

2012•2013  
FACULTEIT RECHTEN  
*master in de rechten: rechtsbedeling*

Masterproef  
Arbeidsrechtelijke knelpunten in de Wet Continuïteit  
Ondernemingen (WCO) en voorstellen tot verbetering

Promotor :  
Prof. dr. Johan PEETERS

Saartje Meysmans  
*Masterproef voorgedragen tot het bekomen van de graad van master in de rechten ,  
afstudeerrichting rechtsbedeling*

De transnationale Universiteit Limburg is een uniek samenwerkingsverband van twee universiteiten  
in twee landen: de Universiteit Hasselt en Maastricht University.



Universiteit Hasselt | Campus Hasselt | Martelarenlaan 42 | BE-3500 Hasselt  
Universiteit Hasselt | Campus Diepenbeek | Agoralaan Gebouw D | BE-3590 Diepenbeek



**Maastricht University**

2012•2013  
FACULTEIT RECHTEN  
*master in de rechten: rechtsbedeling*

## Masterproef

Arbeidsrechtelijke knelpunten in de Wet Continuïteit  
Ondernemingen (WCO) en voorstellen tot verbetering

Promotor :  
Prof. dr. Johan PEETERS

Saartje Meysmans

*Masterproef voorgedragen tot het bekomen van de graad van master in de rechten ,  
afstudeerrichting rechtsbedeling*



In deze masterscriptie, genaamd 'Arbeidsrechtelijke knelpunten in de Wet Continuïteit Ondernemingen en voorstellen tot verbetering' staat de Wet betreffende de Continuïteit van de Ondernemingen, afgekort WCO, centraal.

In de inleiding worden kort de WCO en zijn voorgangers toegelicht, namelijk het Regentbesluit en de Wet Gerechtelijk Akkoord.

Vervolgens worden in het hoofdstuk 'Wet Continuïteit Ondernemingen' de essentie en de belangrijkste begrippen uit de WCO toegelicht vooraleer men ingaat op de arbeidsrechtelijke aspecten ervan. Voornamelijk zijn dat het toepassingsgebied en voorwaarden, de drie opties binnen een procedure van gerechtelijke reorganisatie (het minnelijk akkoord, het collectief akkoord en de overdracht onder gerechtelijk gezag), de opschorting en bescherming en ten slotte de lopende overeenkomsten en nieuwe schulden. Deze algemene basis is essentieel om het verdere verloop van deze masterscriptie te begrijpen.

In het volgend hoofdstuk 'Arbeidsrechtelijke knelpunten en voorstellen tot verbetering' worden de arbeidsrechtelijke knelpunten van de WCO aangekaart. Ook worden er eventuele betere of andere voorstellen toegelicht. Bijzondere aandacht wordt besteed aan de arbeidsrechtelijke aspecten van het collectief akkoord en de overdracht onder gerechtelijk gezag. Aangezien deze twee procedures van voornaamste belang zijn voor de werknemers, wordt het minnelijk akkoord, in een buitengerechtelijke procedure en in een procedure van gerechtelijke reorganisatie, slechts in beperkte mate besproken. Ook worden de informatie- en raadplegingsverplichtingen aan de werknemers toegelicht. Nog een belangrijk gegeven is het behoud van de rechten van de werknemers en het behoud van de werkgelegenheid, waarbij het artikel 61 WCO, de Europese Richtlijn 2001/23/EG inzake het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen en CAO nr. 102 inzake het behoud van de rechten van de werknemers bij wijziging van werkgever ten gevolge van een gerechtelijke reorganisatie door overdracht onder gerechtelijk gezag, de drie belangrijkste bronnen vormen. Ook de rol van het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers wordt onderzocht.

Voorts moet opgemerkt worden dat er recent een nieuw wetsontwerp tot wijziging van de verschillende wetgevingen betreffende de continuïteit van de ondernemingen verschenen is.

De masterscriptie wordt afgesloten met een besluit waarin de belangrijkste punten van dit werk nog eens duidelijk worden toegelicht.



In mijn derde bachelorjaar Rechten was er één vak dat mij enorm interesseerde, namelijk het vak arbeidsrecht en sociale zekerheidsrecht, gedoceerd door Prof. dr. Petra Foubert en Prof. dr. Wilfried Rauws. Het deel arbeidsrecht sprak mij het meeste van de twee delen aan. Een belangrijke opmerking hierbij is dat de coördinerende verantwoordelijke van het vak arbeidsrecht en sociale zekerheidsrecht Prof. dr. Johan Peeters is. Prof. dr. Johan Peeters is nu eveneens de promotor van deze masterscriptie.

Op het einde van mijn eerste masterjaar Rechten werd de lijst met onderwerpen voor de masterscriptie ter beschikking gesteld. Mijn eerste keuze ging uiteraard naar een onderwerp dat te maken had met het arbeidsrecht, namelijk het onderwerp dat aangeboden werd door Prof. dr. Johan Peeters, genaamd 'Arbeidsrechtelijke knelpunten in de Wet Continuïteit Ondernemingen en voorstellen tot verbetering'. Op deze manier kon ik de materie die mij zo interesseerde verder onderzoeken en bestuderen.

Een moeilijkheid bij het schrijven van deze masterscriptie was dat de Wet Continuïteit Ondernemingen slechts heel weinig en zeer beknopt aan bod was gekomen in het vak arbeidsrecht en sociale zekerheidsrecht in mijn derde bachelorjaar Rechten. Gelukkig kwam de Wet Continuïteit Ondernemingen wel regelmatig aan bod in het vak insolventierecht, gedoceerd door Prof. dr. Matthias E. Storme in het eerste masterjaar Rechten. Ook in het vak grondige studie sociaal recht, gedoceerd door Prof. dr. Petra Foubert in het tweede masterjaar, zijn we even ingegaan op de continuïteit van ondernemingen en de rechten van de werknemers.

In deze masterscriptie stel ik de arbeidsrechtelijke knelpunten van de Wet Continuïteit Ondernemingen vast en geef ik voorstellen tot verbetering ervan. Bijzondere aandacht wordt besteed aan de arbeidsrechtelijke aspecten van het collectief akkoord en de overdracht onder gerechtelijk gezag. Aangezien deze twee procedures van voornaamste belang zijn voor de rechten van de werknemers, wordt het minnelijk akkoord slechts in beperkte mate besproken.

Voorts wil ik Prof. dr. Johan Peeters bedanken voor de zeer goede hulp en raad die hij me gegeven heeft bij het schrijven van mijn masterscriptie. Ook wil ik Prof. dr. Petra Foubert en Prof. dr. Wilfried Rauws bedanken voor het vak arbeidsrecht dat ze gedoceerd hebben in het derde bachelorjaar Rechten. Dit vormde een zeer goede basis voor het schrijven van deze masterscriptie. Aan Prof. dr. Matthias E. Storme wil ik ook mijn dank betuigen voor zijn duidelijke en interessante cursus insolventierecht in het eerste masterjaar Rechten.

Tot slot wil ik nog mijn vader, moeder en vriend bedanken voor de grote steun die ze mij geboden hebben bij het schrijven van deze masterscriptie.



## Inhoudstafel

---

1. Inleiding	7
1.1. Het Regentbesluit	7
1.2. Wet Gerechtelijk Akkoord	7
1.3. Wet Continuïteit Ondernemingen	9
2. Wet Continuïteit Ondernemingen	11
2.1. Toepassingsgebied en voorwaarden	11
2.2. Drie opties binnen de gerechtelijke reorganisatie	13
2.2.1. Minnelijk akkoord	13
2.2.2. Collectief akkoord	14
2.2.3. Overdracht onder gerechtelijk gezag	16
2.3. Opschorting en bescherming	17
2.4. Lopende overeenkomsten en nieuwe schulden	18
3. Arbeidsrechtelijke knelpunten en voorstellen tot verbetering	21
3.1. Gerechtelijke reorganisatie	21
3.1.1. Verzoek tot gerechtelijke reorganisatie	21
3.1.2. Vonnis over het verzoek tot gerechtelijke reorganisatie	24
3.1.3. Gevolgen voor de arbeidsovereenkomsten	27
3.1.4. Opschorting en verlenging van termijnen	29
3.1.5. Dossier van gerechtelijke reorganisatie	31
3.1.6. Voortijdige beëindiging en sluiting van de procedure	32
3.2. Algemene arbeidsrechtelijke informatie- en raadplegingsverplichtingen	33
3.3. Minnelijk akkoord	41
3.3.1. Informatie- en raadplegingsverplichtingen	41
3.3.2. Procedure tot minnelijk akkoord	42
3.4. Collectief akkoord	43
3.4.1. Schuldvorderingen in de opschorting	45
3.4.2. Aangifte schuldvorderingen	47
3.4.3. Niet-opgenomen schuldvorderingen	48
3.4.4. Reorganisatieplan	50
3.4.4.1. Informatie- en raadplegingsverplichtingen	52
3.4.4.2. Gelijke behandeling schuldeisers	53
3.4.4.3. Overdracht van de onderneming	56
3.4.5. Rechtsmiddelen tegen homologatievonnis	58
3.5. Overdracht onder gerechtelijk gezag	61
3.5.1. Informatie- en raadplegingsverplichtingen	64
3.5.2. Artikel 61 Wet Continuïteit Ondernemingen	65
3.5.2.1. Uitzondering 1: Onderhandelen over de loons- en arbeidsvoorwaarden	66
3.5.2.2. Uitzondering 2: Informatie en consultatie over de arbeidsvoorwaarden	67



3.5.2.3.	Uitzondering 3: Keuze van het personeel	69
3.5.2.4.	Uitzondering 4: Homologatieprocedure	70
3.5.2.5.	Uitzondering 5: Beperkte overdracht van schulden	74
3.5.2.6.	Uitzondering 6: Mogelijkheid tot wijziging bij CAO	74
3.5.2.7.	Behoud van de werkgelegenheid	75
3.5.2.8.	Hoofdelijke aansprakelijkheid voor RSZ-schulden	76
3.5.3.	Richtlijn 2001/23/EG	78
3.5.3.1.	Toepassingsvoorwaarden	79
3.5.3.2.	Doelstellingen	79
3.5.3.3.	Uitzonderingen	80
3.5.4.	CAO nr. 102	82
3.5.4.1.	Inwerkingtreding	83
3.5.4.2.	Informatieverplichting	85
3.5.4.3.	Behoud van de rechten van de werknemers	87
3.5.4.4.	Overeenkomst	89
3.5.4.5.	Homologatie	90
3.5.4.6.	Sociale schulden	91
4.	Besluit	93
5.	Bibliografie	97

## 1. Inleiding

---

De wet die centraal staat in deze masterscriptie is de Wet betreffende de Continuïteit van de Ondernemingen van 31 januari 2009, hierna genoemd Wet Continuïteit Ondernemingen, afgekort WCO<sup>1</sup>. De voorgangers van de WCO waren het Regentbesluit van 25 september 1946, hierna genoemd het Regentbesluit<sup>2</sup>, en de Wet betreffende het Gerechtelijk Akkoord van 17 juli 1997, hierna genoemd Wet Gerechtelijk Akkoord<sup>3</sup>. Deze drie verschillende regelingen worden verder in deze inleiding beknopt besproken in chronologische volgorde.

### 1.1. Het Regentbesluit

De schuldenaar kon aan zijn schuldeisers een voorstel tot terugbetaling van zijn schulden voorleggen. Een eerste vereiste was dat de schuldenaar zich al in een virtuele staat van faillissement moest bevinden. Dit gegeven maakte de kans op een werkelijk herstel voor de onderneming zeer klein. Bovendien moest de handelaar ongelukkig en te goeder trouw zijn, de handelaar mocht dus geen enkele fout hebben gemaakt die zijn moeilijke financiële toestand zou bewerkstelligd hebben. Voorts kreeg de schuldenaar nooit een definitieve kwijtschelding van zijn schulden. Ook lag het initiatiefrecht tot het inleiden van de procedure enkel bij de handelaar zelf. In de praktijk werd de aanvraag tot de procedure vaak veel te laat ingediend, waardoor alle mogelijkheden tot herstel al verloren waren. De herstelplannen waren veel te vaag en er werd niet gekeken naar de dieperliggende economische, organisatorische en sociale oorzaken waardoor de onderneming zich in deze moeilijke financiële situatie bevond. Naargelang de socio-economische wereld veranderde kon het Regentbesluit niet meer aan de huidige realiteit en stand van zaken voldoen. Het Regentbesluit bood weinig succes aangezien het te weinig rekening hield met de belangen van de schuldeisers, de belangen van de werknemers en ook het belang van de hele gemeenschap<sup>4</sup>.

### 1.2. Wet Gerechtelijk Akkoord

Door de hierboven vermelde tekortkomingen in het Regentbesluit werd uiteindelijk door de regering op 18 april 1994 een wetsvoorstel ingediend tot wijziging van de wetgeving over het gerechtelijk akkoord. Dit voorstel leidde in 1997 tot de Wet Gerechtelijk Akkoord. Het voornaamste doel was het aantal faillissementen van ondernemingen in financiële moeilijkheden verminderen. Een belangrijk vooruitgangspunt was dat de handelaar niet meer ongelukkig en te goeder trouw moest zijn om een gerechtelijk akkoord te bekomen<sup>5</sup>. Dit was een groot pluspunt want hierdoor

---

<sup>1</sup> Wet betreffende de continuïteit van de ondernemingen van 31 januari 2009, *BS* 1 april 2009.

<sup>2</sup> Regentbesluit van 25 september 1946. Hierdoor werden de wet van 29 juni 1887 ter voorkoming van het faillissement, *BS* 20 juni 1887 en de wet van 10 augustus 1946 op het gerechtelijk akkoord, *BS* 16 en 17 augustus 1946 gecoördineerd.

<sup>3</sup> Wet betreffende het gerechtelijk akkoord van 17 juli 1997, *BS* 28 oktober 1997.

<sup>4</sup> W. VAN GERVEN, H. COUSY, J. STUYCK, *"Beginselen van Belgisch privaatrecht. 13, Handels- en economisch recht. Ondernemingsrecht"*, Mechelen, Kluwer, 1989, 234-242.

<sup>5</sup> G. BANKEN, *"Het Gerechtelijk Akkoord"*, *jura falconis*, jg. 43, 2006-2007, nr. 2, p. 297-336, [www.law.kuleuven.be/jura/art/43n2/banken.html](http://www.law.kuleuven.be/jura/art/43n2/banken.html).

kwamen er veel meer handelaars in aanmerking voor een gerechtelijk akkoord<sup>6</sup>. De Wet Gerechtelijk Akkoord legde, in tegenstelling tot het Regentbesluit, het initiatiefrecht niet meer enkel bij de schuldenaar. De procureur des Konings kon voortaan ook een akkoordprocedure opstarten<sup>7</sup>. Dit was een goede stap vooruit, omdat er zo meer ondernemingen gered konden worden, want de meeste handelaars vroegen de procedure veel te laat aan, waardoor hun problemen al te ver gevorderd waren en de kans op herstel niet meer gerealiseerd kon worden. Bovendien werd de positie van de hypothecaire, de bevoorrechte schuldeisers en de pandhoudende schuldeisers ook minder sterk, want de opschorting raakt alle schuldeisers (waaronder de werknemers). Dit betekende dat geen middelen van tenuitvoerlegging konden worden bekomen door de chirografaire en, in tegenstelling tot het Regentbesluit, ook de hypothecaire, de bevoorrechte, de pandhoudende en de verkoper met eigendomsvoorbehoud<sup>8</sup>. De schuldeisers hadden de mogelijkheid om de schuldenaar te dagvaarden voor een faillietverklaring, maar als de schuldenaar een gerechtelijk akkoord aanvroeg, sloot dit het faillissement op verzoek van de schuldeisers uit<sup>9</sup>. Het gerechtelijk akkoord bood dus een tijdelijke bescherming aan de schuldenaar tegen zijn schuldeisers.

De Wet Gerechtelijk Akkoord was op vele punten verbeterd ten opzichte van het Regentbesluit, maar toch bood de Wet Gerechtelijk Akkoord niet het gewilde gunstig resultaat. De Wet Gerechtelijk Akkoord was tot stand gekomen met een minimum aan overleg wat later heel wat negatieve gevolgen heeft gehad. Een groot nadeel was dat de ondernemingen die zich in een financieel moeilijke situatie bevonden gepubliceerd werden in het *Belgisch Staatsblad*. Hierdoor werden leveranciers en klanten weigerachtig om nog handel te voeren en contracten aan te gaan met deze ondernemingen. Voorts waren de slaagkansen van een gerechtelijk akkoord zeer laag en leidde de situatie uiteindelijk toch tot een faillissement. De akkoordprocedure was gecompliceerd, want men moest beroep doen op verschillende actoren, zoals een commissaris, een advocaat, een accountant en nog anderen. Ook was de akkoordprocedure duur en werd de procedure daardoor enkel gebruikt door grotere ondernemingen. Eveneens konden de schuldeisers (waaronder de werknemers) van de onderneming geen gerechtelijk akkoord aanvragen. Bovendien werd de mogelijkheid van de procureur des Konings om zelf een gerechtelijk akkoord aan te vragen in de praktijk weinig of zelfs bijna nooit toegepast<sup>10</sup>. Enkele grote en onsuccesvolle dossiers hadden geleid tot de neergang van de goedbedoelde Wet Gerechtelijk Akkoord. Zowel in de dossiers Sabena, SIC, CS2 als Lernout & Hauspie slaagde men er, soms ondanks een aanslepende akkoordprocedure, niet in de continuïteit van de onderneming te verzekeren. In de meeste gevallen leidde dit tot het faillissement van de onderneming<sup>11</sup>.

---

<sup>6</sup> Art. 15 Wet Gerechtelijk Akkoord.

<sup>7</sup> Art. 11 Wet Gerechtelijk Akkoord.

<sup>8</sup> Art. 21 Wet Gerechtelijk Akkoord en Art. 30 Wet Gerechtelijk Akkoord.

<sup>9</sup> Art. 6 Faillissementswet.

<sup>10</sup> G. BANKEN, "Het Gerechtelijk Akkoord", jura falconis, jg. 43, 2006-2007, nr. 2, p. 297-336, [www.law.kuleuven.be/jura/art/43n2/banken.html](http://www.law.kuleuven.be/jura/art/43n2/banken.html).

<sup>11</sup> S. BRIJS, B. DE MOOR, S. LOOSVELD, J. VERLINDEN, I. VEROUGSTRAETE, "Continuïteit van de ondernemingen", Herentals, Knops Publishing, 2010, 21.

Zoals men hierboven kan afleiden, was er dringend nood aan verandering in de toenmalige wetgeving<sup>12</sup>. De Wet Gerechtelijk Akkoord bood uiteindelijk niet de gewenste resultaten die men voor ogen had en werd uiteindelijk afgeschaft op 1 april 2009. Op deze datum trad de WCO, die de Wet Gerechtelijk Akkoord opheft en vervangt, in werking<sup>13</sup>.

### 1.3. Wet Continuïteit Ondernemingen

Het doel van de WCO is de continuïteit of het verder voortbestaan van de onderneming te bewaren. Een onderneming in financiële moeilijkheden wordt dankzij de WCO tijdelijk tegen haar bestaande schuldeisers beschermd. Belangrijk om te vermelden is dat binnen deze groep van schuldeisers zich de werknemers bevinden. De WCO scheidt een kader waarbinnen de onderneming in financiële moeilijkheden een oplossing kan zoeken ter vermindering van het faillissement. Binnen de procedure van gerechtelijke reorganisatie kan men kiezen tussen een minnelijk akkoord met enkele schuldeisers, een collectief akkoord met alle schuldeisers of een gehele of gedeeltelijke overdracht van de onderneming. De WCO voorziet in een gemakkelijke toegang tot de procedure. Tijdens de gerechtelijke reorganisatie worden de rechten van de schuldeisers tijdelijk en strikt beperkt. Bovendien verleent de WCO aan de schuldenaar een aanzienlijke beslissingsbevoegdheid<sup>14</sup>.

Sinds 1 april 2013 is de WCO al vier jaar in werking. Na de inwerkingtreding en de toepassing in de praktijk van de WCO werden echter al snel enkele problemen duidelijk. In Wallonië en in Vlaanderen werd een CAP-netwerk opgericht, CAP staat voor continuïteit, assistentie en preventie. De CAP-netwerken werden opgericht om een antwoord te bieden op de knelpunten die rijzen bij de toepassing van de WCO<sup>15</sup>.

Zoals uit de titel van deze masterscriptie kan verondersteld worden, is het voornaamste doel van dit werk het duiden van de arbeidsrechtelijke knelpunten van de WCO. Voorts worden er bij de aangehaalde arbeidsrechtelijke knelpunten ook voorstellen tot verbetering ervan aangebracht. Bijzondere aandacht wordt besteed aan de arbeidsrechtelijke aspecten van het collectief akkoord en de overdracht onder gerechtelijk gezag. Aangezien deze twee procedures van voornaamste belang zijn voor de werknemers, wordt het minnelijk akkoord, in een buitengerechtelijke procedure en in een procedure van gerechtelijke reorganisatie, slechts in beperkte mate besproken. Ook worden de informatie- en raadplegingsverplichtingen aan de werknemers toegelicht. Nog een belangrijk gegeven is het behoud van de rechten van de werknemers en het behoud van de werkgelegenheid, waarbij het artikel 61 WCO<sup>16</sup>, de Europese Richtlijn 2001/23/EG inzake het

---

<sup>12</sup> M. TISON en I. VEROUGSTRAETE, "Conceptuele zwaartepunten van de Wet Continuïteit Ondernemingen", in X., Gerechtelijke reorganisatie. Getest, gewikt en gewogen, Antwerpen, Intersentia, 2010, 2.

<sup>13</sup> Wet betreffende de continuïteit van de ondernemingen van 31 januari 2009, BS 1 april 2009. Zie het KB van 27 maart 2009 tot vaststelling van de inwerkingtreding van de Wet van 31 januari 2009 betreffende de continuïteit van de ondernemingen, BS 31 maart 2009.

<sup>14</sup> WCO, CAP netwerk, [www.wco.be/hulpverleners/viewobj.jsp?id=463912](http://www.wco.be/hulpverleners/viewobj.jsp?id=463912) (consultatie 27 juni 2012).

<sup>15</sup> Instituten van de economische beroepen en de CAP-netwerken, "Wet betreffende de continuïteit van de ondernemingen: zegen of vloek? De instituten van de economische beroepen en de CAP-netwerken maken de balans op", Brussel, 26 september 2011, [www.wco.be/images/res4753985\\_2.doc](http://www.wco.be/images/res4753985_2.doc) (consultatie 27 juni 2012).

<sup>16</sup> Art. 61 Wet Continuïteit Ondernemingen.

behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen<sup>17</sup> en CAO nr. 102 inzake het behoud van de rechten van de werknemers bij wijziging van werkgever ten gevolge van een gerechtelijke reorganisatie door overdracht onder gerechtelijk gezag<sup>18</sup>, de drie belangrijkste bronnen vormen. Ook de rol van het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers, hierna genoemd Sluitingsfonds, wordt onderzocht<sup>19</sup>.

Voorts moet opgemerkt worden dat er recent een nieuw wetsontwerp tot wijziging van de verschillende wetgevingen betreffende de continuïteit van de ondernemingen verschenen is<sup>20</sup>.

---

<sup>17</sup> Richtlijn 2001/23/EG van de Raad van 12 maart 2001 inzake de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der lidstaten betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van ondernemingen of vestigingen, *PbEG* van 22 maart 2001, L 82/16.

<sup>18</sup> CAO nr. 102 van 5 oktober 2011 betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij wijziging van werkgever ten gevolge van een gerechtelijke reorganisatie door overdracht onder gerechtelijk gezag.

<sup>19</sup> Wet betreffende de sluiting van de ondernemingen van 26 juni 2002, *BS* 9 augustus 2002 en de Wet tot wijziging van de wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van de ondernemingen van 11 juli 2006, *BS* 24 augustus 2006.

<sup>20</sup> *Parl. St.* Kamer 2012-13, nr. 53 - 2692/001, wetsontwerp tot wijziging van verschillende wetgevingen inzake de continuïteit van de ondernemingen.

## 2. Wet Continuïteit Ondernemingen

---

De WCO biedt ondernemingen een aantal keuzes om hun problemen op te lossen<sup>21</sup>. Er is een buitengerechtelijke procedure en een gerechtelijke procedure voorzien in de WCO. Enerzijds is er de buitengerechtelijke procedure, waarbij de onderneming een akkoord kan zoeken met zijn schuldeisers zonder een rechter erbij te betrekken<sup>22</sup>. Anderzijds is er de gerechtelijke reorganisatie, deze bestaat uit drie mogelijkheden, namelijk het minnelijk akkoord, het collectief akkoord en de overdracht van de onderneming onder gerechtelijk gezag<sup>23</sup>.

In dit hoofdstuk worden kort de essentie en de belangrijkste begrippen uit de WCO toegelicht vooraleer men ingaat op de arbeidsrechtelijke aspecten ervan. Voornamelijk zijn dat het toepassingsgebied en voorwaarden (2.1.), de drie opties binnen een procedure van gerechtelijke reorganisatie, namelijk het minnelijk akkoord, het collectief akkoord en de overdracht onder gerechtelijk gezag (2.2.), de opschorting en bescherming (2.3.) en ten slotte de lopende overeenkomsten en nieuwe schulden (2.4.). Deze algemene basis is essentieel om het verdere verloop van deze masterscriptie te begrijpen, aangezien deze begrippen, in het volgend hoofdstuk, verder worden toegepast om de arbeidsrechtelijke knelpunten te duiden en voorstellen tot verbetering van de WCO aan te brengen.

### 2.1 Toepassingsgebied en voorwaarden

De WCO is van toepassing op natuurlijke personen en rechtspersonen. De wet vereist dat de natuurlijke personen handelaar zijn. De vrije beroepen en landbouwers zijn uitgesloten van de WCO. Als deze personen in financiële moeilijkheden terechtkomen, kunnen ze gebruik maken van de collectieve schuldenregeling die men terug vindt in titel IV van het Gerechtelijk Wetboek<sup>24</sup>. Voor de rechtspersonen vereist de WCO dat de vennootschap een handelsvennootschap, een burgerlijke vennootschap met een handelsvorm of een landbouwvennootschap is. De vrije beroepen die uitgeoefend worden onder de vorm van een burgerlijke vennootschap zijn uitgesloten van de WCO. De WCO is ook niet van toepassing op kredietinstellingen, verzekeringsondernemingen, beleggingsondernemingen, beheervennootschappen van instellingen voor collectieve belegging, verrekeninginstellingen, vereffeninginstellingen en de daarmee gelijkgestelde instellingen, en herverzekeringsondernemingen<sup>25</sup>.

---

<sup>21</sup> Wet Continuïteit Ondernemingen, *BS* 9 februari 2009 werd gewijzigd door de wet van 28 april 2010, *BS* 10 mei 2010 en de wet van 2 juni 2010, *BS* 14 juni 2010. Er zijn drie uitvoeringsbesluiten, namelijk het Koninklijk besluit van 27 maart 2009 tot vaststelling van de inwerkingtreding van de wet van 31 januari 2009 betreffende de continuïteit van de ondernemingen, *BS* 31 maart 2009, het Koninklijk besluit van 30 maart 2009 houdende vaststelling van de regels en barema's betreffende de erelonen en de kosten van de gerechtsmandatarissen en van de voorlopige bestuurders, *BS* 16 oktober 2009 en het Koninklijk besluit van 03 maart 2011 tot intrekking van de artikelen 9, 10, 23, 30 tot 34, 77 en 78 van het koninklijk besluit van 19 december 2010 tot uitvoering van artikel 84 van de wet van 31 januari 2009 betreffende de continuïteit van de ondernemingen, *BS* 17 maart 2011.

<sup>22</sup> Art. 15 Wet Continuïteit Ondernemingen.

<sup>23</sup> Art. 43 Wet Continuïteit Ondernemingen, Art. 44-58 Wet Continuïteit Ondernemingen en Art. 59 tot 70/1 Wet Continuïteit Ondernemingen.

<sup>24</sup> Art. 1675/2 tot 1675/19 Gerechtelijk Wetboek.

<sup>25</sup> Art. 3 en 4 Wet Continuïteit Ondernemingen.

Het nieuwe wetsontwerp van de Kamer van 12 maart 2013 tot wijziging van de verschillende wetgevingen inzake de continuïteit van de ondernemingen breidt het toepassingsveld van de WCO uit tot landbouwers teneinde geen onderscheid te creëren tussen de landbouwvennootschappen en de landbouwers. Voor de toepassing van de WCO is het onverschillig of de landbouwactiviteit uitgeoefend wordt in persoonlijke naam of in vennootschapsvorm. Het is voor de economische sector van de landbouw belangrijk te kunnen genieten van de mogelijkheden van de WCO<sup>26</sup>.

De procedure van gerechtelijke reorganisatie kan enkel opgestart worden als twee voorwaarden vervuld zijn. De eerste voorwaarde is dat de continuïteit van de onderneming onmiddellijk of op termijn bedreigd moet zijn<sup>27</sup>. Als tweede voorwaarde moet een oplossing mogelijk zijn voor het gehele of gedeeltelijke behoud van de economische activiteit van de onderneming<sup>28</sup>. De staat van faillissement van de schuldenaar sluit op zich de procedure van gerechtelijke reorganisatie niet uit. Dit betekent meteen dat de wetgever een zeer ruim portaal heeft gecreëerd waarbij de WCO een waaier biedt van mogelijkheden om de insolventie van ondernemingen op te vangen. Gelijk welke toestand van de onderneming, rendabel of niet, kredietwaardig of niet, betalend of niet meer betalend, komt in aanmerking<sup>29</sup>.

De WCO vergt van de ondernemer dat hij zelf op tijd inziet dat zijn bedrijf in moeilijkheden verkeerd en dat hij vervolgens zelf stappen zet om de onderneming te redden. Als het ingediende dossier van de ondernemer heel sterk is, zal de slaagkans ook hoger liggen, want de bevoegde rechtbank oordeelt op basis van het dossier dat de ondernemer indient. Als een ondernemer te lang wacht om naar de rechter te gaan, zullen de problemen al te ver gevorderd zijn en zal de kans op herstel niet meer gerealiseerd kunnen worden.

De beoordeling over de bedreiging van de continuïteit van de onderneming is een feitelijke aangelegenheid die toekomt aan de feitenrechter. Er is weinig appreciatiemarge voor de rechter<sup>30</sup>. Uit de parlementaire voorbereidingen blijkt dat het volstaat dat de continuïteit onmiddellijk of op korte of middellange termijn bedreigd is. Ook volstaat het dat de schuldenaar het aannemelijk maakt dat de continuïteit van zijn onderneming bedreigd is<sup>31</sup>. Voorts moet de procedure van gerechtelijke reorganisatie niet noodzakelijk voordeliger zijn voor de schuldeisers<sup>32</sup>. En zelfs een virtueel failliete onderneming kan een gerechtelijke reorganisatie aanvragen<sup>33</sup>.

De WCO bepaalt een wettelijk weerlegbaar vermoeden dat de continuïteit geacht wordt bedreigd te zijn wanneer de verliezen het netto-actief hebben herleid tot minder dan de helft van het maatschappelijk kapitaal, zie ook artikel 633 Wetboek van Vennootschappen<sup>34</sup>. In de rechtspraak zijn hierop wel enkele uitzonderingen gemaakt, bijvoorbeeld wanneer het vaststaat dat de

---

<sup>26</sup> *Parl. St.* Kamer 2012-13, nr. 53 - 2692/001, wetsontwerp tot wijziging van verschillende wetgevingen inzake de continuïteit van de ondernemingen.

<sup>27</sup> Art. 17 Wet Continuïteit Ondernemingen.

<sup>28</sup> Art. 17 Wet Continuïteit Ondernemingen.

<sup>29</sup> S. BRIJS, B. DE MOOR, S. LOOSVELD, J. VERLINDEN, I. VEROUGSTRAETE, "*Continuïteit van de ondernemingen*", Herentals, Knops Publishing, 2010, 11.

<sup>30</sup> Brussel 10 februari 2010; Luik 18 augustus 2009.

<sup>31</sup> Gent 13 december 2010; Kh. Luik 23 april 2009.

<sup>32</sup> Bergen 2 juni 2009.

<sup>33</sup> Art. 23 lid 4 Wet Continuïteit Ondernemingen.

<sup>34</sup> Art. 23 lid 2 Wet Continuïteit Ondernemingen.

continuïteit onder geen enkel beding behouden of gered kan worden<sup>35</sup> en als blijkt dat de onderneming enkel stand houdt door een kunstmatig krediet of investeringen van één aandeelhouder<sup>36</sup>.

## 2.2 Drie opties binnen de gerechtelijke reorganisatie

De opening van een gerechtelijke reorganisatieprocedure impliceert een actieve interventie van de rechtbank en leidt tot een opschorting van betaling. Binnen de procedure van gerechtelijke reorganisatie kan de schuldenaar kiezen tussen een minnelijk akkoord met enkele schuldeisers, een collectief akkoord met alle schuldeisers of een gehele of gedeeltelijke overdracht van de onderneming<sup>37</sup>. Een belangrijk kenmerk van de WCO is de portaalbenadering<sup>38</sup>. Dit betekent dat één procedure wordt ingeleid die verschillende doelstellingen kan hebben. Een belangrijk gegeven is dat bij de aanvraag van de gerechtelijke reorganisatie, de onderneming in moeilijkheden nog niet noodzakelijk een keuze moet maken tussen de drie mogelijke doelen van de gerechtelijke reorganisatieprocedures<sup>39</sup>. De ondernemer kan deze keuze op een later tijdstip maken<sup>40</sup>. Soms kan de onderneming in het begin nog niet bepalen welke procedure men het best zal aanwenden en zal het pas tijdens het uitwerken van de herstelmaatregelen blijken welke procedure de meest gepaste is. Ook laat de WCO toe om éénmaal een keuze gemaakt, nadien naar een andere procedure over te stappen als deze procedure beter blijkt te zijn. Daarom bestaan er voor de drie reorganisatievormen gemeenschappelijke regels met betrekking tot het openen van de procedure en het doen bevelen van de opschorting<sup>41</sup>. De drie hierboven vermelde mogelijke opties worden verder in dit deel kort toegelicht.

### 2.2.1. Minnelijk akkoord

Het minnelijk akkoord houdt in dat de schuldenaar aan één, meerdere of alle schuldeisers een minnelijk akkoord voorstelt met het oog op de gezondmaking van zijn financiële toestand of de reorganisatie van zijn onderneming. De inhoud van het akkoord wordt vrij bepaald door de partijen en bindt derden niet. De schuldeisers die niet betrokken zijn bij het akkoord, zijn dus ook niet gebonden erdoor. Het akkoord moet uitdrukkelijk bepalen dat het werd gesloten om de onderneming financieel gezond te maken of te reorganiseren. Ook moet het worden neergelegd ter griffie van de rechtbank van koophandel. De rechtbank stelt zo het bestaan vast van het akkoord en beëindigt de reorganisatieprocedure<sup>42</sup>.

---

<sup>35</sup> Antwerpen 27 juli 2009; Kh. Antwerpen 5 januari 2010; Kh. Tongeren 25 mei 2009.

<sup>36</sup> Kh. Nijvel 17 januari 2011; Kh. Ieper 23 mei 2012.

<sup>37</sup> Art. 16 Wet Continuïteit Ondernemingen.

<sup>38</sup> Verslag PERPETE *Parl. St.* Kamer DOC 52 0160/005, 22, 80.

<sup>39</sup> Bergen 28 september 2009, *JLMB* 2010, afl. 8, 369; Kh. Turnhout 5 mei 2009, *TBH* 2009, 688; Kh. Tongeren 6 juli 2009, *RW* 2009-10, afl. 9, 371.

<sup>40</sup> Art. 24 § 3 Wet Continuïteit Ondernemingen.

<sup>41</sup> S. BRIJS, B. DE MOOR, S. LOOSVELD, J. VERLINDEN, I. VEROUGSTRAETE, "*Continuïteit van de ondernemingen*", Herentals, Knops Publishing, 2010, 50.

<sup>42</sup> Art. 43 Wet Continuïteit Ondernemingen.



### 2.2.2. Collectief akkoord

Het collectief akkoord houdt in dat de schuldenaar een akkoord wil bereiken met al zijn schuldeisers onder toezicht van een gedelegeerd rechter. Binnen veertien dagen voor de opening van de reorganisatieprocedure moet de schuldenaar een plan ter griffie neerleggen<sup>43</sup>. De schuldenaar moet ook binnen de veertien dagen na de opening van de reorganisatieprocedure aan zijn schuldeisers het bedrag van zijn schuldvorderingen meedelen, alsook de voorrechten en de zekerheden die eraan verbonden zijn<sup>44</sup>.

Vervolgens moet de schuldenaar tijdens de opschortingsperiode een reorganisatieplan opmaken en dit ter goedkeuring aan zijn schuldeisers voorleggen. Het plan bevat een beschrijvend en een bepalend gedeelte. Het beschrijvend gedeelte beschrijft de staat van de onderneming, de moeilijkheden die ze ondervindt en de middelen waarmee de schuldenaar deze wil verhelpen. Het bevat ook een verslag over de betwistingen van de schuldvorderingen. Het beschrijft ook nader hoe de schuldenaar de rendabiliteit van de onderneming zal herstellen. Het bepalend gedeelte bevat de maatregelen om de schuldeisers in de opschorting te voldoen<sup>45</sup>.

De uitvoeringstermijn van het plan mag niet langer zijn dan vijf jaar<sup>46</sup>. De schuldeisers in opschorting kunnen op de zitting hun bemerkings formuleren. Daarna wordt er collectief gestemd over het plan. Het reorganisatieplan wordt geacht goedgekeurd te zijn door de schuldeisers wanneer de meerderheid van hen, die met hun onbetwiste of voorlopig aanvaarde schuldvorderingen de helft van alle in hoofdsom verschuldigde bedragen vertegenwoordigen, voor stemmen<sup>47</sup>. Met de schuldeisers die niet aan de stemming deelnamen en hun schuldvorderingen wordt geen rekening gehouden bij het berekenen van de meerderheden<sup>48</sup>. Men moet ook de individuele instemming krijgen van de buitengewone schuldeisers, anders is het reorganisatieplan niet bindend tegenover hen<sup>49</sup>.

Het plan krijgt slecht uitwerking na de homologatie door de rechtbank van koophandel<sup>50</sup>. Het plan is vanaf de homologatie bindend voor alle schuldeisers, dus ook voor de schuldeisers die niet aan de stemming hebben deelgenomen. Voor de schuldeisers die niet in het plan zijn opgenomen is er een andere regeling. De betwiste schuldvorderingen die toch erkend werden bij homologatie worden betaald op de wijze die bepaald is voor de schuldvorderingen van dezelfde aard. De schuldvorderingen die niet in de lijst voorkwamen, worden pas betaald na de volledige uitvoering van het plan, op de wijze die bepaald is voor de schuldvorderingen van dezelfde aard. Als de schuldeiser niet behoorlijk werd ingelicht tijdens de opschorting, wordt hij betaald op de wijze die bepaald is voor de gelijkaardige schuldvorderingen<sup>51</sup>.

---

<sup>43</sup> Art. 44 Wet Continuïteit Ondernemingen.

<sup>44</sup> Art. 45 Wet Continuïteit Ondernemingen.

<sup>45</sup> Art. 47 Wet Continuïteit Ondernemingen.

<sup>46</sup> Art. 52 Wet Continuïteit Ondernemingen.

<sup>47</sup> K. DE SCHUTTER en F. SAELENS, *"Arbeidsrechtelijke aspecten bij gerechtelijke reorganisatie"*, Antwerpen, Kluwer, Oriëntatie 6, juni-juli 2009, 148.

<sup>48</sup> Art. 54 Wet Continuïteit Ondernemingen.

<sup>49</sup> Art. 57 lid 1 Wet Continuïteit Ondernemingen.

<sup>50</sup> Art. 55-57 Wet Continuïteit Ondernemingen.

<sup>51</sup> Art. 57 Wet Continuïteit Ondernemingen.

In het nieuwe wetsontwerp kan men lezen dat de mogelijkheid om goedgekeurde plannen te homologeren geleid heeft tot uiteenlopende rechtspraak. In bepaalde rechterlijke beslissingen is daarenboven een weinig passende toepassing gemaakt van het gelijkheidsbeginsel in privaatrechtelijke verhoudingen. Het plan mag krachtens de wet zelf, ongelijkheden inhouden, maar die ongelijkheden moeten functioneel zijn, dit is afgestemd op het behoud van de onderneming als economische entiteit. Die ongelijkheden mogen niet louter ingegeven zijn door de wil om een meerderheid te halen tijdens de stemming over het plan. Dat laatste zou indruisen tegen de bedoeling van de wetgever in het algemeen belang een reddingsmogelijkheid te geven aan ondernemingen of delen van ondernemingen. De rechter moet ook een concrete mogelijkheid hebben, wanneer hij vaststelt, zonder een diepgaande economische analyse, dat de openbare orde geschonden is of dat de pleegvormen niet zijn nageleefd, om de reorganisatie op het rechte pad te brengen. Daarom laat het voorstel de rechter toe, in de tijdsruimte van de opschorting, om aan de schuldenaar toe te staan een aangepast plan voor te leggen. De rechter heeft een beperkte beoordelingsruimte. De rechter wordt alleen gevraagd te appreciëren wat een vakmans op het eerste gezicht zou ontwaren. Het is niet de bedoeling dat de rechter op de stoel zou zitten van de schuldeisers en de werknemers. Maar als het de bedoeling was van de schuldenaar om bepaalde schuldeisers te bevoordelen om zo een meerderheid te halen voor zijn voorstellen zonder dat er een fundamentele redding beoogd wordt van de onderneming, die niet te vereenzelvigen is met de rechtspersoon, kan de rechter ingrijpen, want de economische openbare orde kan op die wijze in gevaar worden gebracht<sup>52</sup>.

Indien de rechtbank oordeelt dat de pleegvormen niet werden nageleefd of dat het plan de openbare orde schendt, mag de rechter bij gemotiveerde beslissing en vooraleer recht te doen, aan de schuldenaar toestaan een aangepast reorganisatieplan aan de schuldeisers voor te leggen volgens de pleegvormen van artikel 53 WCO. In dit geval wordt de periode van opschorting verlengd zonder dat de maximumtermijn bepaald bij artikel 38 WCO echter kan worden overschreden. Ook de datum wordt vastgesteld waarop de stemmingszitting zal worden gehouden. De homologatie kan slechts geweigerd worden in geval van niet-naleving van de pleegvormen door deze wet opgelegd of wegens schending van de openbare orde. Ze kan niet aan een voorwaarde onderworpen worden die niet in het reorganisatieplan vervat is noch er een wijziging in aanbrengen. Onder voorbehoud van de betwistingen die voortvloeien uit de uitvoering van het reorganisatieplan, sluit het vonnis dat oordeelt over de homologatie, de reorganisatieprocedure<sup>53</sup>.

De WCO voorziet ook in de mogelijkheid tot intrekking. De intrekking kan gevorderd worden door elke schuldeiser wanneer het plan niet stipt wordt uitgevoerd of wanneer er schade zal geleden worden. De procureur des Konings kan ook de intrekking vorderen wanneer hij de niet-uitvoering van het plan vaststelt. Als het plan volledig wordt uitgevoerd door de schuldenaar, blijft de onderneming bestaan en worden de eventuele resterende schulden kwijtgescholden<sup>54</sup>.

Het nieuwe wetsontwerp bepaalt dat door de intrekking van het reorganisatieplan het elke uitwerking van het plan ontnemt, behoudens wat betreft de reeds uitgevoerde betalingen en

---

<sup>52</sup> *Parl. St.* Kamer 2012-13, nr. 53 - 2692/001.

<sup>53</sup> *Parl. St.* Kamer 2012-13, nr. 53 - 2692/001.

<sup>54</sup> Art. 58 Wet Continuïteit Ondernemingen.

verrichtingen, onder meer de reeds verrichte overdracht van het geheel of een gedeelte van de onderneming of van haar activiteiten. De intrekking heeft tot gevolg dat de schuldenaar en de schuldeisers zich in dezelfde toestand bevinden, behalve wat de voornoemde elementen bevindt, als er geen reorganisatieplan zou geweest zijn. De rechtbank kan ambtshalve, vanaf de eerste verjaardag van de homologatiebeslissing, de schuldenaar jaarlijks oproepen om verslag uit te brengen over de uitvoering van het akkoord. De verklaringen van de schuldenaar worden door de griffier opgenomen om gevoegd te worden bij het dossier van de gerechtelijke reorganisatie<sup>55</sup>.

### 2.2.3. Overdracht onder gerechtelijk gezag

De overdracht onder gerechtelijk gezag houdt in dat de schuldenaar, onder toezicht van de gedelegeerd rechter, een akkoord tracht te bereiken voor de gehele of gedeeltelijke overdracht van de onderneming<sup>56</sup>. Een gerechtsmandataris wordt aangesteld voor de organisatie en de realisatie van de overdracht van de onderneming<sup>57</sup>.

De overdracht onder gerechtelijk gezag kan vrijwillig of gedwongen zijn. De vrijwillige overdracht gebeurt op verzoek van de schuldenaar zelf. Dit kan op basis van het indienen van het verzoekschrift tot gerechtelijke reorganisatie of als de ondernemer enkel een reorganisatieplan heeft nagestreefd en vervolgens in de loop van deze procedure van mening verandert om toch over te gaan tot de overdracht van het geheel of een gedeelte van de onderneming<sup>58</sup>. De gedwongen overdracht gebeurt op vraag van de procureur des Konings, een schuldeiser of elke belanghebbende bij de overdracht. Volgens de parlementaire voorbereidingen wilde men voorkomen dat personen met onrechtmatige belangen, die vooral uit zouden zijn op de ontmanteling van de onderneming, zouden kunnen aansturen op een gedwongen overdracht. Het belang van de concurrent om de concurrentie te verminderen door het geheel of een gedeelte van de onderneming over te nemen, zou niet rechtmatig zijn<sup>59</sup>.

De wetgever vindt de gedwongen overdracht onder gerechtelijk gezag noodzakelijk in bepaalde gevallen wanneer de schuldenaar een initiatief neemt en zijn inertie of onbekwaamheid de continuïteit van het geheel of een gedeelte van de onderneming in gevaar brengt<sup>60</sup>. Daarnaast kan de gedwongen overdracht ook plaatsvinden in de gevallen waarin de reorganisatieprocedure mislukt. Ook is er de situatie waar de ondernemer wel een procedure tot gerechtelijke reorganisatie heeft aangevraagd, maar niet in staat is om alle stukken te verzamelen. Het ontbreken van de stukken, die bij een verzoek tot gerechtelijke reorganisatie moeten worden gevoegd, belet niet dat er toepassing wordt gemaakt van de procedure van gedwongen overdracht<sup>61</sup>.

---

<sup>55</sup> *Parl. St. Kamer* 2012-13, nr. 53 - 2692/001.

<sup>56</sup> Art. 59 Wet Continuïteit Ondernemingen.

<sup>57</sup> Art. 60 Wet Continuïteit Ondernemingen.

<sup>58</sup> Art. 59 Wet Continuïteit Ondernemingen.

<sup>59</sup> *Parl. St. Kamer* 2007-08, nr. 52 -160/002, 72-73.

<sup>60</sup> *Parl. St. Kamer* 2007-08, nr. 52-260/002, 72 (toelichting bij art. 59 van het amendement van de regering) en *Parl. St. Kamer* 2007-08, nr. 52-160/005, 85-86.

