

Kan een herstructurering een onderneming redden ?

Greet Damme – Yves Stox
Webinar 17 juni 2021

Het webinar start zo dadelijk

- Deze webinar wordt opgenomen.
- Uw micro & camera werden gedesactiveerd door de organisator.
- Gebruik de modus « Volledig scherm » om het webinar optimaal te volgen.
- Hebt u problemen met het geluid?
U kunt het webinar ook volgen via uw telefoon (zie bevestigingsmail).
- U kunt vragen stellen tijdens dit webinar. Ga naar het bedieningspaneel en klik op « Vraag ».
- De voorkeur browser is Chrome

Agenda

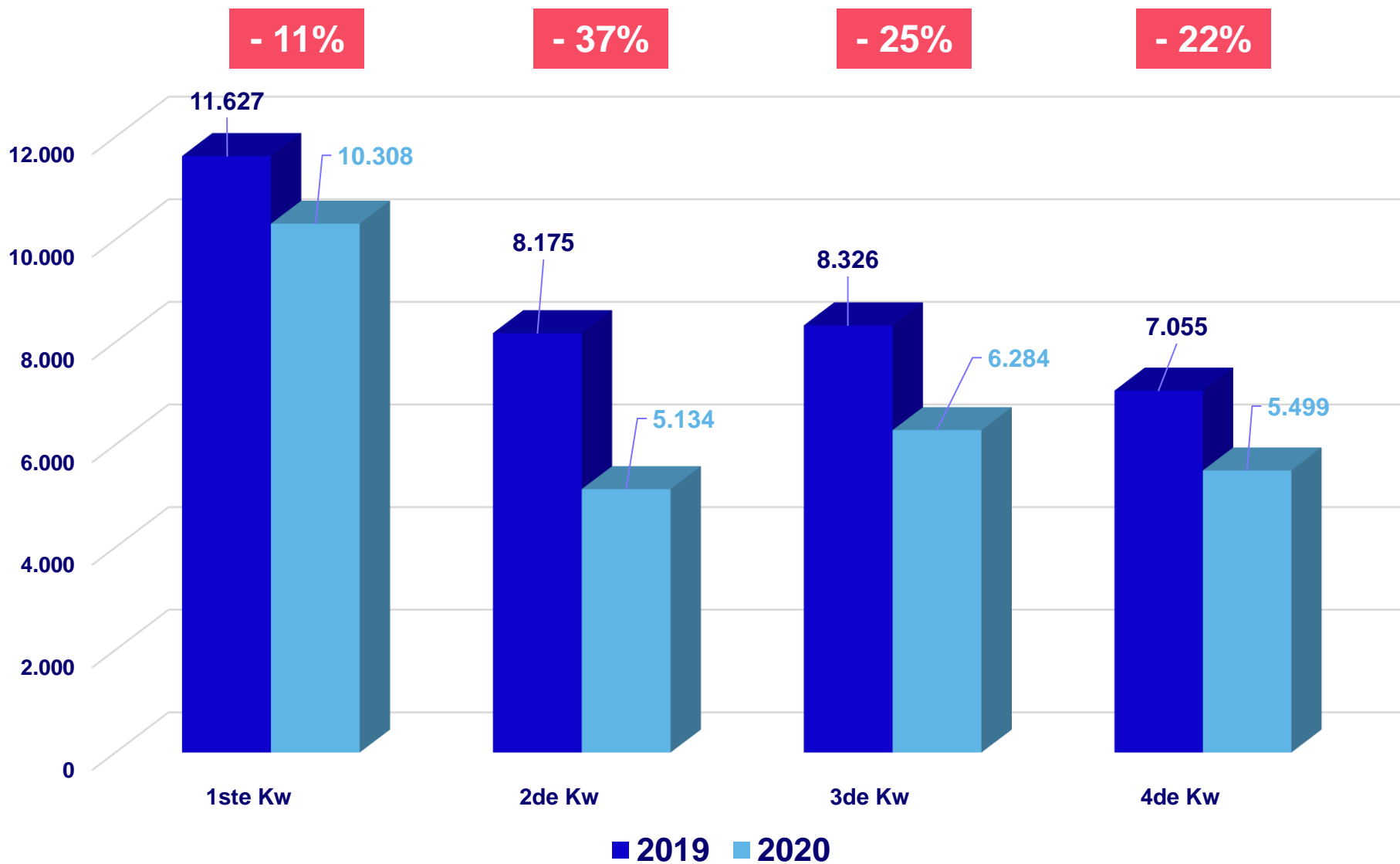
- I. Corona 2020 – Belgische arbeidsmarkt bevroest
- II. Herstructureren 2021 – Plannen voor de toekomst
- III. Herstructureren – Bedrijfsmatig
- IV. Herstructureren – Juridisch
- V. Collectief ontslag
- VI. Strategische beslissingen

