

Fonds voor sluiting van ondernemingen: een portret

Het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers werd opgericht bij de RVA en wordt op dezelfde manier beheerd als deze instelling. Wel heeft het Fonds een eigen rechtspersoonlijkheid.

Het Fonds komt tussen in specifieke situaties, zoals sluitingen, overnames na faling, conventionele overdrachten of gewoonweg wanneer de werkgever in gebreke blijft en zijn verplichtingen niet nakomt. Het Fonds betaalt verschillende soorten vergoedingen volgens bepaalde wettelijke criteria: sluitingsvergoedingen, contractuele vergoedingen, vergoedingen wegens collectief ontslag, overbruggingsvergoedingen en aanvullende vergoedingen brugpensioen.

Het Fonds voor sluiting van ondernemingen

Ontstaan

De basiswet van het Fonds is de wet van 27.06.1960: "Oprichting van het Fonds; maatregelen ten voorlopige titel gedurende 3 jaar".

België heeft zich als één van de eerste landen gebogen over de problemen die rijzen ingevolge een sluiting van een onderneming voor de werknemers als collectiviteit. In het jaar 1959 werd door de regering, ingevolge de forste toename van het aantal sluitingen sedert 1956, een wetsontwerp bij het Parlement ingediend.

Het wetsontwerp werd gemotiveerd zowel door de noodzaak om voorafgaand aan de sluiting informatie te bekomen, als om een bijzonder vergoedingsstelsel voor de werknemers te ontwikkelen.

Door de wet van 28.06.1966 betreffende de schadeloosstelling van de werknemers die ontslagen worden bij sluiting van ondernemingen kreeg de wet van 27.06.1960 een definitief karakter en was het experimenteel karakter voorbij.

Organisatie

Het Fonds wordt op twee manieren gefinancierd: ten eerste door werkgeversbijdragen en ten tweede door terugbetalingen door de

curatoren van de sommen die werden voorgeschooten aan de werknemers.

Praktisch gezien stort het Fonds de aan de werknemers betaalde sommen en vordert het deze vervolgens terug bij de werkgever of zijn vertegenwoordiger (bv. de curatele).

Het Fonds is tevens belast om 33% van de tijdelijke werkloosheidsuitkeringen aan de RVA te betalen, met uitzondering van de tijdelijke werkloosheid wegens overmacht.

Het Fonds kan eveneens opdrachten uitvoeren buiten het kader van zijn wettelijke activiteiten. Dit was het geval in 2001, een jaar dat werd gekenmerkt door een faillissement van zeer grote omvang, namelijk dat van onze nationale luchtvaartmaatschappij, de NV SABENA. In het kader van dit faillissement werd het Fonds door de regering belast met een extra-statutaire opdracht, met name de uitvoering van het sociaal plan.

Sluiting van een onderneming

Voorwaarden waaraan een sluiting moet voldoen

Opdat er sprake zou zijn van een sluiting van een onderneming en opdat het Fonds zijn tussenkomst zou kunnen verlenen, moet er aan twee voorwaarden cumulatief voldaan zijn:

- er moet een stopzetting zijn van de hoofdactiviteit van de onderneming of van een afdeling ervan;
- het aantal tewerkgestelde werknemers moet gedaald zijn beneden het vierde van het aantal werknemers dat er gemiddeld was tewerkgesteld tijdens het kalenderjaar dat het referentiejaar voorafgaat.

Voorwaarden waaraan de onderneming moet voldoen

Territorialiteitsvoorwaarde

De sluitingswetgeving is enkel van toepassing op technische bedrijfseenheden, zoals omschreven in art. 14 van de wet van 20 september 1948 houdende de organisatie van het bedrijfsleven, die gevestigd zijn in België.

Dit betekent dat, in hoofde van afdelingen in het buitenland van een Belgische onderneming, moet onderzocht worden welke de band is met de Belgische onderneming. Indien er in hoofde van de buitenlandse afdeling geen autonomie op sociaal of economisch vlak bestaat, dient deze afdeling beschouwd te worden als behorende tot de technische bedrijfseenheid in België.