<sup>61</sup> Art. 23 lid 2 Wet Continuïteit Ondernemingen.

Kort samengevat kan de gedwongen overdracht van de onderneming enkel plaatsvinden in vier gevallen. De schuldenaar bevindt zich in staat van faillissement zonder dat hij een procedure tot gerechtelijke reorganisatie heeft aangevraagd (1), de rechtbank verwerpt het reorganisatieplan en beveelt de vroegtijdige beëindiging of trekt het reorganisatieplan in (2), de schuldeisers keuren het reorganisatieplan niet goed (3) of de rechtbank weigert het reorganisatieplan te homologeren (4)<sup>62</sup>. De gerechtsmandataris organiseert en verricht de overdracht van de onderneming door de verkoop of de overdracht van het geheel of een gedeelte van de economische activiteit van de onderneming. Hij wint offertes in en waakt bij voorrang over de continuïteit van de onderneming, rekening houdend met de rechten van de schuldeisers. Indien er verscheidene vergelijkbare offertes zijn, wordt de voorkeur gegeven aan de offerte die het behoud van de werkgelegenheid garandeert<sup>63</sup>. Als de voorwaarden van continuïteit, de belangen van de schuldeisers en de werkgelegenheid voldaan zijn, zal de rechtbank machtiging geven aan de gerechtsmandataris om de voorgestelde verkoop uit te voeren. Na de verkoop int en verdeelt de gerechtsmandataris de opbrengst volgens de regels van het Gerechtelijk Wetboek inzake evenredige verdeling en rangregeling<sup>64</sup>. Bij deze verdeling ontstaat telkens een toestand van samenloop. De rechtbank sluit vervolgens de procedure af<sup>65</sup>.

Er is een mogelijkheid om één of meerdere opties te combineren. Men kan voor één bedrijfsactiviteit een reorganisatieplan kiezen, terwijl men voor een andere bedrijfsactiviteit de overdracht onder gerechtelijk gezag kiest. Tijdens de opschorting is er ook de mogelijkheid om te veranderen van de ene optie naar een andere. De rechtbank moet hierbij wel zijn toestemming verlenen<sup>66</sup>.

### 2.3 Opschorting en bescherming

De loutere neerlegging van het verzoekschrift verleent onmiddellijk een initiële bescherming zoals voorzien in artikel 22 WCO. Op het ogenblik van de neerlegging bestaat nog geen publiciteit, dus verkrijgt de ondernemer een ontvangstbewijs van de neerlegging dat de ondernemer kan gebruiken als verweer tegen maatregelen van doortastende schuldeisers, die geblokkeerd worden door de aanvraag van de procedure.

De rechtbank doet uitspraak binnen acht dagen. Het vonnis van de opening van de procedure biedt de onderneming in moeilijkheden een periode van opschorting van betaling die niet langer mag zijn dan zes maanden. Tijdens deze periode heeft de onderneming de tijd om zijn problemen op te lossen en te herstellen, zonder dat de onderneming gedagvaard kan worden, zonder dat er beslag kan worden gelegd, zonder faillissement,...<sup>67</sup> De rechter kan de termijn wel verlengen tot twaalf maanden en bij buitengewone omstandigheden kan deze termijn verlengd worden met maximum

---

<sup>62</sup> Art. 59 Wet Continuïteit Ondernemingen.

<sup>63</sup> Art. 62 Wet Continuïteit Ondernemingen.

<sup>64</sup> Art. 64-65 Wet Continuïteit Ondernemingen.

<sup>65</sup> Art. 67-68 Wet Continuïteit Ondernemingen.

<sup>66</sup> K. DE SCHUTTER en F. SAELENS, *"Arbeidsrechtelijke aspecten bij gerechtelijke reorganisatie"*, Antwerpen, Kluwer, Oriëntatie 6, juni-juli 2009, 143; WCO, [www.wco.be/ondernemers/viewobj.jsp?id=4755812](http://www.wco.be/ondernemers/viewobj.jsp?id=4755812) (consultatie 19 september 2012).

<sup>67</sup> Art. 24 Wet Continuïteit Ondernemingen.

zes maanden<sup>68</sup>. In dat geval bepaalt het reorganisatieplan dat bij het verstrijken van de eerste termijn die voor de opschorting is bepaald, de ondernemer aan de rechtbank, nadat zijn schuldeisers zijn gehoord, het bewijs moet leveren dat de financiële toestand en verwachte inkomsten van de onderneming na het verstrijken van deze periode de integrale terugbetaling van de betrokken buitengewone schuldeisers in de opschorting redelijkerwijze mogelijk maken, en dat bij ontstentenis van dit bewijs de rechtbank beveelt dat er een einde wordt gemaakt aan die opschorting<sup>69</sup>. Bij de overdracht onder gerechtelijk gezag kan de rechter een bijkomende opschorting bevelen van niet meer dan zes maanden<sup>70</sup>.

Geen enkele tegeldemaking van de roerende of onroerende goederen van de schuldenaar kan plaatsvinden als gevolg van de uitoefening van een middel van tenuitvoerlegging vanaf de neerlegging van het verzoekschrift tot de opening van de reorganisatieprocedure en de uitspraak erover. De schuldenaar kan niet failliet verklaard worden zolang er geen uitspraak is gedaan over het verzoek tot gerechtelijke organisatie<sup>71</sup>. De titularissen van schulden die ontstaan zijn na de opschorting moeten geen rekening houden bij de opschorting<sup>72</sup>.

Ook staat de opschorting de vrijwillige betaling door de schuldenaar van een schuldvordering niet in de weg<sup>73</sup>. Het nieuwe wetsontwerp bepaalt dat de vrijwillige betalingen van schuldvorderingen in de opschorting een maatregel kan zijn die de normale mededinging kan bevorderen en niet hoeft te worden ontmoedigd. Die mogelijkheid hangt overigens innig samen met de regel dat de schuldenaar niet buiten bezit wordt gesteld. De mogelijkheid vrijwillige betalingen te doen, verhoogt de levenskansen van de onderneming die afhangt van bijvoorbeeld een cruciale leverancier om de onderneming verder te zetten. Misbruiken moeten echter vermeden worden. Daarom wordt in het ontwerp ingegaan op de voorwaarden voor de geldigheid van die vrijwillige betalingen. Er moet een band bestaan met het behoud van de continuïteit. Wanneer een bedrieglijk gedrag wordt waargenomen zal de sanctie bepaald in het nieuw artikel 41 WCO, namelijk de voortijdige beëindiging, worden toegepast<sup>74</sup>.

De griffier maakt in het *Belgisch Staatsblad* bekend dat een procedure van gerechtelijke reorganisatie geopend is<sup>75</sup>.

#### 2.4 Lopende overeenkomsten en nieuwe schulden

De aanvraag of de opening van de procedure tot gerechtelijke reorganisatie maakt geen einde aan de lopende overeenkomsten of aan hun uitvoeringsmodaliteiten<sup>76</sup>. Toch kan de schuldenaar beslissen om voor de duur van de opschorting de lopende overeenkomsten niet langer uit te

---

<sup>68</sup> Art. 38 Wet Continuïteit Ondernemingen.

<sup>69</sup> S. BRIJS, B. DE MOOR, S. LOOSVELD, J. VERLINDEN, I. VEROUGSTRAETE, "*Continuïteit van de ondernemingen*", Herentals, Knops Publishing, 2010, 68.

<sup>70</sup> Art. 60 Wet Continuïteit Ondernemingen.

<sup>71</sup> Art. 22 Faillissementswet.

<sup>72</sup> Art. 30 lid 1 Wet Continuïteit Ondernemingen.

<sup>73</sup> Art. 33 lid 1 Wet Continuïteit Ondernemingen.

<sup>74</sup> *Parl. St.* Kamer 2012-13, nr. 53 - 2692/001.

<sup>75</sup> Art. 26 Wet Continuïteit Ondernemingen.

<sup>76</sup> Art. 35 § 1 Wet Continuïteit Ondernemingen.

voeren, voor zover zulks noodzakelijk is om het reorganisatieplan te kunnen voorstellen aan de schuldeisers of om een overdracht onder gerechtelijk gezag mogelijk te maken<sup>77</sup>.

De rechtbank van koophandel te Antwerpen heeft een uitspraak gedaan inzake lopende overeenkomsten en het retentierecht:

*'Het inroepen van een retentierecht maakt rechtsmisbruik uit wanneer het proportionaliteitsbeginsel wordt geschonden. Dit is het geval wanneer door de uitoefening van het retentierecht de economische bedrijvigheid van de schuldenaar gevaar loopt, de schuldeiser een redelijk tegenvoorstel van de schuldenaar van de hand wijst en er een onevenredigheid bestaat tussen het bedrag van de schuldvordering en de waarde van de teruggehouden goederen'*<sup>78</sup>.

Bovendien worden de schulden die na de opschorting zijn ontstaan niet onderworpen aan de opschorting, want deze zijn geen schuldvorderingen in de opschorting. Deze schuldeisers worden aanzien als schuldeisers buiten de gerechtelijke reorganisatie<sup>79</sup>.

Een schuldvordering die ontstaat na de opschorting, maar verband houdt met een bestaande overeenkomst en enkel betrekking heeft op een prestatie verricht nadat de reorganisatieprocedure geopend was, valt ook niet onder de opschorting<sup>80</sup>.

Het nieuwe wetsontwerp bepaalt dat de schuldenaar, ook bij ontstentenis van contractuele bepaling in deze zin, kan beslissen een lopende overeenkomst niet langer uit te voeren voor de duur van de opschorting met een mededeling aan zijn medecontractanten overeenkomstig artikel 26 § 2 WCO, op voorwaarde dat die niet-uitvoering noodzakelijk is om een reorganisatieplan te kunnen voorstellen aan de schuldeisers of om de overdracht onder gerechtelijk gezag mogelijk te maken. De uitoefening van dit recht belet de schuldeiser niet zijn eigen prestaties op te schorten. Wanneer de schuldenaar beslist een lopende overeenkomst niet langer uit te voeren, vormt de schadevergoeding waartoe de wederpartij in voorkomend geval gerechtigd is een schuldvordering in de opschorting. De mogelijkheid gegeven in dit artikel is niet toepasselijk op arbeidsovereenkomsten.

De tekst preciseert dat ook al kan de schuldenaar beslissen een lopende overeenkomst niet uit te voeren, dit niet inhoudt dat het algemeen verbintenisrecht meteen volledig is uitgeschakeld. De wederpartij van de schuldenaar kan niet verplicht worden zelf nog te presteren. Het zal aan de partijen of desnoods aan de rechter toekomen om die begrippen in te vullen, mede gelet op de beoogde doelstelling de reorganisatie niet te dwarsbomen<sup>81</sup>.

---

<sup>77</sup> Art. 35 § 2 Wet Continuïteit Ondernemingen.

<sup>78</sup> Kh. Antwerpen 29 december 2009, RW 2009-10, 1401.

<sup>79</sup> Art. 37 Wet Continuïteit Ondernemingen

<sup>80</sup> Art. 36 Wet Continuïteit Ondernemingen.

<sup>81</sup> Parl. St. Kamer 2012-13, nr. 53 - 2692/001.



### 3. Arbeidsrechtelijke knelpunten en voorstellen tot verbetering

---

Met de hierboven besproken algemene basis in het achterhoofd, wordt in dit hoofdstuk dieper ingegaan op de onderzochte materie van deze masterscriptie. In dit hoofdstuk worden de arbeidsrechtelijke knelpunten van de WCO aangekaart. Ook worden er eventuele betere of andere voorstellen toegelicht. Bijzondere aandacht wordt besteed aan de arbeidsrechtelijke aspecten van het collectief akkoord en de overdracht onder gerechtelijk gezag. Aangezien deze twee procedures van voornaamste belang zijn voor de werknemers, wordt het minnelijk akkoord, in een buitengerechtelijke procedure en in een procedure van gerechtelijke reorganisatie, slechts in beperkte mate besproken. Ook worden de informatie- en raadplegingsverplichtingen aan de werknemers toegelicht. Nog een belangrijk gegeven is het behoud van de rechten van de werknemers en het behoud van de werkgelegenheid, waarbij het artikel 61 WCO, de Europese Richtlijn 2001/23/EG inzake het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen<sup>82</sup> en CAO nr. 102 inzake het behoud van de rechten van de werknemers bij wijziging van werkgever ten gevolge van een gerechtelijke reorganisatie door overdracht onder gerechtelijk gezag<sup>83</sup>, de drie belangrijkste bronnen vormen. Ook de rol van het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers wordt onderzocht<sup>84</sup>.

Voorts moet opgemerkt worden dat er recent een nieuw wetsontwerp tot wijziging van de verschillende wetgevingen betreffende de continuïteit van de ondernemingen verschenen is<sup>85</sup>.

#### 3.1 Gerechtelijke reorganisatie

##### 3.1.1 Verzoek tot gerechtelijke reorganisatie

De schuldenaar is de enige persoon die een verzoek tot inleiding van een gerechtelijke reorganisatieprocedure kan neerleggen. Het openbaar ministerie en andere derden kunnen de procedure tot gerechtelijke reorganisatie niet inleiden. Zij kunnen dit wel onder bepaalde voorwaarden bij een overdracht onder gerechtelijk gezag, wat verderop nog aan bod zal komen<sup>86</sup>.

De schuldenaar moet bij zijn verzoekschrift de tien stukken opgesomd in artikel 17 § 2 WCO voegen<sup>87</sup>.

Belangrijk is artikel 17 § 2, 8° WCO, waarin vermeld staat dat de schuldenaar in zijn verzoekschrift moet aangeven of hij overweegt een eventueel sociaal plan in te zetten.

---

<sup>82</sup> Richtlijn 2001/23/EG van de Raad van 12 maart 2001 inzake de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der lidstaten betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van ondernemingen of vestigingen, *PbEG* van 22 maart 2001, L 82/16.

<sup>83</sup> CAO nr. 102 van 5 oktober 2011 betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij wijziging van werkgever ten gevolge van een gerechtelijke reorganisatie door overdracht onder gerechtelijk gezag.

<sup>84</sup> Wet betreffende de sluiting van de ondernemingen van 26 juni 2002, *BS* 9 augustus 2002 en de Wet tot wijziging van de wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van de ondernemingen van 11 juli 2006, *BS* 24 augustus 2006.

<sup>85</sup> *Parl. St.* Kamer 2012-13, nr. 53 - 2692/001, wetsontwerp tot wijziging van verschillende wetgevingen inzake de continuïteit van de ondernemingen.

<sup>86</sup> Art. 59 § 2 Wet Continuïteit Ondernemingen.

<sup>87</sup> K. DE SCHUTTER en F. SAELENS, *"Arbeidsrechtelijke aspecten bij gerechtelijke reorganisatie"*, Antwerpen, Kluwer, Oriëntatie 6, juni-juli 2009, 145.



Ook belangrijk is het gegeven in artikel 17 § 2, 9° WCO, waarin vermeld staat dat de schuldenaar moet voldoen aan de wettelijke of conventionele verplichting de werknemers of hun vertegenwoordigers in te lichten of te raadplegen.

Enkel de stukken 1° tot 4° moeten verplicht bijgevoegd worden bij de neerlegging van het verzoekschrift. De andere stukken, waaronder de bovenvermelde stukken 8° en 9° vallen, kunnen later worden overgemaakt, omdat deze stukken niet essentieel zijn voor de beoordeling van het verzoek<sup>88</sup>. De stukken 5° tot 9° moeten binnen de veertien dagen na de neerlegging van het verzoekschrift bij het dossier gevoegd worden<sup>89</sup>. Het tijdstip van de informatie- en raadplegingsverplichtingen is onlosmakelijk verbonden met het voorwerp van de informatie en raadpleging. Men zou uit artikel 17 § 2, 9° WCO kunnen afleiden dat de wetgever ervan uitgaat dat de informatieplicht gerespecteerd moet zijn op het ogenblik dat de werkgever-schuldenaar zijn verzoekschrift aan de rechtbank richt. Bij het verzoekschrift moet het bewijs gevoegd worden dat de werkgever-schuldenaar aan zijn informatie- en raadplegingsverplichtingen voldaan heeft. De werkgever-schuldenaar moet dus de werknemers of hun vertegenwoordigers inlichten en raadplegen van zodra hij de intentie heeft een dergelijk verzoekschrift neer te leggen, zodat hij aan zijn informatie- en raadplegingsplicht voldaan heeft op het ogenblik dat hij het verzoekschrift effectief neerlegt.

Uit de parlementaire voorbereiding blijkt dat de mogelijkheid om bepaalde stukken later aan het verzoekschrift toe te voegen, eerder ingegeven is uit praktische overwegingen<sup>90</sup>. De in artikel 17 § 2, 1° tot 4° WCO vermelde stukken moeten samen met het verzoekschrift neergelegd worden, omdat de schuldenaar aan de hand van deze stukken uitlegt waarom volgens hem de continuïteit van de onderneming bedreigd is. Voor de in artikel 17 § 2, 5° tot 9° WCO opgesomde stukken krijgt de schuldenaar wat meer tijd, in deze opsomming zit het bewijs dat de informatie- en raadplegingsverplichtingen jegens de werknemers gerespecteerd werden vervat. Deze stukken zijn namelijk niet van essentieel belang om de bedreiging van de continuïteit van de onderneming te toetsen.<sup>91</sup>

Een gedelegeerd rechter wordt aangesteld na de neerlegging van het verzoekschrift tot gerechtelijke reorganisatie<sup>92</sup>. Deze heeft de taak zich uit te spreken over het verzoekschrift. Hij kan bovendien de schuldenaar horen en alle informatie opvragen die nodig is om de situatie van de schuldenaar te beoordelen. Ook kan hij elke andere persoon horen van wie hij het horen nuttig oordeelt voor zijn onderzoek<sup>93</sup>. De gedelegeerd rechter kan dus de werknemers horen als hij dit nuttig acht. Het initiatiefrecht ligt wel bij de gedelegeerd rechter. Vaak lijkt het wel aangewezen dat een gedelegeerd rechter de werknemers of hun vertegenwoordigers hoort om bijvoorbeeld de procedure en de gevolgen ervan toe te lichten en/of de syndicale tevredenheid te toetsen<sup>94</sup>.

---

<sup>88</sup> Amendement van de regering *Parl. St.* Kamer DOC 52 0160/002 55.

<sup>89</sup> Art. 17 § 4 Wet Continuïteit Ondernemingen.

<sup>90</sup> *Parl. St.* Kamer 2008-09, nr. 160/002, 55.

<sup>91</sup> J. PEETERS, "De rechtspositie van de werknemers in de Wet Continuïteit Ondernemingen", in *Gerechtelijk akkoord & faillissement*, Mechelen, Kluwer, 2010, 21-22.

<sup>92</sup> Art. 18 Wet Continuïteit Ondernemingen.

<sup>93</sup> Art. 18 lid 3 Wet Continuïteit Ondernemingen.

<sup>94</sup> J. PEETERS, "De rechtspositie van de werknemers in de Wet Continuïteit Ondernemingen", in *Gerechtelijk akkoord & faillissement*, Mechelen, Kluwer, 2010, 22-23.

De WCO bepaalt dat de neerlegging van een titel door een schuldeiser de verjaring stuit en als ingebrekestelling geldt<sup>95</sup>. Deze bepaling zorgt voor verwarring, want de WCO kent geen aangifte van schuldvorderingen ter griffie meer, in tegenstelling tot het faillissement en het gerechtelijk akkoord. Deze bepaling moet een stimulans vormen om een schuldvordering in te dienen<sup>96</sup>. Vele schuldeisers denken dan ook dat zij een schuldvordering ter griffie moeten indienen om te kunnen deelnemen aan de stemming en om in aanmerking te kunnen komen voor een uitkering, terwijl dit helemaal niet het geval is. Er is geen apart register van neergelegde schuldvorderingen bij de griffie, enkel een inventaris van het gerechtsdossier<sup>97</sup>.

De schuldenaar heeft de mogelijkheid een faillissementsuitspraak te blokkeren door een verzoekschrift neer te leggen in de opschorting<sup>98</sup>. Er kan geen uitspraak meer gedaan worden over het faillissement na het neerleggen van het verzoekschrift ook indien de vordering eerder werd ingeleid en behandeld. Dit komt doordat de schuldenaar niet failliet kan verklaard worden vanaf het neerleggen van het verzoek tot de uitspraak ervan<sup>99</sup>. Uit de parlementaire voorbereiding kan afgeleid worden dat een reorganisatieprocedure de voorkeur krijgt boven een faillissement op het moment dat blijkt dat een overdracht onder gerechtelijk gezag voordeliger is voor de gemeenschap en de schuldeisers<sup>100</sup>.

Voorbeelden in de rechtspraak waarbij de rechtbank van koophandel de niet-ontvankelijkheid van het verzoekschrift uitspreekt wegens het niet-neerleggen van alle verplichte stukken:

*'Het ontbreken van een aan het verzoekschrift bijgevoegd stuk waarin de schuldenaar aangeeft welke de doelstelling is waarvoor de procedure wordt aangevraagd, heeft de niet-ontvankelijkheid van het verzoekschrift tot gevolg*<sup>101</sup>.

*'Het verzoekschrift tot gerechtelijke reorganisatie wordt onontvankelijk verklaard indien niet alle verplicht neer te leggen stukken worden toegevoegd*<sup>102</sup>.

*'De stukken vermeld in art. 17 § 2, 1° tot 4° WCO moeten worden neergelegd bij het verzoekschrift tot gerechtelijke reorganisatie. De verlengde termijn van veertien dagen is niet van toepassing. Bij gebrek aan neerlegging van deze stukken is het verzoekschrift onontvankelijk*<sup>103</sup>.

*'De jaarrekeningen zijn de werkelijke spiegel van een vennootschap, zij maken deel uit van de onontbeerlijke stukken die moeten worden gevoegd bij de neerlegging van het verzoekschrift tot gerechtelijke reorganisatie. Bij ontstentenis van deze rekeningen is het verzoekschrift tot gerechtelijke reorganisatie niet ontvankelijk*<sup>104</sup>.

*'De rechtbank kan ambtshalve beslissen de procedure van gerechtelijke reorganisatie te beëindigen, wanneer de schuldenaar de in artikel 17 § 2, 1° tot 9° WCO bepaalde stukken niet*

<sup>95</sup> Art. 20 lid 3 Wet Continuïteit Ondernemingen.

<sup>96</sup> Amendement van de regering *Parl. St. Kamer* DOC 52 0160/002 57.

<sup>97</sup> T. LYSSENS, *"Procedure van gerechtelijke reorganisatie"*, in *Gerechtelijk akkoord & faillissement*, Mechelen, Kluwer, 2010, 13-14.

<sup>98</sup> Art. 22 Wet Continuïteit Ondernemingen.

<sup>99</sup> T. LYSSENS, *"Procedure van gerechtelijke reorganisatie"*, in *Gerechtelijk akkoord & faillissement*, Mechelen, Kluwer, 2010, 15.

<sup>100</sup> *Parl. St. Kamer* 2007-08, nr. 160/002, 58.

<sup>101</sup> Kh. Hasselt 2 juni 2009, *Fare Act.* 2009, afl. 3, 5; *NJW* 2009, afl. 211, 822, noot TISON, M.; *RW* 2009-10, 118-119.

<sup>102</sup> Kh. Brugge 29 juni 2009, *RW* 2009-10, afl. 9, 371.

<sup>103</sup> Antwerpen 12 november 2009, *RW* 2009-10, afl. 31, 1309.

<sup>104</sup> Kh. Nijvel 9 juli 2009, *JLMB* 2010, afl. 8, 373.

heeft neergelegd binnen een termijn van veertien dagen. Dit houdt in dat de rechtbank de procedure van gerechtelijke reorganisatie kan toestaan, zelfs indien niet alle stukken neergelegd zijn<sup>105</sup>.

*'De neerlegging van de stukken omschreven in de artikelen 17 § 2, 1°-4° WCO ten tijde van het indienen van het verzoekschrift is een ontvankelijkheidsvereiste. Het is niet mogelijk om deze stukken na de neerlegging van het verzoekschrift doch binnen de veertien dagen na de neerlegging ervan neer te leggen om een ontvankelijk verzoekschrift te hebben'*<sup>106</sup>.

In het nieuwe wetsontwerp wordt bepaald dat alle stukken bij de aanvraag moeten worden gevoegd op het ogenblik van de neerlegging van het verzoekschrift. In de huidige versie van artikel 17 WCO wordt een onderscheid gemaakt tussen stukken die samen met het verzoekschrift moeten worden neergelegd (1-4°) en stukken die ten laatste binnen 14 dagen na neerlegging van het verzoekschrift moeten worden toegevoegd (5-9°). Om misbruiken tegen te gaan en om duidelijk te maken dat de procedure niet kan worden geopend als bepaalde elementaire gegevens niet samen worden neergelegd met het verzoek, wordt hier een sanctie expliciet in de wet neergeschreven. De tekst van artikel 41 van de WCO over de beëindiging wordt ook met de gewijzigde bepaling geharmoniseerd.

Volgens het nieuwe artikel 17 § 2 WCO van het wetsontwerp tot wijziging van de verschillende wetgevingen inzake de continuïteit van de ondernemingen, dient de schuldenaar die het openen van een procedure van gerechtelijke reorganisatie aanvraagt voortaan 'op straffe van niet-ontvankelijkheid' bij zijn verzoekschrift een aantal documenten te voegen. Doordat het niet-overleggen van de vereiste documenten voortaan met niet-ontvankelijkheid wordt bestraft, zou het beter zijn om de huidige bepaling onder 10°, dat bepaalt dat de schuldenaar bij zijn verzoekschrift 'alle andere stukken kan voegen die hij nuttig oordeelt om het verzoek toe te lichten', onder te brengen in een als volgt luidend tweede lid van paragraaf 2: 'Daarnaast kan de schuldenaar bij zijn verzoekschrift alle andere stukken voegen die hij nuttig oordeelt om het verzoek toe te lichten'<sup>107</sup>.

### 3.1.2 Vonnis over het verzoek tot gerechtelijke reorganisatie

De rechtbank verklaart de procedure van gerechtelijke reorganisatie geopend als de voorwaarden uit artikel 23 WCO voldaan zijn. Ook wordt de duur van de opschorting van betaling bepaald<sup>108</sup>. De werknemers of hun vertegenwoordigers hebben geen invloed op de in het vonnis genomen maatregelen die erop gericht zijn de continuïteit van de onderneming te vrijwaren.

Wel zijn er op deze regel twee uitzonderingen. Artikel 27 § 2 WCO bepaalt dat elke belanghebbende derde om de aanstelling van een gerechtsmandataris kan verzoeken. De werknemers of hun vertegenwoordigers kunnen dus bij tegensprekelijk verzoekschrift de aanstelling van een gerechtsmandataris vragen. Als voorwaarde moet men wel een reeds

---

<sup>105</sup> Antwerpen 3 december 2009, *TBH* 2010, 540, noot M. VANMEENEN; Brussel 23 februari 2010, *DAOR* 2010, afl. 95, 261, *NJW* 2010, 366, noot TISON, M.; *TBH* 2010, 542, noot M. VANMEENEN; Antwerpen 1 april 2010, *RW* 2010-11, 848.

<sup>106</sup> Kh. Hasselt 21 februari 2011, *RABG*, 675, *NJW* 2011, 470, noot M. TISON.

<sup>107</sup> *Parl. St.* Kamer 2012-13, nr. 53 - 2692/001.

<sup>108</sup> Art. 24 § 2 Wet Continuïteit Ondernemingen.

verkregen en rechtmatig belang kunnen aantonen<sup>109</sup>. Er wordt bijna nooit gebruik gemaakt van deze mogelijkheid, omdat de kosten en het ereloon van de gerechtsmandataris door de verzoeker zelf betaald moet worden en dit creëert een grote belemmering<sup>110</sup>.

Ook kunnen werknemers of hun vertegenwoordigers verzoeken om voor de duur van de opschorting een voorlopig bestuurder over de onderneming aan te stellen. Dit kan enkel als de schuldenaar of één van zijn organen een kennelijke grove fout begaan heeft of blijk geeft van kennelijke kwade trouw. Van deze mogelijkheid wordt eveneens zelden gebruik gemaakt<sup>111</sup>.

Voorbeelden in de rechtspraak:

*'De aanstelling van een voorlopig bestuurder kan enkel gebeuren wanneer het noodzakelijk blijkt om het bestuursorgaan te verwijderen omwille van de gerechtvaardigde verdenking dat ze nadeel zullen berokkenen aan de vennootschap en haar schuldeisers tijdens de opschortingsperiode.*

*De aanstelling van een voorlopig bestuurder is bijgevolg een ernstige en uitzonderlijke maatregel, zodat er strikte vormvoorschriften gelden om de rechten van verdediging te respecteren (rapport van de gedelegeerd rechter en het voorafgaand horen van de partijen)<sup>112</sup>.*

*'Art. 27 WCO (aanstelling gerechtsmandataris) en art. 28 WCO (aanstelling voorlopig bestuurder) sluiten niet uit dat een concurrent, die geen schuldeiser is van de verzoeker tot gerechtelijke reorganisatie, als belanghebbende kan worden beschouwd in de zin van deze artikelen, zelfs indien hij niet uitdrukkelijk wordt vermeld in deze artikelen en zelfs indien zijn belangen niet gelijklopen met deze van de verzoeker tot gerechtelijke reorganisatie. Het volstaat dat deze concurrent aantoonbaar dat hij een persoonlijk en rechtstreeks, reeds verkregen, dadelijk en rechtmatig belang heeft om tussen te komen in de procedure en om de aanstelling te vorderen van een gerechtsmandataris en/of een voorlopige bestuurder.*

*De WCO behartigt niet uitsluitend de belangen van de schuldenaar en zijn schuldeisers, maar ook deze van de economie in een ruimer perspectief. Er moet worden vermeden dat het tot elke prijs in stand houden van een onderneming het marktevenwicht en de concurrentie zou verstoren. Ook concurrenten kunnen vrezen dat zij in hun normale handelsactiviteit worden gestoord.*

*De aanstelling van een voorlopige bestuurder kan op grond van art. 28 § 1 WCO enkel worden bevolen, indien de schuldenaar of één van zijn organen een kennelijke grove fout hebben begaan of blijk geven van kennelijke kwade trouw, bijvoorbeeld het frauduleus handelen, manifest wanbeheer en het verstrekken van valse informatie. De loutere financiële situatie van de vennootschap, noch de laattijdige neerlegging van de jaarrekeningen en de afwezigheid van controle door een commissaris-bedrijfsrevisor, kunnen worden beschouwd als een kennelijke grove fout of als een blijk van kennelijke kwade trouw in de zin van art. 28 § 1 WCO<sup>113</sup>.*

De schuldenaar heeft de opdracht gekregen kennisgeving van het vonnis te doen aan de schuldeisers. De griffie is niet meer belast met deze opdracht. De schuldenaar moet de inhoud van

---

<sup>109</sup> Parl. St. Kamer 2008-09, nr. 160/002, 60.

<sup>110</sup> Art. 27 § 2 Wet Continuïteit Ondernemingen; J. PEETERS, "De rechtspositie van de werknemers in de Wet Continuïteit Ondernemingen", in Gerechtelijk akkoord & faillissement, Mechelen, Kluwer, 2010, 24.

<sup>111</sup> J. PEETERS, "De rechtspositie van de werknemers in de Wet Continuïteit Ondernemingen", in Gerechtelijk akkoord & faillissement, Mechelen, Kluwer, 2010, 23-24.

<sup>112</sup> Kh. Nijvel 8 maart 2010 en Brussel 29 april 2010, TBH 2011, nr. 9.

<sup>113</sup> Brussel 21 september 2010, TRV 2011, 285, noot R. NAUDTS.

het vonnis binnen veertien dagen ter kennis brengen aan zijn schuldeisers. Het is onduidelijk wat er gebeurt wanneer de schuldenaar deze verplichting niet nakomt<sup>114</sup>.

In het nieuwe wetsontwerp wordt artikel 26 § 2 WCO verder aangevuld met vier leden:

- Bovendien voegt hij bij die mededeling de lijst van erkende of beweerde schuldeisers, zoals bedoeld in art. 17 § 2, 7° WCO.
- De schuldenaar deelt aan de griffier een kopie mee van de in dit artikel bedoelde mededeling hetzij elektronisch hetzij op een materiële drager om te worden opgenomen in het dossier bedoeld in artikel 20 WCO.
- De schuldenaar deelt aan de griffier alle ontvangstbewijzen of alle opmerkingen uitgaande van een schuldeiser naar aanleiding van de voorgaande mededeling mee, zodat dit kan worden opgenomen in het dossier bedoeld in artikel 20 WCO.
- De Koning kan nader bepalen welke gegevens in de mededeling moeten opgenomen worden en volgens welk model zij moet opgesteld worden.

Ook bepaalt het nieuwe artikel 26/1 WCO dat de mededeling, bedoeld in artikel 26 § 2 WCO, elektronisch kan geschieden. De schuldenaar deelt aan de griffier een kopie mee van de in dit artikel bedoelde mededeling, hetzij elektronisch, hetzij op een materiële drager om te worden opgenomen in het dossier bedoeld in artikel 20 WCO. De Koning kan nader bepalen welke gegevens in de mededeling moeten opgenomen worden en volgens welk model zij moet opgesteld worden<sup>115</sup>.

Een voorbeeld in de rechtspraak waarin een gerechtelijke reorganisatie wordt geweigerd, omdat deze enkel tot doel heeft de schuldenaar te beschermen tegen de hypothecaire schuldeiser:

*'Een gerechtelijke reorganisatie is bedoeld om te trachten bedrijven te redden die een economische activiteit uitoefenen met een minimale levensvatbaarheid. De procedure kan niet worden aangewend om te speculeren op vastgoedprijzen en daarbij een bescherming te bieden tegen de hypothecaire schuldeisers. De procedure tot gerechtelijke reorganisatie kan niet worden geopend wanneer zij abusief is. Dit is het geval wanneer de procedure de gerechtelijke overdracht van een bepaald onroerend goed beoogt dat niet verbonden is aan enige economische activiteit en ertoe strekt een procedure tot uitvoerend beslag van dat goed te dwarsbomen'*<sup>116</sup>.

De rechtbank van koophandel te Hasselt heeft ook een procedure van gerechtelijke reorganisatie geweigerd te openen wegens gebrek aan continuïteit:

*'Hoewel het volgens artikel 23 WCO voldoende is dat de continuïteit van de onderneming van de schuldenaar bedreigd is om de procedure van gerechtelijke reorganisatie te openen, kan niet worden voorbijgegaan aan de doelstelling van de procedure, namelijk het behouden van het geheel of een gedeelte van de onderneming in moeilijkheden of van haar activiteiten. De opening van de procedure ter voorbereiding van de vereffening van de vennootschap voldoet niet aan de*

---

<sup>114</sup> Art. 26 § 2 Wet Continuïteit Ondernemingen.

<sup>115</sup> Parl. St. Kamer 2012-13, nr. 53 - 2692/001.

<sup>116</sup> Kh. Antwerpen 9 februari 2010, RW 2010-11, 587; Antwerpen 25 februari 2010, RW 2010-11, 848; Gent 25 oktober 2010, RW 2010-11, 1478.

doelstelling van de wet, zodat niet op het verzoek tot gerechtelijke reorganisatie kan worden ingegaan<sup>117</sup>.

### 3.1.3 Gevolgen voor de arbeidsovereenkomsten

De aanvraag of de opening van de procedure tot gerechtelijke reorganisatie maakt geen einde aan de lopende overeenkomsten of aan hun uitvoeringsmodaliteiten<sup>118</sup>. Toch kan de schuldenaar beslissen om voor de duur van de opschorting de lopende overeenkomsten niet langer uit te voeren, voor zover zulks noodzakelijk is om het reorganisatieplan te kunnen voorstellen aan de schuldeisers of om een overdracht onder gerechtelijk gezag mogelijk te maken<sup>119</sup>.

Voor de werknemers is het echter van belang dat deze mogelijkheid tot niet-uitvoering van lopende overeenkomsten niet openstaat voor de lopende arbeidsovereenkomsten.<sup>120</sup> De aanvraag of de opening van de procedure tot gerechtelijke reorganisatie blijft voor de arbeidsovereenkomsten in beginsel dus neutraal<sup>121</sup>.

De artikelen 30 en 31 WCO gelden wel voor de werknemers. Artikel 30 WCO bepaalt dat tijdens de duur van de opschorting voor de schuldvorderingen in de opschorting geen enkel middel van tenuitvoerlegging op de roerende of onroerende goederen van de schuldenaar kan worden voortgezet of aangewend. Artikel 31 lid 1 WCO bepaalt ook dat er geen beslag kan gelegd worden op de goederen van de schuldenaar tijdens de opschorting. Werknemers die over een schuldvordering in de opschorting beschikken, kunnen dus niet uitvoeren nadat de procedure werd geopend door de rechtbank van koophandel<sup>122</sup>. Toch aanvaardden de arbeidsrechtbanken de mogelijkheid van de werknemers om zich tijdens de periode van de opschorting tot de arbeidsrechtbank te wenden om een titel te bekomen<sup>123</sup>.

Een probleem dat hierbij aangekaart kan worden is het geval waarin de arbeidsovereenkomst van een werknemer enige tijd, of zelfs kort voor de opening van de gerechtelijke reorganisatieprocedure zonder opzeggingstermijn eenzijdig verbroken wordt door de schuldenaar. De vordering van de werknemer tot betaling van de opzeggingsvergoeding is, gelet op het tijdstip van de verbreking voor de toekenning van de opschorting, een schuldvordering in de opschorting<sup>124</sup>. Wanneer er voor een collectief akkoord gekozen wordt kan deze schuldvordering

---

<sup>117</sup> Kh. Hasselt 21 februari 2011, *RABG* 2011, 678.

<sup>118</sup> Art. 35 § 1 Wet Continuïteit Ondernemingen.

<sup>119</sup> Art. 35 § 2 Wet Continuïteit Ondernemingen.

<sup>120</sup> J. PEETERS, *"Het gedwongen huwelijk van de werknemers (of de RSZ) met de WCO. Eerste overzicht van rechtspraak"*, Mechelen, Kluwer, Soc. Kron. 2012, afl. 3, 106.

<sup>121</sup> J. PEETERS, *"De rechtspositie van de werknemers in de Wet Continuïteit Ondernemingen"*, in *Gerechtelijk akkoord & faillissement*, Mechelen, Kluwer, 2010, 24-25; J. PEETERS, *"Het gedwongen huwelijk van de werknemers (of de RSZ) met de WCO. Eerste overzicht van rechtspraak"*, Mechelen, Kluwer, Soc. Kron. 2012, afl. 3, 106; K. DE SCHUTTER en F. SAELENS, *"Arbeidsrechtelijke aspecten bij gerechtelijke reorganisatie"*, Antwerpen, Kluwer, Oriëntatie 6, juni-juli 2009, 146.

<sup>122</sup> Art. 2, c Wet Continuïteit Ondernemingen.

<sup>123</sup> J. PEETERS, *"De rechtspositie van de werknemers in de Wet Continuïteit Ondernemingen"*, in *Gerechtelijk akkoord & faillissement*, Mechelen, Kluwer, 2010, 25; J. PEETERS, *"Het gedwongen huwelijk van de werknemers (of de RSZ) met de WCO. Eerste overzicht van rechtspraak"*, Mechelen, Kluwer, Soc. Kron. 2012, afl. 3, 106.

<sup>124</sup> Art. 2, c Wet Continuïteit Ondernemingen.

verminderd worden en kan het saldo het voorwerp uitmaken van betalingstermijnen<sup>125</sup>. Dit op voorwaarde dat het reorganisatieplan wordt goedgekeurd door een dubbele meerderheid van alle schuldeisers. Goedgekeurde reorganisatieplannen waarin de verbrekingsvergoeding van een werknemer gereduceerd wordt met meer dan 50 %, of soms zelfs 75 % tot 90 %, en het saldo vervolgens wordt terugbetaald over een termijn van maximaal vijf jaar, zijn niet uitzonderlijk in de praktijk<sup>126</sup>. Hoewel de reorganisatieprocedure al geopend werd, en de middelen van tenuitvoerlegging dus niet meer aangewend kunnen worden, trekken werknemers in dergelijke gevallen soms toch nog naar de arbeidsrechtbank om hun schuldvordering te laten vaststellen en een titel te bekomen. Noch de WCO noch enige andere wettelijke bepalingen verbieden dit<sup>127</sup>.

Bovendien aanvaarden de meeste arbeidsrechtbanken dat een schuldeiser bij een dergelijke actie ook een belang kan doen gelden<sup>128</sup>. In twee zaken die de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid had aangespannen tegen een schuldenaar tot betaling van achterstallige sociale bijdragen, oordeelden zowel de arbeidsrechtbank te Gent als de arbeidsrechtbank te Brussel dat een door de rechtbank van koophandel gehomologeerd reorganisatieplan nog steeds kan ingetrokken worden conform artikel 58 WCO. Ook blijft het risico van vereffening of faillissement bestaan tijdens de periode van reorganisatie of na de beëindiging ervan<sup>129</sup>. Zolang de schuldenaar het gehomologeerde reorganisatieplan correct uitvoert, zal de schuldeiser betaald worden volgens de modaliteiten van het plan en zal zijn titel dat hij voor de arbeidsrechtbank bekomen heeft waardeloos zijn. Als het reorganisatieplan wordt ingetrokken heeft de schuldeiser er wel degelijk belang bij om over een uitvoerbare titel te beschikken<sup>130</sup>.

De arbeidsrechtbank te Brussel heeft zich hierover uitgesproken:

*'Een schuldeiser is steeds gerechtigd om tijdens de gerechtelijke reorganisatie zijn vordering in rechte te laten vaststellen en een uitvoerbare titel te bekomen, maar zolang de opschorting duurt en mits latere naleving van het gehomologeerde reorganisatieplan zal deze schuldeiser zijn uitvoerbare titel niet kunnen aanwenden'*<sup>131</sup>.

Het nieuwe wetsontwerp van de Kamer van 12 maart 2013 tot wijziging van de verschillende wetgevingen inzake de continuïteit van de ondernemingen heeft onder meer in het nieuw artikel 49/1 WCO een aantal bepalingen opgenomen die ertoe strekken een deloyale houding van de schuldenaar te verhinderen. Een valse motivering van de afwijkingen van de inhoudelijke regels die de redactie van het plan moeten beheersen, maakt hiervan deel uit. Hetzelfde geldt voor het opzettelijk verzwijgen van het bestaan van bepaalde schuldeisers. Deze schuldeisers (die trouwens kunnen handelen op grond van de aansprakelijkheid uit onrechtmatige daad) kunnen niet worden

---

<sup>125</sup> Art. 49 lid 1 Wet Continuïteit Ondernemingen.

<sup>126</sup> J. PEETERS, "Het gedwongen huwelijk van de werknemers (of de RSZ) met de WCO. Eerste overzicht van rechtspraak", Mechelen, Kluwer, Soc. Kron. 2012, afl. 3, 106.

<sup>127</sup> Arbrb. Antwerpen 23 juni 2010.

<sup>128</sup> J. PEETERS, "Het gedwongen huwelijk van de werknemers (of de RSZ) met de WCO. Eerste overzicht van rechtspraak", Mechelen, Kluwer, Soc. Kron. 2012, afl. 3, 106.

<sup>129</sup> Arbrb. Gent 6 december 2010; Arbrb. Brussel 4 april 2011.

<sup>130</sup> J. PEETERS, "De rechtspositie van de werknemers in de Wet Continuïteit Ondernemingen", in Gerechtelijk akkoord & faillissement, Mechelen, Kluwer, 2010, 26.

<sup>131</sup> Arbrb. Brussel 4 april 2011, juridat.

uitgesloten aangezien een dergelijke welbewuste uitsluiting een schending van de procedureregels zou vormen<sup>132</sup>.

Het nieuwe wetsontwerp bepaalt in artikel 49/1 WCO dat het plan voor alle schuldeisers een betalingsvoorstel moet bevatten dat niet minder dan vijftien procent van het bedrag van de schuldvordering bedraagt. Als het plan in een gedifferentieerde behandeling van de schuldeisers voorziet, mag de behandeling van de openbare schuldeisers die een algemeen voorrecht genieten, niet minder gunstig zijn dan die die de best behandelde gewone schuldeisers in de opschorting genieten. Overeenkomstig het derde lid en middels een strikte motivering kan in een lager percentage worden voorzien. Het plan kan voor de hierboven vermelde schuldeisers of categorieën van schuldeisers, lagere percentages voorstellen op basis van dwingende vereisten en met redenen omklede voorwaarden die verband houden met de continuïteit van de onderneming. Het plan kan geen vermindering of kwijtschelding bevatten van de schuldvorderingen ontstaan uit arbeidsprestaties verricht voor de opening van de procedure. Het plan kan niet voorzien in een vermindering van de onderhoudsschulden, noch van de schulden die voor de schuldenaar voortvloeien uit de verplichting tot herstel van de schade verbonden aan het overlijden of aan de aantasting van de lichamelijke integriteit van een persoon waaraan hij schuld heeft. Het reorganisatieplan kan niet voorzien in een vermindering of kwijtschelding van de penale boeten.

#### 3.1.4 Opschorting en verlenging van termijnen

De opschorting wordt toegestaan voor een periode van maximaal zes maanden. Deze termijn kan door de rechtbank verlengd worden tot maximaal twaalf maanden vanaf de datum van het vonnis dat de opschorting toestond<sup>133</sup>. Vervolgens kan deze termijn nog eens uitzonderlijk verlengd worden met zes maanden, dus uiterlijk tot achttien maanden. Dit kan enkel gebeuren in buitengewone omstandigheden (de omvang van de onderneming, de complexiteit van de zaak of de omvang van het behoud van de tewerkstelling) en in het belang van de schuldeisers<sup>134</sup>. Er is onduidelijkheid over wanneer de verlenging moet gevraagd worden<sup>135</sup>. Er is in de WCO geen enkele termijn voorzien, noch voor het indienen van de aanvraag, noch voor de behandeling ervan. Logischerwijze moet de verlenging gevraagd worden voor de toegekende termijn verstreken is, want de WCO bepaalt dat de opschorting eindigt en de schuldeisers hun rechten weer uitoefenen wanneer de opschorting verstreken is zonder verlengd te zijn<sup>136</sup>.

Voorbeelden in de rechtspraak waar de verlening niet wordt toegestaan:

*'Wanneer de schuldenaar niet aantooft dat de opschorting er verder toe kan strekken om de continuïteit van de onderneming te bewerkstelligen, kan de verlenging ervan overeenkomstig artikel 38 WCO niet worden toegestaan'*<sup>137</sup>.

---

<sup>132</sup> Parl. St. Kamer 2012-13, nr. 53 - 2692/001.

<sup>133</sup> Art. 38 Wet Continuïteit Ondernemingen.

<sup>134</sup> Art 38 § 2 Wet Continuïteit Ondernemingen.

<sup>135</sup> T. LYSSENS, "Procedure van gerechtelijke reorganisatie", in Gerechtelijk akkoord & faillissement, Mechelen, Kluwer, 2010, 21.

<sup>136</sup> Art. 42 Wet Continuïteit Ondernemingen.

<sup>137</sup> Kh. Turnhout 19 mei 2009, RW 2009-10, 117.



*'Indien de procedure van gerechtelijke reorganisatie werd geopend met het oog op het bereiken van een minnelijk akkoord met alle schuldeisers, kan een verlenging van opschorting niet worden toegestaan indien de schuldenaar mede door zijn eigen nalatigheid er niet in geslaagd is dit doel te realiseren'*<sup>138</sup>.