Belgische arbeidsmarkt bevroest

I. Corona 2020

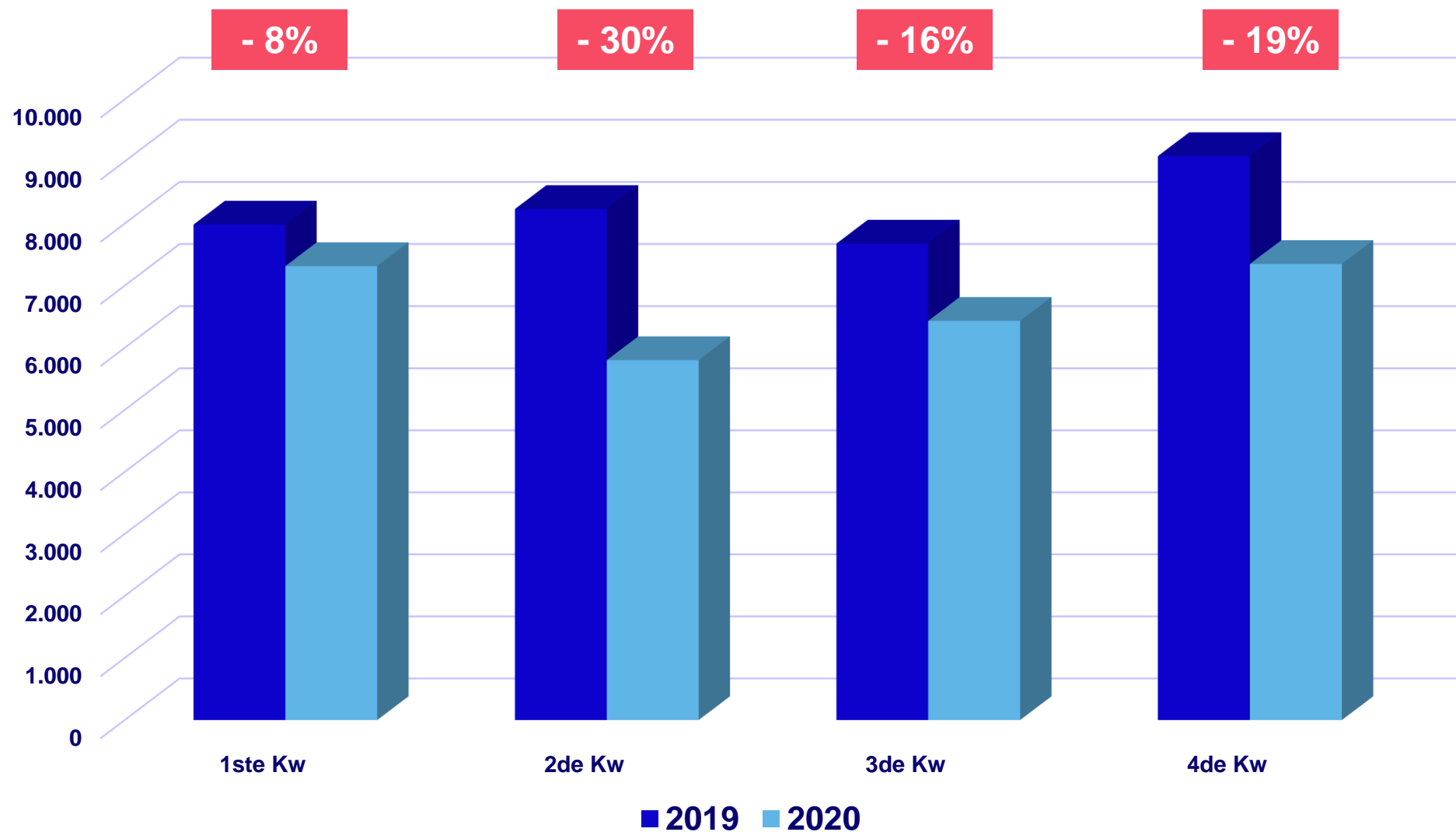
Aantal aanwervingen

Het aantal
aanwervingen
voor
onbepaalde
duur
stagneert



Aantal beëindigingen

**Aantal
beëindigingen
overeenkomst
