurering extra inspanningen doet voor de andere werknemers, kan hij de terugbetaling bekomen van de outplacementkost voor alle betrokken werknemers, ook ten aanzien van de werknemers van 45 jaar en ouder met minimum één jaar anciënniteit, waarvoor de verplichte tewerkstellingscel bedoeld is en die een recht hebben op outplacement. Bovendien zullen de werknemers die een nieuwe baan vinden én hun nieuwe werkgevers in dit geval een bijdragevermindering kunnen genieten.

De leden vrezen echter dat deze maatregel in de praktijk voor gevolg kan hebben dat werkgevers die overgaan tot herstructurering in de zin van het koninklijk besluit van 9 maart 2006, omwille van de kost van het outplacement, enerzijds, en omwille van het feit dat zij de goedkeuring van het herstructureringsplan moeten bekomen van de federale Minister van Werk, op advies van de regionaal bevoegde Minister, anderzijds de facto verplicht zullen worden om de tewerkstellingscel open te stellen voor andere werknemers dan zij die 45 jaar of ouder zijn en minimum 1 jaar anciënniteit hebben. Van een echte keuze vanwege de werkgever zal hier nauwelijks sprake zijn. Dit vormt een verdere verzwaring van de verplichtingen voor de werkgevers in herstructurering die beroep doen op een afwijkende brugpensioenleeftijd.

Bovendien is het voordeel van de terugbetaling van de kost van de outplacementbegeleiding relatief, daar de werkgever, om de tegemoetkoming te kunnen genieten, de tewerkstellingscel en outplacementbegeleiding zal moeten openstellen voor een (soms veel) groter aantal werknemers, de reële kost van de begeleiding het bedrag van de tegemoetkoming doorgaans aanzienlijk overschrijdt en de werkgever die tegemoetkoming enkel zal genieten in zoverre de betrokken werknemers binnen de geldingsduur van de verminderingskaart (12 maanden) minimum 120 kalenderdagen met een arbeidsovereenkomst tewerkgesteld zijn geweest. De tewerkstellingscel en outplacementbegeleiding openstellen voor andere werknemers betekent bijgevolg hoe dan ook een grotere kost voor de werkgever.

Men dient er rekening mee te houden dat een outplacementbegeleiding geen resultaatsverbintenis is en dat succes jammer genoeg niet in alle gevallen gewaarborgd is. De werkgever die de inspanning doet om een dergelijke begeleiding aan te bieden mag daar ook niet in die zin voor worden gestraft. Verder is het aangewezen om een tegemoetkoming in de outplacementkost te voorzien die meer afgestemd is op de reële kost ervan, die vaak véél meer dan 1.800 euro bedraagt.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen wijzen er op dat de gelijkstelling van de tewerkstellingcellen op te richten in het kader van het activerend beleid (koninklijk besluit 9 maart 2006) en de tewerkstellingcellen volgens het koninklijk besluit van 16 juli 2004, niet noodzakelijk leidt tot een verzwaring van de verplichtingen van de werkgevers in herstructurering.

Vooreerst is het logisch dat de werkgever inspanningen tot wedertewerkstelling doet voor alle werknemers die het slachtoffer zijn van de herstructurering, ongeacht hun leeftijd. Voorts wijzen de werknemersorganisaties er op dat de bedoeling van de CAO nr. 82 gericht was op het aanmoedigen van sectorale initiatieven inzake outplacementbegeleiding.

In de mate waarin een werkgever in herstructurering beroep kan doen op een sectoraal aanbod tot outplacementbegeleiding is er geen bijkomende kostprijs verbonden aan de verruiming van het outplacement.

Zelfs wanneer er een bijkomende kost zou zijn voor de werkgever in herstructurering, wijzen de werknemersorganisaties er op dat het precies de bedoeling is van het koninklijk besluit van 16 juli 2004 om hieraan tegemoet te komen door middel van een terugbetaling van de kosten verbonden aan het outplacement door het federale outplacementfonds.

Ten slotte dient er op gewezen te worden dat reeds twee gewesten regionale initiatieven inzake reclassering en herplaatsing ontwikkeld hebben waarop de werkgevers in herstructurering in bepaalde gevallen kosteloos beroep kunnen doen.

Artikel 4 van het ontwerp van koninklijk besluit

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, constateren dat het ontwerp voorziet in de terugbetaling van outplacement in geval van werkhervatting bij "één of meerdere nieuwe werkgevers" gedurende 120 dagen.