*'De opschorting in het raam van de procedure gerechtelijke reorganisatie werd toegekend met het oog op het sluiten van minnelijke akkoorden. Na sluiting van deze akkoorden vervalt de zin van de opschorting. Een verlenging van de periode van opschorting teneinde te vermijden dat de schuldeisers met wie geen minnelijk akkoord kon worden bereikt, overgaan tot uitvoering, kan derhalve niet worden toegestaan'*<sup>139</sup>.

*'Indien de bank kredieten weigert wegens te negatieve cijfers van de kandidaat-investeerder en de ontoereikendheid van de dekkingswaarde van het machinepark, het onroerend goed niet werd verkocht en bovendien weinig van de bij het begin duidelijk gestelde doelstellingen werden gerealiseerd, kan geen verlenging van de opschorting wegens buitengewone omstandigheden worden toegestaan'*<sup>140</sup>.

*'De WCO kan niet tot gevolg hebben dat een bedrijf in virtuele staat van faillissement en er niet in slaagt binnen een redelijke termijn zijn gestelde doelen te bereiken op de been wordt gehouden door middel van een kunstmatig krediet (in de zaak ging het ondermeer over het niet-betalen van de RSZ sinds meer dan zes maanden)'*<sup>141</sup>.

*'Aangezien de overdracht van de onderneming werd gerealiseerd en de schuldenaar zelf geen activiteit meer uitoefent, is er geen sprake meer van continuïteit. Noch de schuldenaar, noch de gerechtsmandataris hebben de verlenging van de opschortingstermijn gevraagd. Het doel van de gerechtelijke reorganisatie werd bereikt, met name de activa werden overgedragen, doch de gelden werden niet geïnd. De taak van de gerechtsmandataris is nog niet ten einde, nu de gelden nog dienen te worden geïnd en verdeeld. Dit belet niet dat de rechtbank de procedure van gerechtelijke reorganisatie kan sluiten, maar tegelijk de gerechtsmandataris belast met het verder uitvoeren van zijn opdracht'*<sup>142</sup>.

Het nieuwe wetsontwerp breidt het systeem van opschorting uit tot de partner, ex-partner,... zoals voorzien door de faillissementswet. De toestand van opschorting is weliswaar niet dezelfde als de toestand waarin een gefailleerde zich bevindt, maar er zijn toch wel contactpunten. In dit stadium is niet uitgesloten dat de echtgenoot, ex-echtgenoot of wettelijk samenwonende later zou worden bevrijd. Daarom wordt de opschorting in de wet bepaald. Zij kan evenwel niet gelden voor verbintenissen die de partner zelf heeft aangegaan als medeschuldenaar of als borg. Hiervoor komt het gemeenrecht in aanmerking. De opschorting komt ten goede aan de echtgenoot, gewezen echtgenoot of wettelijk samenwonende partner van de schuldenaar, die krachtens de wet medeverbonden is voor de schulden van zijn echtgenoot, gewezen echtgenoot of wettelijk samenwonende partner. Deze bescherming kan de wettelijk samenwonende partner van wie de verklaring van wettelijke samenwoning werd afgelegd in de zes maanden vóór het indienen van het

---

<sup>138</sup> Kh. Hasselt 15 september 2009, *RW* 2009-10, 1091.

<sup>139</sup> Kh. Dendermonde 2 november 2009, *RW* 2009-10, 1093.

<sup>140</sup> Kh. Antwerpen 4 mei 2010, *RABG* 2011, afl. 9, 649.

<sup>141</sup> Kh. Nijvel 17 jan 2011, *JLMB* 2011, 1006.

<sup>142</sup> Kh. Mechelen 26 september 2010, *TBH* 2011, 251.

in artikel 17 van dezelfde wet bedoelde verzoekschrift tot het instellen van een procedure van gerechtelijke reorganisatie, niet tot voordeel strekken<sup>143</sup>.

### 3.1.5 Dossier van gerechtelijke reorganisatie

Een dossier van gerechtelijke reorganisatie wordt ter griffie bijgehouden<sup>144</sup>. Elke schuldeiser en, met toestemming van de gedelegeerd rechter, ieder die een rechtmatig belang kan aantonen kan kosteloos inzage nemen van het dossier van gerechtelijke reorganisatie.

Werknemers kunnen in twee gevallen toegang tot het dossier krijgen. Een werknemer is zowel een schuldeiser van de werkgever als een belanghebbende derde.

Wanneer een werknemer optreedt als schuldeiser van de werkgever, is er geen uitdrukkelijke toestemming van de gedelegeerd rechter vereist om inzage in het dossier te bekomen. Bovendien wordt door de neerlegging van een titel in het dossier de verjaring van de schuld gestuit en geldt de neerlegging als ingebrekestelling<sup>145</sup>. Dit vormt een belangrijke stimulans om een schuldvordering in te dienen<sup>146</sup>.

Een werknemer kan ook als belanghebbende derde optreden om de rechtbank te verzoeken om het dossier van gerechtelijke reorganisatie aan te vullen met bijkomende stukken<sup>147</sup>. Er moeten gewichtige, bepaalde en met elkaar overeenstemmende vermoedens zijn dat de schuldenaar of een derde een stuk onder zich heeft dat het bewijs inhoudt dat voldaan is aan de voorwaarden voor de opening van een procedure van gerechtelijke reorganisatie of voor het verkrijgen van andere beslissingen die tijdens de procedure genomen kunnen worden. Werknemers die van deze mogelijkheid gebruik maken, kunnen de rechtbank er toe bewegen gegevens op te vragen van leveranciers of financiële instellingen, die niet spontaan zouden meegedeeld zijn. Wanneer er sterke vermoedens zijn dat de werkgever-schuldenaar bepaalde elementen achterhoudt, kunnen de werknemers op grond van deze bepaling bijkomende informatie van derden over de werkgever verkrijgen<sup>148</sup>.

Het nieuwe wetsontwerp verbetert de toegang tot het dossier door een elektronisch dossier op te stellen en dus te zorgen voor een betere kennisgeving van de schuldeisers. Een betere inlichting van de schuldeisers over het verloop van de procedure is noodzakelijk. Om daaraan tegemoet te komen, stelt dit ontwerp enkele wijzigingen voor van de desbetreffende artikelen en organiseert in het bijzonder het elektronisch dossier en de communicatie naar derden toe of vanwege derden. De wet is derwijze opgesteld dat wat de tenuitvoerlegging betreft, een specifieke elektronische oplossing voor de insolventieprocedures mogelijk wordt maar hierbij de aansluiting bij een groter elektronisch concept voor alle procedures mogelijk blijft<sup>149</sup>.

---

<sup>143</sup> *Parl. St.* Kamer 2012-13, nr. 53 - 2692/001.

<sup>144</sup> Art. 20 Wet Continuïteit Ondernemingen.

<sup>145</sup> Art. 20 lid 3 Wet Continuïteit Ondernemingen

<sup>146</sup> *Parl. St.* Kamer 2008-09, nr. 160/002, 57.

<sup>147</sup> Art. 21 Wet Continuïteit Ondernemingen.

<sup>148</sup> J. PEETERS, "De rechtspositie van de werknemers in de Wet Continuïteit Ondernemingen", in *Gerechtelijk akkoord & faillissement*, Mechelen, Kluwer, 2010, 27.

<sup>149</sup> *Parl. St.* Kamer 2012-13, nr. 53 - 2692/001.

### 3.1.6 Voortijdige beëindiging en sluiting van de procedure

De periode van opschorting kan voortijdig beëindigd worden als de schuldenaar er kennelijk niet in slaagt om de continuïteit van de onderneming of haar activiteit te verzekeren<sup>150</sup>. De werknemers kunnen, als belanghebbende derde, de werkgever-schuldenaar dagvaarden om een voortijdige beëindiging van de procedure van gerechtelijke reorganisatie te bekomen<sup>151</sup>. In datzelfde vonnis kan de rechtbank meteen het faillissement of de gerechtelijke ontbinding van de schuldenaar uitspreken<sup>152</sup>.

Daarbovenop kan de rechtbank ambtshalve beslissen om de procedure van gerechtelijke reorganisatie te beëindigen wanneer de schuldenaar de in artikel 17 § 2 WCO verplichte stukken niet binnen de termijn van veertien dagen bij zijn verzoekschrift heeft gevoegd<sup>153</sup>. Het bewijs dat de werkgever-schuldenaar heeft voldaan aan zijn wettelijke en conventionele informatie- en raadplegingsverplichtingen jegens de werknemers valt hieronder. Als dit bewijs niet of laattijdig geleverd wordt zal de rechtbank, naast de schuldenaar en de gedelegeerd rechter, eerst de werknemersvertegenwoordigers of werknemers horen die conform de toepasselijke wettelijke en conventionele regels geïnformeerd en geraadpleegd hadden moeten worden. De rechtbank bepaalt autonoom of zij de procedure van gerechtelijke reorganisatie vroegtijdig zal beëindigen. De werknemers zelf kunnen dit niet eisen<sup>154</sup>. Voorts moet opgemerkt worden dat in de parlementaire voorbereiding werd aangegeven dat deze bepaling de rechtbank vooral de mogelijkheid moet geven om ambtshalve de procedure stop te zetten in de situatie waarin een schuldenaar te kwader trouw een verzoekschrift neerlegt en vervolgens verdwijnt zonder de procedure voort te zetten en de nodige stukken over te maken<sup>155</sup>.

Voorbeelden in de rechtspraak inzake voortijdige beëindiging:

*'Het loutere feit dat één van de magistraten had deelgenomen aan de totstandkoming van het vonnis waarmee het initiële verzoek tot gerechtelijke reorganisatie werd afgewezen, impliceert op zichzelf nog geen gebrek aan onpartijdigheid of onafhankelijkheid bij de beoordeling van de voortijdige beëindiging van de gerechtelijke reorganisatie'*<sup>156</sup>. In graad van beroep werd de gerechtelijke reorganisatie toegekend, vervolgens verzoekt de schuldeiser de voortijdige beëindiging van de gerechtelijke reorganisatie.

*'Een vennootschap kreeg een opschorting van betaling voor zes maanden met het oog op het bekomen van een collectief akkoord. Vervolgens verzocht de schuldenaar om de opschortingstermijn te verlengen met een termijn van zes maanden. Nadat de rechtbank de bijkomende verlenging heeft toegestaan, dagvaardt het openbaar ministerie de vennootschap om de voortijdige beëindiging van de gerechtelijke reorganisatie en de faillietverklaring van de schuldenaar te laten vaststellen. Bij wijze van verdediging verzoekt de vennootschap om een*

<sup>150</sup> Art. 41 § 1 Wet Continuïteit Ondernemingen.

<sup>151</sup> Art. 41 § 1 lid 2 Wet Continuïteit Ondernemingen.

<sup>152</sup> Art. 41 § 1 lid 3 Wet Continuïteit Ondernemingen.

<sup>153</sup> Art. 41 § 2 Wet Continuïteit Ondernemingen.

<sup>154</sup> J. PEETERS, "De rechtspositie van de werknemers in de Wet Continuïteit Ondernemingen", in Gerechtelijk akkoord & faillissement, Mechelen, Kluwer, 2010, 28.

<sup>155</sup> Parl. St. Kamer 2008-09, nr. 160/002, 64.

<sup>156</sup> Brussel 8 december 2010, DAOR 2011, 425, noot A. VAN HOE.

*doelwijziging met het oog op de overdracht onder gerechtelijk gezag. De rechtbank voegt deze twee zaken samen en weegt beide vorderingen tegen elkaar af rekeninghoudende met de feitelijke situatie van de schuldenaar. Gelet op de tekortkomingen in hoofde van de schuldenaar besluit de rechtbank tot de voortijdige beëindiging van de procedure van gerechtelijke reorganisatie en spreekt in hetzelfde vonnis het faillissement uit<sup>157</sup>.*

*'De voorlopige bestuurder ex art. 28 WCO is bevoegd om de rechtbank van koophandel te vatten teneinde het faillissement vast te stellen<sup>158</sup>.*

In het nieuwe wetsontwerp wordt bepaald dat wanneer de schuldenaar kennelijk niet meer in staat is de continuïteit van het geheel of een gedeelte van zijn onderneming of van haar activiteiten te verzekeren overeenkomstig het doel van de procedure of wanneer de informatie verstrekt aan de gedelegeerd rechter, aan de rechtbank of aan de schuldeisers bij de neerlegging van het verzoekschrift of later kennelijk onvolledig of onjuist is, de rechtbank de voortijdige beëindiging van de procedure van gerechtelijke reorganisatie kan bevelen bij een vonnis dat de procedure afsluit. De rechtbank doet uitspraak op verzoek van de schuldenaar, op dagvaarding van het openbaar ministerie of van iedere belanghebbende, gericht tegen de schuldenaar, na het verslag van de gedelegeerd rechter en het advies van het openbaar ministerie te hebben gehoord. In dat geval kan de rechtbank in hetzelfde vonnis het faillissement van de schuldenaar uitspreken of, indien de schuldenaar een vennootschap is, de gerechtelijke ontbinding uitspreken, wanneer zulks gevraagd is in het verzoek en aan de voorwaarden hiertoe wordt voldaan. Wanneer de gedelegeerd rechter van oordeel is dat de voortijdige beëindiging van de procedure van gerechtelijke reorganisatie verantwoord is, stelt hij een verslag op dat hij aan de schuldenaar, de voorzitter van de rechtbank en het openbaar ministerie bezorgt. De schuldenaar wordt bij gerechtsbrief opgeroepen om voor de rechtbank te verschijnen binnen een termijn van acht dagen na het bezorgen van het verslag. In de gerechtsbrief wordt vermeld dat de schuldenaar ter terechtzitting zal worden gehoord en dat het openbaar ministerie daar de beëindiging van de procedure van gerechtelijke reorganisatie kan vorderen. Ter terechtzitting wordt de schuldenaar gehoord en kan het openbaar ministerie, waarvan het advies wordt gehoord, in voorkomend geval de voortijdige beëindiging van de procedure vorderen. Het vonnis wordt bekendgemaakt en er wordt kennis van gegeven aan de schuldenaar per gerechtsbrief<sup>159</sup>.

### 3.2 Algemene arbeidsrechtelijke informatie- en raadplegingsverplichtingen

De onderneming moet de gemeenrechtelijke bepalingen inzake de informatie- en raadplegingsverplichtingen ten opzichte van de werknemersvertegenwoordiging respecteren<sup>160</sup>. Dus de algemene arbeidsrechtelijke informatie- en raadplegingsverplichtingen moeten toegepast worden, zelfs wanneer de WCO er niet uitdrukkelijk naar verwijst<sup>161</sup>. De rechtbank hoort de

---

<sup>157</sup> Kh. Tongeren 1 februari 2010.

<sup>158</sup> Kh. Brussel 2 februari 2011, *TBH* 2011, 592.

<sup>159</sup> *Parl. St.* Kamer 2012-13, nr. 53 - 2692/001.

<sup>160</sup> M. LAUWERS, "Overdracht van de onderneming in het kader van de nieuwe wet betreffende de continuïteit van de ondernemingen", in *Gerechtelijk akkoord & faillissement*, Mechelen, Kluwer, 2010, 14.

<sup>161</sup> J. PEETERS, "De rechtspositie van de werknemers in de Wet Continuïteit Ondernemingen", in *Gerechtelijk akkoord & faillissement*, Mechelen, Kluwer, 2010, 15; K. DE SCHUTTER en F. SAELENS, "Arbeidsrechtelijke aspecten bij gerechtelijke reorganisatie", Antwerpen, Kluwer, Oriëntatie 6, juni-juli 2009, 143.

vertegenwoordigers van het personeel in de ondernemingsraad of, indien er geen is, in het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk of, indien er geen is, de vakbondsafvaardiging of, indien er geen is, een werknemersafvaardiging<sup>162</sup>.

Bij een reorganisatie zijn er vanuit sociaalrechtelijk oogpunt steeds twee aandachtspunten. Enerzijds is er de vraag naar de gevolgen van de reorganisatie op de arbeidsvoorwaarden van het personeel van de bij de reorganisatie betrokken onderneming(en). Anderzijds moet er worden stilgestaan bij de wijze en het tijdstip van het op de hoogte brengen van het personeel over de reorganisatie en de eruit voortkomende nieuwe structuur van een groep of een onderneming<sup>163</sup>. Deze aandachtspunten worden beheerst door de Richtlijn 2001/23/EG<sup>164</sup> en, in België, de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 32bis<sup>165</sup>, de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9<sup>166</sup> en het Koninklijk Besluit van 27 november 1973 houdende reglementering van de economische en financiële inlichtingen te verstrekken aan ondernemingsraden<sup>167</sup>.

De bepalingen in CAO nr. 9 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden geven de ondernemingsraad het recht geïnformeerd en geraadpleegd te worden over herstructurerings in de onderneming<sup>168</sup>. CAO nr. 9 is vooral een aanvulling op de wettelijke vastgestelde bevoegdheden en opdrachten van de ondernemingsraad.

[Artikel 4 CAO nr. 9: Ter gelegenheid van de bespreking van de inlichtingen, bedoeld bij artikel 15, b, 2° van de wet van 20 september 1948, zal het ondernemingshoofd of zijn afgevaardigde aanvullende inlichtingen verstrekken over de algemene vooruitzichten van de onderneming en hun weerslag op de tewerkstelling. Deze inlichtingen zullen betrekking hebben op de markttoestand, de orderportefeuille en de ontwikkelings-, rationalisatie-, organisatie- of reorganisatieprogramma's. (Onverminderd de bevoegdheid van de ondernemingsraad, zoals bepaald in artikel 10 van deze overeenkomst, zal de ondernemingsraad ook vooraf door het ondernemingshoofd ingelicht en geraadpleegd worden over de beslissingen die ingrijpende veranderingen voor de arbeidsorganisatie of de arbeidsovereenkomsten kunnen meebrengen.)]

De wet voorziet dat de werknemers, of hun vertegenwoordigers binnen de onderneming, het recht hebben om in bepaalde door de wet opgesomde omstandigheden te worden geïnformeerd en, mogelijks, ook geconsulteerd over de wettelijk vastgelegde aspecten van de herstructurering<sup>169</sup>. Deze verplichting staat centraal in de wetgeving rond de bedrijfsorganisatie die de sociale dialoog

---

<sup>162</sup> M. LAUWERS, "Overdracht van de onderneming in het kader van de nieuwe wet betreffende de continuïteit van de ondernemingen", in *Gerechtelijk akkoord & faillissement*, Mechelen, Kluwer, 2010, 33.

<sup>163</sup> S. MARQUANT, "Synergieën en economische samenwerkingsverbanden: arbeidsrechtelijke implicaties", Mechelen, Kluwer, Oriëntatie 2012/10, 279-280.

<sup>164</sup> Richtlijn 2001/23/EG van de Raad van 12 maart 2001 inzake de onderlinge aanpassing van de wetgeving der lidstaten betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij de overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van ondernemingen of vestigingen.

<sup>165</sup> CAO nr. 32bis van 7 juni 1985.

<sup>166</sup> CAO nr. 9 van 9 maart 1972.

<sup>167</sup> Koninklijk Besluit van 27 november 1973 houdende reglementering van de economische en financiële inlichtingen te verstrekken aan ondernemingsraden, *B.S.* 28 november 1973.

<sup>168</sup> CAO nr. 9 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden, algemeen verbindend verklaard bij KB 12 november 1972, *BS* 25 november 1972.

<sup>169</sup> J. PEETERS, "Informatie en raadpleging van werknemers bij herstructurering", Antwerpen, Intersentia, 2009, 490-497.

regelt binnen ondernemingen in België<sup>170</sup>. Althans voor ondernemingen van een bepaalde omvang die over een orgaan beschikken waarbinnen de sociale dialoog wordt gevoerd<sup>171</sup>. Het is van belang om steeds in het achterhoofd te houden dat de verplichting tot informatie niet beperkt is tot sociale aspecten of aspecten van tewerkstelling<sup>172</sup> maar tevens economische en financiële aspecten behelst<sup>173</sup>. Een aandachtspunt daarbij is dat de verplichting tot informatie en consultatie, hoewel zij inhoudt dat de werkgever op voorhand het personeel moet informeren en mogelijks consulteren over de geplande herstructurering, niet het prerogatief van de werkgever om economische beslissingen te nemen mag frustreren<sup>174</sup>.

De huidige economische situatie zorgt ervoor dat veel ondernemingen die in moeilijkheden terechtkomen overgaan tot een beroep op de WCO of een aanvraag van het faillissement indienen. In zulke omstandigheden wordt vaak gekeken of er een derde speler kan worden gevonden die de gefailleerde onderneming, of het deel van de onderneming onder de WCO, wenst over te nemen. Ook in deze omstandigheid zal de vraag naar het lot van het personeel zich stellen<sup>175</sup>.

De aan de werknemers geboden garanties bij een overgang van onderneming in *going concern* worden niet in dezelfde mate geboden aan de werknemers die het slachtoffer worden van een werkgever die failliet gaat en waarvan vervolgens de activa, geheel of gedeeltelijk, door een derde partij worden overgenomen<sup>176</sup>.

In de eerste plaats speelt de automatische overdracht van personeel in dit geval niet. De keuze om al dan niet de werknemers van de gefailleerde werkgever over te nemen berust immers volledig bij de overnemer van de activa van de failliete onderneming<sup>177</sup>. De CAO 32bis legt wel zeer duidelijk de regels vast voor de overnemer van de activa die de werknemers van de gefailleerde werkgever wenst over te nemen, op voorwaarde dat de overname geschiedt binnen de 6 maanden na de datum van het faillissement. Deze termijn is een maximumtermijn waarna de CAO 32bis niet langer speelt<sup>178</sup>. Deze regels zijn de volgende<sup>179</sup>. De bij de vorige werkgever bestaande collectief bedongen<sup>180</sup> of collectief toegepaste<sup>181</sup> arbeidsvoorwaarden blijven ten aanzien van de nieuwe werkgever behouden<sup>182</sup>. Het betreft loonsstructuren, beroepsclassificatie en arbeidsregelingen<sup>183</sup>.

---

<sup>170</sup> S. MARQUANT, *"Synergieën en economische samenwerkingsverbanden: arbeidsrechtelijke implicaties"*, Mechelen, Kluwer, Oriëntatie 2012/10, 280-281.

<sup>171</sup> Art. 14 en volgende Wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en CAO nr. 9.

<sup>172</sup> Art. 11 CAO nr. 9

<sup>173</sup> Koninklijk Besluit van 27 november 1973 houdende reglementering van de economische en financiële inlichtingen te verstrekken aan ondernemingsraden, B.S. 28 november 1973.

<sup>174</sup> Commentaar art. 11 CAO nr. 9

<sup>175</sup> S. MARQUANT, *"Synergieën en economische samenwerkingsverbanden: arbeidsrechtelijke implicaties"*, Mechelen, Kluwer, Oriëntatie 2012/10, 283.

<sup>176</sup> Hoofdstuk III CAO nr. 32bis.

<sup>177</sup> Art. 12 CAO nr. 32bis.

<sup>178</sup> Brussel, 19 juni 2009, A.R. 51.178.

<sup>179</sup> S. MARQUANT, *"Synergieën en economische samenwerkingsverbanden: arbeidsrechtelijke implicaties"*, Mechelen, Kluwer, Oriëntatie 2012/10, 283.

<sup>180</sup> Art. 13 lid 2 CAO nr. 32bis.

<sup>181</sup> Art. 13 lid 3 CAO nr. 32bis.

<sup>182</sup> Art. 13 lid 1 CAO nr. 32bis.

<sup>183</sup> Commentaar art. 13 CAO nr. 32bis.

Als de overnemer deze arbeidsvoorwaarden wil wijzigen, zal hij hierover moeten onderhandelen met de vertegenwoordigers van de werknemers<sup>184</sup>. Komen ze niet tot een akkoord, dan blijven de bestaande voorwaarden gelden<sup>185</sup>. Na zes maanden kan de overnemer de bedongen collectieve arbeidsvoorwaarden wel wijzigen aangezien hoofdstuk III van CAO 32bis dan niet langer speelt<sup>186</sup>. De individuele arbeidsvoorwaarden worden door de partijen vastgesteld<sup>187</sup> met uitzondering van een proefperiode die de overnemer zou willen opnemen in de contracten en die ook collectief moet worden onderhandeld. De anciënniteit die de werknemer bij de gefailleerde werkgever heeft opgebouwd blijft behouden voor de berekening van de opzegtermijn of -vergoeding waarop hij recht heeft in geval van een toekomstig ontslag of ontslagname<sup>188</sup>. De anciënniteit die een werknemer heeft opgebouwd bij een gefailleerde werkgever zal vaak een struikelblok vormen voor een potentiële overnemer om werknemers over te nemen omdat deze dan meteen ook het sociaal passief van de reeds failliete onderneming overneemt<sup>189</sup>.

In een belangrijke reeks arresten tussen 2009 en 2012 heeft het arbeidshof te Brussel zich over deze kwestie uitgesproken. Het betrof een zeer bijzonder geval waarbij een vennootschap de activiteiten van een gefailleerde vennootschap ging voortzetten maar wel buiten de toepassing van CAO 32bis om. Inderdaad dateerde het faillissement reeds van meer dan 6 maanden voordien. De overnemer wenste het personeel van de gefailleerde ondernemer wel over te nemen maar hij wenste dat zij allemaal bij hem opnieuw met nul jaar anciënniteit zouden starten. Om dit te bereiken werd een collectieve arbeidsovereenkomst opgesteld waarin werd afgesproken dat de teller van de anciënniteit van de overgenomen werknemers op nul werd gezet. Bovendien ontvingen alle overgenomen werknemers hun opzegvergoeding. Toen enkele tijd na deze 'doorstart'<sup>190</sup> een bediende werd ontslagen eiste hij van de werkgever een ontslagvergoeding op basis van zijn anciënniteit, zowel bij de gefailleerde werkgever als bij de nieuwe werkgever. De bediende beriep zich daarbij op het begrip 'zelfde werkgever' voor het in aanmerking nemen van de anciënniteit van artikel 82 van de Arbeidsovereenkomstenwet. Het arbeidshof oordeelde dat het begrip 'zelfde werkgever' moet worden geïnterpreteerd als de economische exploitatie-eenheid, die de onderneming uitmaakt, ondanks de wijziging van haar juridische aard<sup>191</sup>. Om te kunnen spreken van een anciënniteit opgebouwd bij eenzelfde werkgever is het nodig dat de exploitatie een voortzetting van de vorige is<sup>192</sup>. Bovendien moet er een juridische band tussen beide bestaan en mag de dienstbetrekking van de werknemer niet onderbroken zijn<sup>193</sup>. Het arbeidshof in Brussel besliste principieel dat de gesloten collectieve arbeidsovereenkomst er niet aan in de weg stond dat er 'ondanks het feit dat een opzegvergoeding was uitbetaald' de anciënniteit verder liep aangezien

---

<sup>184</sup> Commentaar art. 15 CAO nr. 32bis.

<sup>185</sup> Art. 15 lid 1 en lid 2 CAO nr. 32bis.

<sup>186</sup> Art. 11 lid 3 CAO nr. 32bis.

<sup>187</sup> Art. 13 CAO nr. 32bis.

<sup>188</sup> Art. 14 CAO nr. 32bis.

<sup>189</sup> S. MARQUANT, *"Synergieën en economische samenwerkingsverbanden: arbeidsrechtelijke implicaties"*, Mechelen, Kluwer, Oriëntatie 2012/10, 284.

<sup>190</sup> Een doorstart van een bedrijf betekent dat na de faillissementsverklaring, de curator besluit om het bedrijf, vaak in afgeslankte vorm, door te laten draaien. Doorgaans krijgen de werknemers dan een nieuw contract, worden niet alle crediteuren betaald, en kan zo het bedrijf weer winstgevend worden gemaakt.

<sup>191</sup> Cass. 15 april 1985, *JTT*, 1985, 365.

<sup>192</sup> Arbrb. Brussel 13 maart 2009.

<sup>193</sup> Arbrb. Brussel 29 juni 2012, *JTT*, 2012, 389.

de collectieve arbeidsovereenkomst niet kan afwijken van de dwingende bepalingen uit artikel 82 van de Arbeidsovereenkomstenwet<sup>194</sup>.

Een regeling die gelijkaardig is aan de regeling bij faillissement werd recent uitgewerkt in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 102 voor een overname van (een deel van) een onderneming onder het regime van de WCO wanneer de overname gebeurt onder gerechtelijk gezag<sup>195</sup>. Gebeurt de overname buiten gerechtelijke beslissing om, dan gelden de algemene regels van de CAO 32bis<sup>196</sup>.

Een fusie zal tevens met zich meebrengen dat de fuserende vennootschappen hun personeel moeten informeren. De wijze en het tijdstip waarop zal afhangen van de aanwezigheid van een ondernemingsraad, of een vakbondsafvaardiging, of een Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk. Deze verplichting geldt zowel voor de overnemer als voor de overdrager gezien de algemene bewoordingen van artikel 5 § 1 en de inhoud van de Richtlijn 2001/23/EG.

Is er geen ondernemingsraad, dan zal artikel 15bis van CAO 32bis van toepassing zijn, deze bepaalt dat de werknemers op voorhand moeten worden ingelicht over de fusie.

Is er wel een ondernemingsraad dan bepaalt CAO nr. 9 dat in geval van fusie, concentratie, overname, sluiting of andere belangrijke structuurwijzigingen waaromtrent de onderneming onderhandelingen voert, de ondernemingsraad daaromtrent te gelegener tijd en vóór enige bekendmaking ingelicht zal worden. Hij zal vooraf daadwerkelijk geraadpleegd worden, onder meer over de weerslag op de vooruitzichten inzake de tewerkstelling van het personeel, de organisatie van het werk en het tewerkstellingsbeleid in het algemeen<sup>197</sup>.

Verder bepaalt CAO nr. 9 dat de bij deze overeenkomst bedoelde inlichtingen moeten verstrekt worden alvorens de beslissingen worden getroffen en hetzelfde geldt voor de raadplegingen. Zij moeten de ondernemingsraad toelaten met kennis van zaken over te gaan tot gedachtewisselingen tijdens welke de leden hun adviezen, suggesties of bezwaren zullen kunnen formuleren<sup>198</sup>.

Het Koninklijk besluit van 27 november 1973 houdende reglementering van de economische en financiële inlichtingen te verstrekken aan de ondernemingsraden handelt vooral over de aan de ondernemingsraad te verstrekken financiële en economische inlichtingen<sup>199</sup>.

[Artikel 3 KB 27 november 1973: De inlichtingen moeten de werknemers in staat stellen zich een klaar en juist beeld te vormen van de toestand, de evolutie en de vooruitzichten van de onderneming of van de juridische entiteit waarvan zij eventueel deel uitmaakt. Zij moeten toelaten het verband te leggen tussen de gegevens van economische aard en die van financiële aard, en te begrijpen welke de terugslag is van deze gegevens op het beleid van de onderneming inzake organisatie, werkgelegenheid en personeel. Zij moeten het tevens mogelijk maken de onderneming te situeren in het ruimer kader, enerzijds, van de economische of financiële

---

<sup>194</sup> Art. 51 CAO-wet; Arbr. Brussel 3 februari 2012.

<sup>195</sup> S. MARQUANT, "Synergieën en economische samenwerkingsverbanden: arbeidsrechtelijke implicaties", Mechelen, Kluwer, Oriëntatie 2012/10, 284.

<sup>196</sup> Art. 1, 1° CAO 32bis en Art. 8bis CAO nr. 32bis.

<sup>197</sup> Art. 9 CAO nr. 9.

<sup>198</sup> Art. 3 CAO nr. 9.

<sup>199</sup> Koninklijk besluit van 27 november 1973 houdende reglementering van de economische en financiële inlichtingen te verstrekken aan de ondernemingsraden, BS 28 november 1973.



groep waarvan zij eventueel deel uitmaakt, en, anderzijds, van de sector en van de gewestelijke, nationale en internationale economie.]

[Artikel 25 KB 27 november 1973: Occasionele voorlichting wordt aan de ondernemingsraad verstrekt, zonder het ogenblik van de periodieke voorlichting af te wachten:

1° telkens zich gebeurtenissen voordoen die een belangrijke weerslag kunnen hebben op de onderneming;  
2° in alle gevallen waarin interne beslissingen die een belangrijke weerslag kunnen hebben op de onderneming tot stand komen. Zo mogelijk worden deze beslissingen medegedeeld alvorens ze worden uitgevoerd. Deze voorlichting wordt desgevallend per onderdeel verstrekt.]

Het doel dat hierbij wordt nagestreefd is de werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingsraad een correct beeld te geven van de toestand, de evolutie en de vooruitzichten van de onderneming. En dat men een verband kan leggen tussen de gegevens van economische aard en die van financiële aard, en dat men kan begrijpen welke de terugslag is van deze gegevens op het beleid van de onderneming betreffende de organisatie, werkgelegenheid en personeel<sup>200</sup>.

De ondernemingsraad moet geïnformeerd worden telkens wanneer er zich gebeurtenissen voordoen die een belangrijke weerslag kunnen hebben op de onderneming. Dit zijn gebeurtenissen onafhankelijk van de wil van de ondernemer<sup>201</sup>. En de ondernemingsraad moet geïnformeerd worden in alle gevallen waarin interne beslissingen die een belangrijke weerslag kunnen hebben op de onderneming tot stand komen<sup>202</sup>. Dit zijn gebeurtenissen van de ondernemingsleiding zelf. Deze occasionele informatieplicht wordt zeer ruim geformuleerd. De ondernemingsraad verkrijgt het recht om geïnformeerd te worden over ruime reeks van herstructureringstechnieken. Als voorwaarde wordt er voorop gesteld dat de herstructurering een belangrijke weerslag op de onderneming moet hebben. Het criteria van belangrijkheid is opnieuw een feitelijk gegeven, dus moet er naar de feitelijke omstandigheden eigen aan elke structurering gekeken worden. Het laatste woord komt uiteindelijk toe aan de rechter<sup>203</sup>.

Bovendien moet de mededeling van de occasionele voorlichting, hierboven besproken, vergezeld gaan van een commentaar betreffende de mogelijke gevolgen die de gebeurtenis of de beslissing kunnen hebben voor de ontwikkeling van de activiteiten van de onderneming en voor de toestand van de werknemers<sup>204</sup>. De term commentaar wordt niet verder gedefinieerd, maar een commentaar omvat slechts een toelichting of een verklaring en niet een wederzijdse gedachtewisseling. Zo kan de commentaar eerder gezien worden als een toelichtingsverplichting<sup>205</sup>.

Het KB van 1973 houdende reglementering van de economische en financiële inlichtingen te verstrekken aan ondernemingsraden zegt hieromtrent dat occasionele voorlichting aan de

---

<sup>200</sup> Art. 3 Koninklijk Besluit van 27 november 1973.

<sup>201</sup> Verslag aan de Koning, BS 28 november 1973.

<sup>202</sup> Art. 25 Koninklijk Besluit van 27 november 1973; K. DE SCHUTTER en F. SAELENS, *"Arbeidsrechtelijke aspecten bij gerechtelijke reorganisatie"*, Antwerpen, Kluwer, Oriëntatie 6, juni-juli 2009, 141.

<sup>203</sup> J. PEETERS, *"De rechtspositie van de werknemers in de Wet Continuïteit Ondernemingen"*, in *Gerechtelijk akkoord & faillissement*, Mechelen, Kluwer, 2010, 12.

<sup>204</sup> Art. 26 Koninklijk Besluit van 27 november 1973; K. DE SCHUTTER en F. SAELENS, *"Arbeidsrechtelijke aspecten bij gerechtelijke reorganisatie"*, Antwerpen, Kluwer, Oriëntatie 6, juni-juli 2009, 142.

<sup>205</sup> J. PEETERS, *"De rechtspositie van de werknemers in de Wet Continuïteit Ondernemingen"*, in *Gerechtelijk akkoord & faillissement*, Mechelen, Kluwer, 2010, 13-14.

ondernemingsraad wordt verstrekt, zonder het ogenblik van de periodieke voorlichting af te wachten:

1° telkens zich gebeurtenissen voordoen die een belangrijke weerslag kunnen hebben op de onderneming;

2° in alle gevallen waarin interne beslissingen die een belangrijke weerslag kunnen hebben op de onderneming tot stand komen. Zo mogelijk worden deze beslissingen medegedeeld alvorens ze worden uitgevoerd. Deze voorlichting wordt desgevallend per onderdeel verstrekt. De economische en financiële voorlichting zal onderzocht worden tijdens bijzondere vergaderingen van de ondernemingsraad, belegd buiten zijn normale bijeenkomsten. De verplichting uit het KB van 1973 om over te gaan tot een occasionele inlichting zal steeds het gevolg zijn bij een gebeurtenis onafhankelijk van de wil van het ondernemingshoofd maar zij kan ook het gevolg zijn van een beslissing van de directie van de onderneming, zoals een fusie met een andere onderneming of zelfs de verandering van de topdirectie<sup>206</sup>.

[Artikel 11 CAO nr. 9: In geval van fusie, concentratie, overname, sluiting of andere belangrijke structuurwijzigingen waaromtrent de onderneming onderhandelingen voert, zal de ondernemingsraad daaromtrent te gelegener tijd en vóór enige bekendmaking ingelicht worden; hij zal vooraf daadwerkelijk geraadpleegd worden, onder meer over de weerslag op de vooruitzichten inzake de tewerkstelling van het personeel, de organisatie van het werk en het tewerkstellingsbeleid in het algemeen.]

De ondernemingsraad wordt geïnformeerd en geraadpleegd in geval van fusie, concentratie, overname, sluiting of andere belangrijke structuurwijziging waaromtrent de onderneming onderhandelingen voert<sup>207</sup>. Van groot belang is de raadpleging over de weerslag op de tewerkstelling van het personeel, de organisatie van het werk en het tewerkstellingsbeleid in het algemeen. Als voorwaarde wordt er enkel opgelegd dat de structuurwijziging belangrijk moet zijn. Wanneer er hiervan sprake zal zijn, moet er naar de feitelijke omstandigheden eigen aan elke structurering gekeken worden. Belangrijke toetsingscriteria zijn het belang van het besluit, de inhoud, de reden, de aard van de activiteit, de financiële implicaties en het aantal werknemers die getroffen worden<sup>208</sup>.

Waar de teksten en de meerderheid van de rechtsleer eensgezind zijn over het feit dat de ondernemingsraad van de ondernemingen voorafgaand<sup>209</sup> moet worden ingelicht over de voorgenomen reorganisatie, is er minder eensgezindheid over de vraag of men ook altijd de ondernemingsraad moet consulteren.

Een probleem dat in de rechtsleer ter discussie staat is het voorwerp van de raadplegingsverplichting. De ondernemingsraad wordt geraadpleegd ondermeer over de weerslag

---

<sup>206</sup> R. MATTHIJSSSENS en O. VAN ACHTER *"De Ondernemingsraad"*, in de reeks Sociaal Overleg, Mechelen, Kluwer, 2012, 273.

<sup>207</sup> Artikel 11 CAO nr. 9.

<sup>208</sup> J. PEETERS, *"De rechtspositie van de werknemers in de Wet Continuïteit Ondernemingen"*, in Gerechtelijk akkoord & faillissement, Mechelen, Kluwer, 2010, 8-9.

<sup>209</sup> E. DUDEN, *"Arbeidsrechtelijke, sociaalzekerheidsrechtelijke en pensioenaspecten bij bedrijfsovernames"*, in de reeks Sociale Praktijkstudies, Antwerpen, Kluwer 2010, 70.

op de vooruitzichten inzake de tewerkstelling van het personeel, de organisatie van het werk en het tewerkstellingsbeleid in het algemeen<sup>210</sup>.

Uit een eerste interpretatie volgt dat de ondernemingsraad over deze drie onderwerpen steeds geraadpleegd moet worden, zelfs als er wegens de beslissing tot herstructurering geen onmiddellijke of concrete maatregelen ten aanzien van de werknemers overwogen worden<sup>211</sup>.

Uit een andere interpretatie volgt dat er geen raadplegingsverplichting ten aanzien van de ondernemingsraad ontstaat als er geen maatregelen ten aanzien van de werknemers overwogen worden. In dit geval moet de ondernemingsraad enkel geïnformeerd worden<sup>212</sup>.

Uit de laatste interpretatie volgt dat de vraag wordt gesteld of er een weerslag op één van de genoemde domeinen is of zal zijn, enkel en alleen door het ondernemingshoofd beantwoord kan worden. Zo kan er voor gepleit worden dat de ondernemingsraad steeds geraadpleegd moet worden over de vraag of de beslissing tot herstructurering een weerslag op de tewerkstelling en/of op de positie van de werknemers zal hebben. De raadpleging dient betrekking te hebben op de beslissing tot de structuurwijziging zelf en niet alleen op de gevolgen ervan voor de werknemers. Uit dit gegeven wordt geconcludeerd dat de informatie- en raadplegingsverplichting gerespecteerd moet worden vooraleer de beslissing tot structuurwijziging genomen wordt<sup>213</sup>. De ondernemingsraad moet geïnformeerd en geraadpleegd worden over de voorgenomen beslissing tot structuurwijziging en niet alleen over de gevolgen ervan<sup>214</sup>.

Bayart en De Koster merken in dit verband op dat de verplichting tot consultatie door de Europese wetgever voorwaardelijk werd geacht in die zin dat de ondernemingsraad enkel dient te worden geconsulteerd wanneer ten aanzien van de werknemers maatregelen worden overwogen<sup>215</sup>. Volgens deze auteurs vertaalt deze voorwaardelijkheid zich in de Belgische CAO nr. 9, doordat deze CAO het voorwerp van de consultatieverplichting beperkt tot de sociale maatregelen die eventueel worden getroffen ten gevolge van de transactie.

Deze stelling wordt niet door iedereen gedeeld<sup>216</sup>. Zoals hierboven al reeds is vermeld verdedigt Peeters dat men steeds de ondernemingsraad moet consulteren zelfs al worden er geen enkele maatregelen ten opzichte van de werknemers overwogen. Hij baseert zich daarbij op artikel 4.2.c. van de Richtlijn 2002/14<sup>217</sup> dat het voorwerp van de informatie- en consultatieverplichting

---

<sup>210</sup> K. DE SCHUTTER en F. SAELENS, *"Arbeidsrechtelijke aspecten bij gerechtelijke reorganisatie"*, Antwerpen, Kluwer, Oriëntatie 6, juni-juli 2009, 142.

<sup>211</sup> C. ENGELS, *"Overdracht van onderneming en outsourcing. Arbeidsrechtelijke aspecten"*, Gent, Larcier, 2000, 114.

<sup>212</sup> C. BAYART en P. DE KOSTER, *"Informatie en consultatie van werknemers bij bedrijfsovernames en vennootschapstransacties: algemeen deel"*, JTT 2001, 318.

<sup>213</sup> J. PEETERS, *"Informatie en raadpleging van werknemers bij herstructurering"*, Antwerpen, Intersentia, 2009, 490-497.

<sup>214</sup> J. PEETERS, *"De rechtspositie van de werknemers in de Wet Continuïteit Ondernemingen"*, in *Gerechtelijk akkoord & faillissement*, Mechelen, Kluwer, 2010, 10-11; K. DE SCHUTTER en F. SAELENS, *"Arbeidsrechtelijke aspecten bij gerechtelijke reorganisatie"*, Antwerpen, Kluwer, Oriëntatie 6, juni-juli 2009, 142.

<sup>215</sup> C. BAYART en P. DE KOSTER, *"Informatie en consultatie van werknemers bij bedrijfsovernames en vennootschapstransacties"*, JTT 2001, 317-319.

<sup>216</sup> J. PEETERS, *"Informatie en raadpleging van werknemers bij herstructurering"*, Antwerpen, Intersentia, 2009, 367-368; C. ENGELS, *"Overdracht van onderneming en outsourcing. Arbeidsrechtelijke aspecten"*, Gent, Larcier, 2000, 11.

<sup>217</sup> Art. 4.2. c Richtlijn 2002/14/EG van het Europees Parlement en de Raad van 11 maart 2002 tot vaststelling van een algemeen kader betreffende de informatie en de raadpleging van de werknemers in de Europese

gelijkschakelt en als volgt omschrijft: informatie en raadpleging over beslissingen die ingrijpende veranderingen voor de arbeidsorganisatie of de arbeidsovereenkomsten kunnen meebrengen<sup>218</sup>.

Bij deze tweede stelling kan men zich de vraag stellen naar de werkbaarheid ervan in de praktijk wanneer de werkgever bij elke herstructurering de ondernemingsraad moet consulteren. Duden nuanceert de stelling van Peeters door te stellen dat men eerst zal moeten nagaan of artikel 11 van CAO nr. 9 effectief van toepassing is op de geplande inbreng alvorens te besluiten tot de plicht tot informatie en consultatie<sup>219</sup>.

### 3.3 Minnelijk akkoord

#### 3.3.1 Informatie- en raadplegingsverplichtingen

Het minnelijk akkoord dat de schuldenaar kan sluiten met zijn schuldeisers is onderworpen aan de algemene arbeidsrechtelijke informatie- en raadplegingsverplichtingen. De wetgever heeft aan de regel dat derden slechts kennis kunnen nemen van dit minnelijk akkoord na uitdrukkelijke toestemming van de schuldenaar, toegevoegd dat deze regel geldt onverminderd de informatie- en raadplegingsverplichtingen jegens de werknemers<sup>220</sup>.

Voorts moet opgemerkt worden dat er een fundamenteel verschil is tussen het recht op informatie en het recht op raadpleging. Het recht op informatie betekent dat de werkgever de verplichting heeft om bepaalde gegevens te communiceren op een zodanige manier dat de kennisverwerving door de werknemers over de socio-economische toestand van de onderneming of over de gevolgen van een bepaalde beslissing mogelijk is. Het recht op raadpleging is veel verregaander en betekent dat, op basis van de verworven informatie, een gedachtewisseling en een dialoog tussen de werknemers en de werkgever tot stand komt<sup>221</sup>. De raadplegingsverplichting betekent dus dat de werkgever de werknemers om hun mening moet verzoeken voor het nemen van de beslissing tot minnelijk akkoord en vervolgens met hen van gedachten moet wisselen<sup>222</sup>. De beslissing om een minnelijk akkoord te onderhandelen kan gekwalificeerd worden als een raadplegingsplichtige beslissing in de zin van artikel 4 CAO nr. 9. Bovendien kan een minnelijk akkoord beschouwd worden als een belangrijke structuurwijziging waaromtrent de ondernemingen onderhandelingen voert in de zin van artikel 11 CAO nr. 9. De schuldenaar moet de werknemers reeds tijdens de

---

Gemeenschap - Gezamenlijke verklaring van het Europees Parlement, de Raad en de Commissie over de vertegenwoordiging van de werknemers, *PbEG* van 23 maart 2002, L 080.

<sup>218</sup> Richtlijn 2002/14/EG van het Europees Parlement en de Raad van 11 maart 2002 tot vaststelling van een algemeen kader betreffende de informatie en de raadpleging van de werknemers in de Europese Gemeenschap – Gezamenlijke verklaring van het Europees Parlement, de Raad en de Commissie over de vertegenwoordiging van de werknemers, *PbEG* 23 maart 2002, L 080.

<sup>219</sup> E. DUDEN, *"Arbeidsrechtelijke, sociaalzekerheidsrechtelijke en pensioenaspecten bij bedrijfsovernames"*, in de reeks Sociale Praktijkstudies, Antwerpen, Kluwer 2010, 72.

<sup>220</sup> Art. 15 lid 4 Wet Continuïteit Ondernemingen.