Hierdoor is het mogelijk om voor de in het buitenland tewerkgestelde werknemers van een Belgische technische bedrijfseenheid tussenkomst te verlenen.

Wat indien er een afdeling van een buitenlandse onderneming op het Belgisch grondgebied is gevestigd?

In principe is de sluitingswetgeving hierop niet van toepassing, tenzij het bewijs kan geleverd worden van haar sociale en economische autonomie, vb. eigen boekhouding, geen verplichting om rekening te geven i.v.m. de uitgaven en ontvangsten, eigen sociale structuren, enzovoort.

Economische finaliteitsvoorwaarde

De sluiting moet een technische bedrijfseenheid in de echte zin van het woord betreffen, nl. een entiteit met een commerciële en/of industriële hoofdactiviteit.

Aan de hand van de hoofdactiviteit van de onderneming kan bepaald worden of het Fonds zijn tussenkomst dient te verlenen. In principe is de sluitingswetgeving enkel van toepassing op entiteiten met een economische finaliteit. Bijgevolg kunnen wij, op grond van de huidige wetgeving, geen tegemoetkoming verlenen voor Vennootschappen zonder winstoogmerk (V.Z.W.).

De vergoedingen

De sluitingspremie

Beschrijving

De werknemers, ontslagen als gevolg van de sluiting van een onderneming met minstens 20 werknemers, hebben recht op een *sluitingspremie* ten laste van de werkgever. Indien de werkgever in gebreke blijft, betaalt het Fonds deze vergoedingen. De premie kan eveneens worden betaald aan de niet-overgenomen werknemers bij een overname na faillissement of bij een conventionele overdracht indien het aantal niet-overgenomen werknemers minstens gelijk is aan 20 en tevens 20% vertegenwoordigt van het personeelsbestand van het voorbije jaar.

De overgenomen of bruggepensioneerde werknemers hebben geen recht op betaling van de sluitingspremie door het Fonds.

Voorwaarden

Het is noodzakelijk dat de werknemer, om recht te hebben op de sluitingspremie, verbonden geweest is door een leerovereenkomst of door een arbeids-overeenkomst van onbepaalde duur. Tevens moet hij tenminste 1 jaar in de onderneming gewerkt hebben.

Tenslotte is het ook noodzakelijk dat de werkgever de arbeidsovereenkomst heeft verbroken op het moment van de sluiting of binnen de 12 maanden

(arbeiders) of 18 maanden (bedienden) die de sluiting voorafgegaan zijn. De werknemer mag dus niet zelf ontslag genomen hebben of hij mag niet ontslagen zijn wegens dringende redenen.

Het bedrag

De tegemoetkoming van het Fonds komt neer op de betaling van een premie van 123,70 euro per jaar anciënniteit in de onderneming (met een maximum van 20 premies), vermeerderd met een premie van 123,70 euro per jaar dat men in de onderneming heeft gewerkt boven de leeftijd van 45 jaar (met eveneens een maximum van 20 premies).

De contractuele vergoedingen

Beschrijving

Indien een werkgever, in geval van sluiting van ondernemingen, zijn geldelijke verplichtingen tegenover zijn werknemers niet nakomt, moet het Fonds de betaling verzekeren van de lonen die verschuldigd zijn krachtens individuele en collectieve arbeidsovereenkomsten evenals de uitbetaling van vergoedingen en voordelen die verschuldigd zijn krachtens de wet of collectieve arbeidsovereenkomsten.

Voorwaarden

Om recht te hebben op de tussenkomst van het Fonds voor wat betreft de betaling van de contractuele vergoedingen moeten de werknemers eerst en vooral gebonden geweest zijn door een arbeidsovereenkomst of een leerovereenkomst.

Daarnaast moet de arbeidsovereenkomst een einde hebben genomen, hetzij in de loop van 12 maanden (arbeiders) of 18 maanden (bedienden) die aan de sluiting voorafgaan, hetzij op het ogenblik van de sluiting, hetzij in de loop van de 12 maanden die volgen op de sluiting.

Ook de werknemers die voorafgaand aan deze periode door hun werkgever werden ontslagen, kunnen door het Fonds vergoed worden indien ze het bewijs kunnen leveren dat ze voor het faillissement een gerechtelijke procedure gestart hebben tegen hun ex-werkgever.

