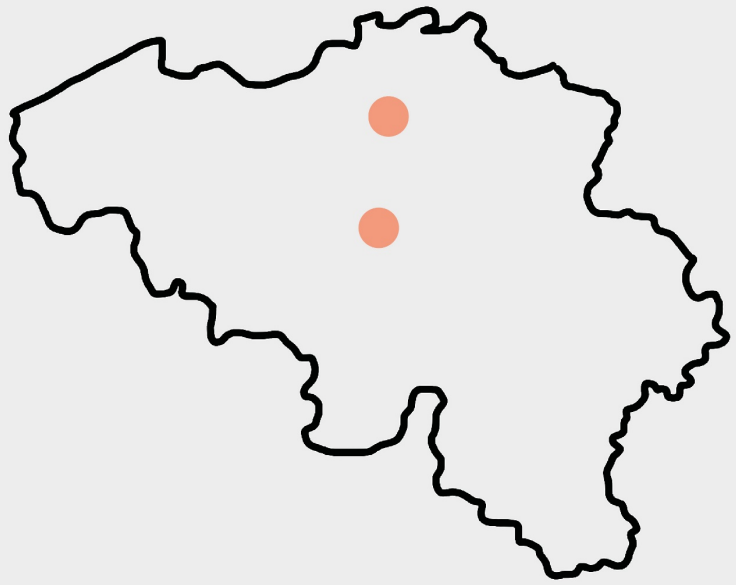
SCHOUPS

Herstructureren in tijden van covid

8 juni 2021





68 advocaten

19 staff

+30 seminaries / webinars

TOP RANKED Chambers EUROPE 2021

The LEGAL 500

Trends LEGAL AWARDS

Construction
&
Real Estate

Business Law

Public Law

Social Law


SCHOUPS

Herstructureren in tijden van Covid



Sara Cockx

+32 472 371 524

sara.cockx@schoups.be



Sam Ledent

+32 3 260 98 60

sam.ledent@schoups.be

Agenda

I. Reorganiseren zonder ontslag

II. Individueel en meervoudig ontslag

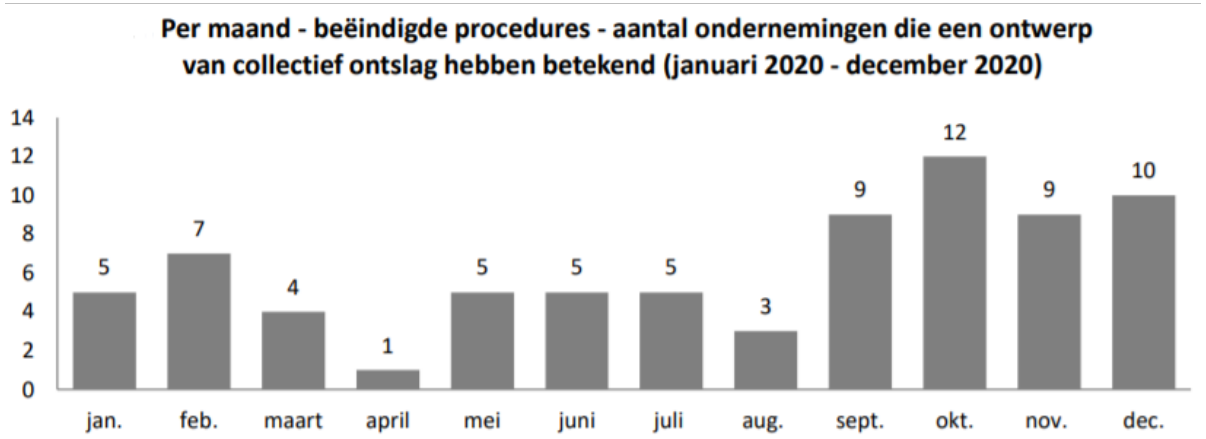
III. Collectief ontslag en sluiting van onderneming