<sup>221</sup> J. PEETERS, *"De rechtspositie van de werknemers in de Wet Continuïteit Ondernemingen"*, in *Gerechtelijk akkoord & faillissement*, Mechelen, Kluwer, 2010, 15.

<sup>222</sup> Art. 4 en 11 CAO nr. 9.

onderhandelingen met de schuldeisers over het minnelijk akkoord informeren en hen daarover raadplegen<sup>223</sup>.

Concreet zal er moeten worden gekeken naar wat door het minnelijk akkoord wordt bepaald en afhankelijk van de betrokkenheid van het personeel zal de onderneming een bijzondere procedure moeten naleven, namelijk:

Als het akkoord geen maatregelen over het personeel bevat, zal er in principe in hoofde van de werkgever een verplichting bestaan in hoofde van het KB van 27 november 1973.

Als het akkoord maatregelen over het personeel bevat en indien zij een structuurwijziging met zich meebrengen, zullen deze onderworpen worden aan informatie en consultatie. In principe zullen de werknemers alleen worden geraadpleegd en niet akkoord moeten gaan met de aangekondigde structuurwijzigingen. Het kan bijvoorbeeld zijn dat een akkoord over schuldherschikking wordt gesloten, waarbij de schuldenaar zich verbindt om een bepaalde afdeling binnen een bepaalde tijd over te dragen aan een andere partij. Er is dan sprake van een structuurwijziging 'waaromtrent de ondernemingen onderhandelingen voert' en als gevolg hiervan is er een raadplegingsverplichting in hoofde van de werkgever of een informatieverplichting bij gebreke aan overlegorganen.

Als de werknemers één van de schuldeisers zijn met wie een akkoord gesloten wordt, zal er een akkoord moeten gesloten zijn door de werkgever met hun werknemer, hetzij bij CAO, hetzij bij individuele overeenkomst (bijvoorbeeld een overeenkomst tussen werkgever en werknemer over een verlaging van het loon of over een verkorting van de arbeidstijd met verlaging van het loon tot gevolg,..). Dit impliceert uiteraard het akkoord van de werknemers. Eenzijdig zulke wijziging doorvoeren zal niet mogelijk zijn gelet op het verbod voor de werkgever om op aanzienlijke wijze te raken aan een essentieel element van de arbeidsovereenkomst<sup>224</sup>.

### 3.3.2 Procedure tot minnelijk akkoord

De beknopte informatie over deze procedure is reeds in hoofdstuk twee aan bod gekomen. Het is een vrij eenvoudige procedure. Als er een minnelijk akkoord wordt gesloten met twee of meer schuldeisers, kan dit akkoord worden neergelegd ter griffie. De neerlegging wordt ingeschreven in een register<sup>225</sup>. Het enige doel dat men hierbij wil bereiken is de tegenstelbaarheid aan de massa als er later een faillissement zou volgen. De rechtbank kan inhoudelijk tussenkomen en gematigde termijnen verlenen<sup>226</sup>. Indien de schuldenaar vaststelt dat hij onvoldoende tijd heeft om de onderhandelingen af te ronden of één of meerdere schuldeisers niet akkoord gaan om een uitstel van betaling toe te staan, kan hij dit afdwingen voor de rechtbank<sup>227</sup>. Hierbij wordt de vraag gesteld of er een tegenstrijdigheid kan ontstaan met beslissingen van andere rechtbanken<sup>228</sup>. Als

---

<sup>223</sup> J. PEETERS, *"De rechtspositie van de werknemers in de Wet Continuïteit Ondernemingen"*, in Gerechtelijk akkoord & faillissement, Mechelen, Kluwer, 2010, 18.

<sup>224</sup> K. DE SCHUTTER en F. SAELENS, *"Arbeidsrechtelijke aspecten bij gerechtelijke reorganisatie"*, Antwerpen, Kluwer, Oriëntatie 6, juni-juli 2009, 144.

<sup>225</sup> Art. 15 Wet Continuïteit Ondernemingen.

<sup>226</sup> Art. 1244 Burgerlijk Wetboek.

<sup>227</sup> Art. 43 Wet Continuïteit Ondernemingen.

<sup>228</sup> T. LYSSENS, *"Procedure van gerechtelijke reorganisatie"*, in Gerechtelijk akkoord & faillissement, Mechelen, Kluwer, 2010, 24.

argument wordt gebruikt dat de rechtbank gevat door de gerechtelijke reorganisatie een beter overzicht heeft.

In artikel 15 WCO vindt men een positieve aanmoediging ten opzichte van de schuldenaar. Dit artikel bepaalt dat de artikelen 17, 2° en 18 van de faillissementswet niet toepasselijk zijn op de minnelijke akkoorden waarvan de tekst wordt neergelegd ter griffie van de rechtbank van koophandel. Dit biedt een bijkomende waarborg aan de schuldeisers die onderhandelen met de schuldenaar en de schuldenaar krijgt hiermee ook een aansporing om de reddingsoperatie te bekijken onder de zienswijze van het behoud van zijn activiteit<sup>229</sup>. Als de schuldeisers in het eerste stadium moeilijk te overtuigen zijn en hardnekkig aan hun standpunt vasthouden, weten ze dat er toegevingen nodig zijn na de opening van de reorganisatieprocedure, want anders zal de ondernemer de procedure voortzetten onder de vorm van een collectief akkoord. De kans is groot dat omwille van de onzekerheid die dit voor hen meebrengt, sommige schuldeisers dan toch een minnelijke akkoord zullen verkiezen, waarvan zij het resultaat veel beter in handen hebben, want bij een reorganisatieplan hebben zij de kans om zich in een minderheidspositie te vinden<sup>230</sup>.

Het akkoord moet niet ter goedkeuring worden voorgelegd aan de rechtbank. De rechtbank stelt enkel het akkoord vast en sluit de procedure. Er is wel onduidelijkheid of het minnelijk akkoord heronderhandeld kan worden met één van de schuldeisers.

Het vonnis wordt gepubliceerd bij uittreksel, de inhoud ervan wordt dus niet vermeld<sup>231</sup>.

De mogelijkheid bestaat dat een dergelijk akkoord nadelig zou zijn voor derden die niet betrokken zijn bij het akkoord. Er zijn geen preventieve controlemaatregelen ingebouwd, maar wel een controle a-posteriori. De efficiëntie van die controle hangt dus in grote mate af van de waakzaamheid van de rechtbanken en van de alertheid van de schuldeisers<sup>232</sup>.

### 3.4 Collectief akkoord

Deze procedure is reeds in hoofdstuk twee beknopt toegelicht. De gerechtelijke reorganisatie door een collectief akkoord kan het best vergeleken worden met het gerechtelijk akkoord.

De schuldenaar heeft de plicht zelf zijn passief samen te stellen. De basis voor deze samenstelling is de lijst die door de schuldenaar bij het verzoekschrift wordt gevoegd<sup>233</sup>. Er is geen procedure meer van indienen en nazicht van schuldvorderingen, dit was bij de Wet Gerechtelijk Akkoord wel het geval. De schuldenaar deelt aan alle schuldeisers mee welke hun vordering is met vermelding van de zekerheden en voorrechten<sup>234</sup>. Hieruit kan afgeleid worden dat de rechtbank vanzelfsprekend bij de neerlegging van het verzoek nagaat of deze lijst bestaat en realistisch is.

---

<sup>229</sup> S. BRIJS, B. DE MOOR, S. LOOSVELD, J. VERLINDEN, I. VEROUGSTRAETE, "Continuïteit van de ondernemingen", Herentals, Knops Publishing, 2010, 9.

<sup>230</sup> S. BRIJS, B. DE MOOR, S. LOOSVELD, J. VERLINDEN, I. VEROUGSTRAETE, "Continuïteit van de ondernemingen", Herentals, Knops Publishing, 2010, 58-59.

<sup>231</sup> Art. 43 Wet Continuïteit Ondernemingen.

<sup>232</sup> S. BRIJS, B. DE MOOR, S. LOOSVELD, J. VERLINDEN, I. VEROUGSTRAETE, "Continuïteit van de ondernemingen", Herentals, Knops Publishing, 2010, 9.

<sup>233</sup> Art. 17 § 2 Wet Continuïteit Ondernemingen.

<sup>234</sup> Art. 45 Wet Continuïteit Ondernemingen.

De schuldeisers kunnen zelf een procedure inleiden om hun opname in de lijst te laten verbeteren of om hun vordering op de lijst te laten inschrijven. Ook is een herziening van de beslissing tot opname op de lijst van schuldeisers mogelijk, enkel in geval van volstreekte noodzakelijkheid en indien er nieuwe elementen zijn opgedoken<sup>235</sup>.

Tegen de vonnissen die uitspraak doen over de voorlopige begroting is geen hoger beroep of verzet mogelijk. Het doel hiervan is dat een betwisting over de omvang van de vordering van één of enkele schuldeisers de behandeling niet kan vertragen<sup>236</sup>. Het is onduidelijk wat er dient te gebeuren wanneer, ofwel de rechtbank vaststelt dat de lijst niet is neergelegd, ofwel de gedelegeerd rechter vaststelt dat de gegevens op de lijst niet correct zijn. Nergens is voorzien dat de rechtbank de lijst ambtshalve kan aanpassen. De enige mogelijkheid lijkt te zijn dat de rechtbank de behandeling van de zaak verdaagt om, ofwel de schuldenaar, ofwel de betrokken schuldeisers toe te laten het nodige te doen<sup>237</sup>.

De schuldenaar moet minstens veertien dagen voor de zitting zijn reorganisatieplan neerleggen. Als dit is gebeurd moeten de schuldeisers op de hoogte gebracht worden<sup>238</sup>. Vervolgens wordt er gestemd, enkel de schuldeisers wiens rechten worden aangetast en/of waarop het plan een impact heeft, mogen meestemmen. Het plan dient een dubbele meerderheid te behalen<sup>239</sup>. Zowel voor het aantal schuldeisers als voor het bedrag van de voorlopige aanvaarde schuldvorderingen dient een meerderheid behaald te worden<sup>240</sup>.

Het reorganisatieplan kan ook een sociaal luik bevatten als er een vermindering van de loonmassa vereist wordt en in voorkomend geval kan het in ontslagen voorzien<sup>241</sup>. De ondernemer kan dus de loonmassa verminderen. Het plan moet wel in overeenstemming zijn met de dwingende bepalingen van het Belgisch recht, dus het loon mag niet verlaagd worden tot onder het minimumloon, het mag geen bepaling over de niet-betaling van de eindejaarspremie of vakantiegeld bevatten,...

Als het plan strijdige bepalingen bevat zal de rechter deze niet homologeren<sup>242</sup>.

Het vonnis van homologatie houdt meteen de sluiting van de procedure in. Het vonnis wordt gepubliceerd in het *Belgisch Staatsblad*. Betwiste schuldvorderingen zullen later op dezelfde manier betaald worden als de schuldvorderingen van dezelfde aard opgenomen in het plan. De schuldvorderingen die niet werden opgenomen, worden betaald na de volledige uitvoering van het plan op dezelfde wijze als de schuldvorderingen van dezelfde aard<sup>243</sup>.

Bovendien kunnen de schuldeisers de intrekking van het plan vorderen wanneer het niet wordt uitgevoerd of wanneer wordt aangetoond dat het niet zal kunnen uitgevoerd worden. Ook de

---

<sup>235</sup> Art. 46 Wet Continuïteit Ondernemingen.

<sup>236</sup> T. LYSSENS, "Procedure van gerechtelijke reorganisatie", in Gerechtelijk akkoord & faillissement, Mechelen, Kluwer, 2010, 27.

<sup>237</sup> T. LYSSENS, "Procedure van gerechtelijke reorganisatie", in Gerechtelijk akkoord & faillissement, Mechelen, Kluwer, 2010, 28.

<sup>238</sup> Art. 44 Wet Continuïteit Ondernemingen.

<sup>239</sup> Over het vereiste van een dubbele meerderheid kan men twijfelen als men de voorbereidende werken raadpleegt, verslag PERPETE, *Parl. St.* Kamer 2008-09, 52 K 0160/005, 45.

<sup>240</sup> Art. 54 Wet Continuïteit Ondernemingen.

<sup>241</sup> Art. 49 Wet Continuïteit Ondernemingen.

<sup>242</sup> K. DE SCHUTTER en F. SAELENS, "Arbeidsrechtelijke aspecten bij gerechtelijke reorganisatie", Antwerpen, Kluwer, Oriëntatie 6, juni-juli 2009, 147.

<sup>243</sup> Art. 57 Wet Continuïteit Ondernemingen.

procureur des Konings kan dezelfde vordering instellen. De intrekking van het reorganisatieplan ontnemt het elke uitwerking, met uitzondering voor wat betreft de reeds uitgevoerde betalingen en verrichtingen, onder meer de reeds verrichte overdracht van het geheel of een gedeelte van de onderneming of van haar activiteiten<sup>244</sup>. Betalingen kunnen dus niet worden ingetrokken, wat in het geval van de uitvoering van een herstructurering in het kader van dit reorganisatieplan impliceert dat alle betalingen die bij eventuele ontslagen zouden zijn betaald definitief verworven zijn. Het belang van deze bepaling moet niet worden onderschat. Indien bijvoorbeeld een collectief ontslag zou worden uitgevoerd buiten het reorganisatieplan en de totale kost hiervan zo hoog zou liggen dat de onderneming alsnog failliet gaat, zijn de betalingen aan de werknemers mogelijk niet tegenstelbaar, indien de andere schuldeisers zouden kunnen aanvoeren dat deze zouden zijn verricht met bedrieglijke benadeling van hun rechten<sup>245</sup>. Dit is anders indien er wordt overgegaan tot een reorganisatie binnen het reorganisatieplan<sup>246</sup>.

#### 3.4.1 Schuldvorderingen in de opschorting

Schulden die ontstaan zijn voor de opening van de gerechtelijke reorganisatieprocedure zijn schuldvorderingen in de opschorting<sup>247</sup>. Het vakantiegeld en de eindejaarspremie worden opgedeeld in een schuld in de opschorting en een schuld van de opschorting. Deze worden termijnschulden genoemd. De schuldvordering tot betaling van het vakantiegeld en de eindejaarspremie moet voor de werknemers pro rata betaald worden. Dit is ook zo voor de sociale bijdragen van het lopend kwartaal waarin de gerechtelijke reorganisatieprocedure geopend wordt verklaard<sup>248</sup>.

Er ontstaat een probleem wanneer er een schuldvordering als vordering in de opschorting bewust gecreëerd wordt door de werkgever-schuldenaar. Zo gebeurt het vaak dat de werkgever-schuldenaar kort voor de opening van de gerechtelijke reorganisatieprocedure nog één of meer werknemers ontslaat zonder opzeggingstermijn. De verschuldigde verbrekingsvergoeding ontstaat juist voor de opening van de gerechtelijke reorganisatieprocedure en wordt dus beschouwd als een schuldvordering in de opschorting. Dit heeft als gevolg dat de verbrekingsvergoeding opgenomen kan worden in het reorganisatieplan en al dan niet substantieel ingekort kan worden. Dit gegeven omzeilt de regels van artikel 35 WCO inzake lopende overeenkomsten, in dit geval zijn dat de arbeidsovereenkomsten. Maar toch wordt deze techniek niet door de WCO noch door enige arbeidsrechtelijke rechtsregel verboden<sup>249</sup>. Wel kan aangegeven worden dat dit niet in overeenstemming is met de beginselen van de goede trouw. Deze gelden ook bij het uitvoeren of beëindigen van arbeidsovereenkomsten<sup>250</sup>. De plicht om overeenkomsten te goeder trouw uit te

---

<sup>244</sup> Art. 58 Wet Continuïteit Ondernemingen.

<sup>245</sup> Art. 20 faillissementswet.

<sup>246</sup> K. DE SCHUTTER en F. SAELENS, *"Arbeidsrechtelijke aspecten bij gerechtelijke reorganisatie"*, Antwerpen, Kluwer, Oriëntatie 6, juni-juli 2009, 148-149.

<sup>247</sup> Art. 2.c Wet Continuïteit Ondernemingen.

<sup>248</sup> F. DE MEY, *"Het reorganisatieplan"*, in *Gerechtelijk akkoord & faillissement*, Mechelen, Kluwer, 2010, 45; J. PEETERS, *"Het gedwongen huwelijk van de werknemers (of de RSZ) met de WCO. Eerste overzicht van rechtspraak"*, Mechelen, Kluwer, Soc. Kron. 2012, afl. 3, 107.

<sup>249</sup> J. PEETERS, *"De rechtspositie van de werknemers in de Wet Continuïteit Ondernemingen"*, in *Gerechtelijk akkoord & faillissement*, Mechelen, Kluwer, 2010, 30.

<sup>250</sup> Art. 1134 lid 3 Burgerlijk Wetboek.



voeren valt in wezen samen met het verbod zich als contractspartij kennelijk te kwader trouw te gedragen bij de uitoefening van zijn contractuele rechten<sup>251</sup>. Wanneer het tijdstip van de verbreking niet anders verklaard kan worden dan uit de bedoeling om van de vordering tot betaling van een verbrekingsvergoeding een schuldvordering in de opschorting te maken, om ze vervolgens in te korten in het reorganisatieplan, zou men de beschreven ontslagconstructie kunnen bestempelen als een vorm van misbruik van ontslagrecht. De bewijslast ligt bij de werknemer die zich op het rechtsmisbruik beroept. Als het rechtsmisbruik aanvaard wordt, is dit voor de rechtbank van koophandel een grond om de homologatie van het reorganisatieplan te weigeren. De goede trouw en het verbod op rechtsmisbruik raken de openbare orde<sup>252</sup>, dus de rechtbank moet de homologatie weigeren bij schending van de openbare orde<sup>253</sup>.

Een voorbeeld in de rechtspraak hiervan vindt men in de zaak van de rechtbank van koophandel te Mechelen. Deze weigerde om een reorganisatieplan te homologeren, omdat de werkgever-schuldenaar nog twee arbeidsovereenkomsten had verbroken tussen het moment waarop het verzoekschrift tot opening van een gerechtelijke reorganisatieprocedure had neergelegd en het moment waarop de procedure door de rechtbank geopend werd. De rechtbank beschouwde dit als een vorm van rechtsmisbruik omdat zij meende dat de schuldenaar op deze manier aan de toepassing van artikel 49 WCO probeerde te ontsnappen, dat voorziet in de verplichting een sociaal luik te voorzien in het reorganisatieplan<sup>254</sup>.

Nog een voorbeeld in de rechtspraak:

*'De schuldenaar is verplicht in zijn herstelplan uitdrukkelijk te bepalen welke voorstellen hij doet met betrekking tot al de schuldvorderingen in de opschorting. Dit geldt zelfs voor de vorderingen van de buitengewone schuldeisers in de opschorting. Het plan mag de schuldeisers die hun rechten putten uit een achtergestelde lening en de aandeelhouders niet zo maar volledig uitsluiten van elke betaling: dit druist in tegen de openbare orde'*<sup>255</sup>.

Het artikel 49/1 WCO uit het nieuwe wetsontwerp van de Kamer van 12 maart 2013 tot wijziging van de verschillende wetgevingen inzake de continuïteit van de ondernemingen heeft een aantal bepalingen opgenomen die ertoe strekken een deloyale houding van de schuldenaar te verhinderen. Een valse motivering van de afwijkingen van de inhoudelijke regels die de redactie van het plan moeten beheersen, maakt hiervan deel uit. Hetzelfde geldt voor het opzettelijk verzwijgen van het bestaan van bepaalde schuldeisers. Deze schuldeisers (die trouwens kunnen handelen op grond van de aansprakelijkheid uit onrechtmatige daad) kunnen niet worden uitgesloten aangezien een dergelijke welbewuste uitsluiting een schending van de procedureregels zou vormen. Als het de bedoeling was van de schuldenaar om bepaalde schuldeisers te bevoordelen om zo een meerderheid te halen voor zijn voorstellen zonder dat er een fundamentele redding beoogd wordt van de onderneming, die niet te vereenzelvigen is met de rechtspersoon,

<sup>251</sup> Cass. 19 september 1983, *JT* 1985, 56.

<sup>252</sup> J. BAECK, *"Gevolgen tussen partijen"*, in E. DIRIX en A. VAN OEVELEN (eds.), *Bijzondere overeenkomsten: commentaar met overzicht van rechtspraak en rechtsleer*, Antwerpen, Kluwer, 2007, 36; F. BAERT, *"De goede trouw bij de uitvoering van overeenkomsten"*, *RW* 1956-57, 497.

<sup>253</sup> Art. 55 lid 2 Wet Continuïteit Ondernemingen.

<sup>254</sup> Kh. Mechelen 25 oktober 2010.

<sup>255</sup> Antwerpen 10 februari 2011, *TBH* 2011, nr. 9.

kan de rechter ingrijpen, want de economische openbare orde kan op die wijze in gevaar worden gebracht<sup>256</sup>.

### 3.4.2 Aangifte schuldvorderingen

De werknemers-schuldeisers zijn niet langer verplicht om zelf aangifte van hun schuldvordering te doen<sup>257</sup>. De schuldenaar is er toe gehouden om, binnen de veertien dagen na het vonnis dat de collectief akkoordprocedure open verklaart, zelf een lijst op te stellen van alle schuldvorderingen en het komt vervolgens de schuldeisers toe deze lijst zo nodig te betwisten<sup>258</sup>.

Voorbeelden in de rechtspraak:

*'De schuldeisers dienen onder de WCO zelf te waken over hun belangen. De rechtbank kan niet ambtshalve een schuldeiser weren die werd opgenomen op de lijst van de schuldeisers die werd neergelegd overeenkomstig art. 17 WCO en van wie de opname door geen enkele belanghebbende werd betwist'*<sup>259</sup>.

*'De schuldeiser moet tijdig het initiatief nemen om zijn schuldvordering te laten erkennen. Hoewel hij bevoegd is om het bedrag van de schuldvordering voorlopig te bepalen wanneer de beslissing over de betwisting niet snel genomen kan worden, is de rechter die gelet op de laattijdigheid van de vordering van de schuldeiser slechts over een uiterst korte termijn beschikt om een uitspraak te doen vóór de stemming over het reorganisatieplan, slechts gehouden om in die zin de vordering van de schuldeiser in te willigen in het geval dat over de schuldvordering geen enkele discussie bestaat'*<sup>260</sup>.

Vooraf bij lopende procedures tussen een werkgever-schuldenaar en een werknemer-schuldeiser kan deze mogelijkheid om een schuldvordering te betwisten tot problemen leiden. Bijvoorbeeld in een situatie waarbij een werknemer om dringende reden ontslagen werd, maar de werknemer dit ontslag betwist en voor de arbeidsrechtbank een opzeggingsvergoeding vordert. Hangende deze procedure wordt een collectief akkoordprocedure geopend. Wanneer de werkgever-schuldenaar de schuldvordering tot betalen van een opzeggingsvergoeding niet erkent of de schuldvordering voor een lager bedrag inschrijft dan in de lopende procedure voor de arbeidsrechtbank gevorderd wordt, zal de werknemer in zijn hoedanigheid van schuldeiser moeten reageren.

In geval van voortdurende onenigheid met de werkgever-schuldenaar moet de betwisting over de schuldvordering gebracht worden voor de rechtbank die de collectief akkoordprocedure geopend heeft<sup>261</sup>. Dit is de rechtbank van koophandel. Indien de betwisting niet tot haar bevoegdheid behoort, zal de rechtbank het bedrag en de hoedanigheid van de schuldvordering voorlopig vaststellen en de partijen naar de bevoegde rechtbank verwijzen opdat die ten gronde oordeelt<sup>262</sup>. Manifesteert de werknemer zich niet om zijn opgenomen schuldvordering te betwisten, dan loopt

---

<sup>256</sup> Parl. St. Kamer 2012-13, nr. 53 - 2692/001.

<sup>257</sup> Art. 45 Wet Continuïteit Ondernemingen.

<sup>258</sup> Art. 46 Wet Continuïteit Ondernemingen.

<sup>259</sup> Kh. Dendermonde 6 juni 2010, RW 2010-11, 587.

<sup>260</sup> Luik 24 maart 2011, JT 2011, afl. 6441, 468, noot A. ZENNER.

<sup>261</sup> Art. 46 § 1 Wet Continuïteit Ondernemingen.

<sup>262</sup> Art. 46 § 3 Wet Continuïteit Ondernemingen.

hij het risico dat zijn schuldvordering, voor zover gegrond, volgens artikel 57 lid 3 WCO pas betaald wordt na de volledige uitvoering van het plan<sup>263</sup>.

In het nieuwe wetsontwerp wordt bepaald dat de rechtbank kan beslissen, uiterlijk vijftien dagen voor de zitting bedoeld in artikel 53 WCO en op verslag van de gedelegeerd rechter, bij beschikking gewezen op gezamenlijk verzoek van de schuldeiser en de schuldenaar, het bedrag en de hoedanigheden van de aanvankelijk door de schuldenaar vastgestelde schuldvorderingen te wijzigen. De griffie geeft in dit geval kennis aan de betrokken schuldeiser voor welk bedrag en met welke kenmerken zijn schuldvordering wordt opgenomen. Indien de schuldeiser de betwisting niet heeft gebracht voor de rechtbank veertien dagen voor de rechtszitting bedoeld in artikel 53 WCO kan hij, onverminderd de toepassing van § 4, enkel stemmen en in het plan worden opgenomen voor het bedrag voorgesteld door de schuldenaar in de mededeling overeenkomstig artikel 45 WCO<sup>264</sup>.

### 3.4.3 Niet-opgenomen schuldvorderingen

De schuldenaar kan ook vergeten bepaalde schuldvorderingen in de opschorting op de lijst van de schuldeisers te zetten<sup>265</sup>. En hierdoor dan ook niet aan deze schuldeisers meedelen voor welk bedrag hun schuldvorderingen in de boeken zijn opgenomen<sup>266</sup>. De WCO legt de verantwoordelijkheid voor de vaststelling van het passief volledig bij de schuldenaar<sup>267</sup>.

Twee situaties dienen onderscheiden te worden. Ofwel werd de schuldvordering niet opgenomen omdat de schuldeiser weliswaar behoorlijk werd ingelicht door de schuldenaar, maar toch zelf heeft nagelaten te reageren op het door de schuldenaar meegedeelde foutief bedrag. De terugbetaling van deze schuldvordering of een gedeelte ervan, zal pas gebeuren na de volledige uitvoering van het plan, want deze schuldvordering werd niet opgenomen op de lijst<sup>268</sup>. Een andere situatie is deze waarin de schuldvordering niet werd opgenomen omdat de schuldeiser door de schuldenaar niet behoorlijk werd ingelicht. In deze situatie moet de schuldeiser niet wachten tot na de volledige uitvoering van het plan, maar wordt hij betaald volgens hetgeen wat er bepaald wordt in het gehomologeerd reorganisatieplan voor soortgelijke vorderingen<sup>269</sup>.

Een voorbeeld in de rechtspraak van een andere interpretatie over deze kwestie is deze van de arbeidsrechtbank te Gent. De rechtbank moest zich uitspreken in een procedure tot betaling van achterstallige sociale bijdragen die aanhangig gemaakt was door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid. De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid was als schuldeiser niet opgenomen in de lijst van de schuldeisers en was door de schuldenaar niet ingelicht over het bedrag van haar schuldvordering. De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid vorderde vervolgens de volledige betaling

---

<sup>263</sup> J. PEETERS, *"De rechtspositie van de werknemers in de Wet Continuïteit Ondernemingen"*, in Gerechtelijk akkoord & faillissement, Mechelen, Kluwer, 2010, 31-32.

<sup>264</sup> *Parl. St.* Kamer 2012-13, nr. 53 - 2692/001.

<sup>265</sup> Art. 17 § 2, 7<sup>o</sup> Wet Continuïteit Ondernemingen.

<sup>266</sup> Art. 45 Wet Continuïteit Ondernemingen.

<sup>267</sup> A. ZENNER, *"Wet Continuïteit Ondernemingen. De eerste commentaar"*, Antwerpen, Intersentia, 2009, 123; P. COUSSEMENT, *"De Wet op de continuïteit van de Ondernemingen van 31 januari 2009"*, TBH 2009, 308.

<sup>268</sup> Art. 57 lid 3 Wet Continuïteit Ondernemingen.

<sup>269</sup> Art. 57 lid 3 Wet Continuïteit Ondernemingen; A. ZENNER, *"Wet Continuïteit Ondernemingen. De eerste commentaar"*, Antwerpen, Intersentia, 2009, 125.

van haar schuldvordering en deed alsof het reorganisatieplan niet gold. De arbeidsrechtbank volgde het standpunt van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en oordeelde dat doordat de lijst van de schuldeisers niet volledig was, men geen rekening moest houden met het plan. De vordering van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid werd niet beschouwd als een schuldvordering in de opschorting. Artikel 57 lid 3 WCO werd evenmin toepasselijk geacht omdat deze bepaling volgens de rechtbank situaties viseert *'waar een schuldeiser één van zijn schuldvorderingen vergeet, maar voor de rest wel in de aanvraag zit, of uitgenodigd werd een schuldvordering op te maken of te preciseren, maar nalaat dit te doen. Artikel 57 lid 3 WCO betreft situaties waar de schuldeiser de kennisgeving heeft ontvangen, maar nalaat er tijdig op te reageren'*. Als bijkomend argument weerhield de rechtbank dat Artikel 57 lid 4 WCO bepaalt dat de schuldenaar enkel bevrijd wordt voor de schuldvorderingen die in het plan voorkomen. Aangezien een niet-opgenomen schuldvordering niet in het plan voorkomt, kan de schuldenaar er dan ook niet voor bevrijd worden. Het argument dat de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid door de publicatie van het openingsvonnis in het *Belgisch Staatsblad* van de reorganisatieprocedure op de hoogte had moeten zijn, en dus zelf maar had moeten reageren, werd door de rechtbank ook niet aangenomen. De WCO bepaalt immers nergens dat de publicatie in het *Belgisch Staatsblad* het vonnis tegenstelbaar maakt aan derden. Bovendien geldt de bekendmaking door publicatie niet als betekening in de zin van de WCO<sup>270</sup>.

Als deze rechtspraak gevolgd wordt, kan dit ertoe leiden dat werknemers, wiens schuldvorderingen niet werden opgenomen en die door de schuldenaar niet behoorlijk werden ingelicht, strategisch niet reageren en vervolgens de niet-tegenwerpelijkheid van het reorganisatieplan opwerpen en de volledige betaling van hun vordering in rechte afdwingen voor de arbeidsrechtbank<sup>271</sup>.

Het vonnis van de arbeidsrechtbank te Gent gaat kennelijk in tegen de interpretatie die er in de rechtsleer aan artikel 57 lid 3 WCO gegeven wordt. In de rechtsleer wordt aangenomen dat de homologatie van het reorganisatieplan niet geweigerd kan worden wanneer de schuldenaar per vergissing een schuldeiser vergeet, aangezien artikel 57 WCO in dat geval een oplossing biedt<sup>272</sup>. Ook liet de arbeidsrechtbank een kleine nuancering in het voordeel van de vergeetachtige schuldenaar. De vordering van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid werd gegrond verklaard, omdat de schuldenaar zich, volgens de arbeidsrechtbank, niet consequent gedroeg. De schuldenaar beriep zich op artikel 57 lid 3 WCO, maar vroeg tegelijk om de vordering van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid in haar geheel af te wijzen als zijnde ongegrond. De arbeidsrechtbank lijkt te suggereren dat wanneer de schuldenaar de schuldvordering van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid had behandeld zoals gelijkaardige schuldvorderingen, zoals voorzien in artikel 57 lid 3 WCO, hij zijn vergetelheid misschien nog had kunnen herstellen<sup>273</sup>.

---

<sup>270</sup> Kh. Mechelen 25 oktober 2010.

<sup>271</sup> J. PEETERS, *"De rechtspositie van de werknemers in de Wet Continuïteit Ondernemingen"*, in *Gerechtelijk akkoord & faillissement*, Mechelen, Kluwer, 2010, 33; J. PEETERS, *"Het gedwongen huwelijk van de werknemers (of de RSZ) met de WCO. Eerste overzicht van rechtspraak"*, Mechelen, Kluwer, Soc. Kron. 2012, afl. 3, 108.

<sup>272</sup> M. VANMEENEN, *"De (veron)gelijk(t)e positie van de schuldeisers bij gerechtelijke reorganisatie via collectief akkoord"*, DAOR 2011, 297, voetnoot 61.

<sup>273</sup> J. PEETERS, *"De rechtspositie van de werknemers in de Wet Continuïteit Ondernemingen"*, in *Gerechtelijk akkoord & faillissement*, Mechelen, Kluwer, 2010, 34. J. PEETERS, *"Het gedwongen huwelijk van de werknemers (of de RSZ) met de WCO. Eerste overzicht van rechtspraak"*, Mechelen, Kluwer, Soc. Kron. 2012,

#### 3.4.4 Reorganisatieplan

Het reorganisatieplan bevat een beschrijvend gedeelte en een bepalend gedeelte. In het beschrijvend gedeelte van het plan wordt de staat van de onderneming beschreven. Ook de moeilijkheden die ze ondervindt en de middelen die zij wil hanteren om deze moeilijkheden tegen te gaan kan men terugvinden in het plan<sup>274</sup>. Het bepalend gedeelte bevat de maatregelen die aangewend zullen worden om de schuldeisers in de opschorting te betalen<sup>275</sup>. Het reorganisatieplan wordt bij het dossier van gerechtelijke reorganisatie gevoegd<sup>276</sup>.

De rechtbank van koophandel te Nijvel deed uitspraak over de mogelijkheid om verschillende plannen ter goedkeuring voor te leggen aan de schuldeisers. Ook is er de mogelijkheid om wijzigingen aan te brengen aan de bepalingen van het plan:

*'In de WCO staat geen enkele bepaling die het wijzigen van de bepalingen van een neergelegd reorganisatieplan verbiedt of die de mogelijkheid verbiedt om er in de loop van dezelfde procedure meerdere neer te leggen, op gevaar voor de schuldenaar te worden geconfronteerd met een vraag tot verlenging van het uitstel.*

*Op voorwaarde dat de wijzigingen substantieel zijn en kaderen in de doelstellingen van de wet, zoals uiteengezet in artikelen 16, eerste lid, en 12, paragraaf een, kan de rechtbank de verdaging van de zaak bevelen om de schuldeisers uit te nodigen tot een nieuwe stemming over het gewijzigde plan.*

*Een dergelijke maatregel wendt het risico op niet-homologatie van het vorige plan af, die als gevolg zou hebben dat de reorganisatieprocedure wordt afgesloten en die zowel de continuïteit van de onderneming als de rechten van de schuldeisers in het gedrang zou brengen<sup>277</sup>.*

In het reorganisatieplan moet een sociaal luik opgenomen worden, wanneer de continuïteit van de onderneming een vermindering van de loonmassa vereist en voor zover over een dergelijk plan niet eerder onderhandeld werd<sup>278</sup>. Artikel 49 lid 4 WCO vermeldt uitdrukkelijk dat het sociaal luik in ontslagen kan voorzien, maar een vermindering van de loonmassa kan op verschillende andere manieren bereikt worden. Zoals bijvoorbeeld een vermindering van de lonen, de afschaffing van bepaalde premies, de verkorting van de arbeidstijd of de sluiting van een afdeling. Als het sociaal luik toch bepaalt dat er ontslagen moeten vallen, dan moet de werkgever-schuldenaar de normale arbeidsrechtelijke regels in verband met beëindiging van de arbeidsovereenkomst respecteren<sup>279</sup>. Als de ontslagen een collectief of meervoudig karakter hebben, moet de werkgever-schuldenaar de desbetreffende wettelijk of conventioneel vastgelegde procedure naleven<sup>280</sup>.

---

afl. 3, 108; K. DE SCHUTTER en F. SAELENS, *"Arbeidsrechtelijke aspecten bij gerechtelijke reorganisatie"*, Antwerpen, Kluwer, Oriëntatie 6, juni-juli 2009, 146.

<sup>274</sup> Art. 47 § 2 Wet Continuïteit Ondernemingen.

<sup>275</sup> Art. 47 § 3 Wet Continuïteit Ondernemingen.

<sup>276</sup> Art. 47 § 1 Wet Continuïteit Ondernemingen.

<sup>277</sup> Kh. Nijvel 22 februari 2010, *JLMB* 2010/29, 1388.

<sup>278</sup> Art. 49 lid 4 Wet Continuïteit Ondernemingen.

<sup>279</sup> K. DE SCHUTTER en F. SAELENS, *"Arbeidsrechtelijke aspecten bij gerechtelijke reorganisatie"*, Antwerpen, Kluwer, Oriëntatie 6, juni-juli 2009, 146-147.

<sup>280</sup> J. PEETERS, *"Collectief en meervoudig ontslag in het Belgische arbeidsrecht"*, in E. FRANSEN, J. HEINSIUS en J. PEETERS *"Collectief en meervoudig ontslag"*, Antwerpen/Apeldoorn, Maklu, 2009, 87-161.

Bij de uitwerking van het plan moeten de werknemers gehoord worden. Er wordt zeer precies bepaald wie gehoord moet worden, namelijk de vertegenwoordigers van het personeel in de ondernemingsraad, of bij ontstentenis daarvan, in het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk, of bij ontstentenis daarvan, de vakbondsafvaardiging, of bij ontstentenis daarvan een werknemersafvaardiging<sup>281</sup>. Het is onduidelijk waarom de wetgever hier de begunstigen van het hoorrecht uitdrukkelijk vermeldt, terwijl hij dat in andere bepalingen van de WCO niet doet.

Toch rijzen er een aantal interpretatieproblemen. Vooreerst gebruikt de wetgever in artikel 49 lid 5 WCO de bewoording 'dit plan'. De vraag wordt gesteld of de wetgever het hele reorganisatieplan bedoelt of enkel het sociaal luik van dat plan. Ook zijn er interpretatieproblemen in verband met de draagwijdte van het hoorrecht. In de parlementaire voorbereiding van de Wet Gerechtelijk Akkoord werd het hoorrecht op deze manier omschreven: het advies van de werknemersvertegenwoordigers wordt ingewonnen, zonder dat hij zich evenwel heeft kunnen verzetten tegen de in het sociaal herstructureringsplan voorgestelde maatregelen<sup>282</sup>. In de rechtsleer wordt bepaald dat de werknemers de mogelijkheid moeten hebben om voorstellen en tegenvoorstellen te doen<sup>283</sup>. De plicht tot het inwinnen van een advies of het horen van een partij benadrukt veel minder de totstandbrenging van een daadwerkelijke gedachtewisseling, die inherent is aan het recht op raadpleging. De reële impact van de geenszins bindende tussenkomst van de werknemers(vertegenwoordigers) werd in de rechtsleer over de Wet Gerechtelijk Akkoord dan ook als vrij beperkt gekwalificeerd<sup>284</sup>. Bovendien heeft de wetgever zowel in de Wet Gerechtelijk Akkoord als in de WCO niet voorzien in een uitdrukkelijke sanctie wanneer het hoorrecht niet geëerbiedigd wordt. Artikel 49 lid 5 WCO (Artikel 29 § 3 Wet Gerechtelijk Akkoord) scheidt onduidelijkheid waarin bepaald wordt dat een werknemersafvaardiging gehoord moet worden.

In de parlementaire voorbereidingen van de Wet Gerechtelijk Akkoord wordt vermeld dat het gaat om een aantal werknemers dat door het personeel gemachtigd wordt hen te vertegenwoordigen, en kan het eventueel om het geheel van de werknemers gaan<sup>285</sup>. Door gebrek aan een duidelijk juridisch kader wordt aangenomen dat de werknemersafvaardiging niet officieel door de werknemers gevolmachtigd moet zijn, niet representatief moet zijn en desnoods aangeduid mag worden door de werkgever<sup>286</sup>.

De rechtbank van koophandel te Tongeren weigerde over te gaan tot de homologatie van het reorganisatieplan wegens gebrek aan het behalen van de vereiste meerderheid en de niet-naleving van de plegvormen:

*'De neergelegde lijst van schuldeisers is deels onvolledig en deels onjuist. Er is geen enkele waarborg dat alle schuldeisers werden in kennis gesteld omdat een aantal adressen ontbraken. Ook*

---

<sup>281</sup> Art. 49 lid 5 Wet Continuïteit Ondernemingen.

<sup>282</sup> Parl. St. Kamer 1995-96, nr. 329/17, 79-80.

<sup>283</sup> L. PELTZER, "Les aspects sociaux de la loi du 31 janvier 2009 relative à la continuité des entreprises", in X., "La loi relative à la continuité des entreprises. Actes du colloque du Jeune Barreau de Bruxelles du 15 juin 2009", Brussel, Larcier, 139.

<sup>284</sup> C. VAN BUGGENHOUT, "Het beleid van de rechter in de overdracht van onderneming in moeilijkheden", TBH 2001, 78.

<sup>285</sup> Parl. St. Kamer 1991-92, nr. 631/13, 225-226.

<sup>286</sup> J. PEETERS, "De rechtspositie van de werknemers in de Wet Continuïteit Ondernemingen", in Gerechtelijk akkoord & faillissement, Mechelen, Kluwer, 2010, 36-37.

*de kennisgeving in toepassing van artikel 26 § 2 wet 31 januari 2009 betreffende de continuïteit van de ondernemingen, is blijkbaar nooit gebeurd. De lijst is zo samengesteld dat ze zelfs niet toelaat na te gaan welke schuldeisers kunnen stemmen en voor welke bedragen. Alleen de schuldeisers in de opschorting volgens de definitie van artikel 2, c WCO mogen deelnemen aan de stemming. Het is dan ook voor de rechtbank onmogelijk om na te gaan of de schuldeisers voor het juiste bedrag werden opgenomen.*

*Bij gebrek aan het behalen van de vereiste meerderheid van stemmen van de schuldeisers in de opschorting en aangezien de pleegvormen door de wet opgelegd niet werden nageleefd, weigert de rechtbank de homologatie van het reorganisatieplan'.*

Ook de rechtbank van koophandel te Nijvel weigerde de homologatie wegens de niet-naleving van de vormelijkheden:

*'Krachtens artikel 55, tweede lid, WCO kan de rechter de homologatie van het reorganisatieplan weigeren ingeval de door de wet opgelegde vormelijkheden niet zijn nageleefd. Dit is het geval wanneer de schuldenaar geen activiteit meer heeft en zal hebben (artikel 16 WCO), wanneer het plan geen precieze aanduiding geeft van de betalingstermijnen (artikel 49 WCO) en wanneer de uitvoeringstermijn van het plan vijf jaar zou kunnen overschrijden (artikel 52 WCO)<sup>287</sup>.*

#### 3.4.4.1 Informatie- en raadplegingsverplichtingen

Bij de uitwerking van het reorganisatieplan worden de vertegenwoordigers van het personeel in de ondernemingsraad, of, indien er geen is, in het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk, of, indien er geen is, de vakbondsafvaardiging of, indien er geen is, een werknemersafvaardiging, gehoord<sup>288</sup>, zelfs indien niet in de verlaging van de loonmassa zou worden voorzien. Met het horen van de werknemersvertegenwoordigers wordt volgens de parlementaire voorbereidingswerken verwezen naar de gemeenrechtelijke procedures van informatie en consultatie<sup>289</sup>. De verplichtingen worden sterk uitgebreid op het materieel en het personeel toepassingsgebied. Een hoorrecht lijkt immers een raadpleging te veronderstellen, waar een informatieverplichting zou volstaan, voor zover de schuldherschikking geen invloed heeft op de tewerkstellingssituatie en de structuur van de onderneming.

Daarenboven zal deze verplichting ook gelden voor de vakbondsafvaardiging, die niet steeds over deze bevoegdheid beschikt en bij gebreke aan enig werknemersoverlegorgaan eveneens aan een werknemersafvaardiging. Het hoorrecht impliceert echter niet dat de werknemers een beslissingsrecht hebben. Wel wordt door de verwijzing 'bij de uitwerking van het reorganisatieplan' duidelijk gemaakt dat dit geen louter formele verplichting is in hoofde van de werkgever, maar dat dit dient te gebeuren vanuit het principe van het 'effet utile'<sup>290</sup>. Er zal daadwerkelijk en diepgaand moeten worden geïnformeerd en geraadpleegd. Deze verplichting wordt niet strafrechtelijk gesanctioneerd, maar de niet-naleving hiervan zou er wel toe kunnen leiden dat de rechtbank van

---

<sup>287</sup> Kh. Nijvel 17 jan 2011, *JLMB* 2011,1008.

<sup>288</sup> Art. 56 Wet Continuïteit ondernemingen.

<sup>289</sup> *Parl. St.* Kamer 52-160/02, 68.

<sup>290</sup> R. WESSELING en N. NEIJ, "*Kroniek van het Europees Recht*", *NJB*, nr. 9, 2006, 510: Nuttig effect, deze doctrine komt er op neer dat een beginsel geldt omdat de geformuleerde doelstellingen anders niet of minder gemakkelijk tot stand kunnen komen.

koophandel weigert om het reorganisatieplan te homologeren, omdat deze vormvereiste niet werd nageleefd<sup>291</sup>.

Een algemeen hoorrecht over het gehele reorganisatieplan moet worden nageleefd. De werknemersafvaardiging zal tevens op een nuttige wijze moeten worden geïnformeerd en geraadpleegd. Indien de gerechtelijke reorganisatie zou leiden tot een structuurwijziging, zullen de algemene informatie- en raadplegingsverplichtingen van de CAO nr. 9 moeten worden gerespecteerd. Deze verplichting geldt niet indien er geen overlegorgaan zou zijn opgericht.

In het geval dat in het kader van de gerechtelijke reorganisatie een herstructurering (collectief ontslag of sluiting) dient te worden doorgevoerd, zullen de bijzondere informatie- en raadplegingsprocedures moeten worden gerespecteerd en zal een sociaal plan onderhandeld worden. In dit sociaal plan zullen de rechten van de werknemers moeten worden bepaald en in het kader van de onderhandelingen hierover, zal in voorkomend geval eveneens moeten worden voorzien in de opheffing van de ontslagbescherming van de betrokken werknemersvertegenwoordigers<sup>292</sup>.

In het geval de verlaging van de loonmassa zou leiden tot een vermindering van de arbeidsduur, de verlaging van het loon, de beperking of de afschaffing van het bonussysteem of zou leiden tot de onderbreking van de beroepsbezigheden, zal het akkoord van de werknemers vereist zijn, al dan niet via een collectieve overeenkomst<sup>293</sup>.

#### 3.4.4.2 Gelijke behandeling schuldeisers

Het reorganisatieplan moet de voorgestelde betalingstermijnen en de verminderingen op de schuldvorderingen in de opschorting, in kapitaal en intresten, vermelden. Het plan kan voorzien in een gedifferentieerde regeling voor bepaalde categorieën van schuldvorderingen, op grond van de omvang of van de aard ervan<sup>294</sup>.

Voorbeelden in de rechtspraak:

*'Er is geen reden om de homologatie van een plan te weigeren wanneer het onderscheid tussen categorieën van schuldeisers berust op een niet-arbitrair criterium en het plan geen onevenredige en abusieve differentiatie verwezenlijkt. Strategische schuldeisers voorrang geven maakt op zich geen misbruik uit'*<sup>295</sup>.

*'Daar het doel van de wet continuïteit ondernemingen er precies in bestaat de continuïteit van de onderneming te verzekeren, moet de rechter onderzoeken of de gedifferentieerde behandeling van de categorieën schuldeisers die door het plan worden voorzien op objectieve criteria steunt en of de door de schuldenaar gebruikte differentiëringen redelijk evenredig zijn met de aldus*

---

<sup>291</sup> K. DE SCHUTTER en F. SAELENS, "Arbeidsrechtelijke aspecten bij gerechtelijke reorganisatie", Antwerpen, Kluwer, Oriëntatie 6, juni-juli 2009, 147.

