

Het herplaatsingsfonds, een handleiding

De industriële werkgelegenheid neemt in sterke mate af. Die tendens zal zich nog voortzetten door de toenemende technologisering en automatisering, de verhoogde internationale concurrentie, de delokalisatie van activiteiten en de globalisering. De configuratie van het werknemersbestand in de industriële sectoren houdt binnen dit proces van arbeidsuitstoot in dat vooral lagergeschoolde en oudere werknemers en werknemers worden getroffen. Vaak worden zij geconfronteerd met een vrij plotse stopzetting van de ondernemingsactiviteiten en komen ze van vandaag op morgen weerloos op de arbeidsmarkt terecht, vooral als er geen middelen of aandacht worden besteed aan de sociale begeleiding en de preventie van werkloosheid via herplaatsingsmaatregelen.

In april 1996 werd een voorstel van decreet houdende de oprichting van een herplaatsingsfonds ingediend bij het Vlaams Parlement. Dit voorstel van decreet bepaalde dat het fonds tot opdracht had de herplaatsing te bevorderen van werknemers die werkloos zijn geworden ingevolge:

- een faillissement;
- een gerechtelijk akkoord door boedelafstand;
- een sluiting van de onderneming.

Rekening houdend met de verschillende adviezen werd het oorspronkelijke voorstel van decreet gemaendeerd en het toepassingsgebied ingeperkt, wat leidde tot het decreet van 18 mei 1999 houdende de oprichting van een Herplaatsingsfonds. Het *toepassingsgebied wordt beperkt tot de gevallen van faillissement van de onderneming of ontbinding van de vereniging.*

Het Fonds moet de herplaatsingsmogelijkheden maximaliseren voor de categorieën van werknemers die, vanwege het verdwijnen of de insolventie

van hun werkgever, geen beroep kunnen doen op bepaalde voorzieningen bepaald in Collectieve Arbeidsovereenkomsten zoals die van de CAO nr. 51 betreffende outplacement. Het Herplaatsingsfonds wil juist die werknemers een gelijke behandeling op het vlak van professionele integratie waarborgen.

Om het nut van dit Fonds te verhogen werd ervoor geopteerd om een zo breed mogelijk instrumentarium te hanteren om de werknemers opnieuw aan werk te helpen (outplacement, intensieve begeleiding, om- en bijscholing, ...).

Toepassingsgebied

Wat is de opdracht van het Fonds?

Het Herplaatsingsfonds heeft tot opdracht de *herplaatsing te bevorderen* van werknemers die werkloos zijn gesteld ingevolge een faillissement van een onderneming of in gevolge de gerechtelijke ontbinding van een VZW wegens kennelijke staat van onvermogen.

Het fonds staat in voor de *terugbetaling van de kosten* die aan de activiteiten inzake herplaatsing verbonden zijn, zoals bijvoorbeeld de kosten i.v.m. outplacementbegeleiding, collectieve arbeidsbemiddeling en opleiding als onderdeel van een outplacementbegeleiding. Het moet de werknemers in staat stellen om zo vlug mogelijk een betrekking bij een nieuwe werkgever te vinden of hun betrekking te behouden (bij overname van een gefailleerde firma) of een beroepsactiviteit als zelfstandige te ont-

plooien. De maatregel werd eveneens uitgebreid naar zelfstandigen en helpers van zelfstandigen die werknemer willen worden.

Het fonds kan hierbij voorrang verlenen aan werknemers van wie de herplaatsing het moeilijkst verloopt. De begeleidingscommissie zal hierbij een advies dienen uit te brengen welke specifieke categorieën van werknemers in de betrokken regio kunnen beschouwd worden als 'moeilijk plaatsbaar' en bijgevolg recht hebben op een tegemoetkoming vanuit het fonds. Er wordt bovendien een verhoogd premiebedrag voorzien voor de moeilijkst plaatsbare werknemers.

Op wie is de maatregel van toepassing?

De tegemoetkoming kan aangevraagd worden voor:

- *werknemers* die werkloos zijn gesteld ingevolge een faillissement van een onderneming of een gerechtelijke ontbinding van een vereniging zonder winstoogmerk wegens kennelijke staat van onvermogen;
- de *gefaillieerde zelfstandigen en de helpers* van de gefaillieerde zelfstandigen, die door een gefaillieerde onderneming worden 'meegetrokken' in het faillissement, dit alles op voorwaarde dat ze als werknemer aan de slag wensen te gaan.

Waar dient de onderneming of vereniging gevestigd te zijn?

Om aanspraak te kunnen maken op de tegemoetkoming dient de gefaillieerde onderneming of de ontbonden vereniging gevestigd te zijn *in het Vlaams Gewest*.