De huidige versie van artikel 5 van het koninklijk besluit van 16 juli 2004 heeft het over een werkhervatting bij "een nieuwe werkgever". De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, vragen het behoud van de verwijzing naar "een nieuwe werkgever" in het perspectief van een duurzame wedertewerkstelling.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, wijzen erop dat een outplacementbegeleiding een middelen- en geen resultaatsverbintenis is. Zij verkiezen de nieuwe formulering in het ontwerp van koninklijk besluit. Zo een werknemer ingevolge de outplacementbegeleiding gedurende 120 dagen bij één of meerdere nieuwe werkgevers tewerkgesteld werd, heeft de outplacementbegeleiding gunstig resultaat gehad en is het opportuun om de vroegere werkgever, die het outplacement heeft aangeboden, een tussenkomst in de outplacementkost toe te kennen.

Artikel 6 van het ontwerp van koninklijk besluit

De Raad constateert dat artikel 6 van het ontwerp van koninklijk besluit er toe strekt om artikel 14 van het koninklijk besluit van 16 juli 2004 op te heffen.

Artikel 14 bepaalt dat het Beheerscomité van de RVA elke laatste maand van elk kwartaal een evaluatie van de toepassing van het koninklijk besluit overmaakt aan de Minister van Werk. Deze evaluatie heeft inzonderheid betrekking op het aantal betrokken ondernemingen in herstructurering, het aantal daarbij betrokken werknemers ontslagen in het kader van een herstructurering, de teruggevraagde en terugbetaalde outplacementkost, het aantal afgeleverde verminderskaarten herstructureringen A en B, de brutokost van de toegekende verminderingen van de persoonlijke bijdragen van sociale zekerheid en de brutokost van de toegekende doelgroepvermindering herstructurering.

In het licht van hetgeen hij hiervoor reeds stelde met betrekking tot de noodzaak om de informatieverzameling te intensifiëren met betrekking tot maatregelen die verminderingen van socialezekerheidsbijdragen inhouden of een activering van werkloosheidsuitkeringen, zodat deze op gepaste tijden kunnen geëvalueerd worden, is de Raad van oordeel dat in het koninklijk besluit van 16 juli 2004 een bepaling met betrekking tot de gegevensverzameling betreffende en de evaluatie van de erin voorziene maatregelen moet blijven bestaan, temeer daar wordt voorgesteld de erin voorziene lastenverlagingen te versterken.

Hij meent dat het beschikbaar zijn van de in artikel 14 opgesomde gegevens voor de betrokken parastatalen een belangrijk beheersinstrument kan zijn.

Om de in het koninklijk besluit opgenomen bepaling evenwel meer werkbaar en ook duidelijker te maken, stelt de Raad voor dat zij zich er toe beperkt te vragen dat die gegevens eenmaal per jaar worden overgemaakt aan de Nationale Arbeidsraad, die het op zich zal nemen om deze te analyseren en te evalueren. Hij is van oordeel dat ten laatste tegen 30 april van elk jaar de gegevens betreffende het voorafgaande kalenderjaar moeten kunnen beschikbaar zijn voor deze evaluatie.

- b. Wijzigingen in het koninklijk besluit van 16 mei 2003 tot uitvoering van het Hoofdstuk 7 van Titel IV van de programmawet van 24 december 2002 (I), betreffende de harmonisering en vereenvoudiging van de regelingen inzake verminderingen van de sociale zekerheidsbijdragen

Artikel 10 van het ontwerp van koninklijk besluit

De Raad constateert dat artikel 10 van het ontwerp van koninklijk besluit er toe strekt om vanaf 1 oktober 2006 de periode van lastenverlaging in het kader van de doelgroepvermindering voor herstructureringen op te trekken tot 5 kwartalen en het verminderingsbedrag van 400 euro op te trekken naar 1000 euro per kwartaal. Vanaf diezelfde datum zal tevens voor werknemers van minstens 45 jaar in het kader van herstructureringen eenzelfde lastenverlaging toegekend worden als voor Activa werknemers van dezelfde leeftijdsgroep (gedurende vijf kwartalen een vermindering van 1000 euro en 16 kwartalen een vermindering van 400 euro).

Een van de voorwaarden voor de nieuwe werkgever waarbij de werknemer die ontslagen werd na een herstructurering in dienst treedt om van deze versterkte bijdragevermindering te kunnen genieten, is dat het referentekwartaalloon van de werknemer niet hoger mag zijn dan 12.000 euro.

De Raad constateert dat in de Franse versie van punt 1° van dit artikel de woorden "pendant le trimestre de l'entrée en vigueur" moeten worden vervangen door de woorden "pendant le trimestre de l'entrée en service".