<sup>292</sup> K. DE SCHUTTER en F. SAELENS, "Arbeidsrechtelijke aspecten bij gerechtelijke reorganisatie", Antwerpen, Kluwer, Oriëntatie 6, juni-juli 2009, 147.

<sup>293</sup> K. DE SCHUTTER en F. SAELENS, "Arbeidsrechtelijke aspecten bij gerechtelijke reorganisatie", Antwerpen, Kluwer, Oriëntatie 6, juni-juli 2009, 148.

<sup>294</sup> J. PEETERS, "Het gedwongen huwelijk van de werknemers (of de RSZ) met de WCO. Eerste overzicht van rechtspraak", Mechelen, Kluwer, Soc. Kron. 2012, afl. 3, 107.

<sup>295</sup> Brussel 16 december 2010, DAOR 2011, 436, TBH 2011, nr. 9, noot I VEROUGSTRAETE en A. VAN HOE.



*nagestreefde doelstelling van het herstel van de onderneming. Indien niet zou het reorganisatieplan strijdig zijn met de openbare orde en zodoende artikel 35 van de WCO schenden. Alleen de omstandigheid dat een reorganisatieplan verminderingen van schuldvorderingen zou bevatten en daardoor de schuldenaar in een andere situatie zou plaatsen dan de andere ondernemingen van dezelfde sector volstaat niet om een ondraaglijke anticoncurrentiële situatie te kenmerken*<sup>296</sup>.

De fiscus of de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid worden soms geconfronteerd met zeer substantiële verminderingen op hun schuldvorderingen. De fiscus en de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid verzetten zich in deze omstandigheden uitdrukkelijk tegen de goedkeuring of homologatie van zo een reorganisatieplan. In beginsel zijn de fiscus en de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid gewone schuldeisers die schuldverminderingen of betalingstermijnen moeten ondergaan, zelfs al hebben ze tegen het plan gestemd<sup>297</sup>. Vooral de fiscus vindt dat een in een reorganisatieplan georganiseerde schuldvermindering of zelfs kwijtschelding strijdig is met artikel 172 van de Grondwet dat een vrijstelling van belasting zonder wettelijke basis verbiedt. In de rechtspraak wordt geen rekening gehouden met het standpunt van de fiscus, want volgens rechtspraak vormt de WCO zelf de wettelijke basis voor de schuldvermindering of kwijtschelding<sup>298</sup>. Vaak wordt door sterk benadeelde schuldeisers opgeworpen dat het reorganisatieplan de gelijkheid van de schuldeisers schendt<sup>299</sup>. De rechtbank van koophandel kan de homologatie van het reorganisatieplan weigeren wegens schending van de openbare orde, maar de meeste rechtbanken zijn terughoudend om de homologatie van een reorganisatieplan te weigeren. Slechts in duidelijk onbetwistbare gevallen wordt een reorganisatieplan omwille van de schending van het gelijkheidsbeginsel niet gehomologeerd<sup>300</sup>.

Een voorbeeld in de rechtspraak:

*'Het reorganisatieplan kan voorzien in een gedifferentieerde betaling van de schuldeisers in functie van het herstel en de reorganisatie van de onderneming. De ongemotiveerde bevoordeling van één, verbonden, schuldeiser houdt een discriminatie in van de overige schuldeisers waardoor het gelijkheidsbeginsel wordt geschonden en daarmee ook de openbare orde*<sup>301</sup>. □

De WCO wordt soms bewust door een onderneming in moeilijkheden aangewend om het sociaal passief sterk te reduceren. Dit heeft vaak tot gevolg dat de schuldvorderingen van de werknemers tot nul herleid worden. Sociale schulden genieten geen voorkeursbehandeling in de WCO en daardoor worden reorganisatieplannen om deze reden alleen nooit afgekeurd of niet gehomologeerd. In vele gevallen is de onderneming in moeilijkheden gebaat met een klimaat van sociale vrede en dus met de steun van haar werknemers. Een mogelijke oplossing vindt men in de WCO zelf. Niets verhindert een schuldenaar om voor de sociale schulden in het reorganisatieplan

<sup>296</sup> Luik 29 december 2010, *JLMB* 2011, 988.

<sup>297</sup> Brussel 10 maart 2010.

<sup>298</sup> Kh. Luik 8 december 2009, *JLMB* 2010, 375; Kh. Neufchateau 15 december 2009, *JLMB* 2010, 379; Brussel 11 maart 2010, *JLMB* 2010, 1385.

<sup>299</sup> J. PEETERS, *"Het gedwongen huwelijk van de werknemers (of de RSZ) met de WCO. Eerste overzicht van rechtspraak"*, Mechelen, Kluwer, Soc. Kron. 2012, afl. 3, 107.

<sup>300</sup> Kh. Kortrijk 31 januari 2011, Kh. Antwerpen 12 oktober 2011.

<sup>301</sup> Antwerpen 30 juni 2011, *TBH* 2011, nr. 9.

een aparte categorie te creëren waarvoor een volledige terugbetaling wordt voorzien<sup>302</sup>. Een objectieve differentiatie tussen categorieën van schulden in functie van de aard van de schulden is toegestaan<sup>303</sup>.

Het Hof van Cassatie<sup>304</sup> bepaalt dat *'belastingschulden, als "gewone" schuldvorderingen in opschorting, door het reorganisatieplan aan schuldvermindering in het kapitaal kunnen worden onderworpen, zodat elk van de schuldeisers, publiek of privaat, zijn correct deel in het herstel van de onderneming bijdraagt in het algemeen belang (art. 2 en 49, in fine, WCO)'*.

*'Artikel 172 van de Grondwet verhindert niet dat de wetgever het gevolg van een kwijtschelding van fiscale schulden kan verbinden aan een gemotiveerde en op basis van objectieve criteria gefundeerde gerechtelijke beslissing'*.

Het Grondwettelijk Hof<sup>305</sup> bepaalt dat *'Artikel 49 WCO weliswaar toelaat dat het reorganisatieplan voorziet in een "gedifferentieerde regeling voor bepaalde categorieën van schuldvorderingen", maar die bepaling kan, ten aanzien van het voormelde algemeen rechtsbeginsel, niet in die zin worden begrepen dat zij toelaat dat het plan voorziet in verschillen in behandeling die niet redelijk verantwoord zijn. Wanneer het reorganisatieplan voorziet in een gedifferentieerde regeling voor bepaalde categorieën van schuldvorderingen, dient de rechtbank van koophandel na te gaan of voor die gedifferentieerde regeling een redelijke verantwoording bestaat. Indien dat niet het geval is, dient de rechtbank de homologatie van het reorganisatieplan in beginsel te weigeren'*.

Het nieuwe wetsontwerp van de Kamer van 12 maart 2013 tot wijziging van de verschillende wetgevingen inzake de continuïteit van de ondernemingen vermeldt dat de mogelijkheid goedgekeurde plannen te homologeren geleid heeft tot uiteenlopende rechtspraak. In bepaalde rechterlijke beslissingen is daarenboven een weinig passende toepassing gemaakt van het gelijkheidsbeginsel in privaatrechtelijke verhoudingen. Het plan mag krachtens de wet zelf, ongelijkheden inhouden, maar die ongelijkheden moeten functioneel zijn, dit is afgestemd op het behoud van de onderneming als economische entiteit. Het plan moet ook verzoenbaar zijn met de dwingende eisen van de mededinging die door de overheid worden opgelegd. De openbare orde, waarvan de economische openbare orde deel uitmaakt, laat niet toe dat onverantwoorde distorsies van de mededinging zouden worden toegestaan. De spreiding van de lasten tussen de gemeenschap enerzijds en bepaalde schuldeisers anderzijds veronderstelt dat er een voldoende band bestaat met de redding van een economische activiteit die het algemeen belang dient. Daarnaast moet er rekening worden gehouden met de last die hierdoor ontstaat voor schuldeisers die niet van de gunstmaatregel genieten. Die ongelijkheden mogen niet louter ingegeven zijn door de wil om een meerderheid te halen tijdens de stemming over het plan. Dat laatste zou indruisen tegen de bedoeling van de wetgever in het algemeen belang een reddingsmogelijkheid te geven

---

<sup>302</sup> F. DE MEY, *"Het reorganisatieplan"*, in X., *Gerechtelijk akkoord & faillissement*, Mechelen, Kluwer, 2010, I.J-45.

<sup>303</sup> J. PEETERS, *"De rechtspositie van de werknemers in de Wet Continuïteit Ondernemingen"*, in *Gerechtelijk akkoord & faillissement*, Mechelen, Kluwer, 2010, 38-40; J. PEETERS, *"Het gedwongen huwelijk van de werknemers (of de RSZ) met de WCO. Eerste overzicht van rechtspraak"*, Mechelen, Kluwer, Soc. Kron. 2012, afl. 3, 108.

<sup>304</sup> Cass. 30 juni 2011, A.R. nr. 10.0317.F.

<sup>305</sup> GwH. 18 januari 2012, nr. 8/20120 (prejudiciële vraag).

aan ondernemingen of delen van ondernemingen. De rechter moet ook een concrete mogelijkheid hebben, wanneer hij vaststelt, zonder een diepgaande economische analyse, dat de openbare orde geschonden is of dat de pleegvormen niet zijn nageleefd, om de reorganisatie op het rechte pad te brengen. Daarom laat het voorstel hem toe, in de tijdsruimte van de opschorting, om aan de schuldenaar toe te staan een aangepast plan voor te leggen. De rechter heeft een beperkte beoordelingsruimte. Hem wordt alleen gevraagd te appreciëren wat een vakmans op het eerste gezicht zou ontwaren. Het is niet de bedoeling dat de rechter op de stoel zou zitten van de schuldeisers en de werknemers. Maar als het de bedoeling was van de schuldenaar om bepaalde schuldeisers te bevoordelen om zo een meerderheid te halen voor zijn voorstellen zonder dat er een fundamentele redding beoogd wordt van de onderneming, die niet te vereenzelvigen is met de rechtspersoon, kan de rechter ingrijpen, want de economische openbare orde kan op die wijze in gevaar worden gebracht. Het naleven van de pleegvormen mag niet te eng worden uitgelegd en kan verschillende toepassingen krijgen.

Het wetsontwerp heeft onder meer in het nieuw artikel 49/1 WCO een aantal bepalingen opgenomen die ertoe strekken een deloyale houding van de schuldenaar te verhinderen. Een valse motivering van de afwijkingen van de inhoudelijke regels die de redactie van het plan moeten beheersen, maakt hiervan deel uit. Hetzelfde geldt voor het opzettelijk verzwijgen van het bestaan van bepaalde schuldeisers. Deze schuldeisers (die trouwens kunnen handelen op grond van de aansprakelijkheid uit onrechtmatige daad) kunnen niet worden uitgesloten aangezien een dergelijke welbewuste uitsluiting een schending van de procedureregels zou vormen<sup>306</sup>.

#### 3.4.4.3 Overdracht van de onderneming

Het reorganisatieplan kan voorzien in de vrijwillige overdracht van het geheel of een gedeelte van de onderneming of van haar activiteiten<sup>307</sup>. Dit gegeven is terug te vinden in een afzonderlijk artikel, dus mag er aangenomen worden dat zowel een reorganisatieplan met een sociaal luik als een reorganisatieplan zonder een sociaal luik in deze maatregel kan voorzien. Ook moeten de bepalingen van CAO nr. 32bis betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij wijziging van werkgever ingevolge de overgang van ondernemingen krachtens overeenkomst en tot regeling van de rechten van de werknemers die overgenomen worden bij overname van activa na faillissement of gerechtelijk akkoord door boedelafstand in acht genomen worden. Als aan de gebruikelijke toepassingsvoorwaarden voor een overgang van onderneming krachtens overeenkomst is voldaan geldt de bescherming van de werknemers die geregeld is in CAO nr. 32bis.

Artikel 8 bis CAO nr. 32bis bevat een uitzonderingsbepaling dat van toepassing is bij een overgang in het kader van een gerechtelijk akkoordprocedure.

[Artikel 8 bis CAO nr. 32 bis: Wanneer de overgang plaatsvindt in het kader van een gerechtelijk akkoord, zoals bedoeld bij artikel 2 van onderhavige overeenkomst, gaan de op het tijdstip van de overgang bestaande schulden die uit de op dat tijdstip bestaande arbeidsovereenkomsten voortvloeien, niet over op de verkrijger

---

<sup>306</sup> *Parl. St.* Kamer 2012-13, nr. 53 - 2692/001.

<sup>307</sup> Art. 51 Wet Continuïteit Ondernemingen.

indien de betaling van die schulden wettelijk wordt gewaarborgd door het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers binnen de grenzen die voor zijn tussenkomst van toepassing zijn in de wetgeving betreffende de sluiting van ondernemingen. Bovendien kunnen, in hetzelfde geval, de verkrijger, de vervreemder of de persoon (personen), die de functies van de vervreemder uitoefent (uitoefenen) enerzijds en alle in de vakbondsafvaardiging vertegenwoordigde organisaties anderzijds in het kader van een collectieve onderhandelingsprocedure overeenkomen om in de arbeidsvoorwaarden wijzigingen aan te brengen die bedoeld zijn om de werkgelegenheid veilig te stellen door het voortbestaan van de onderneming of van een gedeelte daarvan te verzekeren.]

[Commentaar: Om het voortbestaan van de insolvente onderneming te verzekeren, voorziet artikel 8 bis in uitzonderingen op de principes bepaald bij artikelen 7 en 8. De organisaties zijn van oordeel dat de nodige reglementaire maatregelen moeten worden genomen om de toepassing daarvan te waarborgen.]

Deze bepaling ziet strikt genomen enkel op overgangen in het kader van een gerechtelijk akkoord en is, als gevolg van de afschaffing van deze rechtsfiguur door de WCO, zonder voorwerp geworden<sup>308</sup>. Zolang de terminologie van de CAO nr. 32bis niet aangepast wordt, kan de verkrijger van een onderneming of ondernemingsonderdeel in het kader van een collectief akkoordprocedure zich niet beroepen op de afwijkingsmogelijkheden waarop een verkrijger van een onderneming of ondernemingsonderdeel in het kader van een gerechtelijk akkoordprocedure zich wel kan beroepen. Dit behoudens wanneer men artikel 8bis van CAO nr. 32bis ruim en teleologisch zou interpreteren<sup>309</sup>.

Artikel 53 laatste lid WCO bepaalt dat de werkgever-schuldenaar, zodra het reorganisatieplan ter griffie is neergelegd, de vertegenwoordigers van de werknemers moet informeren over de inhoud van het plan. Deze bepaling is vooral belangrijk voor de werknemers indien het reorganisatieplan geen sociaal luik bevat. Als het reorganisatieplan wel een sociaal luik bevat, zijn de werknemers al in grote mate op de hoogte over de inhoud van het plan. In deze bepaling wordt er verwezen naar artikel 49 laatste lid WCO. Deze geeft een opsomming van de werknemersvertegenwoordigers die geïnformeerd moeten worden, dit zijn namelijk de vertegenwoordigers van het personeel in de ondernemingsraad, of, indien er geen is, in het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk, of, indien er geen is, de vakbondsafvaardiging of, indien er geen is, een werknemersafvaardiging<sup>310</sup>.

De rechtbank van koophandel te Tongeren maakte een afweging tussen de overdracht onder gerechtelijke gezag of een faillissement. Men wou in deze zaak het doel wijzigen door de mislukking van het collectief plan:

*'Indien het reorganisatieplan wordt ingetrokken door de rechtbank en een overdracht onder gerechtelijk gezag wordt verzocht, beschikt de rechtbank over een appreciatiebevoegdheid om te oordelen of deze overdracht onder gerechtelijk gezag al dan niet binnen de procedure van de opschorting valt. Wanneer er onvoldoende middelen zijn om de normale bedrijfsvoering verder te zetten en er geen enkele waarborg is voor de overname van het personeel, moet de rechtbank een afweging van belangen maken of de schuldeisers en personeelsleden er al dan niet baat bij hebben*

<sup>308</sup> Arbrb. Antwerpen 4 april 2011.

<sup>309</sup> J. PEETERS, "De rechtspositie van de werknemers in de Wet Continuïteit Ondernemingen", in Gerechtelijk akkoord & faillissement, Mechelen, Kluwer, 2010, 37-38.

<sup>310</sup> Art. 49, laatste lid en Art. 53, laatste lid Wet Continuïteit Ondernemingen.

dat er op korte termijn wordt overgegaan tot een realisatie van de activa dan wel een gerechtsmandataris wordt aangesteld.

Aangezien het reorganisatieplan strekkende tot een collectief akkoord werd ingetrokken door de rechtbank en de overdracht onder gerechtelijk gezag werd geweigerd, hernemen de schuldeisers hun oorspronkelijke vordering, waardoor de voorwaarden van faillissement zijn vervuld. De rechtbank dient de afweging te maken of een overdracht onder gerechtelijk gezag voor de schuldeisers en personeel beter is dan een liquidatie na faillissement<sup>311</sup>.

#### 3.4.5 Rechtsmiddelen tegen homologatievonnis

Er staat geen verzet open tegen het vonnis van de rechtbank van koophandel dat een door de schuldeisers goedgekeurd reorganisatieplan homologeert. Wel is er hoger beroep mogelijk tegen dit vonnis<sup>312</sup>. Het hoger beroep kan enkel worden ingesteld door een procespartij<sup>313</sup>. Van de schuldeiser die hoger beroep wil instellen tegen het homologatievonnis is vereist dat hij in de procedure is tussengekomen<sup>314</sup>. De vrijwillige tussenkomst gebeurt bij verzoekschrift dat, op straffe van nietigheid, de middelen en de conclusie bevat<sup>315</sup>. De hoedanigheid van procespartij verwerft men niet wanneer de schuldeiser enkel door de rechtbank gehoord wordt of er een geschrift neerlegt om zijn opmerkingen te laten gelden<sup>316</sup>. Deze bepaling had uitdrukkelijk tot doel discussies aangaande de hoedanigheid van een partij ingevolge informele of min of meer formele contacten van bepaalde derden met de rechtbank te vermijden<sup>317</sup>.

Toch aanvaardt het hof van beroep te Brussel wel dat het neerleggen van conclusies op de zitting waarop de schuldeisers over het plan stemmen, volstaat om de hoedanigheid van procespartij te verwerven. Het hof van beroep<sup>318</sup> bepaalt dat:

*'het neerleggen door een schuldeiser van een conclusie met daarin de middelen tot afwijzing van het verzoekschrift tot homologatie en de mogelijkheid van de schuldenaar om hierop te antwoorden, kan worden gelijkgesteld met een verzoek tot vrijwillige tussenkomst, niettegenstaande het feit dat het neergelegde geschrift niet als een verzoekschrift tot vrijwillige tussenkomst is betiteld'.*

In tegenstelling tot het hof van beroep te Brussel, bepaalt het hof van beroep te Gent<sup>319</sup> dat:

*'Gezien in het licht van artikel 5, zesde lid WCO hebben de appellanten met hun 'conclusies' voor de eerste rechter, niets minder maar ook niets meer neergelegd dan een geschrift met opmerkingen, vorderingen en middelen. Zij hebben geen verzoekschrift tot vrijwillige tussenkomst*

---

<sup>311</sup> Kh. Tongeren 27 september 2010 en 28 oktober 2010, RABG 2001, 651 en 655.

<sup>312</sup> Art. 56 Wet Continuïteit Ondernemingen.

<sup>313</sup> J. PEETERS, *"Het gedwongen huwelijk van de werknemers (of de RSZ) met de WCO. Eerste overzicht van rechtspraak"*, Mechelen, Kluwer, Soc. Kron. 2012, afl. 3, 109.

<sup>314</sup> Art. 812 - 814 Gerechtelijk Wetboek.

<sup>315</sup> Art. 813 Gerechtelijk Wetboek.

<sup>316</sup> Art. 5 lid 6 Wet Continuïteit Ondernemingen.

<sup>317</sup> H. GEINGER en P. VANLERBERGHE, *"De gerechtelijke reorganisatie: procedurele aspecten"*, in X., *Gerechtelijke reorganisatie. Getest, gewikt en gewogen*, Antwerpen, Intersentia, 2010, 137.

<sup>318</sup> Brussel 16 december 2010, Brussel 12 april 2011.

<sup>319</sup> Gent 14 november 2011.

*neergelegd. Met toepassing van artikel 5, vijfde en zesde lid WCO hebben zij hiermee in de procedure voor de eerste rechter niet de hoedanigheid van partij bekomen.'*

Het hof van beroep te Antwerpen bepaalt dat:

*'Schuldeisers die niet zijn tussengekomen overeenkomstig art. 812-814 Ger.W niet worden beschouwd als partij. Deze schuldeisers kunnen geen hoger beroep aantekenen tegen het vonnis dat oordeelt over de homologatie. De procedure van homologatie van het reorganisatieplan is te onderscheiden van de procedure over geschillen met betrekking tot schuldvorderingen. Het bestaan van betwistingen over schuldvorderingen brengt niet mee dat de schuldeiser partij wordt in de homologatieprocedure. De mededeling aan de schuldeisers (art. 53 WCO) om over het reorganisatieplan te stemmen brengt niet mee dat de schuldeiser geen derdenverzet meer mag aantekenen op grond van art. 1122, eerste lid, Ger.W. Een algemeen voorrecht volstaat om derdenverzet te kunnen aantekenen op grond van art. 1122, 3° Ger.W'<sup>320</sup>.*

*'Het bestaan van betwistingen over schuldvorderingen brengt niet mee dat de schuldeiser partij wordt in de homologatieprocedure. Uit de bepaling van art. 56 WCO kan niet worden afgeleid dat de wetgever beoogde het rechtsmiddel van het hoger beroep open te stellen tot anderen, dan zij die partij waren in het vonnis van homologatie'<sup>321</sup>.*

Artikel 5 lid 2 WCO bepaalt dat, behoudens andersluidende bepalingen, de rechtsmiddelen kunnen worden aangewend volgens de in het Gerechtelijk Wetboek voorgeschreven regels en termijnen. Aangezien artikel 56 WCO enkel het verzet uitsluit en hoger beroep mogelijk maakt, is een derdenverzet tegen een homologatievonnis mogelijk<sup>322</sup>. De werknemer-schuldeiser die niet als formele procespartij is tussengekomen kan dus derdenverzet aanwenden. De voorwaarden van het derdenverzet moeten wel voldaan zijn<sup>323</sup>.

[Artikel 1122 Gerechtelijk Wetboek: Ieder die niet behoorlijk is opgeroepen of niet in dezelfde hoedanigheid in de zaak is tussen gekomen, kan derdenverzet doen tegen een, zij het voorlopige, beslissing die zijn rechten benadeelt en die gewezen is door een burgerlijk gerecht, of door een strafgerecht in zover dit over burgerlijke belangen uitspraak heeft gedaan. Dit rechtsmiddel kan evenwel niet worden ingesteld:

1° door algemene rechtverkrijgenden of rechtverkrijgenden onder algemene titel, behalve wanneer zij het eigen recht waarop zij zich beroepen, doen erkennen;

2° door rechtverkrijgenden onder bijzondere titel, behalve wanneer hun rechtsvoorganger bedrog heeft gepleegd of wanneer zij hun recht hebben verkregen voor de dagtekening van de beslissing;

3° door schuldeisers, behalve wanneer hun schuldenaar bedrog heeft gepleegd of wanneer zij zich kunnen beroepen op een hypotheek, een voorrecht of enig ander recht dat buiten hun schuldvordering ligt;

4° door vertegenwoordigde personen, behalve bij bedrog van hun wettelijke, gerechtelijke of bij overeenkomst aangewezen vertegenwoordiger.

Bedrog kan alleen dan worden ingeroepen, indien het tijdens het geding is gepleegd.]

<sup>320</sup> Antwerpen 19 november 2010, *TBH* 2011, nr. 9.

<sup>321</sup> Antwerpen 7 oktober 2010, *TBH* 2011, nr. 9.

<sup>322</sup> S. REMMERY en G. SUPPLY, "Wet Continuïteit Ondernemingen", *NJW* 2009, 625; M. VANMEENEN, "De wet van 31 januari 2009 betreffende de continuïteit van de onderneming", *RW* 2008- 09, 1314.

<sup>323</sup> Art. 1122 Gerechtelijk Wetboek.

Derdenverzet door een schuldeiser is mogelijk in geval van bedrog in hoofde van de schuldenaar, of wanneer de schuldeiser zich kan beroepen op een hypotheek, een voorrecht of elk ander recht dat buiten zijn schuldvordering ligt. Wanneer een werknemer schuldeiser is van een achterstallig loon of een niet-betaalde verbrekingsvergoeding, kan hij een derdenverzet instellen. Een loonvordering is bevoorrecht en de beperking tot 7.500 Euro is niet van toepassing op vergoedingen die verschuldigd zijn wegens het beëindigen van de dienstbetrekking<sup>324</sup>. Het derdenverzet dat wordt ingesteld door een werknemer die over een algemeen voorrecht beschikt, moet ontvankelijk verklaard worden. Het derdenverzet moet wel tijdig ingesteld worden. Het homologatievonnis wordt niet aan derden betekend of ter kennis gebracht, dus zij kunnen enkel formeel kennis krijgen op het ogenblik dat het vonnis gepubliceerd wordt in het *Belgisch Staatsblad*. Het derdenverzet is tijdig wanneer het wordt ingesteld binnen de maand volgend op de datum van de publicatie van het homologatievonnis in het *Belgisch Staatsblad*<sup>325</sup>.

Als de werknemer-schuldeiser kan aantonen dat de schuldenaar de pleegvormen van de WCO niet heeft nageleefd of wanneer het reorganisatieplan de openbare orde schendt, zal het instellen van een rechtsmiddel tegen het homologatievonnis effect hebben. Artikel 55 lid 2 WCO bepaalt dat de homologatie slechts kan geweigerd worden in geval van niet-naleving van de pleegvormen door deze wet opgelegd of wegens schending van de openbare orde. Als dat het geval is, dan valt de bescherming van de WCO voor de schuldenaar weg<sup>326</sup>, als hij geen beroep aantekent tegen het vonnis dat de homologatie verwerpt<sup>327</sup>.

Het Hof van Cassatie heeft zich hierover uitgesproken in het arrest van 4 februari 2010. Dit arrest heeft betrekking op de Wet Gerechtelijk Akkoord, maar is ook relevant voor de WCO:

*'Artikel 1122, eerste lid, Ger.W. bepaalt dat ieder die niet behoorlijk is opgeroepen of niet in dezelfde hoedanigheid in de zaak is tussengekomen, derdenverzet kan doen tegen een, zij het voorlopige, beslissing die zijn rechten benadeelt en die gewezen is door een burgerlijk gerecht. Artikel 1122, tweede lid, aanhef en sub 3<sup>o</sup>, bepaalt dat dit rechtsmiddel evenwel niet kan worden ingesteld door schuldeisers, behalve wanneer hun schuldenaar bedrog heeft gepleegd of wanneer zij zich kunnen beroepen op een hypotheek, een voorrecht of enig ander recht dat buiten hun schuldvordering ligt. Een schuldeiser van een debiteur die een gerechtelijk akkoord heeft aangevraagd, kan niet opkomen bij wege van derdenverzet tegen een beslissing van een rechtbank van koophandel die een definitieve opschorting toekent (d.w.z. homologatie van het herstelplan), tenzij in de uitzonderingsgevallen bedoeld in artikel 1122, tweede lid, 3<sup>o</sup>, Ger.W.'*<sup>328</sup>.

---

<sup>324</sup> Art. 19, 3<sup>o</sup>bis Hypotheekwet.

<sup>325</sup> J. PEETERS, "De rechtspositie van de werknemers in de Wet Continuïteit Ondernemingen", in Gerechtelijk akkoord & faillissement, Mechelen, Kluwer, 2010, 40-42; J. PEETERS, "Het gedwongen huwelijk van de werknemers (of de RSZ) met de WCO. Eerste overzicht van rechtspraak", Mechelen, Kluwer, Soc. Kron. 2012, afl. 3, 109.

<sup>326</sup> J. PEETERS, "De rechtspositie van de werknemers in de Wet Continuïteit Ondernemingen", in Gerechtelijk akkoord & faillissement, Mechelen, Kluwer, 2010, 42; J. PEETERS, "Het gedwongen huwelijk van de werknemers (of de RSZ) met de WCO. Eerste overzicht van rechtspraak", Mechelen, Kluwer, Soc. Kron. 2012, afl. 3, 109.

<sup>327</sup> Art. 56 lid 3 Wet Continuïteit Ondernemingen.

<sup>328</sup> Cass. 4 februari 2010, juridat.

In 2011 oordeelde het hof van beroep te Luik dat:

*'Art. 56 WCO voorziet dat het homologatievonnissen niet vatbaar is voor verzet. Dit artikel dient te worden geïnterpreteerd met aandacht voor de algemene regel in art. 5 van de WCO, die stelt dat tegen de beslissingen van de rechtbank rechtsmiddelen worden aangewend volgens de in het Gerechtelijk Wetboek voorgeschreven regels en termijnen en dat elke belanghebbende kan tussenkomen in de bij de huidige wet bepaalde procedures, overeenkomstig de artikelen 812 tot 814 van het Gerechtelijk Wetboek. Bij ontstentenis van een dergelijke tussenkomst verwerft degene die, op zijn initiatief of op dat van de rechtbank, is gehoord of een geschrift neerlegt om zijn opmerkingen te laten gelden, iets te vorderen of middelen naar voor te brengen, door dit feit geen hoedanigheid van partij. De schuldeiser die door de griffie op grond van art. 53 WCO wordt verwittigd of die zijn middelen laat gelden overeenkomstig art. 54 van de WCO, wordt daardoor geen partij in de procedure, in de zin van art. 5 van de WCO, tenzij die schuldeiser zijn wil uitte om tussen te komen in de zaak. Alleen de schuldeiser die vrijwillig tussenkwam in de zin van art. 5 van de WCO kan hoger beroep aantekenen. Bij gebrek aan tussenkomst is zijn hoger beroep onontvankelijk; het rechtsmiddel dat voor hem openstaat is het derdenverzet<sup>329</sup>.*

### 3.5 Overdracht onder gerechtelijk gezag

De artikelen in de WCO waarin de procedure tot overdracht van de onderneming onder gerechtelijk gezag wordt omschreven, zijn de minst duidelijke van de WCO en doen nog veel vragen rijzen, dewelke zonder ingrijpen van de wetgever tot rechtsonzekerheid leiden<sup>330</sup>.

Bij een overdracht onder gerechtelijk gezag kan de onderneming gedeeltelijk of in zijn geheel gered worden zonder eerst failliet te gaan. De overdracht van de onderneming heeft betrekking op een soort overdracht waarbij een geheel wordt overgedragen met alle productiemiddelen ervan. Er is niet noodzakelijk sprake van een overdracht van alle bezittingen van de schuldenaar maar het betreft in ieder geval een complex geheel van activa, personeel, productiemiddelen, cliënteel,...<sup>331</sup>

De overdracht van activiteiten is meer gericht in de draagwijdte ervan. De formulering biedt de mogelijkheid alle soorten van overdracht in *going concern* te omvatten. Dit is bijzonder interessant, nu het Hof van Justitie in een recent arrest het ruime begrip van een overgang van de onderneming nogmaals heeft bevestigd. Het Hof stelde dat: *'de regels betreffende overgang van onderneming eveneens kunnen worden toegepast in een situatie waarin het overgedragen onderdeel van de onderneming of de vestiging niet als organisatorische eenheid blijft bestaan, op voorwaarde dat de functionele band tussen de verschillende overgegangene productiefactoren wordt gehandhaafd en deze de verkrijger de mogelijkheid biedt om deze productiefactoren te gebruiken om dezelfde of een soortgelijke economische activiteit voort te zetten<sup>332</sup>.*

---

<sup>329</sup> Luik 10 maart 2011, DAOR 2011, 443.

<sup>330</sup> M. LAUWERS, "Overdracht van de onderneming in het kader van de nieuwe wet betreffende de continuïteit van de ondernemingen", in Gerechtelijk akkoord & faillissement, Mechelen, Kluwer, 2010, 4.

<sup>331</sup> K. DE SCHUTTER en F. SAELENS, "Arbeidsrechtelijke aspecten bij gerechtelijke reorganisatie", Antwerpen, Kluwer, Oriëntatie 6, juni-juli 2009, 149.

<sup>332</sup> HvJ 12 februari 2009, C-466/07, Klarenberg, [www.curia.eu](http://www.curia.eu), r.o. 47.



De continuïteit en het daarmee gepaard gaande behoud van werkgelegenheid staan voorop, desnoods ten koste van de beslissingsmacht van de ondernemer.

Voorbeelden in de rechtspraak:

*'De procedure van gerechtelijke reorganisatie kan worden geopend met het oog op een overdracht van de onderneming onder gerechtelijk gezag. Een dergelijke overdracht vereist evenwel het bestaan van een maatschappelijk belang. Een uitsluitend privaat belang van de aandeelhouders en bestuurders volstaat niet'*<sup>333</sup>.

*'Een overdracht van een onderneming die wordt beoogd met een procedure van gerechtelijke reorganisatie in het raam van de WCO, dient betrekking te hebben op de overdracht van een entiteit in going concern. Deze procedure kan niet worden aangewend voor een overdracht van een onroerend goed zonder dat hiermee enig behoud van activiteiten of de onderneming kan worden gerealiseerd'*<sup>334</sup>.

De overdracht onder gerechtelijk gezag kan gebeuren op verzoek van de schuldenaar, dit wordt de vrijwillige overdracht genoemd. Het personeel wordt over het verzoek door de rechtbank gehoord, meestal zijn dit gekozen vertegenwoordigers of een gewone afvaardiging. Bij wijziging van de procedure moet het personeel worden opgeroepen voor de zitting waarop dit verzoek wordt behandeld<sup>335</sup>.

De overdracht onder gerechtelijk gezag kan ook gebeuren op verzoek van de procureur des Konings, een schuldeiser of door ieder die er belang bij heeft een geheel of een gedeelte van de onderneming te verwerven, dit noemt men de gedwongen overdracht. Dit houdt dus in dat een concurrent een vordering tot overname kan instellen.

De gedwongen overdracht van de onderneming kan enkel plaatsvinden in vier gevallen<sup>336</sup>:

(1) De schuldenaar bevindt zich in staat van faillissement zonder dat hij een procedure tot gerechtelijke reorganisatie heeft aangevraagd.

Dit is een vreemde bepaling omdat de rechtbank gevraagd wordt te onderzoeken of de faillissementsvoorwaarden voldaan zijn, zonder dat het faillissement uitgesproken wordt.

(2) De rechtbank verwierpt het reorganisatieplan en beveelt de vroegtijdige beëindiging of trekt het reorganisatieplan in.

(3) De schuldeisers keuren het reorganisatieplan niet goed.

(4) De rechtbank weigert het reorganisatieplan te homologeren.

De werknemers dienen geraadpleegd en ingelicht te worden. Er wordt niet bepaald op welke wijze dit moet gebeuren, maar artikel 59 § 4 WCO verwijst wel naar de bestaande wettelijke en conventionele bepalingen. Dit betekent dat naast het horen van de werknemersvertegenwoordiging

---

<sup>333</sup> Kh. Dendermonde 30 juli 2009, RW 2009-10, 502.

<sup>334</sup> Kh. Brugge 22 maart 2010, RW 2010-2011, 680.

<sup>335</sup> Art. 59 § 1 lid 2 Wet Continuïteit Ondernemingen.

<sup>336</sup> Art. 59 Wet Continuïteit Ondernemingen.

door de rechtbank er ook nog een overleg moet gebeuren in de ondernemingsraad of een ander overlegorgaan<sup>337</sup>.

Vervolgens beveelt de rechtbank de overdracht en stelt hiertoe een gerechtsmandataris aan. Het vonnis wordt gepubliceerd in het *Belgisch Staatsblad* door de gerechtsmandataris. Deze organiseert dan verder de realisatie waarbij het behoud van de economische activiteit primeert. De gerechtsmandataris kan verschillende biedingen vergelijken of kan zelf initiatieven nemen om kandidaten te contacteren. Uiteindelijk kan hij een volledig uitgewerkte overeenkomst ter goedkeuring voorleggen of kan hij de goedkeuring vragen van een procedure tot verkoop. Bij vergelijkbare offertes moet de voorkeur gegeven worden aan de tewerkstelling. De voorkeur moet gegeven worden aan de offerte die het behoud van de werkgelegenheid garandeert door een sociaal akkoord waarover onderhandeld is<sup>338</sup>.

In de praktijk bestaat er een zekere dualiteit. De redding van de onderneming door een overdracht van het leefbaar deel aan derden, was het doel van de wetgever. In feite wordt de overdracht ook gebruikt om een overbodig deel van de activiteit over te dragen aan een derde en op die manier een leefbare onderneming over te houden. In dat geval kan de procedure na overdracht ook beëindigd worden door een afstand van de schuldenaar<sup>339</sup>.

Voorbeelden in de rechtspraak:

*'De opdracht van opsporing van offertes die aan de gerechtsmandataris wordt toegewezen door art. 62 WCO bepaalt geen bekendmakingsplicht. De opdracht van de gerechtmandataris is gericht op het behoud van het geheel of een gedeelte van de activiteit van de onderneming en dus van de tewerkstelling, waarbij "acht moet worden geslagen" op de rechten van de schuldeisers'*<sup>340</sup>.

*'De grote gedragslijnen van de mandataris kunnen als volgt worden samengevat:*

- *het criterium van de beste offerte is dat van de gewaarborgde werkgelegenheid;*
- *bij gelijkwaardige offertes moet bij voorrang worden geopteerd voor het criterium van de werkgelegenheid;*
- *de eerbied voor het recht van de schuldeisers en de regels van economische mededinging verbieden de onderneming en haar activiteiten tegen elke willekeurige prijs te verkopen. (Art. 62 WCO)*<sup>341</sup>.

Vooraleer het vonnis bekrachtigd wordt, moet een afvaardiging van het personeel gehoord worden. De rechtbank moet nagaan of de voorkeur werd gegeven aan de overname die de continuïteit garandeert, rekening houdend met de belangen van de schuldeisers en het behoud van de tewerkstelling<sup>342</sup>. Het vonnis dat de verkoop toestaat wordt bij uittreksel gepubliceerd in het *Belgisch Staatsblad*, dit wijst op het feit dat derden kunnen opkomen tegen de verleende

---

<sup>337</sup> T. LYSENS, *"Procedure van gerechtelijke reorganisatie"*, in *Gerechtelijk akkoord & faillissement*, Mechelen, Kluwer, 2010, 35.

<sup>338</sup> Art. 62 Wet Continuïteit Ondernemingen.

<sup>339</sup> T. LYSENS, *"Procedure van gerechtelijke reorganisatie"*, in *Gerechtelijk akkoord & faillissement*, Mechelen, Kluwer, 2010, 37.

<sup>340</sup> Bergen 22 maart 2010, *JT* 2010, 372, noot B. INGHELS, *DAOR* 2010, 95, noot G.L. BALLON.

<sup>341</sup> Kh. Nijvel 1 september 2010, *JLMB* 2011, 999, noot V. RENARD en J. RENARD.

<sup>342</sup> Art. 62 lid 2 Wet Continuïteit Ondernemingen.

toelating<sup>343</sup>. De overdracht moet uitgevoerd worden zoals goedgekeurd. Eenmaal de overdracht uitgevoerd is en de prijs betaald is, gaan de rechten van de schuldeisers over op de prijs<sup>344</sup>.

### 3.5.1 Informatie- en raadplegingsverplichtingen

Als men over wil gaan tot een overdracht onder gerechtelijk gezag, moet de werkgever-schuldenaar de werknemersvertegenwoordigers daarover horen. De vertegenwoordigers van het personeel in de ondernemingsraad of, indien er geen is, in het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk, of, indien er geen is, de vakbondsafvaardiging, of, indien er geen is, een werknemersafvaardiging worden dan gehoord<sup>345</sup>. Het recht gehoord te worden houdt in dat het advies van de werknemersvertegenwoordigers ingewonnen wordt, zonder dat zij zich kunnen verzetten tegen de overdracht<sup>346</sup>.

Deze maatregel kan ook bevolen worden op dagvaarding van de procureur des Konings, een schuldeiser of eenieder die belang heeft om het geheel of een gedeelte van de onderneming te verwerven<sup>347</sup>. Artikel 59 § 4 WCO bepaalt dat de bepalingen van dit artikel gelden onverminderd de verplichtingen de werknemers of hun vertegenwoordigers te raadplegen en in te lichten op grond van de bestaande wettelijke of conventionele bepalingen. Ten aanzien van de werknemers betrokken bij de vrijwillige overdracht van de onderneming geldt het principe van de solidaire gehoudenheid van de overdrager en de overnemer voor alle schulden die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomsten die van kracht zijn op het moment van de overdracht<sup>348</sup>. De dagvaarding tot overdracht onder gerechtelijk gezag kan gekwalificeerd worden als een gebeurtenis met een belangrijke weerslag op de onderneming in de zin van artikel 25, 1° Koninklijk Besluit van 27 november 1973. En de informatieverplichting op grond van artikel 15bis CAO nr. 32bis blijft gelden<sup>349</sup>.

[Artikel 15bis CAO nr. 32bis: In de ondernemingen waar noch een ondernemingsraad, noch een vakbondsafvaardiging bestaat, moeten de betrokken werknemers vooraf in kennis worden gesteld van:

- de datum of de voorgenomen datum van de overgang, bedoeld bij hoofdstuk II van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst;
- in geval van faillissement, de datum of de voorgenomen datum van de overname van activa, bedoeld bij hoofdstuk III van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst;
- de redenen van die overgang of van die overname van activa;
- de juridische, economische en sociale gevolgen van die overgang of van die overname van activa voor de werknemers;
- de ten aanzien van de werknemers overwogen maatregelen.]

---

<sup>343</sup> Art. 64 § 2 Wet Continuïteit Ondernemingen.

<sup>344</sup> Art. 66 Wet Continuïteit Ondernemingen.

<sup>345</sup> Art. 59 § 1 lid 2 Wet Continuïteit Ondernemingen.

<sup>346</sup> J. PEETERS, *"De rechtspositie van de werknemers in de Wet Continuïteit Ondernemingen"*, in Gerechtelijk akkoord & faillissement, Mechelen, Kluwer, 2010, 43.

<sup>347</sup> Art. 59 § 2 Wet Continuïteit Ondernemingen.

<sup>348</sup> Hoofdstuk 2 CAO nr. 32bis betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij wijziging van werkgever ingevolge de overgang van ondernemingen krachtens overeenkomst en tot regeling van de rechten van de werknemers die overgenomen worden bij overname van activa na faillissement of gerechtelijk akkoord door boedelafstand.

<sup>349</sup> J. PEETERS, *"De rechtspositie van de werknemers in de Wet Continuïteit Ondernemingen"*, in Gerechtelijk akkoord & faillissement, Mechelen, Kluwer, 2010, 43-44. K. DE SCHUTTER en F. SAELENS, *"Arbeidsrechtelijke aspecten bij gerechtelijke reorganisatie"*, Antwerpen, Kluwer, Oriëntatie 6, juni-juli 2009, 149.

[Commentaar: Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst regelt de informatie van de werknemers bij ontstentenis van werknemersvertegenwoordigers. De informatie en consultatie van de werknemers vertegenwoordigers wordt geregeld in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden en in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 van 24 mei 1971 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen.]

De dagvaarding tot overdracht onder gerechtelijk gezag kan moeilijk beschouwd worden als een raadplegingsplichtige 'structuurwijziging waaromtrent de onderneming onderhandelingen voert'<sup>350</sup> of een beslissing, uitgaande van de werkgever, die ingrijpende gevolgen voor de arbeidsorganisatie of de tewerkstelling kan hebben<sup>351</sup>.

### 3.5.2 Artikel 61 Wet Continuïteit Ondernemingen

Een belangrijk aspect bij de overdracht van de onderneming is het behoud van de werkgelegenheid. CAO nr. 32bis van 7 juni 1985 betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij wijziging van werkgever ingevolge de overgang van ondernemingen krachtens overeenkomst en tot regeling van de rechten van de werknemers die overgenomen worden bij overname van activa na faillissement, wordt buiten werking gesteld. Artikel 51 van het oorspronkelijk wetvoorstel, dat bepaalde dat de overdracht onder gerechtelijk gezag onder hoofdstuk 3 van deze CAO zou ressorteren, werd niet weerhouden en vervangen door de huidige regeling van artikel 61 WCO<sup>352</sup>. Het basisprincipe van de CAO nr. 32bis wordt wel overgenomen, namelijk *'onverminderd wat in de volgende paragrafen wordt bepaald, gaan de rechten en verplichtingen welke voor de vervreemder voortvloeien uit de op het tijdstip van de overdracht van de onderneming bestaande arbeidsovereenkomsten door deze overdracht over op de verkrijger'*<sup>353</sup>. De regeling in artikel 61 WCO kan, maar moet niet, vervangen worden door een nieuwe CAO maar in afwachting van een dergelijke CAO speelt de wettelijke regeling van artikel 61 WCO. Deze bepaling bevat een zeer gedetailleerde regeling omtrent het lot van de arbeidsovereenkomsten bij een overdracht onder gerechtelijk gezag. De regeling is zowel van toepassing op een vrijwillige overdracht als op een gedwongen overdracht. Dit artikel biedt meer rechtszekerheid dan de bepalingen van de Wet Gerechtelijk Akkoord. De wetgever heeft tot doel gehad een evenwicht te vinden tussen de diverse belangen die moeten afgewogen worden. Aan de regeling zijn ellenlange discussies voorafgegaan. Binnen de Nationale Arbeidsraad kon men niet tot een algemeen aanvaarde oplossing komen. Dit vormde trouwens de belangrijkste reden waarom de WCO met enige vertraging tot stand is gekomen<sup>354</sup>. De procedure is complex en gedetailleerd, maar dat was de prijs die de regering heeft moeten betalen om de jarenlange argwaan van de sociale partners te overbruggen<sup>355</sup>.

---

<sup>350</sup> Art. 11 CAO nr. 9.

<sup>351</sup> Art. 4 CAO nr. 9.

<sup>352</sup> J. PEETERS, *"De rechtspositie van de werknemers in de Wet Continuïteit Ondernemingen"*, in *Gerechtelijk akkoord & faillissement*, Mechelen, Kluwer, 2010, 44.

<sup>353</sup> Art. 61 § 1 Wet Continuïteit Ondernemingen.

<sup>354</sup> S. BRIJS, B. DE MOOR, S. LOOSVELD, J. VERLINDEN, I. VEROUGSTRAETE, *"Continuïteit van de ondernemingen"*, Herentals, Knops Publishing, 2010, 90.

<sup>355</sup> S. BRIJS, B. DE MOOR, S. LOOSVELD, J. VERLINDEN, I. VEROUGSTRAETE, *"Continuïteit van de ondernemingen"*, Herentals, Knops Publishing, 2010, 13.