Dit betekent dat de exploitatiezetel van de onderneming of vereniging zich in het Vlaamse Gewest dient te bevinden.

Procedure

Wie moet de aanvraag indienen?

De aanvraag tot tegemoetkoming wordt bij een ter post aangetekend schrijven ingediend door de cu-

rator, vereffenaar of overnemer bij het Herplaatsingsfonds, Markiesstraat 1, 8e verd., 1000 Brussel (tel.: 03/553 44 12 – 43 99 – 44 01).

De aanvrager heeft, vanaf zijn aanstelling, drie maanden de tijd om het dossier in te dienen.

Welke documenten moeten worden ingediend?

Om na te gaan of de aanvrager recht heeft op de tegemoetkoming moeten volgende documenten worden ingediend (in tweevoud: één origineel en één kopij):

- het volledig ingevulde *aanvraagformulier*;
- een *sociaal plan* dat is goedgekeurd door de curator, de vereffenaar of de overnemer en de representatieve werknemersorganisaties;
- een afschrift van het *vonnis van faillissement of gerechtelijke ontbinding* van de onderneming, resp. van de vaststelling van de kennelijke staat van onvermogen van de vereniging zonder winstoogmerk;
- een *personeelslijst van de ex-werknemers* met opsplitsing naar geslacht, leeftijd en aard van de tewerkstelling (arbeider/bediende);
- informatie m.b.t. de werknemers t.o.v. hun situatie op de subregionale arbeidsmarkt: welke zijn de *moeilijk plaatsbare werknemers* in het betrokken bedrijf?

Hoe verloopt de administratieve procedure?

Na ontvangst van de aanvraag gaat de *administratie* na of alle documenten zijn toegevoegd en of voldaan is aan alle wettelijk gestelde voorwaarden. Binnen de drie kalenderdagen ontvangt de aanvrager een ontvangstmelding.

Binnen de tien kalenderdagen na ontvangst van een (volledig) dossier wordt het voor advies voorgelegd aan de *begeleidingscommissie*, die binnen de dertig kalenderdagen een advies dient uit te brengen aan het *Fonds*. Brengt de commissie niet tijdig een advies uit, dan wordt het geacht positief te zijn.

Binnen de tien kalenderdagen na ontvangst van het advies van de begeleidingscommissie wordt het dossier ter beslissing overgemaakt aan de *minister*. De beslissingen van de minister worden bij

een ter post aangetekend schrijven ter kennis gebracht van de aanvrager en de begeleidingscommissie.

Begeleidingscommissie

Wat is de taak van deze commissie?

Deze commissie is *opgericht binnen de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen* (zie www.serv.be) en heeft als taak de *minister van advies te dienen* omtrent de toekenning van de tegemoetkoming. De begeleidingscommissie dient een advies uit te brengen over:

- de ontvankelijkheid en de gegrondheid van de aanvraag;
- de bepaling van de categorieën van werknemers waaraan voorrang kan worden verleend op grond van de situatie van de betreffende subregionale arbeidsmarkt;
- het aantal werknemers dat in aanmerking komt voor tegemoetkoming vanuit het fonds;
- het aantal werknemers dat recht heeft op een verhoogd premiebedrag en dat bijkomende om- of bijscholing nodig heeft omwille van het feit dat hun herplaatsing in het reguliere arbeidscircuit het moeilijkst verloopt omwille van de toestand van de subregionale arbeidsmarkt.

De *'nominatieve' aanduiding* van de werknemers die – binnen de toegekende enveloppe – voor begeleiding in aanmerking komen enerzijds, en de werknemers die recht hebben op een verhoogd premiebedrag anderzijds, *gebeurt later door de stuurgroep op bedrijfsniveau*.

Wanneer de begeleidingscommissie aldus zou adviseren dat, gelet op de toestand van de plaatselijke arbeidsmarkt, 'de oudere, laaggeschoolde werknemers' recht hebben op een tegemoetkoming en dat 10% van de werknemers recht heeft op een verhoogd premiebedrag, dan zal de stuurgroep nominatief dienen aan te duiden wie deze 'oudere laaggeschoolde' werknemers zijn en welke werknemers de 10% 'oudste en meest laaggeschoolde' werknemers zijn, die aanspraak maken op een verhoogd premiebedrag.

Wie zetelt in de commissie?

De commissie is samengesteld uit:

- een voorzitter die wordt aangeduid door de Vlaamse regering;
- de werkgeversorganisaties en werknemersorganisaties vertegenwoordigd binnen de SERV beschikken elk over één effectief en één plaatsvervangend lid in de begeleidingscommissie;
- twee vertegenwoordigers van de Vlaamse regering;
- een ambtenaar van het departement Economie, Werkgelegenheid en Binnenlandse Aangelegenheden van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap.