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen betreuren het invoeren van een loongrens voor de versterkte bijdragevermindering waarop de nieuwe werkgever recht heeft. Dit is een nieuwe voorwaarde, die in het koninklijk besluit van 16 juli 2004 niet werd gesteld. Ook werknemers met een hoger loon kunnen problemen ondervinden bij het zoeken naar een nieuwe job na een herstructurering. Een bijdragevermindering kan potentiële werkgevers over de streep halen om deze "duurdere" werknemers toch aan te werven.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen drukken hun tevredenheid uit met betrekking tot het feit dat de versterkte bijdragevermindering beperkt wordt door een loongrens en dit met als doel meeneemeffecten te beperken. Zij zouden evenwel de loongrens gedifferentieerd willen zien in functie van de leeftijd van de betrokken werknemer. Meer bepaald, zou voor werknemers jonger dan 30 jaar de loongrens lager moeten zijn.

Zij stellen voor om voor deze categorie van werknemers de loongrens te hanteren die van toepassing is (ten aanzien van het refertekwartaal) voor de toekenning van de doelgroepvermindering aan werkgevers voor werknemers die voor 1 januari van het lopende jaar reeds 18 jaar waren en op de laatste dag van het betrokken kwartaal de leeftijd van 30 jaar nog niet bereikt hebben, namelijk 5.870,71 euro (doelgroepvermindering opgenomen in artikel 346-347 van de Programmawet (I) van 24 december 2002, in werking getreden op 1 juli 2006; de loongrens werd bepaald door artikel 2 van het koninklijk besluit van 16 mei 2003).

Zij willen in dit kader bovendien insisteren op het feit dat deze bijdragevermindering moet opgenomen worden in de kwantitatieve en kwalitatieve evaluatieprocedure die met betrekking tot de onderscheiden bijdrageverminderingen en activeringsmaatregelen moet voorzien worden (zie hiervoor).

c. Wijzigingen in het koninklijk besluit van 25 november 1991

Artikel 12, E, derde alinea van het ontwerp van koninklijk besluit

De Raad constateert dat artikel 12, E, derde alinea van het ontwerp van koninklijk besluit er toe strekt om in het bestaande artikel 51, § 1, vijfde lid van het werkloosheidsbesluit van 25 november 1991 te verduidelijken dat een werknemer niet wordt beschouwd als werkloos afhankelijk van zijn wil (en dus geen sanctie kan opgelegd worden) alhoewel hij zich bevindt in de hypothesen beschreven in artikel 51, § 1, tweede lid, 9° of vierde lid van het werkloosheidsbesluit¹, indien hij onmiddellijk na het einde van zijn arbeidsovereenkomst het werk heeft hervat "als loontrekkende bij of als zelfstandige voor rekening van een nieuwe werkgever" (nieuwe toevoeging) gedurende een ononderbroken periode van minstens twee maanden.

Hij is van oordeel dat de toevoeging in de tekst is gebeurd om te vermijden dat constructies zouden opgezet worden tussen werkgever en werknemer of tussen werkgevers die behoren tot eenzelfde technische bedrijfseenheid met de bedoeling om te ontsnappen aan de verplichtingen en de sancties inzake outplacement. Hij vraagt de RVA, die deze bepaling zal moeten interpreteren, om er op toe te zien dat zij in de praktijk op die wijze wordt toegepast.

¹ - aangepast artikel 51, § 1, tweede lid, 9° : geen outplacementbegeleiding vragen waarop men recht heeft binnen de termijnen bepaald in de CAO nr. 82
- artikel 51, § 1, vierde lid (verwijst naar 51, § 1, tweede lid, 8°) : een werknemer van 45 jaar of meer die minstens één jaar ononderbroken dienstanciënniteit heeft, schrijft zich niet in binnen de termijnen bij een tewerkstellingscel waaraan de werkgever deelneemt

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen verwijzen hier naar het algemeen voorbehoud dat zij aangaande deze mogelijkheid om aan de sanctie te ontsnappen hebben geformuleerd bij de besprekingen van de sancties die in de werkloosheidsreglementering in het kader het activerend beleid inzake herstructurerings en inzake het outplacement werden ingevoerd (PV vergadering Beheerscomité RVA dd. 15.12.2006, p. 6).

- d. Wijzigingen in het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen

Artikel 14 van het ontwerp van koninklijk besluit

De Raad constateert dat artikel 14 A) van het ontwerp van koninklijk besluit het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen wijzigt en tot doel heeft te bepalen dat de maximale periode van twee jaar van erkenning als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering in het kader van het brugpensioen aanvangt op de dag van de mededeling door de werkgever aan de werknemersvertegenwoordigers van zijn voornemen over te gaan tot een collectief ontslag. Dat begrip "aankondiging van het collectief ontslag" wordt bovendien omschreven in artikel 1 D) van hetzelfde ontwerp van koninklijk besluit.

Hij heeft reserves over de pertinentie om die termijn van twee jaar te laten beginnen vanaf de aankondiging van het collectief ontslag. Hij heeft immers in de praktijk vastgesteld dat dit kan leiden tot grote moeilijkheden in de ondernemingen in herstructurering. De harmonisering is hier volgens hem dus niet gerechtvaardigd.