Toch zijn er belangrijke uitzonderingen op het algemeen principe dat bepaalt dat de rechten en verplichtingen uit de bestaande arbeidsovereenkomsten door de overdracht overgaan op de verkrijger. Door de volgende paragrafen van artikel 61 WCO kan het basisprincipe vrijwel volledig uitgehold worden<sup>356</sup>. De verklaring die de wetgever hieraan geeft is dat *'het een belangrijk aspect is om de rechten van de werknemers te bepalen bij een overdracht onder gerechtelijk gezag. De overdracht gebeurt per definitie in moeilijke omstandigheden en in de ogen van de schuldeisers van de vervreemder is het van groot belang dat de vervreemding gebeurt tegen een hoge prijs die toelaat de verliezen te milderen. De optimalisatie van de verkregen prijs kan mogelijks gebonden zijn aan de mogelijkheid voor de verkrijger een selectie door te voeren van het personeel en aan een aanpassing van de wedden van het overgenomen personeel'*<sup>357</sup>.

De volgende paragrafen van artikel 61 WCO worden hieronder verder besproken.

### 3.5.2.1. Uitzondering 1: Onderhandelen over de loons- en arbeidsvoorwaarden

In principe gaan de rechten en verplichtingen die voor de overdrager voortvloeien uit de bestaande arbeidsovereenkomst over op de overnemer. In beginsel blijft dus alles bij het oude voor de werknemers. Twee uitzonderingen op dit principe worden hier verder toegelicht.

De eerste uitzondering is dat de verkrijger en de vervreemder of gerechtsmandataris en de in de vakbondsafvaardiging vertegenwoordigende organisaties in een collectieve onderhandelingsprocedure kunnen overeenkomen om wijzigingen aan te brengen in de arbeidsvoorwaarden om de werkgelegenheid zo goed mogelijk veilig te stellen door het voortbestaan van de onderneming of van haar activiteiten, of een deel ervan, te verzekeren<sup>358</sup>. Het resultaat van de onderhandelingen tussen de verkrijger, de vervreemder en de vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties is een 'akkoord', de WCO spreekt dus niet over een CAO<sup>359</sup>. Een CAO had voor de werkgever interessanter kunnen zijn. Conform artikel 5 CAO-wet kan een CAO immers rechtsgeldig gesloten worden met slechts één werknemersorganisatie, in de praktijk is dit vaak de grootste. Aangezien de WCO thans vereist dat de onderhandelingspartners de wijzigingen aan de arbeidsvoorwaarden zonder meer moeten 'overeenkomen' lijkt het logisch dat alle onderhandelingspartners moeten instemmen, en dus dat unanimitéit vereist is. Dit betekent meteen echter ook dat de onderhandelingen gehypothekeerd kunnen worden door bijvoorbeeld de kleinste organisatie die vertegenwoordigd is in de vakbondsafvaardiging<sup>360</sup>.

Als tweede uitzondering kunnen de verkrijger en de werknemers ook wijzigingen aanbrengen aan de individuele arbeidsovereenkomsten als deze verbonden zijn aan technische, economische of organisatorische redenen en geen zwaardere verplichtingen opleggen aan de verkrijger dan die

---

<sup>356</sup> J. PEETERS, *"Van artikel 61 WCO naar CAO nr. 102: anders en beter?"*, Mechelen, Kluwer, Oriëntatie 2012, afl. 4, 90.

<sup>357</sup> K. DE SCHUTTER en F. SAELENS, *"Arbeidsrechtelijke aspecten bij gerechtelijke reorganisatie"*, Oriëntatie 6, juni-juli 2009, 150.

<sup>358</sup> Art. 61 § 2 lid 1 Wet Continuïteit Ondernemingen.

<sup>359</sup> J. PEETERS, *"De rechtspositie van de werknemers in de Wet Continuïteit Ondernemingen"*, in *Gerechtelijk akkoord & faillissement*, Mechelen, Kluwer, 2010, 45.

<sup>360</sup> J. PEETERS, *"Van artikel 61 WCO naar CAO nr. 102: anders en beter?"*, Mechelen, Kluwer, Oriëntatie 2012, afl. 4, 91.

welke volgen uit de collectieve onderhandelingen<sup>361</sup>. De individuele overeenkomsten mogen de collectieve overeenkomsten verfijnen, maar ze mogen niet tot doel hebben de taak van de overnemer zoals die uit de collectieve overeenkomsten voortvloeit te verzwaren. Dit zou een gevaar vormen voor het evenwicht dat plaatsvindt bij de overdracht. De overdracht is op economisch vlak stevig, maar voor de werknemers ook rechtvaardig. Een individuele overeenkomst mag niet strijdig zijn met een CAO<sup>362</sup>. Dit probleem kan men oplossen door een clause in de CAO zelf te voorzien, namelijk een clause die bepaalt dat de CAO slechts van toepassing is voor zover deze niet strijdig is met hogere rechtsnormen en voor zover er niet van afgeweken wordt in individuele overeenkomsten. De contractuele vrijheid tussen werknemer en werkgever blijft bestaan, ze zijn steeds vrij om de modaliteiten van hun arbeidsovereenkomst te wijzigen. In geen geval kan artikel 61 § 2, lid 2 WCO inhouden dat de verkrijger een afdwingbaar recht heeft om een eenzijdige wijziging van de contractuele arbeidsvoorwaarden te eisen. Een soortgelijke interpretatie zou op gespannen voet komen te staan met de algemene regel uit het arbeidsovereenkomstenrecht dat arbeidsovereenkomsten als consensuele overeenkomsten, behoudens de uitzonderingen op grond van technische, economische of organisatorische noden van de ondernemingen, niet eenzijdig gewijzigd kunnen worden<sup>363</sup>.

### 3.5.2.2. Uitzondering 2: Informatie en consultatie over de arbeidsvoorwaarden

De WCO bevat een aantal mechanismen die ervoor moeten zorgen dat de overnemer voldoende zekerheid heeft over de inhoud van de overgedragen verplichtingen. De kandidaat-verkrijger moet door de vervreemder of de gerechtmandataris over alle verplichtingen en vorderingen schriftelijk ingelicht worden (bijvoorbeeld de verplichtingen van de werknemers, de ingestelde vorderingen tegen de werkgever,...)<sup>364</sup>. Tegelijkertijd moet de vervreemder of de gerechtsmandataris aan deze individuele werknemers kennis geven van de verplichtingen die ten aanzien van hen gelden en hen een kopie bezorgen van de kennisgeving aan de kandidaat-verkrijger<sup>365</sup>. De verkrijger is enkel gebonden aan de schriftelijke verplichtingen die hem meegedeeld zijn<sup>366</sup>. Hij heeft dus geen andere arbeidsrechtelijke verplichtingen dan degene die hem schriftelijk worden meegedeeld<sup>367</sup>. De wetgever heeft met deze bepaling de verkrijger willen beschermen door de garantie in te bouwen dat hij, na de overname, niet met 'verrassingen' geconfronteerd wordt<sup>368</sup>.

Indien de gegevens die de overdrager of de gerechtsmandataris aan de kandidaat-overnemer meegedeeld heeft, onjuist of onvolledig zijn, kan de werknemer alleen schadevergoeding eisen van

---

<sup>361</sup> Art. 61 § 2 lid 2 Wet Continuïteit Ondernemingen.

<sup>362</sup> Art. 51 CAO-Wet.

<sup>363</sup> Art. 25, Art. 49 en Art. 51 Wet betreffende de arbeidsovereenkomsten; J. PEETERS, *"De rechtspositie van de werknemers in de Wet Continuïteit Ondernemingen"*, in Gerechtelijk akkoord & faillissement, Mechelen, Kluwer, 2010, 46; J. PEETERS, *"Van artikel 61 WCO naar CAO nr. 102: anders en beter?"*, Mechelen, Kluwer, Oriëntatie 2012, afl. 4, 91.

<sup>364</sup> Art. 61 § 3 lid 1 Wet Continuïteit Ondernemingen.

<sup>365</sup> Art. 61 § 3 lid 2 Wet Continuïteit Ondernemingen.

<sup>366</sup> K. DE SCHUTTER en F. SAELENS, *"Arbeidsrechtelijke aspecten bij gerechtelijke reorganisatie"*, Antwerpen, Kluwer, Oriëntatie 6, juni-juli 2009, 151.

<sup>367</sup> Art. 61 § 3 lid 3 Wet Continuïteit Ondernemingen.

<sup>368</sup> *Parl. St.* Kamer 2008-09, nr. 160/002, 75.

de vervreemder, niet van de overnemer<sup>369</sup>. De arbeidsrechtbank neemt kennis van dergelijke vorderingen en moet zich daarover uitspreken bij hoogdringendheid<sup>370</sup>. Er zijn nog geen uitspraken van arbeidsrechtbanken of -hoven bekend naar aanleiding van vorderingen tot schadevergoeding zoals bedoeld in artikel 61 § 3 lid 3 WCO<sup>371</sup>.

Dat de werknemer alleen schadevergoeding kan eisen van de vervreemder indien de meegedeelde gegevens onjuist of onvolledig zijn, werpt procedurele en inhoudelijke vragen op.

Procedureel doet deze bepaling vragen rijzen omdat door de vereiste van hoogdringendheid duidelijk verwezen wordt naar een kort geding procedure, terwijl de arbeidsrechtbank in haar normale samenstelling wel ten gronde een oordeel moet vellen over een vordering tot schadevergoeding<sup>372</sup>. Bovendien is de bepaling onduidelijk of de betwisting van de individuele werknemer behandeld moet worden in het kader van de homologatieprocedure<sup>373</sup>. Een indicatie daarvoor zou kunnen zijn dat artikel 61 § 5 lid 2 WCO bepaalt dat de werknemers die de kennisgeving conform § 3 betwisten, door de vervreemder of gerechtsmandataris gedagvaard worden om 'op dezelfde zitting' voor de arbeidsrechtbank te verschijnen. Ook is er een andere interpretatie mogelijk waarin de arbeidsrechtbank eerst oordeelt of de vordering van de werknemer gegrond is<sup>374</sup> en, vervolgens de vastgestelde schulden toevoegt aan het homologatiepakket<sup>375</sup>. De homologatie kan gevraagd worden, maar dit moet niet. Wanneer een vordering tot schadevergoeding per definitie behandeld zou moeten worden op de homologatiezitting, dan zou dit meteen ook betekenen dat de vordering in schadevergoeding niet behandeld kan worden wanneer er niet om een homologatie verzocht wordt. In dat geval kan volgens de rechtsleer de werknemer enkel schadevergoeding van de vervreemder eisen. Daar wordt wel aan toegevoegd dat indien de schuldenaar vereffend wordt op grond van het Wetboek van Vennootschappen of de Faillissementswet, de schuld in de boedel terecht komt. Aangezien de schadevergoeding niet bevoorrecht<sup>376</sup> is zal deze vordering in regel waardeloos zijn<sup>377</sup>. De wetgever heeft via artikel 61 § 3 lid 3 WCO de werknemers willen beschermen, maar volgens auteurs is deze bescherming in feite niet nuttig<sup>378</sup>. Een oplossing hiervoor is een andere interpretatie geven aan artikel 61 § 3 WCO, beide procedures moeten los van elkaar gezien worden. Artikel 578, 18° Gerechtelijk Wetboek bepaalt de bevoegdheid van de arbeidsrechtbanken voor de procedures overeenkomstig artikel 61

---

<sup>369</sup> J. PEETERS, *"Het gedwongen huwelijk van de werknemers (of de RSZ) met de WCO. Eerste overzicht van rechtspraak"*, Mechelen, Kluwer, Soc. Kron. 2012, afl. 3, 105; J. PEETERS, *"Van artikel 61 WCO naar CAO nr. 102: anders en beter?"*, Mechelen, Kluwer, Oriëntatie 2012, afl. 4, 91.

<sup>370</sup> Art. 61 Wet Continuïteit Ondernemingen.

<sup>371</sup> J. PEETERS, *"De rechtspositie van de werknemers in de Wet Continuïteit Ondernemingen"*, in Gerechtelijk akkoord & faillissement, Mechelen, Kluwer, 2010, 47; K. DE SCHUTTER en F. SAELENS, *"Arbeidsrechtelijke aspecten bij gerechtelijke reorganisatie"*, Antwerpen, Kluwer, Oriëntatie 6, juni-juli 2009, 151; J. PEETERS, *"Van artikel 61 WCO naar CAO nr. 102: anders en beter?"*, Mechelen, Kluwer, Oriëntatie 2012, afl. 4, 91.

<sup>372</sup> P. COUSSEMENT, *"De Wet op de Continuïteit van de Ondernemingen van 31 januari 2009"*, TBH 2009, 318.

<sup>373</sup> Art. 61 § 5 Wet Continuïteit Ondernemingen.

<sup>374</sup> Art. 61 § 3 Wet Continuïteit Ondernemingen.

<sup>375</sup> Art. 61 § 5 Wet Continuïteit Ondernemingen.

<sup>376</sup> Art. 19 Hypotheekwet.

<sup>377</sup> P. COUSSEMENT, *"De Wet op de Continuïteit van de Ondernemingen van 31 januari 2009"*, TBH 2009, 318.

<sup>378</sup> J. PEETERS, *"De rechtspositie van de werknemers in de Wet Continuïteit Ondernemingen"*, in Gerechtelijk akkoord & faillissement, Mechelen, Kluwer, 2010, 48; J. PEETERS, *"Van artikel 61 WCO naar CAO nr. 102: anders en beter?"*, Mechelen, Kluwer, Oriëntatie 2012, afl. 4, 91.

§ 3 WCO en artikel 578, 19° Gerechtelijk Wetboek bepaalt de bevoegdheid van de arbeidsrechtbanken voor de procedures overeenkomstig artikel 61 § 5 WCO<sup>379</sup>.

Op inhoudelijk vlak worden er ook vragen gesteld. De werknemer kan namelijk, als de gegevens over de verplichtingen van de verkrijger jegens de werknemer onjuist of onvolledig zijn, daarvoor een schadevergoeding vorderen. Een logischere oplossing zou het aanvullen of corrigeren van de onvolledige of onjuiste lijst zijn. Bovendien laat de wetgever de rechtzoekende in een onduidelijke positie over de concrete implementatie van deze techniek<sup>380</sup>. Nergens wordt bepaald waaruit de schadevergoeding bestaat, hoe de schadevergoeding berekend moet worden, wie aangesproken kan worden in de betaling van de schadevergoeding en of het een contractuele dan wel een buitencontractuele schade betreft<sup>381</sup>. Logischerwijze is de vervreemder, die de onvolledige of onjuiste lijst opstelde, gehouden tot betaling van de schadevergoeding<sup>382</sup>. Ook is het aannemelijk dat de omvang van de schadevergoeding gelijk loopt met de omvang van het verloren recht<sup>383</sup>.

### 3.5.2.3. Uitzondering 3: Keuze van het personeel

De overnemer heeft de mogelijkheid om zelf een keuze te maken in het personeel. Hij kan zelf kiezen welke werknemers hij wenst over te nemen en welke niet. De keuze wordt bepaald op basis van technische, economische en organisatorische redenen. Deze omschrijving is zo vaag dat ze allicht voor geen enkele verkrijger een wezenlijk probleem zal opleveren. Gelet op de Belgische rechtspraktijk is het trouwens maar zeer de vraag of de rechter, in geval van betwisting, zelf, en dus in de plaats van de werkgever, zal bepalen wat een technische, economische of organisatorische reden is. Belgische (arbeids)rechtbanken hebben niet de gewoonte om de opportuniteit van een werkgeversbeslissing in vraag te stellen<sup>384</sup>.

Bovendien moet de overnemer ervoor zorgen dat er geen verboden differentiatie is, men spreekt van verboden differentiatie als de vakbondsvertegenwoordigers uitgesloten worden<sup>385</sup>. De overnemer neemt de werknemers over die hij echt nodig heeft, maar deze keuze mag niet met willekeur genomen worden. De afwezigheid van verboden differentiatie wordt geacht bewezen te zijn indien het deel van de werknemers en van hun vertegenwoordigers dat in de overgenomen onderneming of deel van onderneming actief was en dat door de verkrijger gekozen wordt, evenredig is in het totaal aantal gekozen werknemers<sup>386</sup>.

---

<sup>379</sup> J. PEETERS, *"De rechtspositie van de werknemers in de Wet Continuïteit Ondernemingen"*, in *Gerechtelijk akkoord & faillissement*, Mechelen, Kluwer, 2010, 48.

<sup>380</sup> J. PEETERS, *"Van artikel 61 WCO naar CAO nr. 102: anders en beter?"*, Mechelen, Kluwer, Oriëntatie 2012, afl. 4, 92.

<sup>381</sup> H. VAN HOOGENBEMT, *"De werknemers, de gerechtelijke reorganisatie en het faillissement"*, JTT 2009, 184.

<sup>382</sup> K. DE SCHUTTER en F. SAELENS, *"Arbeidsrechtelijke aspecten bij gerechtelijke reorganisatie"*, Antwerpen, Kluwer, Oriëntatie 6, juni-juli 2009, 151.

<sup>383</sup> J. PEETERS, *"De rechtspositie van de werknemers in de Wet Continuïteit Ondernemingen"*, in *Gerechtelijk akkoord & faillissement*, Mechelen, Kluwer, 2010, 49; J. PEETERS, *"Van artikel 61 WCO naar CAO nr. 102: anders en beter?"*, Mechelen, Kluwer, Oriëntatie 2012, afl. 4, 92.

<sup>384</sup> J. PEETERS, *"Van artikel 61 WCO naar CAO nr. 102: anders en beter?"*, Mechelen, Kluwer, Oriëntatie 2012, afl. 4, 92.

<sup>385</sup> K. DE SCHUTTER en F. SAELENS, *"Arbeidsrechtelijke aspecten bij gerechtelijke reorganisatie"*, Antwerpen, Kluwer, Oriëntatie 6, juni-juli 2009, 151.

<sup>386</sup> Art. 61 § 4 Wet Continuïteit Ondernemingen.



Hoewel het bedrijfseconomisch logisch is dat de verkrijger enkel de beste werknemers wil, dit zijn ongetwijfeld de werknemers die weinig ziek of afwezig en niet te duur maar wel productief zijn, zal de verkrijger bij zijn keuze toch erg behoedzaam moeten zijn<sup>387</sup>.

Een voorbeeld in de rechtspraak is het arrest van het arbeidshof te Antwerpen. In deze zaak had de werkgever de collectief te ontslagen werknemers geselecteerd op basis van hun ziekteverleden of het aantal opgelopen tuchtsancties, maar het arbeidshof te Antwerpen oordeelde uiteindelijk wel dat er geen verboden differentiatie voorlag<sup>388</sup>.

Andersom heeft een werknemer ook het recht om de overdracht te weigeren als hij niet wenst overgenomen te worden. De vrijheid van de werknemer is gelijk aan de vrijheid van de overnemer<sup>389</sup>. Door de invoering van dit afspiegelingsbeginsel, heeft de wetgever de werknemers, en in het bijzonder de werknemersvertegenwoordigers, willen beschermen tegen een al te ruime keuzevrijheid van de verkrijger<sup>390</sup>.

#### 3.5.2.4. Uitzondering 4: Homologatieprocedure

De homologatie van de voorgenomen overdracht kan aangevraagd worden door de verkrijger, de vervreemder of de gerechtsmandataris in zoverre de overdrachtsovereenkomst betrekking heeft op de arbeidsrechtelijke aspecten ervan. Als de homologatie wordt verleend, heeft de overnemer geen andere verplichtingen dan degene die voorkomen in de akte waarvan de homologatie is gevraagd<sup>391</sup>. Met de voorgenomen overdracht worden in het artikel 61 WCO de overdracht zelf, de lijst van de overgenomen of over te nemen werknemers, het lot van de arbeidsovereenkomsten, de vastgestelde arbeidsvoorwaarden en de schulden bedoeld<sup>392</sup>.

Uit artikel 61 § 5 WCO kan men duidelijk afleiden dat de overnemer niet verplicht is om de homologatie van de overdracht te vragen. De homologatieprocedure heeft als doel de verkrijger te beschermen<sup>393</sup>. Na de homologatie kan hij tot geen andere verplichtingen gehouden worden dan die welke voorkomen in de akte waarvan de homologatie is gevraagd<sup>394</sup>.

De arbeidsrechtbank doet uitspraak bij hoogdringendheid, nadat hij de vertegenwoordigers van de werknemers en de verzoeker heeft gehoord. De werknemers kunnen voorts ook de kennisgeving betwisten. Dit mechanisme heeft tot doel om snel een einde te maken aan eventuele betwistingen

---

<sup>387</sup> J. PEETERS, "Van artikel 61 WCO naar CAO nr. 102: anders en beter?", Mechelen, Kluwer, Oriëntatie 2012, afl. 4, 92.

<sup>388</sup> Arbh. Antwerpen 3 september 2008, RW 2008-09, 1642.

<sup>389</sup> Art. 61 § 4 lid 1 Wet Continuïteit Ondernemingen.

<sup>390</sup> J. PEETERS, "De rechtspositie van de werknemers in de Wet Continuïteit Ondernemingen", in Gerechtelijk akkoord & faillissement, Mechelen, Kluwer, 2010, 50; K. DE SCHUTTER en F. SAELENS, "Arbeidsrechtelijke aspecten bij gerechtelijke reorganisatie", Antwerpen, Kluwer, Oriëntatie 6, juni-juli 2009, 151; J. PEETERS, "Van artikel 61 WCO naar CAO nr. 102: anders en beter?", Mechelen, Kluwer, Oriëntatie 2012, afl. 4, 92.

<sup>391</sup> Art. 61 § 5 Wet Continuïteit Ondernemingen.

<sup>392</sup> J. PEETERS, "Van artikel 61 WCO naar CAO nr. 102: anders en beter?", Mechelen, Kluwer, Oriëntatie 2012, afl. 4, 93.

<sup>393</sup> K. DE SCHUTTER en F. SAELENS, "Arbeidsrechtelijke aspecten bij gerechtelijke reorganisatie", Antwerpen, Kluwer, Oriëntatie 6, juni-juli 2009, 151.

<sup>394</sup> Art. 61 § 5 lid 3 Wet Continuïteit Ondernemingen; J. PEETERS, "Het gedwongen huwelijk van de werknemers (of de RSZ) met de WCO. Eerste overzicht van rechtspraak", Mechelen, Kluwer, Soc. Kron. 2012, afl. 3, 110; K. DE SCHUTTER en F. SAELENS, "Arbeidsrechtelijke aspecten bij gerechtelijke reorganisatie", Antwerpen, Kluwer, Oriëntatie 6, juni-juli 2009, 151.

die bij de overdracht kunnen bestaan en om de individuele werknemers de mogelijkheid te bieden hun rechten binnen een korte termijn te laten onderzoeken door de rechtbank. Als de homologatie wordt verleend, kan de verkrijger tot geen andere verplichtingen worden gehouden dan die welke voorkomen in de akte waarvan de homologatie is gevraagd<sup>395</sup>. Als de homologatie niet gevraagd wordt aan de arbeidsrechtbank, verhindert dit helemaal niet de homologatie door de rechtbank van koophandel of de realisatie van de overdracht<sup>396</sup>.

De arbeidsrechtbank hoort de betwistende individuele werknemers en de vertegenwoordigers van de werknemers. Men kan vermoeden dat de arbeidsrechtbank de toekenning of weigering van de homologatie kan laten afhangen van het standpunt van de werknemersvertegenwoordigers<sup>397</sup>. Wie met de 'vertegenwoordigers van de werknemers' bedoeld worden, wordt niet aangegeven. Men kan ervan uitgaan dat het de gebruikelijke cascaderегeling zal zijn<sup>398</sup>, namelijk de vertegenwoordigers van het personeel in de ondernemingsraad of, indien er geen is, in het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk, of, indien er geen is, de vakbondsafvaardiging, of, indien er geen is, een werknemersafvaardiging<sup>399</sup>.

Een belangrijke vraag om hier te stellen is wat de houding van de rechtbank van koophandel zal zijn indien de arbeidsrechtbank de homologatie niet toestaat. Uit de WCO blijkt niet dat de rechtbank van koophandel gebonden is door het oordeel van de arbeidsrechtbank<sup>400</sup>. De werknemersvertegenwoordigers krijgen opnieuw de mogelijkheid om hun bezwaren bij de overdracht te formuleren. De rechtbank van koophandel is verplicht hen te horen<sup>401</sup>.

In een aantal gevallen werden er homologaties geweigerd omdat het volgens de arbeidsrechtbank niet om een voorgenomen overdracht ging, maar een reeds doorgevoerde of gerealiseerde overdracht ter homologatie werd voorgelegd<sup>402</sup>. De wetgever heeft uitdrukkelijk bepaalt dat de arbeidsrechtbank zich bij hoogdringendheid dient uit te spreken, zo staat de anterioriteit van de homologatie door de arbeidsrechtbank ten opzichte van de homologatie door de rechtbank van koophandel vast<sup>403</sup>.

De arbeidsrechtbank te Antwerpen weigerde eveneens een homologatie toe te kennen, niet alleen omdat de overdracht reeds gerealiseerd was, maar ook omdat de overdrachtsovereenkomst te weinig garanties bood voor de rechten van de overgenomen werknemers. De arbeidsrechtbank tilde zwaar aan het feit dat de gewijzigde loon- en arbeidsvoorwaarden bijzonder vaag en

---

<sup>395</sup> Art. 61 § 5 Wet Continuïteit Ondernemingen.

<sup>396</sup> Arbrb. Bergen 16 september 2011.

<sup>397</sup> Art. 61 § 5 lid 2 Wet Continuïteit Ondernemingen; J. PEETERS, "Van artikel 61 WCO naar CAO nr. 102: anders en beter?", Mechelen, Kluwer, Oriëntatie 2012, afl. 4, 93.

<sup>398</sup> H. VAN HOOGENBEMT, "De werknemers, de gerechtelijke reorganisatie en het faillissement", JTT 2009, 185.

<sup>399</sup> J. PEETERS, "De rechtspositie van de werknemers in de Wet Continuïteit Ondernemingen", in Gerechtelijk akkoord & faillissement, Mechelen, Kluwer, 2010, 52; J. PEETERS, "Het gedwongen huwelijk van de werknemers (of de RSZ) met de WCO. Eerste overzicht van rechtspraak", Mechelen, Kluwer, Soc. Kron. 2012, afl. 3, 111; J. PEETERS, "Van artikel 61 WCO naar CAO nr. 102: anders en beter?", Mechelen, Kluwer, Oriëntatie 2012, afl. 4, 93.

<sup>400</sup> J. PEETERS, "Van artikel 61 WCO naar CAO nr. 102: anders en beter?", Mechelen, Kluwer, Oriëntatie 2012, afl. 4, 93.

<sup>401</sup> Art. 64 § 1 lid 2 Wet Continuïteit Ondernemingen.

<sup>402</sup> Arbrb. Antwerpen 7 maart 2011, Arbrb. Bergen 20 juli 2010.

<sup>403</sup> P. COUSSEMENT, "De Wet op de Continuïteit van de Ondernemingen van 31 januari 2009", TBH 2009, 318-319.

algemeen werden omschreven. De concrete berekening van de gewijzigde loonsvoorwaarden zou, namelijk, volgen in een apart schrijven dat evenwel niet kon voorgelegd worden. Ook twijfelde de arbeidsrechtbank aan het feit dat de nieuw afgesloten arbeidsovereenkomsten met de overgenomen werknemers deze punten niet konden verduidelijken<sup>404</sup>.

Ook de arbeidsrechtbank te Bergen oordeelde in dezelfde zin<sup>405</sup>. Omwille van de anterioriteit van de homologatie door de arbeidsrechtbank ten opzichte van de homologatie door de rechtbank van koophandel heeft de wetgever trouwens uitdrukkelijk bepaald dat de arbeidsrechtbank zich bij hoogdringendheid dient uit te spreken<sup>406</sup>.

In een zaak van arbeidsrechtbank te Turnhout werd de anterioriteitsregel gerespecteerd. De arbeidsrechtbank homologeerde de voorgenomen overdracht op 21 januari 2011 wat de sociale aspecten betrof en de rechtbank van koophandel homologeerde, onder verwijzing naar het homologatievonnis van de arbeidsrechtbank, de volledige overdracht op 25 januari 2011<sup>407</sup>.

De arbeidsrechtbank te Bergen weigerde om een andere reden het sociaal luik van een voorgenomen overdracht te homologeren. Op grond van artikel 61 § 2 WCO kan tussen de verkrijger en de vervreemder of de gerechtsmandataris en alle in de vakbondsafvaardiging vertegenwoordigde organisaties in het kader van een collectieve onderhandelingsprocedure overeengekomen worden dat de arbeidsvoorwaarden gewijzigd worden. Deze onderhandelingen moeten gevoerd worden met de 'in de vakbondsafvaardiging vertegenwoordigde organisaties'. Zowel het ACV als het ABVV waren vertegenwoordigd in de vakbondsafvaardiging. Het sociaal luik van de overdrachtsovereenkomst werd echter niet onderhandeld door de vertegenwoordigers van deze vakbonden maar wel door een personeelslid dat daartoe door het personeel gemandateerd werd. De representatieve vakorganisaties hadden zich met succes verzet tegen de gevraagde homologatie<sup>408</sup>.

De wetgever heeft een ruime appreciatiemarge aan de arbeidsrechtbanken overgelaten. De homologatie gaat niet enkel over de 'voorgenomen overdracht' zelf, maar ook over de lijst van de overgenomen of over te nemen werknemers, het lot van de arbeidsovereenkomsten, de vastgestelde arbeidsvoorwaarden en de schulden. De inhoudelijke criteria waaraan er getoetst moet worden, worden niet bepaald in de WCO. In deze stand van zaken is het logisch dat de arbeidsrechtbanken, naast een aantal procedurele criteria, vooral toetsen aan het principe van het behoud van de rechten van de werknemers, vervat in artikel 61 § 1 WCO<sup>409</sup>.

De Nationale Arbeidsraad lijkt de homologatiebevoegdheid van de arbeidsrechtbanken veel strikter te interpreteren<sup>410</sup>. In haar advies bij de CAO nr. 102 stelt de Nationale Arbeidsraad over deze

---

<sup>404</sup> Arbrb. Antwerpen 7 maart 2011.

<sup>405</sup> Arbrb. Bergen 20 juli 2010.

<sup>406</sup> P. COUSSEMENT, "De Wet op de continuïteit van de Ondernemingen van 31 januari 2009", *TBH* 2009, 318-319.

<sup>407</sup> Arbrb. Turnhout 21 januari 2011.

<sup>408</sup> Arbrb. Bergen 16 september 2011.

<sup>409</sup> Arbrb. Antwerpen 4 april 2011.

<sup>410</sup> J. PEETERS, "Van artikel 61 WCO naar CAO nr. 102: anders en beter?", Mechelen, Kluwer, Oriëntatie 2012, afl. 4, 95.

homologatiebevoegdheid dat deze *'zich ertoe beperkt om na te kijken of de wettelijke voorwaarden door de ondertekende partijen vervuld zijn en of de openbare orde niet geschonden werd'*<sup>411</sup>. Het kan dat de Nationale Arbeidsraad de rol van de arbeidsrechtbanken beperkt wil zien tot een toetsing van enkele procedurele vereisten en van de openbare orde. In de nieuwe CAO nr. 102 wordt enkel in de commentaar bij artikel 13 verwezen naar de homologatiebevoegdheid van de arbeidsrechtbank. In advies nr. 1.779 geeft de Nationale Arbeidsraad hierbij een toelichting: *'De Nationale Arbeidsraad wil in onderhavig advies verduidelijken hetgeen volgens de sociale partners de toegevoegde waarde van deze procedure is en zal op basis hiervan een voorstel doen voor de aanpassing van de WCO wat de homologatieprocedure betreft'*. Artikel 61 § 5 WCO bevat geen dergelijke beperkingen, dus kan de arbeidsrechtbank een homologatie weigeren, zelfs wanneer de procedurele vereisten van de WCO of de openbare orde niet werden geschonden<sup>412</sup>.

In een andere zaak werd de arbeidsrechtbank te Verviers gevraagd om zich uit te spreken over een verzoek tot homologatie in het kader van een overdracht van een BVBA onder gerechtelijk gezag. Uit de voorgelegde overdrachtsovereenkomst bleek dat de overnemer zich ertoe engageerde om de arbeidsovereenkomsten, doch enkel inclusief de anciënniteit van de werknemers te respecteren. De overnemer verbond zich er niet toe de achterstallige lonen te waarborgen. Ook de betaling van het sociaal passief jegens de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid werd niet gegarandeerd. De arbeidsrechtbank weigerde deze overdrachtsovereenkomst te homologeren. De rechtbank motiveerde daarbij dat de regel van artikel 61 § 1 WCO als principe voorop stelt dat de overnemer gehouden is tot alle rechten en verplichtingen die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst. Artikel 61 § 3 vierde lid WCO bepaalt dat de op het tijdstip van de overdracht bestaande schulden, die uit de op dat tijdstip bestaande arbeidsovereenkomsten voortvloeien, niet mee overgaan op de verkrijger, althans voor zover deze schulden wettelijk gewaarborgd worden door het Sluitingsfonds. Het Sluitingsfonds kon, in de huidige stand van de wetgeving, de bedoelde schulden niet waarborgen. De arbeidsrechtbank kon bijgevolg niet anders dan vaststellen dat de overnemer de achterstallige lonen niet ten laste wou nemen, en dat het Sluitingsfonds ze niet ten laste kon nemen. In die omstandigheden was de rechtbank van oordeel dat de rechten van de werknemers onvoldoende verzekerd waren en weigerde zij de homologatie van de overdracht toe te kennen<sup>413</sup>. Opmerkelijk is echter dat de wetgever het Sluitingsfonds hiervoor geen bevoegdheid heeft gegeven. De tekst van artikel 61 § 3 vierde lid WCO stemt letterlijk overeen met artikel 8bis CAO nr. 32bis, dat gold bij een overdracht van onderneming in het kader van een gerechtelijk akkoordprocedure. Met de afschaffing van de gerechtelijk akkoordprocedure is deze bevoegdheidsbepaling zonder voorwerp geworden. Zonder een wijziging van de Sluitingswet, is het Sluitingsfonds voorlopig dus inderdaad onbevoegd om tussen te komen. Door de Sluitingswet niet te wijzigen legt de wetgever in elk geval een zware hypotheek op de bescherming van de

---

<sup>411</sup> Advies nr. 1.779 van 5 oktober 2011 over de wet van 31 januari 2009 betreffende de continuïteit van de ondernemingen, [www.nar.be](http://www.nar.be), 26-27.

<sup>412</sup> J. PEETERS, *"De rechtspositie van de werknemers in de Wet Continuïteit Ondernemingen"*, in Gerechtelijk akkoord & faillissement, Mechelen, Kluwer, 2010, 56; J. PEETERS, *"Het gedwongen huwelijk van de werknemers (of de RSZ) met de WCO. Eerste overzicht van rechtspraak"*, Mechelen, Kluwer, Soc. Kron. 2012, afl. 3, 111; J. PEETERS, *"Van artikel 61 WCO naar CAO nr. 102: anders en beter?"*, Mechelen, Kluwer, Oriëntatie 2012, afl. 4, 93.

<sup>413</sup> Arbrb. Verviers 16 december 2009, DAOR 2010, 284, met noot J. PEETERS.

werknemers en ook op de potentiële bereidheid van kandidaten om ondernemingen in een gerechtelijke reorganisatieprocedure over te nemen<sup>414</sup>.

#### 3.5.2.5. Uitzondering 5: Beperkte overdracht van schulden

Artikel 61 § 3 lid 4 WCO bepaalt dat de schulden die op het tijdstip van de overdracht bestaan en voortkomen uit arbeidsovereenkomsten niet mee overgaan op de verkrijger indien de betaling ervan wettelijk gewaarborgd wordt door het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van een onderneming ontslagen werknemers, afgekort het Sluitingsfonds, wanneer de overdracht plaatsvindt op vordering van een derde of van het openbaar ministerie. Deze bepaling is gelijklopend met artikel 8bis van CAO nr. 32bis. Hierin spreekt men wel nog over een overdracht van onderneming in het kader van een gerechtelijk akkoordprocedure<sup>415</sup>.

[Artikel 35 § 3 Sluitingswet: In geval van overgang van onderneming krachtens overeenkomst in het kader van een gerechtelijk akkoord, betaalt het Fonds aan de overgenomen werknemers de in § 1, 1<sup>o</sup> en 2<sup>o</sup>, bedoelde geldelijke verplichtingen uit, die bestaan op de datum van de overgang en voortvloeien uit zijn arbeidsovereenkomst die bestaat op deze datum, voor zover de vervreemder deze verplichtingen tegenover zijn werknemers niet nakomt.]

De vraag is of dit artikel nu nog geldt in het kader van een gerechtelijke reorganisatieprocedure in het raam van de WCO. Want het artikel bepaalt dat het Sluitingsfonds slechts bevoegd is 'in geval van overgang van onderneming krachtens overeenkomst in het kader van een gerechtelijk akkoord'. De procedure van het gerechtelijk akkoord is afgeschaft, dus deze bevoegdheidsbepaling is strikt genomen zonder voorwerp. Zolang er geen wijziging plaatsvindt van de Sluitingswet, is het Sluitingsfonds onbevoegd om tussen te komen en kan de verkrijger de bij de overdracht bestaande schulden<sup>416</sup> niet afschuiven op het Sluitingsfonds<sup>417</sup>. Bovendien is niet duidelijk waarom deze waarborg niet geldt bij een vrijwillige overdracht van de onderneming in moeilijkheden. Toch is het Sluitingsfonds zelf wel de mening toegedaan dat het in beperkte mate kan tussenkomen<sup>418</sup>.

#### 3.5.2.6. Uitzondering 6: Mogelijkheid tot wijziging bij CAO

Artikel 61 § 6 WCO bepaalt dat artikel 61 WCO maar zal gelden tot de bekrachtiging door de Koning van een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad waarbij de rechten van de werknemers die betrokken bij de overdracht van onderneming in het kader van een

---

<sup>414</sup> J. PEETERS, *"Het gedwongen huwelijk van de werknemers (of de RSZ) met de WCO. Eerste overzicht van rechtspraak"*, Mechelen, Kluwer, Soc. Kron. 2012, afl. 3, 112.

<sup>415</sup> K. DE SCHUTTER en F. SAELENS, *"Arbeidsrechtelijke aspecten bij gerechtelijke reorganisatie"*, Antwerpen, Kluwer, Oriëntatie 6, juni-juli 2009, 152; J. PEETERS, *"Van artikel 61 WCO naar CAO nr. 102: anders en beter?"*, Mechelen, Kluwer, Oriëntatie 2012, afl. 4, 92.

<sup>416</sup> Art. 61 § 3 lid 4 Wet Continuïteit Ondernemingen.

<sup>417</sup> J. PEETERS, *"De rechtspositie van de werknemers in de Wet Continuïteit Ondernemingen"*, in *Gerechtelijk akkoord & faillissement*, Mechelen, Kluwer, 2010, 49; J. PEETERS, *"Het gedwongen huwelijk van de werknemers (of de RSZ) met de WCO. Eerste overzicht van rechtspraak"*, Mechelen, Kluwer, Soc. Kron. 2012, afl. 3, 112.

<sup>418</sup> J. PEETERS, *"Van artikel 61 WCO naar CAO nr. 102: anders en beter?"*, Mechelen, Kluwer, Oriëntatie 2012, afl. 4, 92.

gerechtelijke reorganisatie nader worden geregeld. De bepalingen van die collectieve arbeidsovereenkomst mogen afwijken van artikel 61 WCO<sup>419</sup>. Intussen werd er door de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad de CAO nr. 102 ondertekend betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij wijziging van werkgever ten gevolge van een gerechtelijke reorganisatie door overdracht onder gerechtelijk gezag. De CAO nr. 102 zal op termijn de regeling van artikel 61 WCO vervangen. De CAO nr. 102 is nog niet in werking getreden.

### 3.5.2.7. Behoud van de werkgelegenheid

Artikel 61 § 5 WCO bepaalt geen inhoudelijke criteria waaraan de overdracht of de gewijzigde arbeidsovereenkomsten moeten worden getoetst. Dit leidt ertoe dat enkele arbeidsrechtbanken bijzondere aandacht hebben besteed aan de vraag of de voorgenomen overdracht onder gerechtelijk gezag de werkgelegenheid geheel of minstens substantieel kan behouden<sup>420</sup>. De overdracht onder gerechtelijk gezag is er op gericht om de rendabele activiteiten van de onderneming te kunnen overdragen in *going concern*<sup>421</sup>. In de parlementaire voorbereidingswerken werd vermeld dat het behoud van de werkgelegenheid een beslissende factor is bij de overdracht onder gerechtelijk gezag<sup>422</sup>. Als voorbeeld in de rechtspraak is er de arbeidsrechtbank te Antwerpen die op grond van deze overweging de overdracht van een onderneming homologeerde waarbij de overname werd gegarandeerd van 39 werknemers op een totaal van 84 werknemers met behoud van de bestaande rechten en plichten<sup>423</sup>. Ook de arbeidsrechtbank te Turnhout homologeerde op grond van het behoud van de werkgelegenheid de overdracht van een onderneming waarbij het voltallig personeel werd overgenomen met behoud van de anciënniteit en de bestaande arbeidsvoorwaarden<sup>424</sup>.

Het behoud van de werkgelegenheid leidt niet automatisch tot de overdracht, want de rechtbank van koophandel moet de overdracht nog homologeren en de vraag is of zij zich ook mag verlaten op het criterium van het behoud van de werkgelegenheid. Artikel 62 lid 2 WCO bepaalt dat de gerechtsmandataris die geconfronteerd wordt met verschillende kandidaat-overnemers, bij voorrang dient te waken over het behoud van het geheel of een gedeelte van de activiteit van de onderneming, rekening houdend met de rechten van de schuldeisers. In de parlementaire voorbereidingen blijkt dat met het behoud van de activiteit verwezen wordt naar de op korte of middellange termijn gewaarborgde werkgelegenheid. Bij de rechten van de schuldeisers wordt er vooral gekeken naar de prijs die voor de overdracht betaald zal worden<sup>425</sup>.

---

<sup>419</sup> K. DE SCHUTTER en F. SAELENS, "Arbeidsrechtelijke aspecten bij gerechtelijke reorganisatie", Antwerpen, Kluwer, Oriëntatie 6, juni-juli 2009, 152.

<sup>420</sup> J. PEETERS, "Het gedwongen huwelijk van de werknemers (of de RSZ) met de WCO. Eerste overzicht van rechtspraak", Mechelen, Kluwer, Soc. Kron. 2012, afl. 3, 113; J. PEETERS, "Van artikel 61 WCO naar CAO nr. 102: anders en beter?", Mechelen, Kluwer, Oriëntatie 2012, afl. 4, 95.

<sup>421</sup> M. VANMEENEN, "De wet van 31 januari 2009 betreffende de continuïteit van de ondernemingen", RW 2008-09, 1315.

<sup>422</sup> Parl. St. Kamer 2007-08, nr. 160/001, 7 en nr. 160/002, 43.

<sup>423</sup> Arbrb. Antwerpen 4 april 2011.

<sup>424</sup> Arbrb. Turnhout 21 januari 2011.

<sup>425</sup> M. VANMEENEN, "De wet van 31 januari 2009 betreffende de continuïteit van de ondernemingen", RW 2008-09, 1316 en K. BYTTEBIER en M. GESQUIERE, "De overdracht onder gerechtelijk gezag", in X., Gerechtelijke reorganisatie, getest gewikt en gewogen, Antwerpen, Intersentia, 2010, 243.

De WCO bepaalt dat bij verschillende vergelijkbare offertes de rechtbank de voorkeur moet geven aan de offerte die het behoud van de werkgelegenheid garandeert door een sociaal akkoord waarover onderhandeld is. Hieruit kan men afleiden dat het behoud van de werkgelegenheid slechts in bepaalde gevallen een beslissend criterium kan zijn. De rechtbank van koophandel te Oudenaarde homologeerde de overdracht van een onderneming waarbij ongeveer de helft van de werknemers werd overgenomen, maar de onderneming wel onder de liquidatiewaarde werd verkocht<sup>426</sup>. In de rechtsleer wordt bepaald dat wanneer het prijsverschil tussen verschillende offertes te groot wordt, de garantie van het behoud van de werkgelegenheid toch niet de beslissende factor is bij de homologatie van de overdracht<sup>427</sup>.

De rechtbank van koophandel te Leuven oordeelde dat het behoud van de tewerkstelling een belangrijke rol speelt bij de homologatie van een overdracht. De rechtbank stelde, naar aanleiding van een voorgenomen overdracht, vast dat het bod van de overnemer aanzienlijk lager lag dan de geschatte waarde van de over te dragen activa. De rechtbank oordeelde dat dit verschil gecompenseerd kon worden door het behoud van de tewerkstelling. Omdat de tewerkstelling van het personeel door de overnemer in deze zaak echter niet sluitend gegarandeerd kon worden, weigerde de rechtbank van koophandel de overdracht te homologeren. Volgens de rechtbank *'kan de gevraagde machtiging dan ook niet worden verleend omdat de voorgenomen overdracht niet strookt met de principes van artikel 61 en volgende WCO'*<sup>428</sup>.

In het nieuwe wetsontwerp wordt bepaald dat de gerechtsmandataris geen overdrachten mag doen tegen een symbolische prijs, wat de rechten van de schuldeisers overmatig zou schaden. Opdat een offerte in aanmerking zou kunnen worden genomen, moet de geboden prijs voor alle verkochte of overgedragen activa gelijk zijn aan of hoger zijn dan de vermoedelijke waarde van gedwongen tegeldemaking in geval van faillissement of vereffening. Om de procedure niet te verzwaren is hierbij niet bepaald dat een deskundige objectieve vergelijkingen moet doen, de gerechtsmandataris als man van het vak moet de nodige inlichtingen inwinnen en als vertrouwenspersoon van de rechtbank objectief hierover rapporteren<sup>429</sup>.

#### 3.5.2.8. Hoofdelijke aansprakelijkheid voor RSZ-schulden

Artikel 41quinquies RSZ-wet bevat bepalingen over de hoofdelijke aansprakelijkheid voor de sociale bijdragen, de bijdrageopslagen en de verwijlntresten van de overnemer<sup>430</sup>.

[Artikel 41quinquies § 2 RSZ-wet: De overnemer is hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van de sociale zekerheidsbijdragen, de bijdrageopslagen en de verwijlntresten verschuldigd door de overdrager na verloop van de in § 1 vermelde termijn, tot beloop van het bedrag dat reeds door hem gestort is of verstrekt, of van een bedrag dat overeenstemt met de nominale waarde van de aandelen die in ruil voor de overdracht zijn toegekend voor de afloop van de voornoemde termijn.]

---

<sup>426</sup> Kh. Oudenaarde 16 september 2011.

<sup>427</sup> K. BYTTEBIER en M. GESQUIERE, *"De overdracht onder gerechtelijk gezag"*, in X., *Gerechtelijke reorganisatie, getest gewikt en gewogen*, Antwerpen, Intersentia, 2010, 244.

<sup>428</sup> Kh. Leuven 25 oktober 2011.

<sup>429</sup> *Parl. St.* Kamer 2012-13, nr. 53 - 2692/001.

<sup>430</sup> Wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, *BS* 25 juli 1969.

[Artikel 41quinquies § 3 RSZ-wet: De §§ 1 en 2 zijn niet van toepassing indien de overdrager bij de akte van overdracht een certificaat voegt dat uitsluitend met dit doel is opgemaakt door de inningsinstellingen van sociale zekerheidsbijdragen binnen dertig dagen die de kennisgeving van de overeenkomst voorafgaan.

De uitreiking van dit certificaat is afhankelijk van een door de overdrager ingediende aanvraag in tweevoud bij de inningsinstelling van sociale zekerheidsbijdragen.