onbepaalde
duur stagneert
ook**



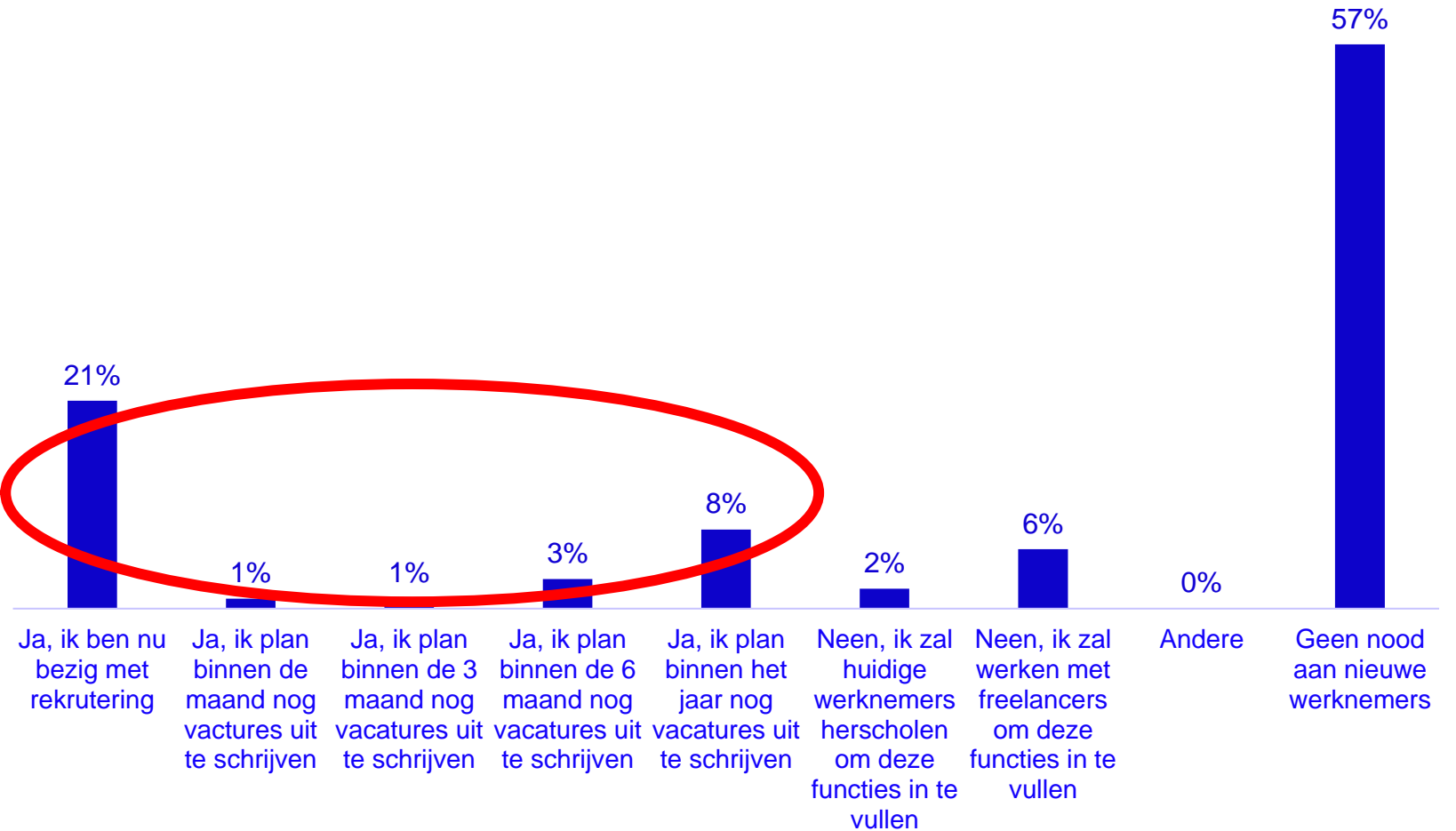
Plannen voor de toekomst

II. Herstructureren 2021



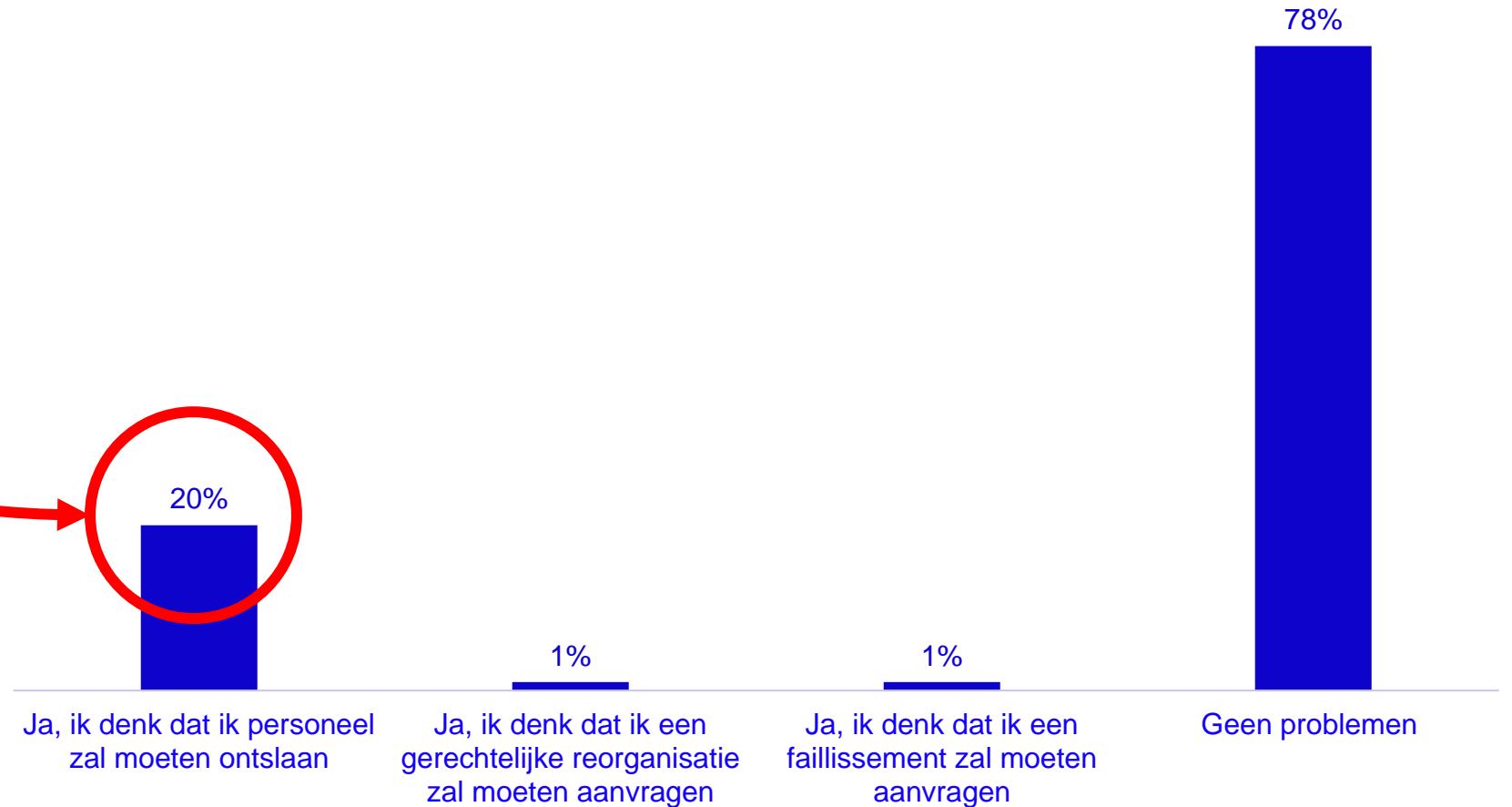
Een op drie Belgische bedrijven wil aanwerven in 2021