Tenslotte is het ook noodzakelijk dat de werknemers een volledig en correct ingevulde aanvraag om tegemoetkoming indienen bij het Fonds, aan de hand van het formulier BC901A, gezamenlijk ondertekend door de werknemer en, in geval van faillissement, door de curator.

Het bedrag

Het in aanmerking te nemen bruto maandloon wordt begrensd tot 1 859,20 euro.

Het maximale bedrag van de betalingen verricht door het Fonds mag 22 310,42 euro per werknemer per sluiting niet overschrijden. Dit maximumbedrag is evenwel niet van toepassing op de betaling van de aanvullende vergoeding die verschuldigd is aan bruggepensioneerden die werkloos gesteld worden.

Om tot een nettobedrag te komen houdt het Fonds 13,07% persoonlijke RSZ bijdragen van het bruto-bedrag in en op het bekomen belastbaar bedrag houdt het dan de bedrijfsvoorheffing in. De patronale bijdragen betalen wij aan de RSZ.

De aanvullende vergoeding brugpensioen

Beschrijving

Het Fonds is verplicht om de uitbetaling van de aanvullende vergoeding brugpensioen te waarborgen zelfs in andere gevallen dan de sluiting van een onderneming. Het volstaat dat de werkgever in gebreke blijft de aanvullende vergoeding in het kader van het conventioneel brugpensioen uit te betalen.

Deze opdracht is echter van bijkomende orde, vermits het Fonds enkel tegemoetkomt wanneer geen enkel ander fonds of geen enkele andere instelling met die opdracht werd belast.

Voorwaarden

Om gerechtigd te zijn op de aanvullende vergoeding moet de werknemer ontslagen worden door de werkgever en recht hebben op werkloosheidsuitkeringen. Hij mag niet zelf zijn ontslag hebben ingediend en bovendien verliest hij het recht op tussenkomst van het Fonds wanneer hij ontslagen wordt om dringende redenen.

Tevens moet er een CAO Brugpensioen bestaan en de werknemer moet de leeftijd, voorzien in de CAO, bereikt hebben op het ogenblik dat de arbeidsovereenkomst werkelijk wordt beëindigd, dit wil zeggen op het einde van de opzeggingstermijn of op het ogenblik van de verbreking. Bovendien moet de leeftijd, voorzien in de CAO, bereikt zijn binnen de looptijd van de CAO.

De leeftijd waarop tegemoet wordt gekomen, is theoretisch 60 jaar (krachtens de CAO nr. 17), maar kan worden verlaagd tot een leeftijd tussen 55 en 60 jaar krachtens een sectorale of ondernemings-CAO. De leeftijd kan zelfs tot 50 of 52 jaar worden teruggebracht indien de onderneming door het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid erkend is als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering. Wat de erkenning als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering betreft, is het zo dat de aanvraag van de onderneming een aantal noodzakelijke gegevens moet bevatten, waaronder de vereiste documenten waaruit blijkt dat de onderneming zelf, in geval van een eventueel faillissement, in de nodige waarborgen heeft voorzien voor het dragen van de kosten van de aanvullende vergoeding van de werknemers tussen 50 of 52 jaar.

Ten slotte is het ook nog noodzakelijk dat de werknemer een aanvraag om tegemoetkoming indient bij het Fonds, aan de hand van het formulier BC901C.

Het bedrag

Het bedrag wordt berekend op basis van de CAO nr. 17 en bestaat uit de helft van het verschil tussen het netto-referteloon en de werkloosheidsuitkeringen.

Dit netto-referteloon is gelijk aan het bruto maandloon verminderd met de persoonlijke bijdrage voor sociale zekerheid en met de bedrijfsvoorheffing. Het bruto maandloon is begrensd tot 2 776,41 euro.

De overbruggingsvergoeding

Beschrijving

Indien er na het faillissement van een onderneming een gedeelte of het geheel van de activa van de on-

derneming wordt overgenomen, kunnen de werknemers die opnieuw in dienst worden genomen, onder bepaalde voorwaarden, aanspraak maken op een overbruggingsvergoeding ten laste van het Fonds. Deze personen hebben dan wel geen recht meer op een opzeggingsvergoeding en op een sluitingspremie.