Het certificaat wordt geweigerd door de inningsinstelling van sociale zekerheidsbijdragen indien op de dag van de aanvraag de overdrager een zekere en vaststaande schuld heeft ten aanzien van de instelling of indien de aanvraag van de overdrager ingediend is na de aankondiging van of tijdens een controle door een sociaal inspecteur.

Het certificaat wordt ofwel uitgereikt ofwel geweigerd binnen een termijn van dertig dagen na de indiening van de vraag van de overdrager.]

Als er geen certificaat kan worden voorgelegd waaruit blijkt dat er geen RSZ-schulden openstaan in hoofde van de overdrager is de overnemer hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van de sociale bijdragen, de bijdrageopslagen en de verwijlinteressen van de overdragende schuldenaar. Op deze regel is er één uitzondering, namelijk wanneer de overdracht uitgevoerd wordt door een curator, een commissaris inzake opschorting of in geval van fusie, splitsing, inbreng van de algemeenheid van goederen of van een tak van werkzaamheid.

[Artikel 41quinquies § 4 RSZ-wet: Niet onderworpen aan de bepalingen van dit artikel zijn de overdrachten die worden uitgevoerd door een curator, een commissaris inzake opschorting of in geval van fusie, splitsing, inbreng van de algemeenheid van goederen of van een tak van werkzaamheid verricht overeenkomstig de bepalingen van het Wetboek van vennootschappen.]

Het probleem met deze bepaling is dat sinds de opheffing van de Wet Gerechtelijk Akkoord door de inwerkingtreding van de WCO, de figuur van de commissaris inzake opschorting niet meer bestaat<sup>431</sup>. De arbeidsrechtbank te Turnhout heeft dit probleem opgelost door te stellen dat de commissaris inzake opschorting thans de gerechtsmandataris wordt bedoeld:

*'Artikel 7 WCO bepaalt dat deze wet niet tot strekking heeft oudere wetten te wijzigen of hierop uitzonderingen aan te brengen behalve wanneer een wijziging of uitzondering voortvloeit uit een uitdrukkelijke tekst van deze wet. De wijziging van artikel 41quinquies § 4 RSZ-wet die erin bestaat 'een commissaris inzake opschorting' te lezen als 'een gerechtsmandataris' vloeit voort uit een uitdrukkelijke tekst van de WCO, namelijk uit artikel 85 WCO dat de wet van 18 juli 1997 op het gerechtelijk akkoord heeft opgeheven zodat de functie van commissaris inzake opschorting niet langer bestaat'*<sup>432</sup>.

De arbeidsrechtbank te Turnhout heeft via een knappe interpretatie van artikel 7 WCO een nuttige oplossing geboden teneinde een concrete overdracht, die de wedertewerkstelling van het volledige personeelsbestand bij de overnemer waarborgde, veilig te stellen.

---

<sup>431</sup> J. PEETERS, "De rechtspositie van de werknemers in de Wet Continuïteit Ondernemingen", in Gerechtelijk akkoord & faillissement, Mechelen, Kluwer, 2010, 58; J. PEETERS, "Het gedwongen huwelijk van de werknemers (of de RSZ) met de WCO. Eerste overzicht van rechtspraak", Mechelen, Kluwer, Soc. Kron. 2012, afl. 3, 110; J. PEETERS, "Van artikel 61 WCO naar CAO nr. 102: anders en beter?", Mechelen, Kluwer, Oriëntatie 2012, afl. 4, 96.

<sup>432</sup> Arbrb. Turnhout 21 januari 2011.



Toch blijkt dat artikel 7 WCO niet bedoeld is om terminologische slordigheden van de wetgever in andere wetten te herstellen<sup>433</sup>. In de eerste plaats heeft dit artikel de bedoeling discussies omtrent het impliciete effect van oudere wetgeving op de interpretatie van de WCO te vermijden<sup>434</sup>. Artikel 7 WCO wordt opgevat als een verzamelbepaling die erop neerkomt dat door de WCO, in beginsel en zonder uitdrukkelijke afwijking, aan de reeds bestaande wetgeving geen afbreuk wordt gedaan<sup>435</sup>.

Andere arbeidsrechtbanken waren veel milder dan de arbeidsrechtbank te Turnhout voor de terminologische slordigheden van de wetgever. Zo oordeelde de arbeidsrechtbank te Antwerpen dat aan een verwijzing in het ontwerp van overdrachtsovereenkomst naar artikel 8bis CAO nr. 32bis geen gevolg kon ressorteren omdat dit artikel betrekking heeft op een overdracht in het kader van een gerechtelijk akkoord en aangezien de Wet Gerechtelijk Akkoord werd opgeheven, kunnen de daarnaar verwijzende bepalingen van de CAO nr. 32bis geen toepassing meer krijgen<sup>436</sup>. De rechtbank van koophandel te Leuven leek grote twijfels te hebben bij de toepasselijkheid van artikel 41quinquies RSZ-wet in het kader van een gerechtelijke reorganisatie<sup>437</sup>. Ten slotte werd in de rechtsleer eveneens gesteld dat enkel een wetgevend ingrijpen deze rechtsonzekerheid kan herstellen<sup>438</sup>.

### 3.5.3. Richtlijn 2001/23/EG

De toenmalige Europese Economische Gemeenschap, afgekort EEG, voelde de hoge nood om de werknemers die betrokken waren bij een overdracht van de onderneming enige bescherming te bieden. Zo kwam er de Europese Richtlijn 77/187/EEG betreffende de overgang van onderneming<sup>439</sup>. De huidige Europese Richtlijn 2001/23/EG verschilt van inhoud niet zo veel van de oorspronkelijke Europese Richtlijn 77/187/EEG<sup>440</sup>.

De CAO nr. 32bis van 7 juni 1985 betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij wijziging van werkgever ingevolge de overgang van ondernemingen krachtens overeenkomst en tot regeling van de rechten van de werknemers die overgenomen worden bij overname van activa na faillissement of gerechtelijk akkoord door boedelafstand, algemeen verbindend verklaard bij KB van 25 juli 1985, vormt de implementatie van de Europese Richtlijn 2001/23/EG van de Raad van 12 maart 2001 inzake de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der lidstaten betreffende het

---

<sup>433</sup> J. PEETERS, *"De rechtspositie van de werknemers in de Wet Continuïteit Ondernemingen"*, in Gerechtelijk akkoord & faillissement, Mechelen, Kluwer, 2010, 59; J. PEETERS, *"Het gedwongen huwelijk van de werknemers (of de RSZ) met de WCO. Eerste overzicht van rechtspraak"*, Mechelen, Kluwer, Soc. Kron. 2012, afl. 3, 110; J. PEETERS, *"Van artikel 61 WCO naar CAO nr. 102: anders en beter?"*, Mechelen, Kluwer, Oriëntatie 2012, afl. 4, 96.

<sup>434</sup> A. ZENNER, *"Wet Continuïteit Ondernemingen. De eerste commentaar"*, Antwerpen, Intersentia, 2009, 36-37.

<sup>435</sup> *Parl. St. Kamer 2007-08*, nr. 160/002, 47-48.

<sup>436</sup> Arbrb. Antwerpen 4 april 2011.

<sup>437</sup> Kh. Leuven 25 oktober 2011.

<sup>438</sup> K. BYTTEBIER en M. GESQUIERE, *"De overdracht onder gerechtelijk gezag"*, in X., Gerechtelijke reorganisatie. Getest, gewikt en gewogen, Antwerpen, Intersentia, 2010, 267-268.

<sup>439</sup> Richtlijn 77/187/EEG van de Raad van 14 februari 1977 inzake de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der Lid-Statens betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen daarvan, *PbEG* van 5 maart 1977, L 061.

<sup>440</sup> L. MONSEREZ en T. CLAEYS, *"Overdracht van onderneming - overzicht van rechtspraak van het Hof van Justitie en de invloed op de Belgische rechtspraak"*, Mechelen, Kluwer, Oriëntatie 2009, afl. 9, 229.

behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van ondernemingen of vestigingen<sup>441</sup>.

### 3.5.3.1. Toepassingsvoorwaarden

De Europese Richtlijn 2001/23/EG is van toepassing als er aan drie voorwaarden voldaan wordt<sup>442</sup>:

- (1) een wijziging van ondernemer of werkgever;
- (2) als gevolg van een overdracht van een onderneming, een vestiging of een onderdeel daarvan;
- (3) krachtens een overeenkomst.

De wetgever heeft het type van overgang van onderneming dat wordt bepaald in artikel 61 WCO buiten de werkingssfeer van CAO nr. 32bis willen houden. Maar een door de wetgever afwijkende regeling van CAO nr. 32bis met betrekking tot de overgang van een onderneming moet nog steeds in overeenstemming zijn met de principes van deze Europese Richtlijn. Als dit niet gebeurt kan er een inbreukprocedure gestart worden tegen de Belgische staat voor het Hof van Justitie. Er kan bijvoorbeeld een discussie over de richtlijnconformiteit ontstaan in een situatie waarin een werknemer aangeeft dat een overdracht in het kader van een gerechtelijke reorganisatieprocedure, dat geregeld wordt in de WCO, gelijk te stellen is met een overdracht van onderneming krachtens overeenkomst, dat geregeld wordt in de Europese Richtlijn 2001/23/EG en CAO nr. 32bis<sup>443</sup>. De werknemer kan een overeenstemmende bescherming eisen<sup>444</sup>.

### 3.5.3.2. Doelstellingen

[Artikel 3 lid 1 Richtlijn 2001/23/EG: De rechten en verplichtingen welke voor de vervreemder voortvloeien uit de op het tijdstip van de overgang bestaande arbeidsovereenkomst of arbeidsbetrekking, gaan door deze overgang op de verkrijger over. De lidstaten kunnen bepalen dat de vervreemder en de verkrijger na het tijdstip van de overgang hoofdelijk aansprakelijk zijn voor de verplichtingen welke vóór het tijdstip van de overgang voortvloeien uit een op het tijdstip van de overgang bestaande arbeidsovereenkomst of arbeidsbetrekking.]

[Artikel 4 lid 1 Richtlijn 2001/23/EG: De overgang van de onderneming, vestiging of onderdeel van de onderneming of vestiging vormt op zichzelf voor de vervreemder of de verkrijger geen reden tot ontslag. Deze bepaling vormt geen beletsel voor ontslagen om economische, technische of organisatorische redenen die wijzigingen voor de werkgelegenheid met zich brengen. De lidstaten mogen bepalen dat de eerste alinea niet van toepassing is op bepaalde welomschreven categorieën werknemers waarop de wettelijke voorschriften of het gebruik van de lidstaten inzake bescherming tegen ontslag geen betrekking hebben.]

---

<sup>441</sup> Richtlijn 2001/23/EG van de Raad van 12 maart 2001 inzake de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der lidstaten betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van ondernemingen of vestigingen, *PbEG* van 22 maart 2001, L 82/16.

<sup>442</sup> L. MONSEREZ en T. CLAEYS, "Overdracht van onderneming - overzicht van rechtspraak van het Hof van Justitie en de invloed op de Belgische rechtspraak", Mechelen, Kluwer, Oriëntatie 2009, afl. 9, 229.

<sup>443</sup> Hoofdstuk 2 CAO nr. 32bis; K. DE SCHUTTER en F. SAELENS, "Arbeidsrechtelijke aspecten bij gerechtelijke reorganisatie", Antwerpen, Kluwer, Oriëntatie 6, juni-juli 2009, 152.

<sup>444</sup> J. PEETERS, "De rechtspositie van de werknemers in de Wet Continuïteit Ondernemingen", in *Gerechtelijk akkoord & faillissement*, Mechelen, Kluwer, 2010, 60.

Het doel van Richtlijn 2001/23/EG is de werknemers beschermen die tewerkgesteld zijn in een onderneming die krachtens overeenkomst wordt overgedragen<sup>445</sup>. De bescherming houdt in dat alle arbeidsovereenkomsten overgaan op de verkrijger en dat de overgang geen reden tot ontslag mag vormen<sup>446</sup>. Deze richtlijn is van toepassing als er sprake is van de overgang van een onderneming of ondernemingsonderdeel en de juridische werkgever van de werknemers wijzigt krachtens overeenkomst<sup>447</sup>.

### 3.5.3.3. Uitzonderingen

[Artikel 5 Richtlijn 2001/23/EG: Tenzij de lidstaten anders bepalen, zijn de artikelen 3 en 4 niet van toepassing op een overgang van een onderneming, vestiging of een onderdeel van een onderneming of vestiging wanneer de vervreemder verwickeld is in een faillissementsprocedure of in een soortgelijke procedure met het oog op de liquidatie van het vermogen van de vervreemder onder toezicht van een bevoegde overheidsinstantie (die een door een overheidsinstantie gemachtigde curator mag zijn).

Indien de artikelen 3 en 4 van toepassing zijn op een overgang tijdens insolventieprocedures die zijn ingeleid ten aanzien van een vervreemder (ongeacht de vraag of deze procedures al dan niet zijn ingesteld met als doel de liquidatie van het vermogen van de vervreemder) en die onder toezicht staan van een bevoegde overheidsinstantie (die een door de nationale wetgeving omschreven curator mag zijn) kan een lidstaat bepalen dat:

- a) onverminderd artikel 3, lid 1, de schulden van de vervreemder die het gevolg zijn van arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen en die verschuldigd zijn vóór de overgang of voor de inleiding van de insolventieprocedure, niet overgaan op de verkrijger, indien dergelijke procedures uit hoofde van de in de betrokken lidstaat geldende wetgeving een bescherming bieden die ten minste gelijkwaardig is aan die welke wordt voorgeschreven in situaties die vallen onder Richtlijn 80/987/EEG van de Raad van 20 oktober 1980 betreffende de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der lidstaten inzake de bescherming van de werknemers bij insolventie van de werkgever, en/of dat
- b) de verkrijger, de vervreemder of de persoon (personen) die de functies van de vervreemder uitoefenen enerzijds en de vertegenwoordigers van de werknemers anderzijds kunnen overeenkomen om, voorzover de geldende wetgeving of praktijk zulks mogelijk maakt, in de arbeidsvoorwaarden wijzigingen aan te brengen die bedoeld zijn om de werkgelegenheid veilig te stellen door het voortbestaan van de onderneming, de vestiging of onderdelen daarvan te verzekeren.]

Het is van belang om na te gaan welke vorm van insolventie de regels van de gerechtelijke reorganisatie vormt, want wanneer het een overgang betreft in het kader van een faillissementsprocedure of van een gelijksoortige procedure met het oog op liquidatie van het vermogen van de vervreemder onder toezicht van een bevoegde instantie valt het niet binnen het toepassingsgebied van de Richtlijn en dan moeten de beschermingsregels van de artikelen 3 en 4 niet gewaarborgd worden<sup>448</sup>. De lidstaten zijn wel vrij om in geval van zulke overgangen deze artikelen van toepassing te verklaren<sup>449</sup>.

---

<sup>445</sup> K. DE SCHUTTER en F. SAELENS, *"Arbeidsrechtelijke aspecten bij gerechtelijke reorganisatie"*, Antwerpen, Kluwer, Oriëntatie 6, juni-juli 2009, 152.

<sup>446</sup> L. MONSEREZ en T. CLAEYS, *"Overdracht van onderneming - overzicht van rechtspraak van het Hof van Justitie en de invloed op de Belgische rechtspraak"*, Mechelen, Kluwer, Oriëntatie 2009, afl. 9, 231.

<sup>447</sup> J. PEETERS, *"Informatie en raadpleging van de werknemers bij herstructurering"*, Antwerpen, Intersentia, 2009, 231-270.

<sup>448</sup> K. DE SCHUTTER en F. SAELENS, *"Arbeidsrechtelijke aspecten bij gerechtelijke reorganisatie"*, Antwerpen, Kluwer, Oriëntatie 6, juni-juli 2009, 152.

<sup>449</sup> HvJ 7 februari 1985, zaak 135/83, *Jur.* 1985, 469, r.o. 23.

In de Richtlijn 2001/23/EG zijn er twee uitzonderingen op het principe van het behoud van de rechten van de werknemers. Als eerste uitzondering op het principe kan er bepaald worden dat de bestaande schulden uit de arbeidsovereenkomsten niet mee overgaan op de verkrijger, op voorwaarde dat de nationale wetgeving de betaling daarvan aan de werknemers waarborgt<sup>450</sup>. Als tweede uitzondering kan bepaald worden dat de vervreemder of de verkrijger in overleg met de vertegenwoordigers van de werknemers de arbeidsvoorwaarden wijzigen, op voorwaarde dat deze wijzigingen bedoeld zijn om de werkgelegenheid veilig te stellen door het voortbestaan van de onderneming te verzekeren<sup>451</sup>.

Deze opsomming van uitzonderingen op het algemeen principe van het behoud van de rechten van de werknemers is limitatief en andere uitzonderingen worden door de Richtlijn niet toegelaten. Het doel van deze uitzonderingsmogelijkheden is dat potentiële overnemers van een onderneming in moeilijkheden niet afgeschrikt worden door eventuele zware en onveranderbare arbeidsrechtelijke verplichtingen<sup>452</sup>.

De wetgever heeft de overdracht van een onderneming onder gerechtelijk gezag niet willen gelijkstellen met een faillissements- of soortgelijke liquidatieprocedure. In het oorspronkelijke wetsvoorstel kwam een uitdrukkelijke verwijzing voor naar artikel 5 lid 1 Richtlijn 2001/23/EG, maar deze verwijzing werd uit de uiteindelijke versie van artikel 61 WCO geschrapt<sup>453</sup>. Toch vermeld artikel 61 § 1 WCO uitdrukkelijk en haast letterlijk het uitgangspunt van artikel 3 lid 1 Richtlijn 2001/23/EG, namelijk dat de rechten en verplichtingen voortvloeiend uit de arbeidsovereenkomsten door de overgang overgaan op de verkrijger. Dat de overdracht onder gerechtelijk gezag in de regel geen liquiditeitsprocedure is, maar wel een alternatief voor een faillissements- of soortgelijke liquiditeitsprocedure is, wordt aangenomen in de parlementaire voorbereiding<sup>454</sup> en in de rechtsleer<sup>455</sup>.

Het Hof van Justitie heeft bepaald dat overgangen die het behoud of het herstel van de toestand van de onderneming, en niet haar liquidatie, tot doel hebben, onder het toepassingsgebied van Richtlijn 2001/23/EG vallen<sup>456</sup>. In dit geval valt de overdracht van een onderneming onder gerechtelijk gezag onder het toepassingsgebied van de Richtlijn 2001/23/EG en moet voor de werknemers de door de Richtlijn geboden bescherming gelden. Een groot aantal uitzonderingen op het basisbeginsel van het behoud van de rechten van de werknemers worden geformuleerd in artikel 61 § 2 tot en met § 5 WCO. En Richtlijn 2001/23/EG laat slechts twee uitzonderingen toe op

---

<sup>450</sup> Art. 5 lid 2, a Richtlijn 2001/23/EG.

<sup>451</sup> Art. 5 lid 2, b Richtlijn 2001/23/EG.

<sup>452</sup> J. PEETERS, *"De rechtspositie van de werknemers in de Wet Continuïteit Ondernemingen"*, in Gerechtelijk akkoord & faillissement, Mechelen, Kluwer, 2010, 61.

<sup>453</sup> J. WINDEY, *"La loi du 31 janvier 2009 relative à la continuité des entreprises"*, JT 2009, 247.

<sup>454</sup> Parl. St. Kamer 2008-09, nr. 160/005, 32.

<sup>455</sup> P. COUSSEMENT, *"De Wet op de Continuïteit van de Ondernemingen van 31 januari 2009"*, TBH 2009, 288 en 312; M. VANMEENEN, *"De wet van 31 januari 2009 betreffende de continuïteit van de ondernemingen"*, RW 2008-09, 1315; K. DE SCHUTTER en F. SAELENS, *"Arbeidsrechtelijke aspecten bij gerechtelijke reorganisatie"*, Antwerpen, Kluwer, Oriëntatie 6, juni-juli 2009, 152-153.

<sup>456</sup> HvJ 7 februari 1985, zaak 135/83 (Abels), *Jur.* 1985, 469, r.o. 30; HvJ 25 juli 1991, zaak C-362/89 (d'Orso), *Jur.* 1991, I-4105, r.o. 34; HvJ 7 december 1995, zaak C-472/93 (Spano), *Jur.* 1995, I-4321, r.o. 25.

het principe van het behoud van de arbeidsovereenkomsten in de staat waarin ze zich bevinden op het ogenblik van de overgang<sup>457</sup>.

Artikel 61 § 3 WCO bepaalt dat de verkrijger niet tot andere verplichtingen gehouden kan worden dan welke hem schriftelijk meegedeeld worden. Deze uitzondering vindt men niet terug in Richtlijn 2001/23/EG. Zo kan een arbeidsrechtbank, bij een richtlijnconforme interpretatie, op grond van de CAO nr. 32bis de verkrijger dwingen zich te houden aan de niet-meegedeelde arbeidsrechtelijke verplichtingen<sup>458</sup>.

Artikel 61 § 4 WCO bepaalt dat de verkrijger de mogelijkheid heeft om de werknemers die hij wenst over te nemen zelf te kiezen, op voorwaarde dat de keuze verantwoord wordt op basis van technische, economische en organisatorische gronden en dat er geen verboden differentiaties plaatsvinden. Deze bepaling over het keuzerecht heeft de wetgever gekopieerd uit artikel 12 CAO nr. 32bis, dat geldt in geval van overname van activa na faillissement. Het keuzerecht bepaalt in artikel 12 CAO nr. 32bis is niet strijdig met Richtlijn 2001/23/EG, want de Richtlijn moet niet toegepast worden op overgangen in het kader van procedures onder gerechtelijk gezag die gericht zijn op de liquidatie van de onderneming, zoals een faillissementsprocedure<sup>459</sup>. De overgang van een onderneming bedoelt zoals in de WCO is gericht op de continuïteit van de onderneming en hier is de Richtlijn dus wel van toepassing. Deze uitzondering die bepaalt dat de verkrijger het recht heeft om de over te nemen werknemers te kiezen, vindt geen rechtsgrond in de Richtlijn 2001/23/EG<sup>460</sup>. Dus de overgang van de arbeidsovereenkomsten kan niet afhankelijk gesteld worden van de wil van de overdrager of overnemer<sup>461</sup>.

#### 3.5.4. CAO nr. 102

In uitvoering van artikel 61 § 6 WCO werd in de Nationale Arbeidsraad op 5 oktober 2011 een nieuwe CAO nr. 102 gesloten, betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij wijziging van werkgever ten gevolge van een gerechtelijke reorganisatie door overdracht onder gerechtelijk gezag<sup>462</sup>. Deze zal op termijn de regeling van artikel 61 WCO vervangen. De CAO nr. 102 is nog altijd niet in werking getreden.

---

<sup>457</sup> K. DE SCHUTTER en F. SAELENS, *"Arbeidsrechtelijke aspecten bij gerechtelijke reorganisatie"*, Antwerpen, Kluwer, Oriëntatie 6, juni-juli 2009, 152-153; J. PEETERS, *"De rechtspositie van de werknemers in de Wet Continuïteit Ondernemingen"*, in Gerechtelijk akkoord & faillissement, Mechelen, Kluwer, 2010, 63; H. VAN HOOGENBEMT, *"De werknemers, de gerechtelijke reorganisatie en het faillissement"*, JTT 2009, 183.

<sup>458</sup> J. PEETERS, *"De rechtspositie van de werknemers in de Wet Continuïteit Ondernemingen"*, in Gerechtelijk akkoord & faillissement, Mechelen, Kluwer, 2010, 64; K. DE SCHUTTER en F. SAELENS, *"Arbeidsrechtelijke aspecten bij gerechtelijke reorganisatie"*, Antwerpen, Kluwer, Oriëntatie 6, juni-juli 2009, 153.

<sup>459</sup> HvJ 7 februari 1985, zaak 135/83 (Abels), *Jur.* 1985, 469, r.o. 30; HvJ 25 juli 1991, zaak C-362/89 (d'Orso), *Jur.* 1991, I-4105, r.o. 34; HvJ 7 december 1995, zaak C-472/93 (Spano), *Jur.* 1995, I-4321, r.o. 25.

<sup>460</sup> K. DE SCHUTTER en F. SAELENS, *"Arbeidsrechtelijke aspecten bij gerechtelijke reorganisatie"*, Antwerpen, Kluwer, Oriëntatie 6, juni-juli 2009, 153; J. PEETERS, *"De rechtspositie van de werknemers in de Wet Continuïteit Ondernemingen"*, in Gerechtelijk akkoord & faillissement, Mechelen, Kluwer, 2010, 64-65; H. VAN HOOGENBEMT, *"De werknemers, de gerechtelijke reorganisatie en het faillissement"*, JTT 2009, 183.

<sup>461</sup> HvJ 14 november 1996, zaak C-305/94 (Rotsart de Hertaing), *Jur.* 1996, I-5927.

<sup>462</sup> CAO nr. 102 van 5 oktober 2011 betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij wijziging van werkgever ten gevolge van een gerechtelijke reorganisatie door overdracht onder gerechtelijk gezag.

### 3.5.4.1. Inwerkingtreding

[Artikel 17 CAO nr. 102: Deze overeenkomst is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij treedt in werking op dezelfde datum als de wijzigende wettelijke bepalingen die gevolg geven aan het advies nr. 1.779 van de Nationale Arbeidsraad]

De Nationale Arbeidsraad heeft in haar advies voorgesteld een aantal wetswijzigingen door te voeren, namelijk wijzigingen in de CAO-wet, de wetgeving op de ondernemingsraden en de WCO. De inwerkingtreding van CAO nr. 102 wordt gekoppeld aan deze wetswijzigingen<sup>463</sup>. Als de CAO nr. 102 in werking zal treden, worden de bepalingen van artikel 61 WCO vervangen door de bepalingen van CAO nr. 102<sup>464</sup>.

[Artikel 61 § 6 Wet Continuïteit Ondernemingen: De bepalingen van dit artikel gelden tot de bekrachtiging door de Koning van een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad waarbij de rechten van de werknemers die betrokken zijn bij een overdracht van onderneming in het kader van een gerechtelijke reorganisatie nader worden geregeld. De bepalingen van die collectieve arbeidsovereenkomst mogen afwijken van wat in dit artikel wordt bepaald.]

Het gebruik van de term 'bekrachtiging' is wat ongelukkig, want in beginsel wordt een CAO van de Nationale Arbeidsraad door de Koning algemeen verbindend verklaard. Uit de tekst van artikel 61 § 6 WCO en de bespreking van dit artikel in de Senaat kan worden afgeleid dat de term 'bekrachtiging' hier niet de algemeen verbindend verklaring van de CAO beoogt<sup>465</sup>. De CAO nr. 102 zal bekrachtigd moeten worden, aangezien het de bedoeling is dat de Koning kan controleren dat de regeling van de CAO niet indruist tegen de doelstellingen van artikel 61 WCO<sup>466</sup>. In de rechtsleer spreekt men van een nieuwe rechtsfiguur<sup>467</sup>. Het bekrachtigingsbesluit dat te beschouwen zal zijn als een reglementair besluit zal van de CAO een koninklijk besluit moeten maken, zodat latere wijzigingen niet door een CAO doorgevoerd kunnen worden. Bovendien zal er een onderscheid ontstaan tussen een bekrachtigde CAO en een algemeen verbindend verklaarde CAO. De bekrachtigde CAO zal als KB hoger in de hiërarchie der normen komen te staan dan de algemeen verbindend verklaarde CAO<sup>468</sup>.

Een eerste reeks wetswijzigingen die de Nationale Arbeidsraad wil doorgevoerd zien, betreft het lot van de ondernemingsraad en het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk na de overdracht onder gerechtelijk gezag. Gezien het lot van de overlegorganen bij wet wordt geregeld, kon de Nationale Arbeidsraad op dit punt inderdaad niet regelgevend optreden. De Nationale Arbeidsraad stelt wel een aantal principes voorop waaraan de nieuwe wettelijke bepalingen zouden moeten beantwoorden.

---

<sup>463</sup> J. PEETERS, *"De rechtspositie van de werknemers in de Wet Continuïteit Ondernemingen"*, in *Gerechtelijk akkoord & faillissement*, Mechelen, Kluwer, 2010, 66.

<sup>464</sup> Art. 61 § 6 Wet Continuïteit Ondernemingen.

<sup>465</sup> J. PEETERS, *"De rechtspositie van de werknemers in de Wet Continuïteit Ondernemingen"*, in *Gerechtelijk akkoord & faillissement*, Mechelen, Kluwer, 2010, 67.

<sup>466</sup> *Parl. St.* Senaat 2008-09, nr. 4-995/3, 32-35.

<sup>467</sup> H. VAN HOOGENBEMT, *"De werknemers, de gerechtelijke reorganisatie en het faillissement"*, *JTT* 2009, 183.

<sup>468</sup> J. PEETERS, *"De rechtspositie van de werknemers in de Wet Continuïteit Ondernemingen"*, in *Gerechtelijk akkoord & faillissement*, Mechelen, Kluwer, 2010, 67; J. PEETERS, *"Van artikel 61 WCO naar CAO nr. 102: anders en beter?"*, Mechelen, Kluwer, Oriëntatie 2012, afl. 4, 97.

In de eerste plaats moet het gaan om een suppletieve regeling, waarvan de partijen kunnen afwijken, en om een overgangsregeling, die geldt tot de volgende sociale verkiezingen. De regeling dient 'zo dicht mogelijk' aan te sluiten bij de regels inzake een conventionele overgang van onderneming conform de CAO nr. 32bis<sup>469</sup>. Dit houdt in dat de overgenomen werknemersvertegenwoordigers hun mandaat verder zullen uitoefenen bij de overnemer in een apart overlegorgaan of in een bij de overnemer reeds bestaand overlegorgaan. De Nationale Arbeidsraad vraagt evenwel dat de bevoegde overheden zouden nagaan welke aanpassingen aan de regeling van het lot van de overlegorganen bij een overdracht van een onderneming eventueel noodzakelijk zijn<sup>470</sup>. De ontslagbescherming van de verkozen en de niet-verkozen werknemersvertegenwoordigers blijft behouden<sup>471</sup>.

Wat betreft het lot van de vakbondsafvaardiging, heeft de Nationale Arbeidsraad zelf artikel 20bis van de CAO nr. 5 gewijzigd door in dit artikel uitdrukkelijk de aanneming van een overdracht onder gerechtelijk gezag van het geheel of een gedeelte van een onderneming of van haar activiteiten te voorzien. Deze wijziging zal ook slechts in werking treden op dezelfde datum als de wijzigende wettelijke bepalingen die gevolg geven aan advies nr. 1.779 van de Nationale Arbeidsraad<sup>472</sup>.

Een tweede reeks voorgestelde aanpassingen vloeit voort uit het feit dat artikel 61 WCO een ruimer toepassingsgebied heeft dan de CAO nr. 102, gelet op de werkingssfeer van de CAO-wet. Daarenboven kunnen bepaalde elementen die vervat zijn in artikel 61 WCO niet bij CAO geregeld worden. Dat is met name het geval voor het verloop van de homologatieprocedure en de beperking van de mogelijkheid om na de overdracht in onderlinge overeenstemming wijzigingen in de individuele arbeidsovereenkomsten aan te brengen, tot wijzigingen die hoofdzakelijk verbonden zijn aan technische, economische of organisatorische redenen. De Nationale Arbeidsraad stelt twee oplossingen voor. Enerzijds zou een analoge regeling als die welke bepaald is in de CAO nr. 102 uitgewerkt moeten worden voor de werknemers waarop de CAO-wet niet van toepassing is. Anderzijds wordt voorgesteld om de bepalingen van het huidige artikel 61 WCO met betrekking tot de homologatieprocedure en de mogelijkheid om in onderlinge overeenstemming wijzigingen in de individuele arbeidsovereenkomsten aan te brengen, te behouden, weliswaar met inachtneming van de in het advies van de Nationale Arbeidsraad gevraagde aanpassingen ter zake<sup>473</sup>.

De Nationale Arbeidsraad ziet in haar advies ten slotte een rol weggelegd voor het Sluitingsfonds. Het moet wel vermeden worden dat de waarborg door het Sluitingsfonds voor bepaalde schulden van de vervreemder het financieel evenwicht van het fonds in gevaar zou brengen of dat juridische

---

<sup>469</sup> Art. 21 § 10 en 11 Bedrijfsorganisatiewet; art. 69-76 Welzijnswet. Zie hierover: K. CARLIER, "Overgang van onderneming of een onderdeel daarvan: een praktische benadering van het lot van de overlegorganen", Or. 2003, 91-105; J. PEETERS, "Art. 69-76 Welzijnswet", in M. DECONYNCK, O. VANACHTER en W. VAN EECKHOUTTE (eds.), Wet en Duiding. Welzijn op het werk publieke en private sector, Brussel, Larcier, 2011, 76-80.

<sup>470</sup> Advies nr. 1.779 van 5 oktober 2011 over de Wet van 31 januari 2009 betreffende de continuïteit van de ondernemingen, [www.nar.be](http://www.nar.be), 39.

<sup>471</sup> J. PEETERS, "Van artikel 61 WCO naar CAO nr. 102: anders en beter?", Mechelen, Kluwer, Oriëntatie 2012, afl. 4, 98.

<sup>472</sup> J. PEETERS, "Van artikel 61 WCO naar CAO nr. 102: anders en beter?", Mechelen, Kluwer, Oriëntatie 2012, afl. 4, 98.

<sup>473</sup> Advies nr. 1.779 van 5 oktober 2011 over de Wet van 31 januari 2009 betreffende de continuïteit van de ondernemingen, [www.nar.be](http://www.nar.be), 35.

constructies ten nadele van de collectiviteit zouden kunnen opgezet worden<sup>474</sup>. Het Sluitingsfonds heeft tot nu toe geen wettelijke grondslag om tussen te komen. Toch heeft het Sluitingsfonds in een nieuwsbrief evenwel duidelijk gemaakt dat het 'de volledige of gedeeltelijke betaling van de achterstallige sociale schulden op zich kan nemen voor de werknemers die waren tewerkgesteld bij de werkgever die de procedure van de gerechtelijke reorganisatie, met de overdracht onder gerechtelijk gezag als doel, heeft aangevraagd'<sup>475</sup>. Aangezien het Sluitingsfonds zelf aangeeft dat het geen uitdrukkelijke wettelijke grondslag heeft, is een interventie van de wetgever ook hier aan te bevelen, om de rechtszekerheid te garanderen<sup>476</sup>.

#### 3.5.4.2. Informatieverplichting

[Artikel 7 CAO nr. 102: In de ondernemingen zonder ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging moeten de bij de overdracht betrokken werknemers voor af in kennis worden gesteld van:

- het tijdstip of het voorgenomen tijdstip van de overdracht onder gerechtelijk gezag;
- de redenen van de overdracht onder gerechtelijk gezag;
- de juridische, economische en sociale gevolgen van de overdracht onder gerechtelijk gezag voor de werknemers; en
- de ten aanzien van de werknemers overwogen maatregelen.]

Het bovengenoemde artikel stemt overeen met de gelijkaardige bepaling van artikel 15bis CAO nr. 32bis. Deze bepaling geldt slechts in ondernemingen zonder ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging. Het bovengenoemde artikel regelt dus enkel de informatieverstrekking aan de werknemers wanneer er geen geïnstitutionaliseerde overlegorganen in de onderneming opgericht zijn<sup>477</sup>.

In de commentaar van artikel 7 CAO nr. 102 wordt er verwezen naar de verplichting tot informatie en raadpleging op grond van de CAO nr. 5<sup>478</sup> en CAO nr. 9<sup>479</sup> als er wel een ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging is. Opvallend is dat wanneer de overlegorganen opgericht zijn, deze geïnformeerd en geraadpleegd moeten worden. Als er geen overlegorganen zijn moeten de bij de overdracht betrokken werknemers enkel geïnformeerd worden en niet geraadpleegd worden<sup>480</sup>.

[Artikel 8 CAO nr. 102: § 1 Op basis van de informatie die de schuldenaar heeft verstrekt, geeft de gerechtsmandataris de kandidaat-overnemer schriftelijk kennis van:

---

<sup>474</sup> Advies nr. 1.779 van 5 oktober 2011 over de Wet van 31 januari 2009 betreffende de continuïteit van de ondernemingen, [www.nar.be](http://www.nar.be), 17.

<sup>475</sup> Nieuwsbrief nr. 32 van het FSO over de rol van het FSO in het kader van een overdracht onder gerechtelijk gezag (WCO), december 2011, [www.rva.be](http://www.rva.be).

<sup>476</sup> J. PEETERS, "Van artikel 61 WCO naar CAO nr. 102: anders en beter?", Mechelen, Kluwer, Oriëntatie 2012, afl. 4, 98.

<sup>477</sup> J. PEETERS, "De rechtspositie van de werknemers in de Wet Continuïteit Ondernemingen", in Gerechtelijk akkoord & faillissement, Mechelen, Kluwer, 2010, 68.

<sup>478</sup> CAO nr. 5 van 24 mei 1971 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen, gewijzigd en aangevuld door de CAO nr. 5 bis van 30 juni 1971, nr. 5 ter van 21 december 1978 en nr. 5 quater van 5 oktober 2011, niet algemeen verbindend verklaard, BS 1 juli 1971.

<sup>479</sup> CAO nr. 9 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden, algemeen verbindend verklaard bij KB 12 november 1972, BS 25 november 1972.

<sup>480</sup> J. PEETERS, "De rechtspositie van de werknemers in de Wet Continuïteit Ondernemingen", in Gerechtelijk akkoord & faillissement, Mechelen, Kluwer, 2010, 68; J. PEETERS, "Van artikel 61 WCO naar CAO nr. 102: anders en beter?", Mechelen, Kluwer, Oriëntatie 2012, afl. 4, 98.



- de rechten en verplichtingen die individueel overeengekomen werden in de arbeidsovereenkomst en tussen de schuldenaar en de werknemers die overgenomen zullen worden;
- de schulden van de schuldenaar die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst en tussen de schuldenaar en de werknemers die overgenomen zullen worden; en
- de vorderingen die deze werknemers hebben ingesteld tegen de schuldenaar,

die bestaan op het tijdstip van het vonnis dat de procedure van gerechtelijke reorganisatie opent, of, bij ontstentenis van dit vonnis, op het tijdstip van het vonnis dat de overdracht onder gerechtelijk gezag beveelt.

§ 2 Gelijkzeitig geeft de gerechtsmandataris de werknemers die overgenomen zullen worden met een aangetekende brief kennis van de voornoemde rechten, verplichtingen, vorderingen en schulden die hen aanbelangen en bezorgt hij een afschrift van die individuele kennisgeving en aan de kandidaat-overnemer.

Indien de werknemers onregelmatigheden in de hun bezorgde informatie vaststellen kunnen ze, binnen een termijn van één maand vanaf de verzending van de aangetekende brief, de inhoud ervan betwisten bij de gerechtsmandataris.

De kandidaat-overnemer wordt door de gerechtsmandataris op de hoogte gebracht van het feit dat een werknemer de aan hem bezorgde informatie betwist, hetgeen een kennisgeving in de zin van § 1 van dit artikel uitmaakt.

Indien die gegevens onjuist of onvolledig zijn, gaat de gerechtsmandataris over tot een rechtzetting en een nieuwe kennisgeving aan de kandidaat-overnemer en aan de betrokken werknemers.

§ 3 Daarnaast geeft de gerechtsmandataris de kandidaat-overnemer schriftelijk kennis van de rechten en verplichtingen die voortvloeien uit de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten door de schuldenaar en uit het arbeidsreglement dat van toepassing is bij de schuldenaar. De gerechtsmandataris deelt eveneens het nummer mee van het paritair (sub) comité of de verschillende paritaire (sub) comités waaronder (het gedeelte van) de onderneming, waartoe de werknemers die overgenomen zullen worden behoren, ressorteert. Die kennisgeving heeft betrekking op de situatie op het tijdstip van het vonnis dat de procedure van gerechtelijke reorganisatie opent, of, bij ontstentenis van dit vonnis, op het tijdstip van het vonnis dat de overdracht onder gerechtelijk gezag beveelt.]

CAO nr. 102 voorziet naast de algemene informatieverplichting ook in een specifieke informatieverplichting in hoofde van de gerechtsmandataris ten aanzien van de kandidaat-overnemer en ten aanzien van de werknemers. Het doel is om de kandidaat-overnemer een duidelijk beeld te geven van de rechten van de werknemers waartoe hij zich bij de overname engageert.

Een belangrijke wijziging ten opzichte van artikel 61 § 3 WCO is dat als de verstrekte gegevens onjuist of onvolledig zijn, de werknemers de mogelijkheid krijgen om ze te laten corrigeren. De bepaling van artikel 61 § 3 lid 3 WCO waarin staat dat de werknemers enkel een schadevergoeding kunnen bekomen via de arbeidsrechtbank wordt geschrapt<sup>481</sup>.

Er rijst wel een probleem als de werknemer de hem verstrekte informatie nog steeds betwist nadat de overdracht al gerealiseerd is. De werknemer heeft één maand de tijd om de juistheid van de gegevens te betwisten, maar in een aantal gevallen neemt de hele overdrachtprocedure slechts enkele dagen in beslag. Deze situatie wordt niet geregeld in CAO nr. 102. In de rechtsleer wordt

---

<sup>481</sup> J. PEETERS, "De rechtspositie van de werknemers in de Wet Continuïteit Ondernemingen", in *Gerechtelijk akkoord & faillissement*, Mechelen, Kluwer, 2010, 68-69; J. PEETERS, "Van artikel 61 WCO naar CAO nr. 102: anders en beter?", Mechelen, Kluwer, Oriëntatie 2012, afl. 4, 99.

aangehaald dat de meest billijke oplossing erin zou bestaan dat de overnemer eveneens gehouden is tot de eventueel gecorrigeerde rechten indien de betwisting van de werknemer gegrond is<sup>482</sup>.

#### 3.5.4.3. Behoud van de rechten van de werknemers

[Artikel 9 CAO nr. 102: De rechten en verplichtingen ten aanzien van de overgenomen werknemers, die voortvloeien uit hun op het tijdstip van de overdracht onder gerechtelijk gezag bestaande arbeidsovereenkomst met de schuldenaar, gaan door de overdracht op de overnemer over, onverminderd de artikelen 10 en 11. De overnemer is ten aanzien van de overgenomen werknemers evenwel enkel gehouden tot de rechten en verplichtingen die de schuldenaar met hen individueel overeenkwam, voor zover de overnemer van die rechten en verplichtingen in kennis werd gesteld op basis van artikel 8, § 1, onverminderd de artikelen 10 en 11.]

Artikel 9 CAO nr. 102 herneemt het uitgangspunt van artikel 61 § 1 WCO, namelijk dat de rechten en verplichtingen ten aanzien van de overgenomen werknemers, door de overdracht, over gaan op de overnemer. De regel dat de overnemer enkel gehouden kan zijn tot de hem meegedeelde rechten van de werknemers was reeds terug te vinden in artikel 61 § 3 lid 3 WCO. Opmerkelijk is dat deze regel in de CAO nr. 102 als beginsel wordt aangevoerd<sup>483</sup>.

De overnemer is niet gehouden rekening te houden met de niet-meegedeelde individuele gegevens. Volgens de commentaar bij artikel 9 CAO nr. 102 zal het ontbreken van de kennisgeving over de collectieve gegevens geen invloed hebben op het overgaan van deze rechten en verplichtingen op de overnemer, want de overgang van de collectieve arbeidsovereenkomsten vloeit voort uit de artikelen 20 en 23 CAO-wet. Wel wordt de vraag gesteld over wat het lot is van een niet-meegedeelde arbeidsreglement, dat op grond van artikel 8 § 3 CAO nr. 102 toch ook als 'collectief gegeven' beschouwd wordt. Blijkbaar is de overnemer niet gehouden aan de rechten die voortvloeien uit het aan hem niet ter kennis gebrachte arbeidsreglement<sup>484</sup>.

[Artikel 10 CAO nr. 102: De schuldenaar of de gerechtsmandataris, de (kandidaat)-overnemer en de vertegenwoordigers van de betrokken werknemers kunnen in het kader van een collectieve onderhandelingsprocedure overeenkomen om in de voor de overdracht bij de schuldenaar bestaande collectief bedongen of collectief toegepaste arbeidsvoorwaarden van de werknemers die overgenomen zullen worden, wijzigingen aan te brengen teneinde de werkgelegenheid veilig te stellen door het voortbestaan van de onderneming of van haar activiteiten, of een deel ervan, te verzekeren.

Onder collectief bedongen arbeidsvoorwaarden moet worden verstaan, de bij de schuldenaar toegepaste arbeidsvoorwaarden die voortvloeien uit collectieve overeenkomsten of akkoorden die op ondernemingsniveau werden gesloten.

Onder collectief toegepaste arbeidsvoorwaarden moet worden verstaan, de arbeidsvoorwaarden die, hoewel ze niet voortvloeien uit collectieve overeenkomsten of akkoorden, van toepassing waren op alle werknemers of op sommige categorieën van werknemers van de schuldenaar.

---

<sup>482</sup> J. PEETERS, "De rechtspositie van de werknemers in de Wet Continuïteit Ondernemingen", in Gerechtelijk akkoord & faillissement, Mechelen, Kluwer, 2010, 69-70; J. PEETERS, "Van artikel 61 WCO naar CAO nr. 102: anders en beter?", Mechelen, Kluwer, Oriëntatie 2012, afl. 4, 99.

<sup>483</sup> J. PEETERS, "De rechtspositie van de werknemers in de Wet Continuïteit Ondernemingen", in Gerechtelijk akkoord & faillissement, Mechelen, Kluwer, 2010, 70.

<sup>484</sup> J. PEETERS, "De rechtspositie van de werknemers in de Wet Continuïteit Ondernemingen", in Gerechtelijk akkoord & faillissement, Mechelen, Kluwer, 2010, 71; J. PEETERS, "Van artikel 61 WCO naar CAO nr. 102: anders en beter?", Mechelen, Kluwer, Oriëntatie 2012, afl. 4, 100.

Het akkoord dat uit de collectieve onderhandelingen voortvloeit is gesloten onder opschortende voorwaarde van het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst. Bij ontstentenis van een dergelijke collectieve arbeidsovereenkomst blijven de bij de schuldenaar collectief bedongen of collectief toegepaste arbeidsvoorwaarden van de werknemers die overgenomen zullen worden, ten aanzien van de overnemer behouden.]

De eerste uitzondering op het beginsel van het behoud van de rechten van de werknemers vindt men terug in artikel 10 CAO nr. 102. Men kan in het kader van een collectieve onderhandelingsprocedure overeenkomen om in de voor de overdracht bij de schuldenaar bestaande collectief bedongen of collectief toegepaste arbeidsvoorwaarden van de werknemers die overgenomen zullen worden, wijzigingen aan te brengen teneinde de werkgelegenheid veilig te stellen door het voortbestaan van de onderneming of van haar activiteiten, of een deel ervan, te verzekeren. Deze bepaling stemt hoofdzakelijk overeen met artikel 61 § 2 lid 1 WCO.