34% zal rekruteren om de huidige teams te versterken

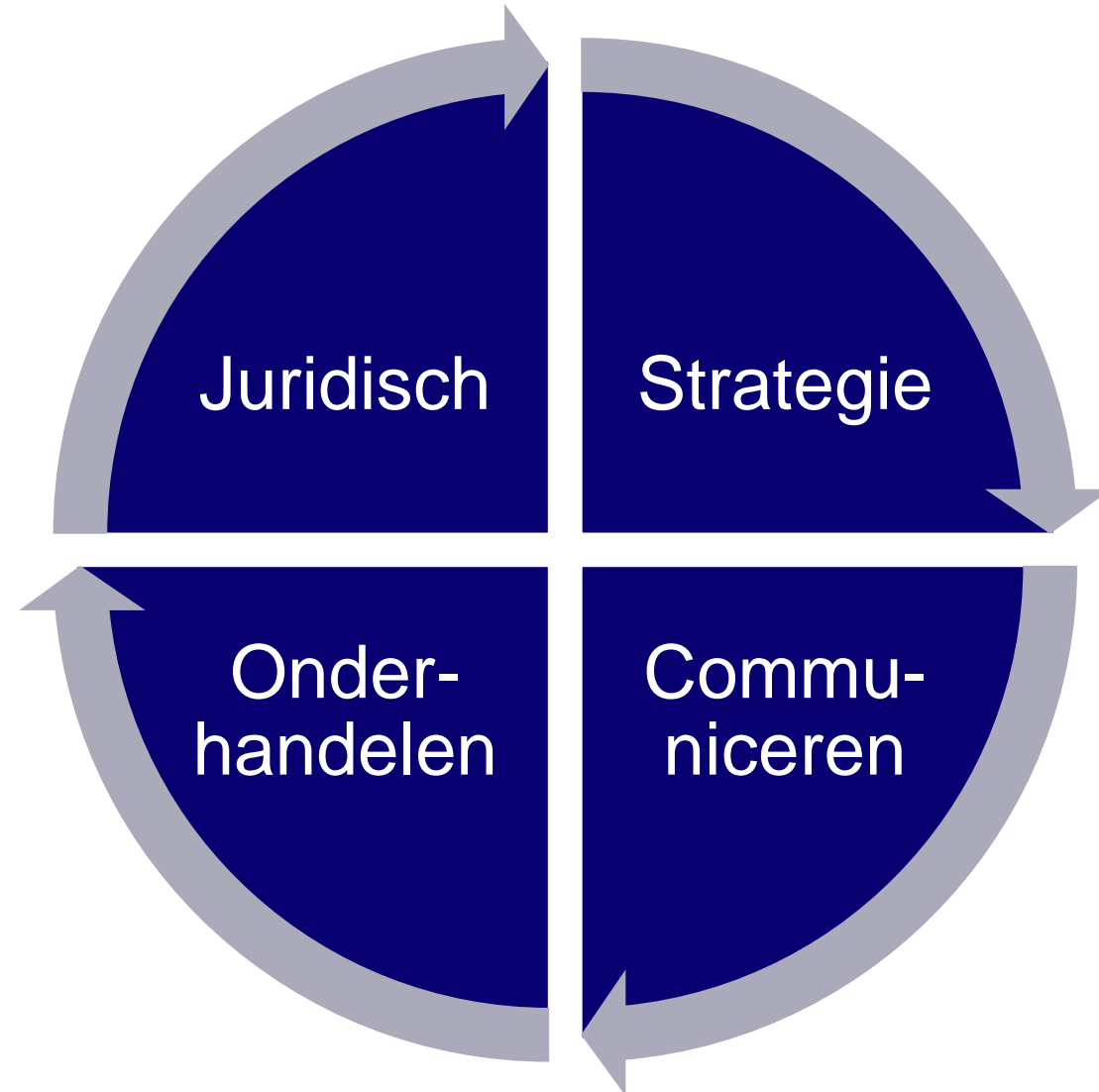


20% denkt personeel te moeten ontslaan

Een dubbel verhaal: 4% van de werkgevers geeft wel aan dat ze zullen ontslaan, maar ook aanwerven.



Herstructureren – Vier elementen



Bedrijfsmatig

III. Herstructureren

- Delokalisaties
- Outsourcing van specifieke activiteiten
- Sluiten van sites
- Fusies en overnames
- Interne reorganisaties

Herstructureren – Bedrijfsmatig

- Analyse “onderneming vandaag”
- Strategie “onderneming toekomst”
- Stakeholders
- Planning: Actieplan & noodplan
- Communicatie
 - Intern en extern
 - Informatie en raadpleging
- Implementatie

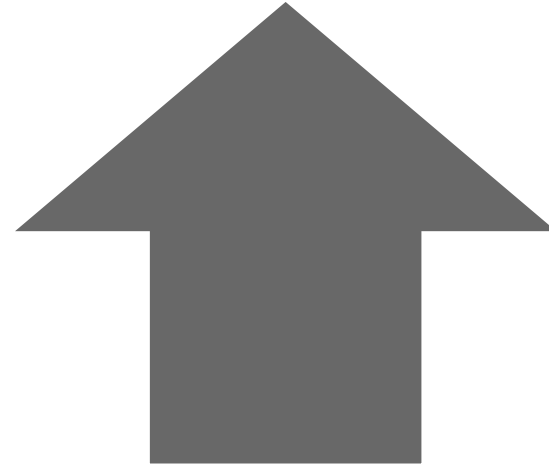
Herstructureren – Bedrijfsmatig



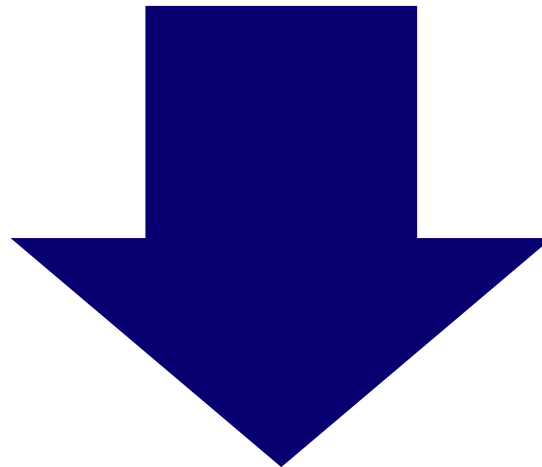
Juridisch

Herstructureren

- Overgang van onderneming (cao 32bis)
- Collectief ontslag
- Sluiting van een afdeling of onderneming
- Faillissement en overname van activa na faillissement