Alleen de vertegenwoordigers van de werkgevers- en werknemersorganisaties hebben stemrecht. De commissie is ertoe gehouden binnen een termijn van dertig kalenderdagen een advies uit te brengen over de aanvraag tot erkenning. Bij ontstentenis van enig advies binnen de gestelde termijn, wordt het advies geacht positief te zijn.

Stuurgroep op bedrijfsniveau

Wat is de taak van de stuurgroep?

Bij elk dossier dient er een *stuurgroep op bedrijfsniveau* te worden opgericht, die:

- beslist aan welk door het Vlaams Gewest erkend bedrijf de opdracht dient te worden toevertrouwd; de stuurgroep dient hiertoe verschillende aanbieders te hebben geraadpleegd;
- nominatief de werknemers aanduidt waaraan een tegemoetkoming wordt toegekend;
- nominatief de werknemers aanduidt die recht hebben op een verhoogd premiebedrag, omwille van het feit dat ze bijkomende om- of bijscholing nodig hebben, gezien hun herplaatsing in het reguliere arbeidscircuit het moeilijkst verloopt, gelet op de toestand van de subregionale arbeidsmarkt;
- opvolging van de begeleiding.

Wie zetelt in de stuurgroep?

De stuurgroep is samengesteld uit:

- de curator, vereffenaar en/of de overnemer;

- de vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties;
- een vertegenwoordiger van de administratie;
- een vertegenwoordiger van het bevoegde STC.

Alleen de curator, vereffenaar en/of de overnemer én de vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties zijn stemgerechtigd; de vertegenwoordiger van de administratie en het STC hebben slechts een raadgevende stem.

Aan wie kan de opdracht toegekend worden?

De opdracht dient te worden toegekend aan een door het Vlaams Gewest *erkend outplacementbureau*. Deze kunnen eventueel wel een deel van de opdracht (bijv. opleiding) verder uitbesteden.

Tegemoetkoming

Hoeveel bedraagt de tegemoetkoming?

De tegemoetkoming bedraagt maximaal 2 095,82 euro per begeleide ex-werknemer en mag enkel aangewend worden voor het betalen van de kosten m.b.t. herplaatsing van de ontslagen werknemers. Voor maximaal 20% van de begeleide werknemers kan er een verhoogd premiebedrag van maximaal 4 191,65 euro worden toegekend, wanneer het personen betreft die bijkomende om- of bijscholing nodig hebben omwille van het feit dat hun herplaatsing in het reguliere arbeidscircuit het moeilijkst verloopt omwille van de toestand van de subregionale arbeidsmarkt.

Een eenmalig forfaitair bedrag van maximaal 523,96 euro mag, ter vergoeding van haar werkingskosten, aan de curatele worden uitgekeerd, tezamen met de uitbetaling van het eerste voorschot. (Alle bedragen zijn inclusief BTW en geïndexeerd.)

Hoe gebeurt de betaling?

De toegekende tegemoetkoming wordt *gestort op de faillissementsrekening* van de gefailleerde onderneming. Ten einde de betaling zo vlot mogelijk te laten verlopen, wordt gewerkt met een *systeem*

van voorschotten. De tegemoetkoming wordt uitbetaald in drie schijven:

- 1) Een eerste voorschot ten belope van 55% van de maximale tegemoetkoming wordt betaald na ondertekening van het toelagebesluit en na voorlegging van het afgesloten outplacementcontract of de weerhouden offerte;
- 2) Een tweede voorschot ten belope van 30% van de maximale toelage wordt betaald na voorlegging door de curator van een inhoudelijk en financieel verslag van de activiteiten opgesteld door het outplacementbureau dat met de opdracht is belast;
- 3) Het saldo ten belope van maximaal 15% van de maximale toelage wordt vereffend na voorlegging van al de bewijsstukken ter verantwoording van de uitgaven gedaan in het kader van voormeld contract.

Alle documenten dienen door de curator (resp. vereffenaar of overnemer) ingediend bij de administratie Werkgelegenheid, p/a Markiesstraat 1, 1000 Brussel.

Hoe verloopt de eindafrekening?

Na ontvangst van de hierboven genoemde documenten wordt de totaal verschuldigde toelage, steeds binnen het goedgekeurde maximum, bepaald aan de hand van de aanvaarde uitgavenbewijzen en de bewezen activiteiten in het kader van de voorziene begeleiding. De curator verbindt er zich toe eventueel te veel betaalde of ten onrechte betaalde bedragen, op eenvoudig verzoek van de administratie en overeenkomstig de vastgelegde modaliteiten, terug te storten.

Controle

De controle m.b.t. deze reglementering werd toevertrouwd aan de ambtenaren van de afdeling Inspectie van de administratie Werkgelegenheid, die toezicht houden op de naleving van het decreet en de uitvoeringsbesluiten.