Anders is dat er uitdrukkelijk een onderscheid wordt gemaakt tussen de collectief bedongen<sup>485</sup> en de collectief toegepaste<sup>486</sup> arbeidsvoorwaarden. Ook wordt er niet meer bepaald dat de onderhandelingen over wijzigingen gevoerd moeten worden met 'alle in de vakbondsafvaardiging vertegenwoordigde organisaties'. Men spreekt nu van de 'vertegenwoordigers van de betrokken werknemers'. Wie die vertegenwoordigers zijn, wordt niet toegelicht. Het is wel opvallend dat de in de vakbondsafvaardiging vertegenwoordigde organisaties hun onderhandelingsprerogatief verliezen<sup>487</sup>. Toch worden de vakbonden niet helemaal ter zijde gezet. Er wordt immers uitdrukkelijk gesteld dat het akkoord dat uit de collectieve onderhandelingen voortvloeit gesloten wordt onder opschortende voorwaarde van het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst<sup>488</sup>. Bij gebreke van een dergelijke collectieve arbeidsovereenkomst blijven de bij de schuldenaar collectief bedongen of collectief toegepaste arbeidsvoorwaarden van de werknemers die overgenomen zullen worden, ten aanzien van de overnemer behouden<sup>489</sup>.

[Artikel 11 CAO nr. 102: De (kandidaat)-overnemer en de werknemer kunnen daarenboven overeenkomen wijzigingen in de individuele arbeidsovereenkomst aan te brengen, voor zover die wijzigingen, conform de wet van 31 januari 2009 betreffende de continuïteit van de ondernemingen, hoofdzakelijk verbonden zijn aan technische, economische of organisatorische redenen.]

Een tweede uitzondering op het beginsel van het behoud van de rechten van de werknemers vindt men terug in artikel 11 CAO nr. 102. Via deze bepaling kan men overeenkomen wijzigingen in de individuele arbeidsovereenkomst aan te brengen. Deze bepaling stemt hoofdzakelijk overeen met artikel 61 § 2 lid 2 WCO. Wel wordt er niet meer bepaald dat de individuele wijzigingen geen

---

<sup>485</sup> Art. 10 lid 2 CAO nr. 102.

<sup>486</sup> Art. 10 lid 3 CAO nr. 102.

<sup>487</sup> J. PEETERS, *"De rechtspositie van de werknemers in de Wet Continuïteit Ondernemingen"*, in *Gerechtelijk akkoord & faillissement*, Mechelen, Kluwer, 2010, 72; J. PEETERS, *"Van artikel 61 WCO naar CAO nr. 102: anders en beter?"*, Mechelen, Kluwer, Oriëntatie 2012, afl. 4, 100.

<sup>488</sup> Art. 10 lid 4 CAO nr. 102.

<sup>489</sup> Art. 10 lid 5 CAO nr. 102.

zwaardere verplichtingen mogen opleggen aan de verkrijger dan dewelke volgen uit de collectieve onderhandelingen<sup>490</sup>.

[Artikel 12 CAO nr. 102: De keuze van de werknemers die zullen worden overgenomen, behoort aan de (kandidaat)-overnemer.

De keuze van de (kandidaat)-overnemer moet worden bepaald door technische, economische of organisatorische redenen en moet gebeuren zonder verboden differentiatie.

Inzonderheid de werknemersvertegenwoordigers in de overgedragen onderneming of het overgedragen gedeelte van de onderneming mogen niet anders worden behandeld, alleen vanwege de activiteit uitgeoefend als werknemersvertegenwoordiger in de overgedragen onderneming of het overgedragen gedeelte van de onderneming.

De afwezigheid van verboden differentiatie wordt geacht bewezen te zijn indien de voor de overdracht onder gerechtelijk gezag bestaande verhouding tussen de werknemers van de overgedragen onderneming of het overgedragen gedeelte van de onderneming en hun vertegenwoordigers in de organen van die onderneming of dat gedeelte van de onderneming na de overdracht gerespecteerd blijft.

Dit vermoeden is weerlegbaar.]

Een derde uitzondering op het beginsel van het behoud van de rechten van de werknemers vindt men terug in artikel 12 CAO nr. 102. In dit artikel wordt bepaald dat de kandidaat-overnemer de mogelijkheid heeft om de werknemers die overgenomen zullen worden te kiezen. Deze bepaling vindt men ook terug in artikel 61 § 4 WCO<sup>491</sup>. Anders dan in artikel 61 § 4 WCO bepaalt artikel 12 lid 5 CAO nr. 102 dat het vermoeden van de afwezigheid van verboden differentiatie weerlegbaar is<sup>492</sup>.

#### 3.5.4.4. Overeenkomst

[Artikel 13 CAO nr. 102: Tussen de schuldenaar of de gerechtsmandataris en de kandidaat-overnemer wordt een overeenkomst van voorgenomen overdracht gesloten. De overeenkomst van voorgenomen overdracht moet minstens het volgende bevatten:

- de lijst van de werknemers die krachtens artikel 12, eerste lid overgenomen zullen worden;
- de lijst van de krachtens artikel 8, § 1 aan de kandidaat-overnemer ter kennis gebrachte schulden en vorderingen;
- de lijst van de rechten en verplichtingen ten aanzien van de werknemers die overgenomen zullen worden, die krachtens artikel 8, § 1 en § 3 aan de kandidaat;
- overnemer ter kennis worden gebracht en die aan de overnemer worden overgedragen;
- de eventuele wijzigingen aan die rechten en verplichtingen die in het vooruitzicht gesteld zijn in toepassing van de artikelen 10 en 11;
- de eventuele individuele betwistingen met betrekking tot de inhoud van de kennisgeving krachtens artikel 8, § 1 die niet aanvaard werden door de gerechtsmandataris;
- het voorgestelde tijdstip van overdracht onder gerechtelijk gezag.]

---

<sup>490</sup> J. PEETERS, "De rechtspositie van de werknemers in de Wet Continuïteit Ondernemingen", in Gerechtelijk akkoord & faillissement, Mechelen, Kluwer, 2010, 72; J. PEETERS, "Van artikel 61 WCO naar CAO nr. 102: anders en beter?", Mechelen, Kluwer, Oriëntatie 2012, afl. 4, 101.

<sup>491</sup> Art. 12 lid 1 CAO nr. 102.

<sup>492</sup> J. PEETERS, "De rechtspositie van de werknemers in de Wet Continuïteit Ondernemingen", in Gerechtelijk akkoord & faillissement, Mechelen, Kluwer, 2010, 73; J. PEETERS, "Van artikel 61 WCO naar CAO nr. 102: anders en beter?", Mechelen, Kluwer, Oriëntatie 2012, afl. 4, 101.

CAO nr. 102 bepaalt uitdrukkelijk de inhoud van de overeenkomst van voorgenomen overdracht, terwijl artikel 61 WCO helemaal geen bepaling hieromtrent heeft<sup>493</sup>. De overeenkomst van voorgenomen overdracht kan het voorwerp van een homologatie door de arbeidsrechtbank uitmaken, voor zover zij betrekking heeft op de rechten van de werknemers die overgenomen zullen worden<sup>494</sup>.

#### 3.5.4.5. Homologatie

De commentaar bij artikel 13 CAO nr. 102 stelt dat de overeenkomst van voorgenomen overdracht het voorwerp kan uitmaken van een homologatie door de arbeidsrechtbank, voor zover zij betrekking heeft op de rechten van de werknemers die overgenomen zullen worden. De CAO nr. 102 bevat geen aan artikel 61 § 5 WCO gelijkaardige bepaling<sup>495</sup>. Deze bepaling regelt de homologatie door de arbeidsrechtbank. De Nationale Arbeidsraad is namelijk niet bevoegd om bij CAO de bevoegdheid van de arbeidsrechtbanken te regelen. In een advies bij de CAO nr. 102 formuleerde de Nationale Arbeidsraad wel de uitdrukkelijke wens aan de wetgever om de homologatiebevoegdheid van de arbeidsrechtbank te behouden<sup>496</sup>. De inwerkingtreding van de CAO nr. 102 zal dus gepaard moeten gaan met een wetswijziging, als dit niet gebeurt, dreigt de specifieke bevoegdheid van de arbeidsrechtbank in de zin van artikel 578, 19° Ger.W. zonder voorwerp te worden<sup>497</sup>.

Het is wel opvallend dat de Nationale Arbeidsraad in het advies stelt dat de homologatiebevoegdheid van de arbeidsrechtbank 'zich ertoe beperkt om na te kijken of de wettelijke voorwaarden door de ondertekenende partijen vervuld zijn en of de openbare orde niet geschonden werd'<sup>498</sup>. Artikel 61 § 5 WCO bevat immers geen dergelijke beperking. Dus de arbeidsrechtbank kan op basis van artikel 61 § 5 WCO een homologatie weigeren, zelfs wanneer de procedurele vereisten van de WCO of de openbare orde niet worden geschonden. Terwijl de Nationale Arbeidsraad in het advies de bevoegdheid van de arbeidsrechtbank beperkt tot de toetsing van de procedurele vereisten van de WCO en de openbare orde<sup>499</sup>.

---

<sup>493</sup> J. PEETERS, *"De rechtspositie van de werknemers in de Wet Continuïteit Ondernemingen"*, in Gerechtelijk akkoord & faillissement, Mechelen, Kluwer, 2010, 73.

<sup>494</sup> Art. 13 CAO nr. 102, commentaar.

<sup>495</sup> J. PEETERS, *"De rechtspositie van de werknemers in de Wet Continuïteit Ondernemingen"*, in Gerechtelijk akkoord & faillissement, Mechelen, Kluwer, 2010, 74.

<sup>496</sup> Advies nr. 1.779 van 5 oktober 2011 over de Wet van 31 januari 2009 betreffende de continuïteit van de ondernemingen, [www.nar.be](http://www.nar.be), 27.

<sup>497</sup> J. PEETERS, *"De rechtspositie van de werknemers in de Wet Continuïteit Ondernemingen"*, in Gerechtelijk akkoord & faillissement, Mechelen, Kluwer, 2010, 75; J. PEETERS, *"Het gedwongen huwelijk van de werknemers (of de RSZ) met de WCO. Eerste overzicht van rechtspraak"*, Mechelen, Kluwer, Soc. Kron. 2012, afl. 3, 106.

<sup>498</sup> Advies nr. 1.779 van 5 oktober 2011 over de Wet van 31 januari 2009 betreffende de continuïteit van de ondernemingen, [www.nar.be](http://www.nar.be), 26-27.

<sup>499</sup> J. PEETERS, *"De rechtspositie van de werknemers in de Wet Continuïteit Ondernemingen"*, in Gerechtelijk akkoord & faillissement, Mechelen, Kluwer, 2010, 75; J. PEETERS, *"Van artikel 61 WCO naar CAO nr. 102: anders en beter?"*, Mechelen, Kluwer, Oriëntatie 2012, afl. 4, 102.

#### 3.5.4.6. Sociale schulden

[Artikel 14 CAO nr. 102: De overnemer kan niet gehouden zijn tot andere schulden ten aanzien van de overgenomen werknemers dan die welke hem ter kennis zijn gebracht krachtens artikel 8, § 1.]

CAO nr. 102 voorziet in een uitdrukkelijke regeling over de sociale schulden. Over de schulden van de schuldenaar die opeisbaar zijn op het tijdstip van het vonnis dat de procedure van gerechtelijke reorganisatie opent of op het tijdstip van het vonnis dat de overdracht onder gerechtelijk gezag beveelt, bepaalt artikel 14 CAO nr. 102 dat de overnemer slechts tot deze schulden kan gehouden zijn voor zover en in de mate dat zij hem ter kennis werden gebracht<sup>500</sup>. Volgens artikel 15 CAO nr. 102 blijft de schuldenaar mee in solidum gehouden tot de betaling van de ter kennis gebrachte schulden.

Volgens de commentaar bij artikel 14 CAO nr. 102 is er een rol voor het Sluitingsfonds in welbepaalde gevallen. Indien de schuldenaar het slachtoffer is van een sluiting en in gebreke blijft, zal het Sluitingsfonds tussenkomen voor de verifieerbare schulden. Het Sluitingsfonds kan vervolgens van de schuldenaar de terugbetaling eisen van de aan de werknemers uitbetaalde vergoedingen<sup>501</sup>.

[Artikel 16 CAO nr. 102: De schulden die opeisbaar worden na het tijdstip van het vonnis dat de procedure van gerechtelijke reorganisatie opent, of, bij ontstentenis van dit vonnis, na het tijdstip van het vonnis dat de overdracht onder gerechtelijk gezag beveelt maar voor het tijdstip van de overdracht onder gerechtelijk gezag en die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst tussen de schuldenaar en de werknemers die overgenomen zullen worden, blijven ten laste van de schuldenaar.]

Over de schulden die opeisbaar worden na het tijdstip van het vonnis dat de procedure van gerechtelijke reorganisatie opent of na het tijdstip van het vonnis dat de overdracht onder gerechtelijk gezag beveelt maar vóór het tijdstip van de overdracht onder gerechtelijk gezag en die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst tussen de schuldenaar en de werknemers die overgenomen zullen worden, bepaalt artikel 16 CAO nr. 102 dat deze schulden ten laste van de schuldenaar blijven. In de commentaar kan men lezen dat het schulden betreft die opeisbaar worden tijdens de procedure van gerechtelijke organisatie en waarvan dus geen kennis dient gegeven te worden overeenkomstig artikel 8 § 1 CAO nr. 102<sup>502</sup>.

De sociale schulden die opeisbaar zijn geworden na de overdracht zijn uitsluitend ten laste van de overnemer. De overnemer is op dat moment immers de werkgever van de overgenomen werknemers geworden<sup>503</sup>.

---

<sup>500</sup> J. PEETERS, *"De rechtspositie van de werknemers in de Wet Continuïteit Ondernemingen"*, in Gerechtelijk akkoord & faillissement, Mechelen, Kluwer, 2010, 75.

<sup>501</sup> J. PEETERS, *"Van artikel 61 WCO naar CAO nr. 102: anders en beter?"*, Mechelen, Kluwer, Oriëntatie 2012, afl. 4, 102.

<sup>502</sup> J. PEETERS, *"De rechtspositie van de werknemers in de Wet Continuïteit Ondernemingen"*, in Gerechtelijk akkoord & faillissement, Mechelen, Kluwer, 2010, 76; J. PEETERS, *"Van artikel 61 WCO naar CAO nr. 102: anders en beter?"*, Mechelen, Kluwer, Oriëntatie 2012, afl. 4, 102.

<sup>503</sup> Advies nr. 1.779 van 5 oktober 2011 over de Wet van 31 januari 2009 betreffende de continuïteit van de ondernemingen, [www.nar.be](http://www.nar.be), 34.



#### 4. Besluit

---

De WCO heeft als doel de continuïteit van de onderneming of haar activiteiten zoveel mogelijk te vrijwaren. Sinds 1 april 2013 is de WCO al vier jaar in werking. Na de inwerkingtreding en de toepassing in de praktijk van de WCO werden echter al snel enkele problemen duidelijk.

De WCO maakt de schuldenaar ervan bewust dat hij, zelfs wanneer zijn onderneming in moeilijkheden verkeert, rekening moet houden met de belangen en positie van de werknemers binnen zijn onderneming. Toch roepen de arbeidsrechtelijke bepalingen van de wet heel wat vragen op.

Voorts biedt de wetgever een grote vrijheid aan de schuldenaar door het wegvallen van het gelijkheidsbeginsel tussen de schuldeisers. Hierdoor beschikt de schuldenaar over ruime mogelijkheden om de continuïteit van zijn onderneming te verzekeren. Maar het tegendeel hiervan is dat er ook misbruiken kunnen ontstaan, zoals bijvoorbeeld het misbruik van ontslagrecht.

Het reorganisatieplan kan voorzien in een gedifferentieerde regeling voor bepaalde categorieën van schuldvorderingen. De WCO wordt soms bewust door een onderneming in moeilijkheden aangewend om het sociaal passief sterk te reduceren. Dit heeft vaak tot gevolg dat de schuldvorderingen van de werknemers tot nul herleid worden.

Een oplossing hiervoor kan men vinden in het nieuwe wetsontwerp. Deze bepaalt in artikel 49/1 WCO dat het reorganisatieplan voor alle schuldeisers een betalingsvoorstel moet bevatten dat niet minder dan vijftien procent van het bedrag van de schuldvordering bedraagt. Middels een strikte motivering kan in een lager percentage worden voorzien. Belangrijk is dat het reorganisatieplan geen vermindering of kwijtschelding kan bevatten van de schuldvorderingen ontstaan uit arbeidsprestaties verricht voor de opening van de procedure.

Bij een reorganisatie zijn er vanuit sociaalrechtelijk oogpunt steeds twee aandachtspunten. Enerzijds is er de vraag naar de gevolgen van de reorganisatie op de arbeidsvoorwaarden van het personeel van de bij de reorganisatie betrokken onderneming(en). Anderzijds moet er worden stilgestaan bij de wijze en het tijdstip van het op de hoogte brengen van het personeel over de reorganisatie en de eruit voortkomende nieuwe structuur van een groep of een onderneming.

Deze aandachtspunten worden beheerst door de Richtlijn 2001/23/EG en, in België, de CAO nr. 32bis, de CAO nr. 9 en het KB van 27 november 1973 houdende reglementering van de economische en financiële inlichtingen te verstrekken aan ondernemingsraden.

Er is een fundamenteel verschil tussen het recht op informatie en het recht op raadpleging. Het recht op informatie betekent dat de werkgever de verplichting heeft om bepaalde gegevens te communiceren op een zodanige manier dat de kennisverwerving door de werknemers over de socio-economische toestand van de onderneming of over de gevolgen van een bepaalde beslissing mogelijk is. Het recht op raadpleging is veel verregaander en betekent dat, op basis van de verworven informatie, een gedachtewisseling en een dialoog tussen de werknemers en de werkgever tot stand komt.

Waar de teksten en de meerderheid van de rechtsleer eensgezind zijn over het feit dat de ondernemingsraad van de ondernemingen voorafgaand moet worden geïnformeerd over de



voorgenomen reorganisatie, is er minder eensgezindheid over de vraag of men ook altijd de ondernemingsraad moet raadplegen.

Nog een knelpunt is het gegeven dat artikel 35 § 3 Sluitingswet bepaalt dat het Sluitingsfonds slechts bevoegd is 'in geval van een overgang van de onderneming krachtens overeenkomst in het kader van een gerechtelijk akkoord'. Met de afschaffing van de gerechtelijk akkoordprocedure is deze bevoegdheidsbepaling zonder voorwerp geworden. Zonder een wijziging van de Sluitingswet, is het Sluitingsfonds voorlopig onbevoegd om tussen te komen. Door de Sluitingswet niet te wijzigen legt de wetgever een zware hypotheek op de bescherming van de werknemers en ook op de potentiële bereidheid van kandidaten om ondernemingen in een gerechtelijke reorganisatieprocedure over te nemen.

Volgens de commentaar bij artikel 14 CAO nr. 102 is er een rol voor het Sluitingsfonds in welbepaalde gevallen van de gerechtelijke reorganisatie door overdracht van de onderneming onder gerechtelijk gezag. Indien de schuldenaar het slachtoffer is van een sluiting en in gebreke blijft, zal het Sluitingsfonds tussenkomen voor de verifieerbare schulden. Het Sluitingsfonds kan vervolgens van de schuldenaar de terugbetaling eisen van de aan de werknemers uitbetaalde vergoedingen.

Artikel 61 WCO stelt het basisprincipe van het behoud van de rechten van de werknemers bij een overdracht van de onderneming voorop. Dit basisprincipe wordt in de volgende paragrafen van artikel 61 WCO nagenoeg volledig uitgehold.

CAO nr. 102 biedt hiervoor wel een aantal verbeteringen, maar helaas is deze CAO nog niet in werking getreden. CAO nr. 102 bepaalt dat de collectieve onderhandelingsprocedure voortaan moet resulteren in een CAO in de plaats van in een akkoord. Ook kunnen de onderhandelingen gevoerd worden met de vertegenwoordigers van de werknemers in de plaats van enkel met de representatieve vakorganisaties. Ook het schadevergoedingssysteem van artikel 61 § 3 WCO wordt afgeschaft.

Er rijst wel een probleem als de werknemer de hem verstrekte informatie nog steeds betwist nadat de overdracht al gerealiseerd is, op grond van artikel 8 CAO nr. 102. Deze situatie wordt niet geregeld in CAO nr. 102. De meest billijke oplossing erin zou zijn dat de overnemer eveneens gehouden is tot de eventueel gecorrigeerde rechten indien de betwisting van de werknemer gegrond is.

Voorts kan men de conformiteit met het Europese recht in vraag stellen. CAO nr. 32bis vormt de implementatie in het Belgische recht van de Europese Richtlijn 2001/23/EG. Er kan bijvoorbeeld een discussie over de richtlijnconformiteit ontstaan in een situatie waarin een werknemer aangeeft dat een overdracht in het kader van een gerechtelijke reorganisatieprocedure, dat geregeld wordt in de WCO, gelijk te stellen is met een overdracht van de onderneming krachtens overeenkomst, dat geregeld wordt in de Europese Richtlijn 2001/23/EG en CAO nr. 32bis. De werknemer kan een overeenstemmende bescherming eisen.

In de Europese Richtlijn 2001/23/EG zijn er slechts twee uitzonderingen op het principe van het behoud van de rechten van de werknemers, terwijl artikel 61 WCO en CAO nr. 102bis meer dan twee uitzonderingen voorzien.

Artikel 61 § 3 WCO bepaalt dat de verkrijger niet tot andere verplichtingen gehouden kan worden dan welke hem schriftelijk meegedeeld worden. Deze uitzondering vindt men niet terug in Richtlijn 2001/23/EG. Zo kan een arbeidsrechtbank, bij een richtlijnconforme interpretatie, op grond van de CAO nr. 32bis de verkrijger dwingen zich te houden aan de niet-mee gedeelde arbeidsrechtelijke verplichtingen.

Artikel 61 § 4 WCO bepaalt dat de verkrijger de mogelijkheid heeft om de werknemers die hij wenst over te nemen zelf te kiezen, op voorwaarde dat de keuze verantwoord wordt op basis van technische, economische en organisatorische gronden en dat er geen verboden differentiaties plaatsvinden. Deze uitzondering die bepaalt dat de verkrijger het recht heeft om de over te nemen werknemers te kiezen, vindt geen rechtsgrond in de Richtlijn 2001/23/EG. Dus de overgang van de arbeidsovereenkomsten kan niet afhankelijk gesteld worden van de wil van de overdrager of overnemer.

Gelukkig voorziet het wetsontwerp tot wijziging van verschillende wetgevingen inzake de continuïteit van de ondernemingen van 12 maart 2013 al op een aantal gebieden in een betere regeling. Vooreerst breidt het wetsontwerp het toepassingsveld van de WCO uit tot landbouwers teneinde geen onderscheid te creëren tussen de landbouwvennootschappen en de landbouwers.

Ook bepaalt het wetsontwerp dat als de pleegvormen van het reorganisatieplan niet werden nageleefd of dat het reorganisatieplan de openbare orde schendt, de rechter aan de schuldenaar mag toestaan een aangepast reorganisatieplan aan de schuldeisers voor te leggen.

Voorts kan de rechtbank ambtshalve de schuldenaar jaarlijks oproepen om verslag uit te brengen over de uitvoering van het akkoord.

Het nieuwe wetsontwerp bepaalt dat de vrijwillige betalingen die gepaard gaan met misbruiken vermeden moeten worden. Daarom wordt in het ontwerp ingegaan op de voorwaarden voor de geldigheid van de vrijwillige betalingen. Er moet een band bestaan met het behoud van de continuïteit. Wanneer een bedrieglijk gedrag wordt waargenomen zal de sanctie van de voortijdige beëindiging worden toegepast.

Ook wordt bepaald dat alle stukken bij de aanvraag moeten worden gevoegd op het ogenblik van de neerlegging van het verzoekschrift. Er wordt geen onderscheid meer gemaakt tussen stukken die samen met het verzoekschrift moeten worden neergelegd en stukken die ten laatste binnen 14 dagen na neerlegging van het verzoekschrift moeten worden toegevoegd. Het niet-overleggen van de vereiste documenten wordt voortaan met de niet-ontvankelijkheid bestraft.

Bovendien verbetert het nieuwe wetsontwerp de toegang tot het dossier van gerechtelijke reorganisatie door een elektronisch dossier op te stellen en dus te zorgen voor een betere kennisgeving van de schuldeisers.

Een laatste voorbeeld is het nieuw artikel 49/1 WCO, hierin zijn een aantal bepalingen opgenomen die ertoe strekken een deloyale houding van de schuldenaar te verhinderen. Een valse motivering van de afwijkingen van de inhoudelijke regels die de redactie van het reorganisatieplan moeten beheersen, maakt hiervan deel uit. Hetzelfde geldt voor het opzettelijk verzwijgen van het bestaan van bepaalde schuldeisers. Deze schuldeisers kunnen niet worden uitgesloten aangezien een dergelijke welbewuste uitsluiting een schending van de procedureregels zou vormen.



## 5. Bibliografie

---

### Wetgeving

- Richtlijn 77/187/EEG van de Raad van 14 februari 1977 inzake de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der Lid-Staten betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen daarvan, *PbEG* 5 maart 1977, L 061.
- Richtlijn 2001/23/EG van de Raad van 12 maart 2001 inzake de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der lidstaten betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van ondernemingen of vestigingen, *PbEG* 22 maart 2001, L 82/16.
- Richtlijn 2002/14 van het Europees Parlement en de Raad van 11 maart 2002 tot vaststelling van een algemeen kader betreffende de informatie en de raadpleging van de werknemers in de Europese Gemeenschap – Gezamenlijke verklaring van het Europees Parlement, de Raad en de Commissie over de vertegenwoordiging van de werknemers, *PbEG* 23 maart 2002, L 080.
- Burgerlijk Wetboek van 21 maart 1804.
- Hypotheekwet van 16 december 1851, Burgerlijk Wetboek boek III titel XVIII: Voorrechten en hypotheken.
- Wet van 20 september 1948 houdende de organisatie van het bedrijfsleven, *BS* 27 september 1948.
- Gerechtelijk Wetboek van 10 oktober 1967.
- Wet betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités van 5 december 1968, *BS* 15 januari 1969.
- Wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, *BS* 25 juli 1969.
- Wet betreffende de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978, *BS* 22 augustus 1978.
- Wetboek van de Inkomstenbelastingen van 1992 van 10 april 1992, *BS* 30 juli 1992.
- Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, *BS* 18 september 1996.
- Wet betreffende het gerechtelijk akkoord van 17 juli 1997, *BS* 28 oktober 1997.
- Faillissementswet van 17 juli 1997, *BS* 28 oktober 1997.

- Wet betreffende de sluiting van de ondernemingen van 26 juni 2002, *BS* 9 augustus 2002.
- Wet tot wijziging van de wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van de ondernemingen van 11 juli 2006, *BS* 24 augustus 2006.
- Wet betreffende de continuïteit van de ondernemingen van 31 januari 2009, *BS* 1 april 2009.
- Regentbesluit houdende samenschakeling der wetten op het gerechtelijk akkoord van 25 september 1946, *BS* 11 oktober 1946.
- Koninklijk Besluit van 27 november 1973 houdende reglementering van de economische en financiële inlichtingen te verstrekken aan de ondernemingsraden, *BS* 28 november 1973.
- Koninklijk Besluit van 27 maart 2009 tot vaststelling van de inwerkingtreding van de Wet van 31 januari 2009 betreffende de continuïteit van de ondernemingen, *BS* 31 maart 2009.
- Koninklijk Besluit van 30 maart 2009 houdende vaststelling van de regels en barema's betreffende de erelonen en de kosten van de gerechtsmandatarissen en van de voorlopige bestuurders, *BS* 16 oktober 2009.
- Koninklijk Besluit van 3 maart 2011 tot intrekking van de artikelen 9, 10, 23, 30 tot 34, 77 en 78 van het koninklijk besluit van 19 december 2010 tot uitvoering van artikel 84 van de wet van 31 januari 2009 betreffende de continuïteit van de ondernemingen, *BS* 17 maart 2011.
- CAO nr. 5 van 24 mei 1971 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen, gewijzigd en aangevuld door de CAO nr. 5 bis van 30 juni 1971, nr. 5 ter van 21 december 1978 en nr. 5 quater van 5 oktober 2011, niet algemeen verbindend verklaard, *BS* 1 juli 1971.
- CAO nr. 9 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden, algemeen verbindend verklaard bij KB 12 november 1972, *BS* 25 november 1972.
- CAO nr. 32bis van 7 juni 1985 betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij wijziging van werkgever ingevolge de overgang van ondernemingen krachtens overeenkomst en tot regeling van de rechten van de werknemers die overgenomen worden bij overname van activa na faillissement of gerechtelijk akkoord door boedelafstand, algemeen verbindend verklaard bij KB van 25 juli 1985, *BS* 9 augustus 1985.
- CAO nr. 102 van 5 oktober 2011 betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij wijziging van werkgever ten gevolge van een gerechtelijke reorganisatie door overdracht onder gerechtelijk gezag.

## Parlementaire voorbereidingen en adviezen

- *Parl. St.* Kamer 1991-92, nr. 631/13.
- *Parl. St.* Kamer 1995-96, nr. 329/17.
- *Parl. St.* Kamer 2007-08, nr. 160/001.
- *Parl. St.* Kamer 2007-08, nr. 52-160/002.
- *Parl. St.* Kamer 2007-08, nr. 52-160/005.
- *Parl. St.* Senaat 2008-09, nr. 4-995/3.
- *Parl. St.* Kamer 2012-13, nr. 53 - 2692/001.
  
- Advies van de Raad van State nr. 40.985/2.
- Advies nr. 1.779 van 5 oktober 2011 over de wet van 31 januari 2009 betreffende de continuïteit van de ondernemingen, [www.nar.be](http://www.nar.be), 26-27.
  
- Nieuwsbrief nr. 32 van het Fonds Sluiting Ondernemingen over de rol van het FSO in het kader van een overdracht onder gerechtelijk gezag (WCO), december 2011, [www.rva.be](http://www.rva.be).

## Rechtspraak

- HvJ 7 februari 1985, zaak C-135/83.
- HvJ 25 juli 1991, zaak C-362/89.
- HvJ 7 december 1995, zaak C-472/93.
- HvJ 14 november 1996, zaak C-305/94.
- HvJ 12 februari 2009, zaak C-466/07.
  
- GwH. 18 januari 2012, nr. 8/20120.
- Cass. 19 september 1983.
- Cass. 15 april 1985, *JTT*, 1985, 365.
- Cass. 4 februari 2010.
- Cass. 30 juni 2011, nr. 10.0317.F.
  
- Arbh. Antwerpen 3 september 2008, *RW* 2008-09, 1642.
- Arbrb. Brussel 13 maart 2009.
- Kh. Luik 23 april 2009.
- Kh. Turnhout 5 mei 2009, *TBH* 2009, 688.
- Kh. Turnhout 19 mei 2009, *RW* 2009-10, 117.
- Kh. Tongeren 25 mei 2009.
- Kh. Hasselt 2 juni 2009, *Fare Act.* 2009, afl. 3, 5; *NJW* 2009, afl. 211, 822, noot M. TISON; *RW* 2009-10, 118-119.
- Bergen 2 juni 2009.
- Brussel 19 juni 2009, A.R. 51.178.
- Kh. Brugge 29 juni 2009, *RW* 2009-10, afl. 9, 371.
- Kh. Tongeren 6 juli 2009, *RW* 2009-10, afl. 9, 371.
- Kh. Nijvel 9 juli 2009, *JLMB* 2010, afl. 8, 373.
- Antwerpen 27 juli 2009.
- Kh. Dendermonde 30 juli 2009, *RW* 2009-10, 502.
- Luik 18 augustus 2009.
- Kh. Hasselt 15 september 2009, *RW* 2009-10, 1091.
- Bergen 28 september 2009, *JLMB* 2010, afl. 8, 369.

- Kh. Dendermonde 2 november 2009, *RW* 2009-10, 1093.
- Antwerpen 12 november 2009, *RW* 2009-10, afl. 31, 1309.
- Antwerpen 3 december 2009, *TBH* 2010, 540, noot M. VANMEENEN.
- Kh. Luik 8 december 2009, *JLMB* 2010, 375.
- Kh. Neufchateau 15 december 2009, *JLMB* 2010, 379.
- Arbrb. Verviers 16 december 2009, *DAOR* 2010, 284, noot J. PEETERS.
- Kh. Antwerpen 29 december 2009, *RW* 2009-10, 1401.
- Kh. Antwerpen 5 januari 2010.
- Kh. Tongeren 1 februari 2010.
- Kh. Antwerpen 9 februari 2010, *RW* 2010-11, 587.
- Brussel 10 februari 2010.
- Kh. Nijvel 22 februari 2010, *JLMB* 2010/29, 1388.
- Brussel 23 februari 2010, *DAOR* 2010, afl. 95, 261, *NJW* 2010, 366, noot M. TISON; *TBH* 2010, 542, noot M. VANMEENEN.
- Antwerpen 25 februari 2010, *RW* 2010-11, 848.
- Kh. Nijvel 8 maart 2010, *TBH* 2011, nr. 9.
- Brussel 10 maart 2010.
- Brussel 11 maart 2010, *JLMB* 2010, 1385.
- Kh. Brugge 22 maart 2010, *RW* 2010-2011, 680.
- Bergen 22 maart 2010, *JT* 2010, 372, noot B. INGHELS, *DAOR* 2010, 95, noot G.L. BALLON.
- Antwerpen 1 april 2010, *RW* 2010-11, 848.
- Brussel 29 april 2010, *TBH* 2011, nr. 9.
- Kh. Antwerpen 4 mei 2010, *RABG* 2011, afl. 9, 649.
- Kh. Dendermonde 6 juni 2010, *RW* 2010-11, 587.
- Arbrb. Antwerpen 23 juni 2010.
- Arbrb. Bergen 20 juli 2010.
- Kh. Nijvel 1 september 2010, *JLMB* 2011, 999, noot V. RENARD en J. RENARD.
- Brussel 21 september 2010, *TRV* 2011, 285, noot R. NAUDTS.
- Kh. Mechelen 26 september 2010, *TBH* 2011, 251.
- Kh. Tongeren 27 september 2010, *RABG* 2001, 651 en 655.
- Antwerpen 7 oktober 2010, *TBH* 2011, nr. 9.
- Gent 25 oktober 2010, *RW* 2010-11, 1478.



- Kh. Mechelen 25 oktober 2010.
- Kh. Tongeren 28 oktober 2010, *RABG* 2001, 651 en 655.
- Antwerpen 19 november 2010, *TBH* 2011, nr. 9.
- Arbrb. Gent 6 december 2010.
- Brussel 8 december 2010, *DAOR* 2011, 425, noot A. VAN HOE.
- Gent 13 december 2010.
- Brussel 16 december 2010, *DAOR* 2011, 436, *TBH* 2011, nr. 9, noot I VEROUGSTRAETE en A. VAN HOE.
- Luik 29 december 2010, *JLMB* 2011, 988.
- Kh. Nijvel 17 januari 2011, *JLMB* 2011, 1006.
- Arbrb. Turnhout 21 januari 2011.
- Kh. Kortrijk 31 januari 2011.
- Kh. Brussel 2 februari 2011, *TBH* 2011, 592.
- Antwerpen 10 februari 2011, *TBH* 2011, nr. 9
- Kh. Hasselt 21 februari 2011, *RABG* 2011, 678.
- Kh. Hasselt 21 februari 2011, *RABG*, 675, *NJW* 2011, 470, noot M. TISON.
- Arbrb. Antwerpen 7 maart 2011.
- Luik 10 maart 2011, *DAOR* 2011, 443.
- Luik 24 maart 2011, *JT* 2011, afl. 6441, 468, noot A. ZENNER.
- Arbrb. Antwerpen 4 april 2011.
- Arbrb. Brussel 4 april 2011, juridat.
- Brussel 12 april 2011.
- Antwerpen 30 juni 2011, *TBH* 2011, nr. 9.
- Arbrb. Bergen 16 september 2011.
- Kh. Oudenaarde 16 september 2011.
- Kh. Antwerpen 12 oktober 2011.
- Kh. Leuven 25 oktober 2011.
- Gent 14 november 2011.
- Arbr. Brussel 3 februari 2012.
- Kh. Ieper 23 mei 2012.
- Arbrb. Brussel 29 juni 2012, *JTT* 2012, 389.

## Rechtsleer

- BAECK, J., *"Gevolgen tussen partijen"*, in E. DIRIX en A. VAN OEVELEN (eds.), *Bijzondere overeenkomsten: commentaar met overzicht van rechtspraak en rechtsleer*, Antwerpen, Kluwer, 2007, 1-112 P.
- BAERT, F., *"De goede trouw bij de uitvoering van overeenkomsten"*, *RW* 1956-57, 489-520 P.
- BANKEN, G., *"Het Gerechtelijk Akkoord"*, *jura falconis*, jg. 43, 2006-2007, nr. 2, 297-336 P.
- BAYART, C. en DE KOSTER, P., *"Informatie en consultatie van werknemers bij bedrijfsovernames en vennootschapstransacties: algemeen deel"*, *JTT* 2001, 318 P.
- BRIJS, S., DE MOOR, B., LOOSVELD S., VERLINDEN, J., VEROUGSTRAETE, I., *"Continuïteit van de ondernemingen"*, Herentals, Knops Publishing, 2010, 152 P.
- BYTTEBIER, K. en GESQUIERE, M., *"De overdracht onder gerechtelijk gezag"*, in X., *Gerechtelijke reorganisatie, getest gewikt en gewogen*, Antwerpen, Intersentia, 2010, 313 P.
- CARLIER, K., *"Overgang van onderneming of een onderdeel daarvan: een praktische benadering van het lot van de overlegorganen"*, Mechelen, Kluwer, Oriëntatie 2003, 91-105 P.
- COUSSEMENT, P., *"De Wet op de Continuïteit van de Ondernemingen van 31 januari 2009"*, *TBH* 2009, 283-321 P.
- DE CROOCK, G. en VERSCHIEDEN, M., *"Preventie bij ondernemingen in moeilijkheden na de nieuwe wet op de continuïteit van ondernemingen"*. Antwerpen, Kluwer, 2009, 208 P.
- DE MEY, F., *"Het reorganisatieplan"*, in *Gerechtelijk akkoord & faillissement*, Mechelen, Kluwer, 2010, 108 P.
- DE SCHUTTER, K. en SAELENS, F., *"Arbeidsrechtelijke aspecten bij gerechtelijke reorganisatie"*, Antwerpen, Kluwer, juni-juli 2009, afl. 6, 141-153 P.
- DECONYNCK, M., VANACHTER, O. en VAN EECKHOUTTE, W. (eds.), *"Wet en Duiding. Welzijn op het werk publieke en private sector"*, Brussel, Larcier, 2011, 800 P.
- DUDEN, E., *"Arbeidsrechtelijke, sociaalzekerheidsrechtelijke en pensioenaspecten bij bedrijfsovernames"*, in de reeks *Sociale Praktijkstudies*, Antwerpen, Kluwer 2010, 197 P.
- ENGELS, C., *"Overdracht van onderneming en outsourcing. Arbeidsrechtelijke aspecten"*, Gent, Larcier, 2000, 252 P.
- GEINGER, H. en P. VANLERBERGHE P., *"De gerechtelijke reorganisatie: procedurele aspecten"*, in X., *Gerechtelijke reorganisatie. Getest, gewikt en gewogen*, Antwerpen, Intersentia, 2010, 313 P.

- Instituten van de economische beroepen en de CAP-netwerken, *"Wet betreffende de continuïteit van de ondernemingen: zegen of vloek? De instituten van de economische beroepen en de CAP-netwerken maken de balans op"*, Brussel, 26 september 2011.
- LAUWERS, M., *"Overdracht van de onderneming in het kader van de nieuwe wet betreffende de continuïteit van de ondernemingen"*, in *Gerechtelijk akkoord & faillissement*, Mechelen, Kluwer, 2010, 42 P.
- LYSSENS, T., *"Procedure van gerechtelijke reorganisatie"*, in *Gerechtelijk akkoord & faillissement*, Mechelen, Kluwer, 2010, 46 P.
- MARQUANT, S., *"Synergieën en economische samenwerkingsverbanden: arbeidsrechtelijke implicaties"*, Mechelen, Kluwer, Oriëntatie 2012, afl. 10, 279-294 P.
- MATTHIJSSENS, R. en VAN ACHTER, O., *"De Ondernemingsraad"*, in de reeks *Sociaal Overleg*, Mechelen, Kluwer, 2012, 564 P.
- MONSEREZ, L. en CLAEYS, T., *"Overdracht van onderneming - overzicht van rechtspraak van het Hof van Justitie en de invloed op de Belgische rechtspraak"*, Mechelen, Kluwer, Oriëntatie 2009, afl. 9, 229-248 P.
- PEETERS, J., *"Collectief en meervoudig ontslag in het Belgische arbeidsrecht"*, in E. FRANSSSEN, J. HEINSIUS en J. PEETERS *"Collectief en meervoudig ontslag"*, Antwerpen/Apeldoorn, Maklu, 2009, 87-161 P.
- PEETERS, J., *"Informatie en raadpleging van werknemers bij herstructurering"*, Antwerpen, Intersentia, 2009, 718 P.
- PEETERS, J., *"De rechtspositie van de werknemers in de Wet Continuïteit Ondernemingen"*, in *Gerechtelijk akkoord & faillissement*, Mechelen, Kluwer, 2010, 77 P.
- PEETERS, J., *"Het gedwongen huwelijk van de werknemers (of de RSZ) met de WCO. Eerste overzicht van rechtspraak"*, Mechelen, Kluwer, Soc. Kron. 2012, afl. 3, 105-113 P.
- PEETERS, J., *"Van artikel 61 WCO naar CAO nr. 102: anders en beter?"*, Mechelen, Kluwer, Oriëntatie 2012, afl. 4, 90-102 P.
- PELTZER, L., *"Les aspects sociaux de la loi du 31 janvier 2009 relative à la continuité des entreprises"*, in X., *"La loi relative à la continuité des entreprises. Actes du colloque du Jeune Barreau de Bruxelles du 15 juin 2009"*, Brussel, Larcier, 139 P.
- REMMERY, S. en SUPPLY G., *"Van gerechtelijk akkoord naar gerechtelijke reorganisatie"*, *NJW* 2009, afl. 207, 610-627 P.

- TISON, M. en VEROUGSTRAETE, I., *"Conceptuele zwaartepunten van de Wet Continuïteit Ondernemingen"*, in X., *Gerechtelijke reorganisatie. Getest, gewikt en gewogen*, Antwerpen, Intersentia, 2010, 313 P.
- UNIZO Studiedienst, *"Voorstellen tot aanpassing WCO"*, 18 juni 2012, 14 P.
- VAN BUGGENHOUT, C., *"Het beleid van de rechter in de overdracht van de onderneming in moeilijkheden"*, *TBH* 2001, 72-79 P.
- VAN GERVEN, W., COUSY, H., STUYCK J., *"Beginselen van Belgisch privaatrecht. 13, Handels- en economisch recht. Ondernemingsrecht"*, Mechelen, Kluwer, 1989, 437 P.
- VAN HOOGENBEMT, H., *"De werknemers, de gerechtelijke reorganisatie en het faillissement"*, *JTT* 2009, 177-185 P.
- VANMEENEN, M., *"De wet van 31 januari 2009 betreffende de continuïteit van de ondernemingen"*, *RW* 2008-09, 1289-1321 P.
- VANMEENEN, M., *"Het handelsonderzoek"*, in *Gerechtelijk akkoord & faillissement*, Mechelen, Kluwer, 2010, 86 P.
- VANMEENEN, M., *"Wet Continuïteit Ondernemingen – 30 maanden praktijkervaring"*, CBR, lezing in Antwerpen, 11 oktober 2011 en lezing in Gent, 13 oktober 2011, 18 P.
- VANMEENEN, M., *"De (veron)gelijk(t)e positie van de schuldeisers bij gerechtelijke reorganisatie via collectief akkoord"*, *DAOR* 2011, 289-300 P.
- VBO-Réseau CAP-CAP Netwerk Vlaanderen, *"Evaluatierapport over de wet betreffende de continuïteit van de ondernemingen"*, 28 maart 2012.
- VOGELAERE, I., *"Gerechtelijk akkoord ruimt plaats voor gerechtelijke reorganisaties"*, *Legal World*, 9 februari 2009, [www.legalworld.be/legalworld/content.aspx?id=13968](http://www.legalworld.be/legalworld/content.aspx?id=13968).
- WESSELING, R. en NEIJ, N., *"Kroniek van het Europees Recht"*, *NJB* 2006, nr. 9, 507-517 P.
- WINDEY, J., *"La loi du 31 janvier 2009 relative à la continuité des entreprises"*, *JT* 2009, 237-247 P.
- ZENNER, A., *"Van gerechtelijk akkoord naar continuïteit van de onderneming. Eerste commentaar op het wetsvoorstel betreffende de continuïteit van de ondernemingen"*, in B. ALLEMEERSCH en D. LAMBRECHT, *Actuele ontwikkelingen inzake faillissementsrecht*, Antwerpen, Intersentia, 2008, 242 P.
- ZENNER, A., *"Wet Continuïteit Ondernemingen. De eerste commentaar"*, Antwerpen, Intersentia, 2009, 221 P.

## Internet

- Belgisch Staatsblad, [www.ejustice.just.fgov.be](http://www.ejustice.just.fgov.be).
- Financial Director's Magazine, [www.fdmagazine.be](http://www.fdmagazine.be).
- Jura, [www.jura.be](http://www.jura.be).
- Jurisquare, [www.jurisquare.be](http://www.jurisquare.be).
- KU Leuven, [www.law.kuleuven.be](http://www.law.kuleuven.be).
- Legal World, [www.legalworld.be](http://www.legalworld.be).
- Nationale Arbeidsraad, [www.cnt-nar.be](http://www.cnt-nar.be).
- Rijksdienst voor arbeidsvoorziening, [www.rva.be](http://www.rva.be).
- Tussenstap, [www.tussenstap.be](http://www.tussenstap.be).
- Unizo, [www.unizo.be](http://www.unizo.be)
- Wet Continuïteit Ondernemingen, CAP netwerk, [www.wco.be](http://www.wco.be).

## Auteursrechtelijke overeenkomst

Ik/wij verlenen het wereldwijde auteursrecht voor de ingediende eindverhandeling:

**Arbeidsrechtelijke knelpunten in de Wet Continuïteit Ondernemingen (WCO) en voorstellen tot verbetering**

Richting: **master in de rechten-rechtsbedeling**

Jaar: **2013**

in alle mogelijke mediaformaten, - bestaande en in de toekomst te ontwikkelen - , aan de Universiteit Hasselt.

Niet tegenstaand deze toekenning van het auteursrecht aan de Universiteit Hasselt behoud ik als auteur het recht om de eindverhandeling, - in zijn geheel of gedeeltelijk -, vrij te reproduceren, (her)publiceren of distribueren zonder de toelating te moeten verkrijgen van de Universiteit Hasselt.

Ik bevestig dat de eindverhandeling mijn origineel werk is, en dat ik het recht heb om de rechten te verlenen die in deze overeenkomst worden beschreven. Ik verklaar tevens dat de eindverhandeling, naar mijn weten, het auteursrecht van anderen niet overtreedt.

Ik verklaar tevens dat ik voor het materiaal in de eindverhandeling dat beschermd wordt door het auteursrecht, de nodige toelatingen heb verkregen zodat ik deze ook aan de Universiteit Hasselt kan overdragen en dat dit duidelijk in de tekst en inhoud van de eindverhandeling werd genotificeerd.

Universiteit Hasselt zal mij als auteur(s) van de eindverhandeling identificeren en zal geen wijzigingen aanbrengen aan de eindverhandeling, uitgezonderd deze toegelaten door deze overeenkomst.

Voor akkoord,

**Meysmans, Saartje**

Datum: **13/05/2013**