**Overdracht van
onderneming
(cao 32bis)**



Collectief ontslag

Onze focus vandaag

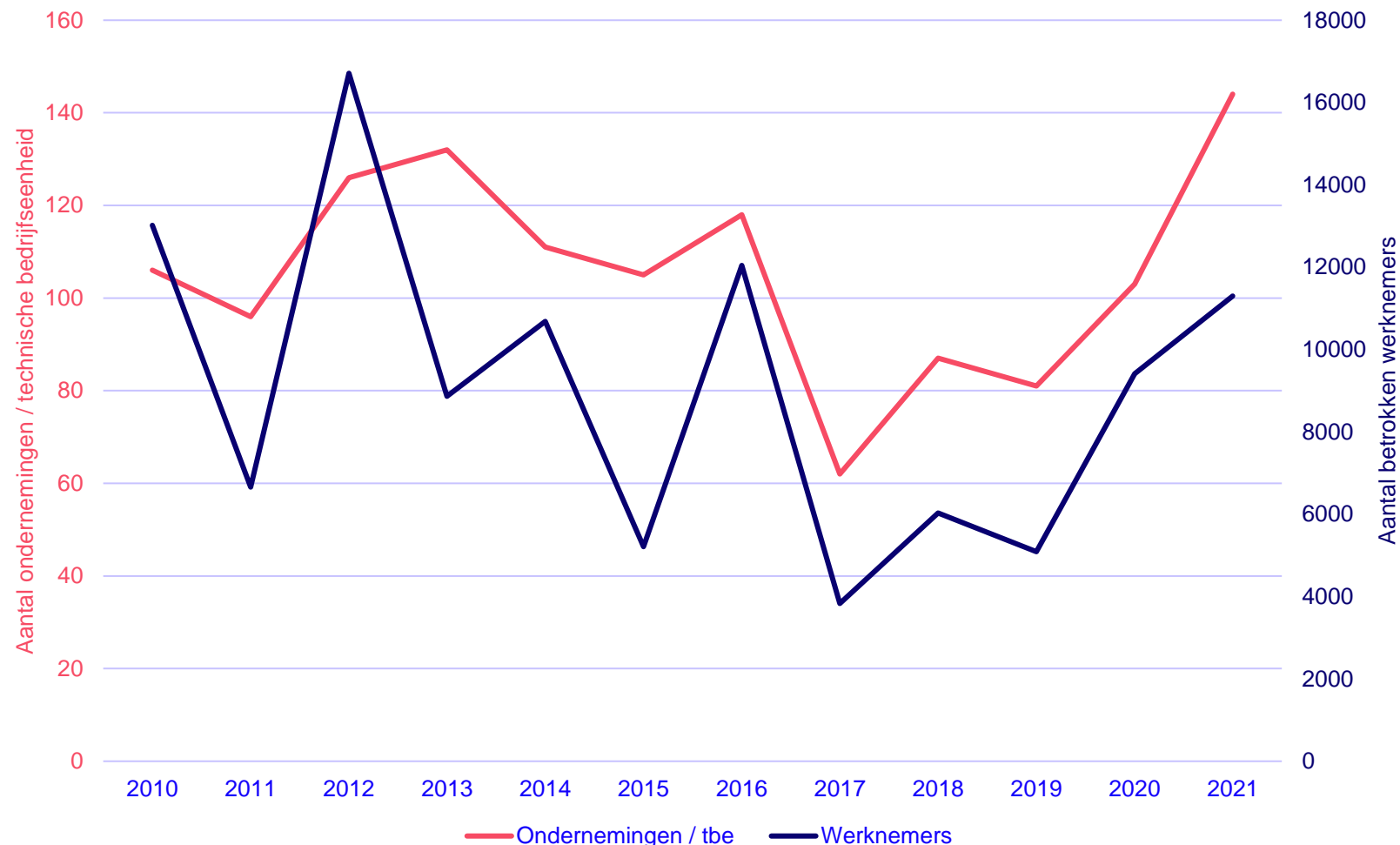
Collectief ontslag



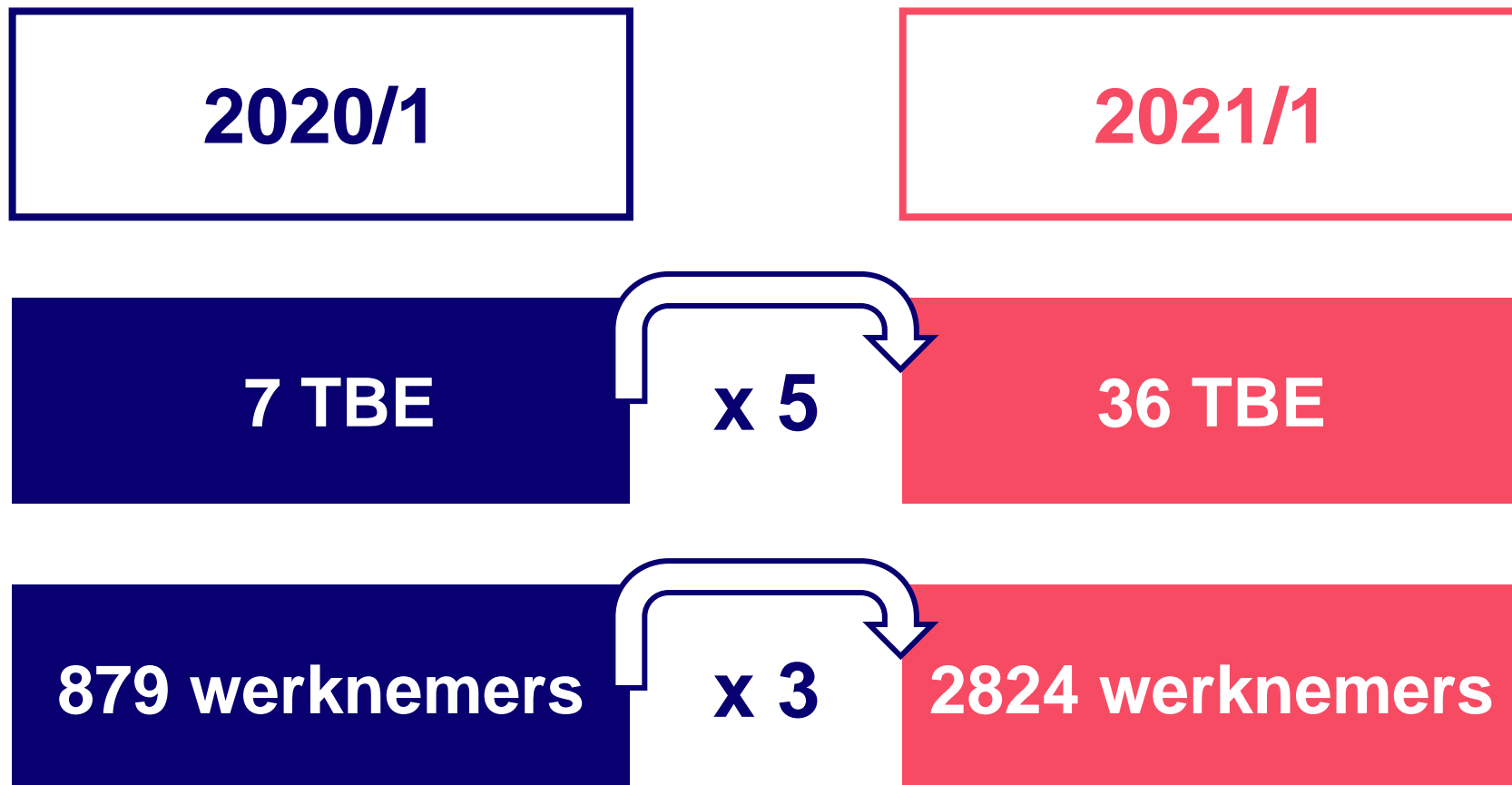
Collectief ontslag 2010-2021: Aankondiging

Aankondiging collectief ontslag in eerste trimester 2021:

- Stijging aantal ondernemingen
- Stijging aantal werknemers



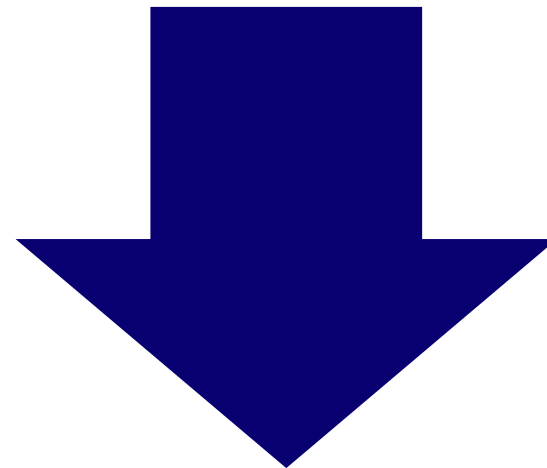
Collectief ontslag 2020/1 en 2021/1: Aankondiging



Een collectief ontslag vermijden ?



**Meervoudig
ontslag**



Collectief ontslag