Voorwaarden

Eerst en vooral moet de werknemer op het moment van het faillissement of in de maand voorafgaand aan het faillissement verbonden geweest zijn door een arbeidsovereenkomst of door een leerovereenkomst. Hij moet recht hebben op een verbrekingsvergoeding die, op deze datum, niet of slechts gedeeltelijk werd uitbetaald.

Vervolgens moet de werknemer overgenomen worden op het ogenblik van de overname van activa (die binnen de 6 maanden na het faillissement moet gebeuren) of binnen een periode van 6 maanden na deze overname.

Het is ook vereist dat de activiteiten van de overgenomen werknemer onderbroken geweest zijn ten gevolge van het faillissement.

Ten slotte is het ook nog noodzakelijk dat de werknemer, wil hij genieten van de tussenkomst van het Fonds voor wat betreft de uitbetaling van de overbruggingsvergoeding, een aanvraagformulier BC901B indient.

Opmerking: de werknemer die wordt overgenomen met een arbeidsovereenkomst die een beding van proeftijd bevat, mag tijdens deze proeftijd niet worden ontslagen. Gebeurt dit toch, dan wordt hij niet als overgenomen beschouwd.

Het bedrag

De overbruggingsvergoeding wordt toegekend voor de periode van inactiviteit, liggend tussen de datum van ontslag en de indiensttreding bij de overnemer.

Ze is gelijk aan de brutovergoeding die de werknemer ontving op het moment van de onderbreking van zijn activiteiten, geplafonneerd tot 1 859,20 euro per maand. In totaal mag hij voor niet meer dan 22 310,42 euro uitbetaald worden.

Vergoeding collectief ontslag

Beschrijving

Het Beheerscomité heeft het Fonds belast met de toekenning van deze vergoeding aan de niet-overgenomen werknemers bij overnames na faillissement en bij conventionele overdracht.

Voorwaarden

Om aanspraak te kunnen maken op deze vergoeding mag het aantal niet-overgenomen werknemers geen 20 personen bedragen of mag het geen 20% vertegenwoordigen van het gemiddelde personeelsbestand van het voorbije jaar.

De niet-overgenomen werknemers moeten tenminste 10% vertegenwoordigen van het personeelsbestand met een minimum van 6 niet-overgenomen werknemers.

Tevens moet de werknemer, om recht te hebben op tussenkomst van het Fonds voor wat betreft de vergoeding collectief ontslag, aan enkele voorwaarden voldoen.

Eerst en vooral moet hij minimum één jaar in dienst geweest zijn bij de onderneming met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur. Daarnaast moet de arbeidsovereenkomst een einde hebben genomen, hetzij in de loop van 12 maanden (arbeiders) of 18 maanden (bedienden) die aan de sluiting voorafgaan, hetzij op het ogenblik van de sluiting, hetzij in de loop van de 12 maanden die volgen op de sluiting.

Het bedrag

Het bedrag van de vergoeding wegens collectief ontslag is gelijk aan de helft van het verschil tussen het begrensde netto-referteloon en de werkloosheidsuitkeringen. Deze vergoeding is verschuldigd gedurende vier maanden vanaf de dag volgend op het ontslag of op de door de verbrekingsvergoeding gedekte periode.

De extra-statutaire opdrachten

Begrip

Bij een sluiting kan het gebeuren dat een CAO niet tegenstelbaar kan worden verklaard aan het Fonds (wanneer de CAO werd afgesloten buiten een paritair orgaan en werd neergelegd bij het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid minder dan zes maanden voor de sluiting) of dat een werkgever die wel beschikt over de nodige financiële middelen, niet de mogelijkheid heeft om de betalingen te organiseren in de praktijk. Het Fonds kan dan, mits een tegemoetkoming in de werkingskosten ervan en na voorafgaandelijk ter beschikking stellen van de financiële middelen, de betaling van één of meerdere vergoedingen ten laste nemen.