Ten einde het saldo te kunnen uitbetalen of desgevallend het overschot terug te vorderen, onderzoekt de afdeling Inspectie of het outplacementbu-

reau de nodige uitgaven kan bewijzen in het kader van de outplacementbegeleiding.

Cijfergegevens

De maatregel is pas op 1 juli 2000 in werking getreden en de eerste dossiers zijn pas ingediend eind 2000.

2001 is dus het eerste volledige jaar dat deze maatregel uitgevoerd werd. Langzamerhand komt de maatregel op kruissnelheid, maar om reeds globale conclusies te trekken, is het nog te vroeg.

Ingediende dossiers

In 2001 werden er *drie dossiers positief* beslist. Het betreft hier in totaal 24 personen. Het vertegenwoordigt een subsidiebedrag van 92 805 euro.

Er werden verder *drie dossiers ongunstig* beslist (onvolledig of onontvankelijk).

Tenslotte werden er *zeven nieuwe dossiers* (o.m. Sabena NV en City Bird NV) ingediend, die momenteel nog in behandeling zijn.

Aangeschreven curatoren

Op basis van de informatie ons verstrekt via de 'Graydon databank' (sinds juni 2001), worden de curatoren van alle failliete bedrijven met meer dan 50 werknemers, door de administratie zelf (aangetekend) aangeschreven. Daarenboven volgt er steeds nog een telefonische bevraging bij de curator in geval binnen de 2,5 maand na het faillissement nog geen dossier werd ingediend. In 2001 werden er (sinds 29/6/01) 19 curatoren aangeschreven.

Gegevens m.b.t. de ex-werknemers

In totaal werkten in de verschillende bedrijven 433 werknemers. In principe werd er voor 146 personen de premie toegekend. Uiteindelijk werd er *slechts voor 24 personen een beroep gedaan op het Herplaatsingsfonds*.

Het doorsnee bedrijf heeft dus 144 werknemers in dienst, vraagt in eerste instantie voor 49 (34%) per-

sonen de premie aan en wanneer uiteindelijk de begeleiding van start gaat, blijven er gemiddeld nog 8 personen (5%) over die effectief de begeleiding aanvatten.

Vanzelfsprekend dienen deze statistieken met de nodige omzichtigheid benaderd te worden, gelet op het beperkt aantal dossiers.

Financiële vooruitzichten

Sedert het begin van 2001 is er een algemene groei-vertraging ingetreden die versterkt werd door de dramatische gebeurtenissen van 11 september 2001. Deze toestand brengt een nieuwe golf van herstructureringen en bedrijfssluitingen met zich mee, waarbij veelal personeelsafvloeiingen niet gemoeid zijn. Voor 2002 werd initieel 1 259 000 euro voorzien. Gelet op de recente faillissementsgolf (cfr. Sabena, City Bird, Lernout & Hauspie ea.) heeft de Vlaamse regering beslist om naar aanleiding van de begrotingscontrole het budget op te trekken tot 7 436 000 euro.

Inhoudelijke vooruitzichten

Momenteel wordt er een wijziging van het decreet voorbereid, waarbij voorgesteld wordt om het *toepassingsgebied uit te breiden tot het gerechtelijk akkoord*.

Naar aanleiding van recente herstructureringen en personeelsafvloeiingen heeft men moeten vaststellen dat het Herplaatsingsfonds in deze gevallen geen sociaal vangnet kon aanreiken voor de ontslagen werknemers, zelfs wanneer de bedrijven in herstructurering niet zelf over middelen beschikten om een sociaal plan op te stellen en uit te voeren.

Het gerechtelijk akkoord blijkt in een groot aantal gevallen uiteindelijk toch nog te leiden tot een faillissement. In vele gevallen reageren de bedrijven pas als het te laat is en een faillissement toch onafwendbaar is. Zo krijgt men twee 'ontslaggolven': een eerste n.a.v. de herstructurering opgelegd n.a.v. het gerechtelijk akkoord en een tweede golf n.a.v. het faillissement. Volgens het huidige toepassingsgebied hebben alleen de personen ontslagen n.a.v. het faillissement, recht op een tegemoetkoming vanuit het Herplaatsingsfonds, de personen

die ontslagen zijn n.a.v. het gerechtelijk akkoord hebben geen recht op een tegemoetkoming, vermits ze niet meer in dienst zijn van het bedrijf op het ogenblik van het faillissement. Om deze mogelijke ongelijke behandeling te vermijden, is een uitbreiding van het toepassingsgebied tot het gerechtelijk akkoord verantwoord en zelfs aange-
wezen.

Pascal Storms
Administratie Werkgelegenheid