Collectief ontslag – Drie definities

1. Informatie en raadpleging
2. Activerend beleid bij herstructureringen
3. Vergoeding collectief ontslag

Collectief ontslag – Grenzen

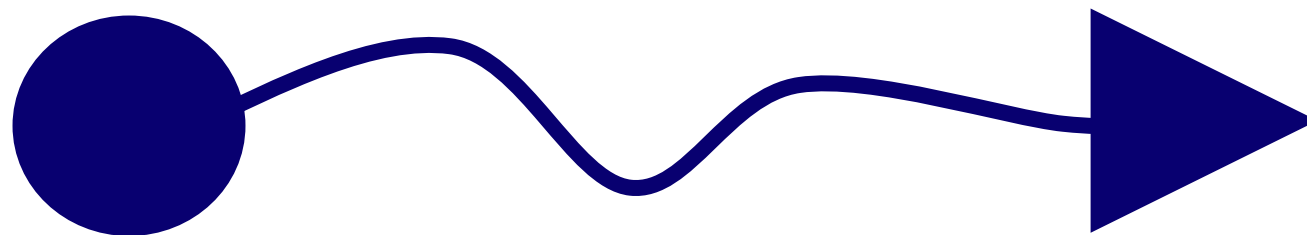
Technische bedrijfseenheid	Aantal tewerkgestelde werknemers in voorafgaand kalenderjaar	Minimum aantal ontslagen werknemers in 60 dagen		
		Informatie en consultatie	Activerend beleid	Vergoeding collectief ontslag
	minder dan 12	/	50%	/
	12 tot 19	/	6	/
	20	10	6	6
	21 tot 59	10	10	6
	60 tot 99	10	10	10%
	100 tot 300	10%	10%	10%
	meer dan 300	30	10%	10%