Aanvullende vergoeding brugpensioen

Vorig jaar heeft het Fonds op die manier een aanvullende vergoeding brugpensioen betaald aan werknemers en dit voor rekening van de Nationale Maatschappij voor de nationale sectoren (onderneming Verlipack), Gimvindus (Boelwerf), het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid (expeditiekantoren), de Société Wallonne de la Sidérugie (Forges de Clabecq), Sogepa (Verlipack Ghlin – Jumet) en de RVP (Eerste Gemeenschappelijke Verzekeringskas).

Tegemoetkoming Sociaal Plan Sabena

In het kader van het Sociaal Plan Sabena, dat tussen de regering en de werknemersorganisaties werd afgesloten op 8 november 2001, werd overeengekomen dat de werknemers van Sabena, die niet werden overgenomen door DAT voor 15 december 2001, premies ontvangen, bovenop de wettelijke vergoedingen.

Het gaat om brutovergoedingen waarvoor er geen sociale inhoudingen zijn, maar wel een bedrijfsvoorheffing van 10,3%.

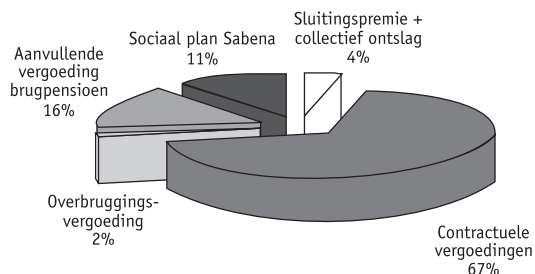
Enkele cijfergegevens

In 2001 bedroegen de uitgaven van het Fonds inzake sluitingen 5 537 183 782 BEF (137 263 200,51

EUR) (statutair + extrastatutair, met inbegrip van het Sociaal Plan Sabena), verdeeld als volgt:

Figuur 1.

Verdeling van de uitgaven inzake klassieke sluitingen



Evolutie

Ondanks een daling van de contractuele vergoedingen, zijn de totale uitgaven in de sluitingen licht gestegen ten opzichte van 2000. Deze stijging is vooral toe te schrijven aan de eerste betaling van vergoedingen, voor een bedrag van 595 770 000 BEF (14 768 752,53 EUR), in het kader van de extra-statutaire opdracht van het Fonds van de extra-statutaire opdracht van het Fonds van de stijgingen van de uitgaven voor de sluitingspremies en de premies wegens collectief ontslag met 18 459 329 BEF (457 594,81 EUR), met 26 458 054 BEF (655 878,02 EUR) voor de overbruggingsvergoedingen en met 15 596 312 BEF (386 622,48 EUR) voor de aanvullende vergoedingen brugpensioen (met inbegrip van de wettelijke tegemoetkoming van de maand december 2001 voor 1 115 bruggepensioneerden van de NV Sabena).

*Kevin Floorizone
Fonds voor Sluiting
van ondernemingen*

Tabel 1.

Overzicht van de uitgaven inzake sluitingen voor het jaar 2001 en evolutie sedert 1998

	1998	1999	2000	2001	Verskil 2001/2000 (in BEF en in EUR)	Evolutie 2001/2000 (in %)
Sluitingspremie + collectief ontslag	215 639 787	207 217 695	182 426 617	200 885 946	+18 459 329	+10,1
Contractuele vergoedingen	4 845 619 367	4 332 704 499	4 322 692 402	3 760 686 023	-562 006 379	-0,13
Overbruggingsvergoeding	102 236 293	66 360 914	62 591 547	89 049 601	+26 458 054	+42,3
Aanvullende vergoeding brugpensioen	742 112 270	932 012 457	875 195 900	890 792 212	+15 596 312	+1,8
Sociaal plan Sabena (extra-statutaire opdracht)	-	-	-	595 770 000	+595 770 000	-
Totaal (in BEF en in EUR)	5 905 607 717 (146 396 191,29 EUR)	5 538 295 575 (137 290 761,14 EUR)	5 442 906 466 (134 926 126,88 EUR)	5 537 183 782 (137 263 200,51 EUR)	+94 277 324 (+2 337 073,83 EUR)	+1,7