Collectief ontslag: Inzichten

Vertrekpunt

Beslissing is nog niet genomen

Vermijden van ontslagen is mogelijk

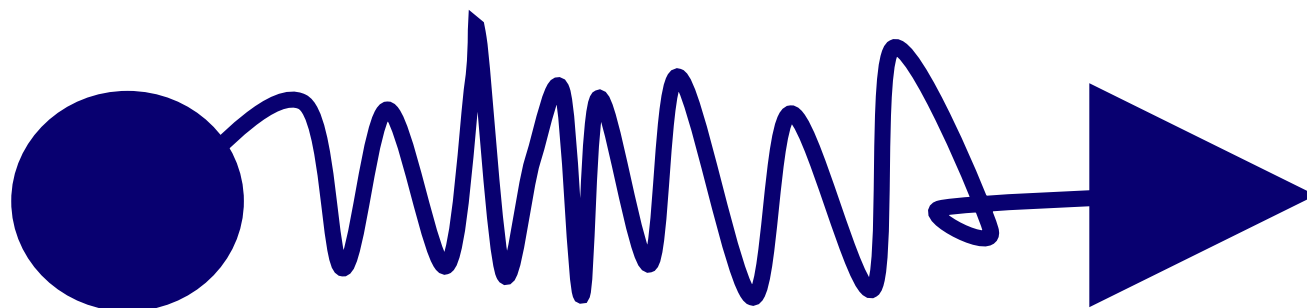


Uitvoering

Informatie en raadpleging

Vergoeding collectief ontslag

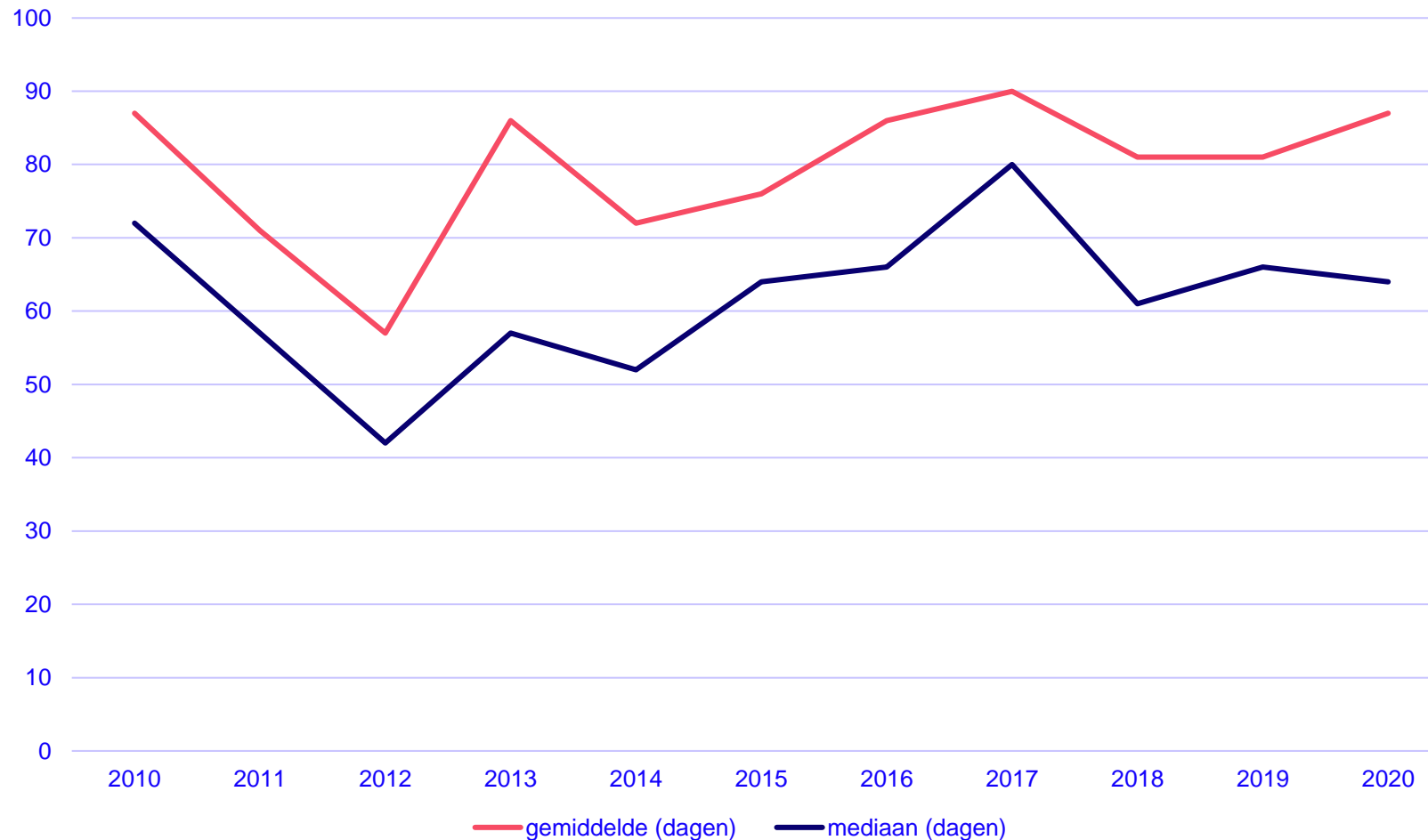
Sociaal plan is niet steeds verplicht



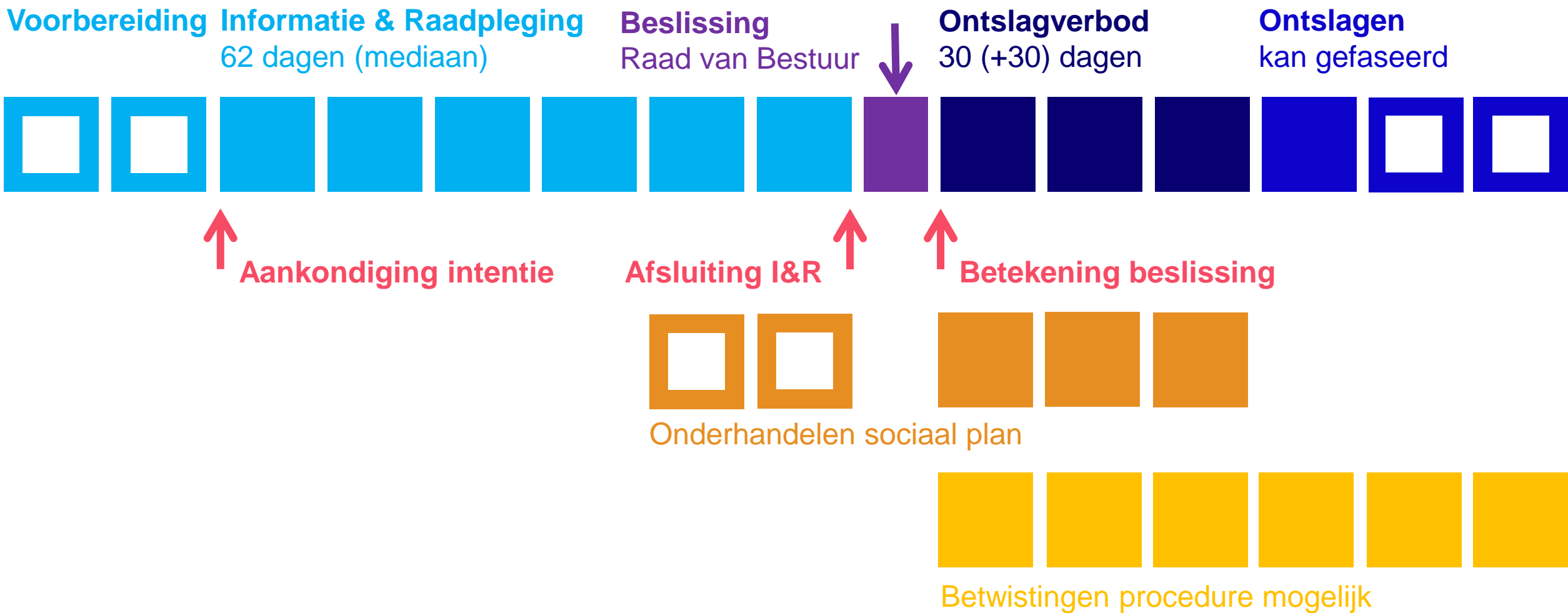
Duur informatie en raadpleging: 2010-2020

Gemiddeld = 80 kalenderdagen

Mediaan = 62 kalenderdagen



Collectief ontslag: Tijdslijn



Collectief ontslag: Tijdslijn in detail



Impact informatie en raadpleging: 2010-2020

Aantal werknemers na betekening

Gemiddeld 8% minder

Collectief ontslag: Sociaal plan

Ontslagkost: 110% tot 165% + outplacement

Elementen

Verhoogde opzegvergoeding

Opleidingsbudget

Motivatiepremie

Anciënniteitspremie

Factoren

Tijdsdruk

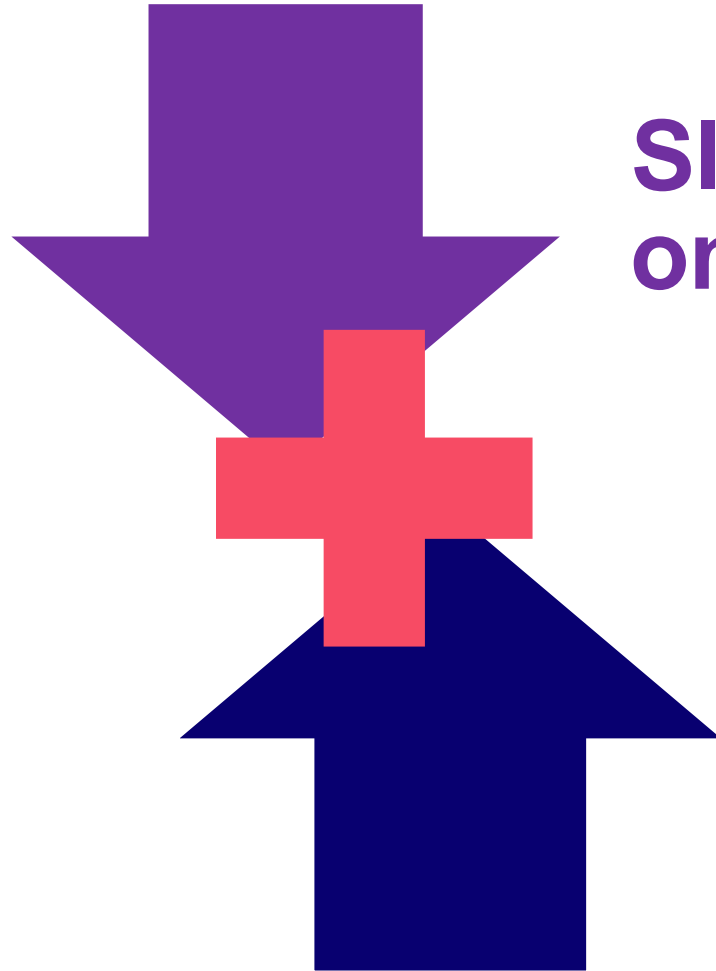
Financiële toestand

Activiteiten

Deel uitmaken van groep

Specifieke regels (sector / onderneming)

Sociaal klimaat



**Sluiting van
onderneming**

Collectief ontslag

Een sluiting vermijden?

Begrip sluiting

1. Definitieve stopzetting van de hoofdactiviteit
2. Onderneming (technische bedrijfseenheid) of afdeling
3. Vermindering van het personeelsbestand tot minder dan 25% van het aantal dat er gemiddeld was tewerkgesteld in de vier trimesters voorafgaand aan het trimester van de definitieve stopzetting van de hoofdactiviteit van de onderneming

Een collectief ontslag gaat vaak gepaard met een sluiting van onderneming

Het collectief ontslag raakt een volledige afdeling

De werkgever zal beide procedures moeten respecteren

- Bijkomende kennisgevingen
- Sluitingsvergoeding in plaats van vergoeding collectief ontslag

VI. Strategische beslissingen

Vragen

Heeft u de alternatieven voldoende onderzocht? Efficiëntie van processen en loonkost

Hoe kunnen ontslagen worden vermeden?

Heeft u een budget voor een sociaal plan, bovenop het sociaal passief?

Contact

Jean-Luc Stiernon

jean-luc.stiernon@partena.be

+32 478 57 92 78