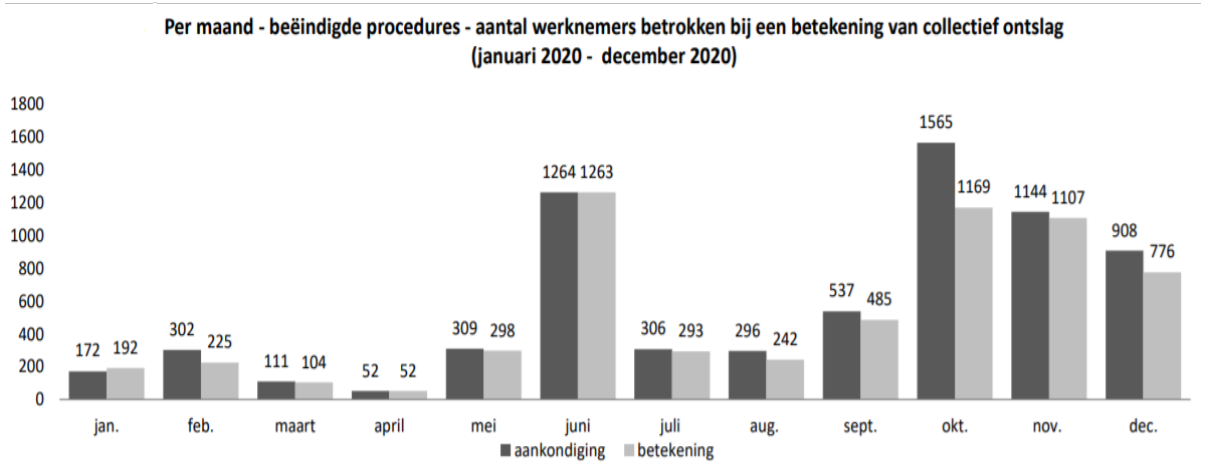
IV. Gerechtelijke reorganisatie

V. Faillissement

VI. Rechten van werknemers na faillissement of gerechtelijke reorganisatie

Herstructureren in tijden van Covid

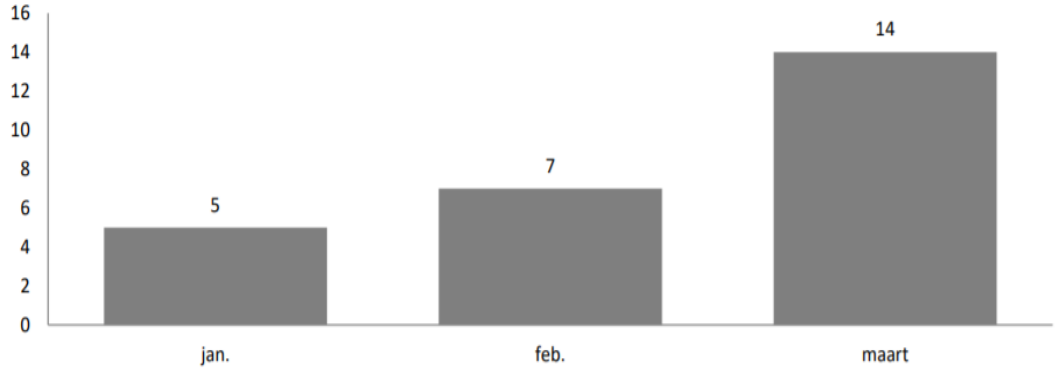




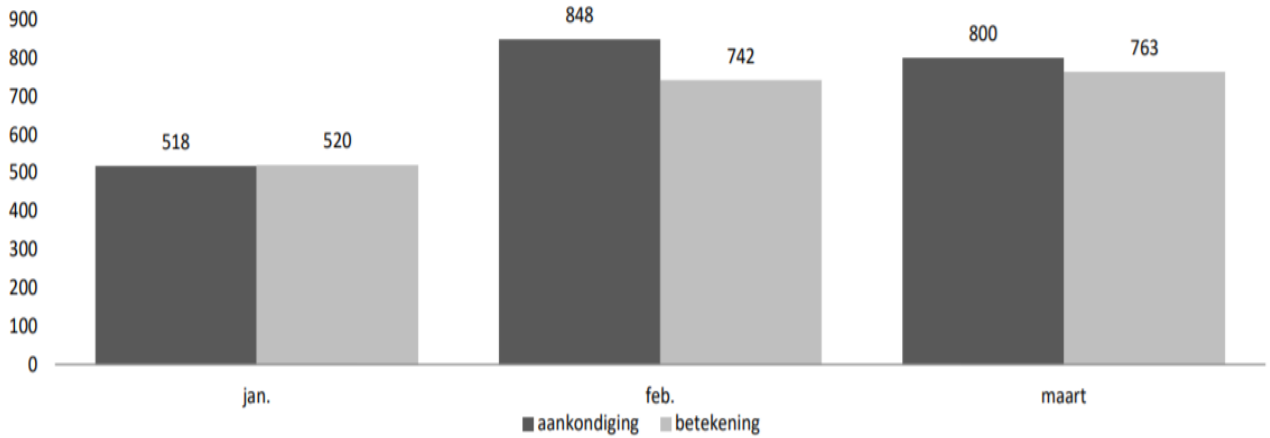
Bron: FOD WASO

Herstructureren in tijden van Covid

Per maand - beëindigde procedures - aantal ondernemingen die een ontwerp van collectief ontslag hebben betekend (januari 2021 - maart 2021)

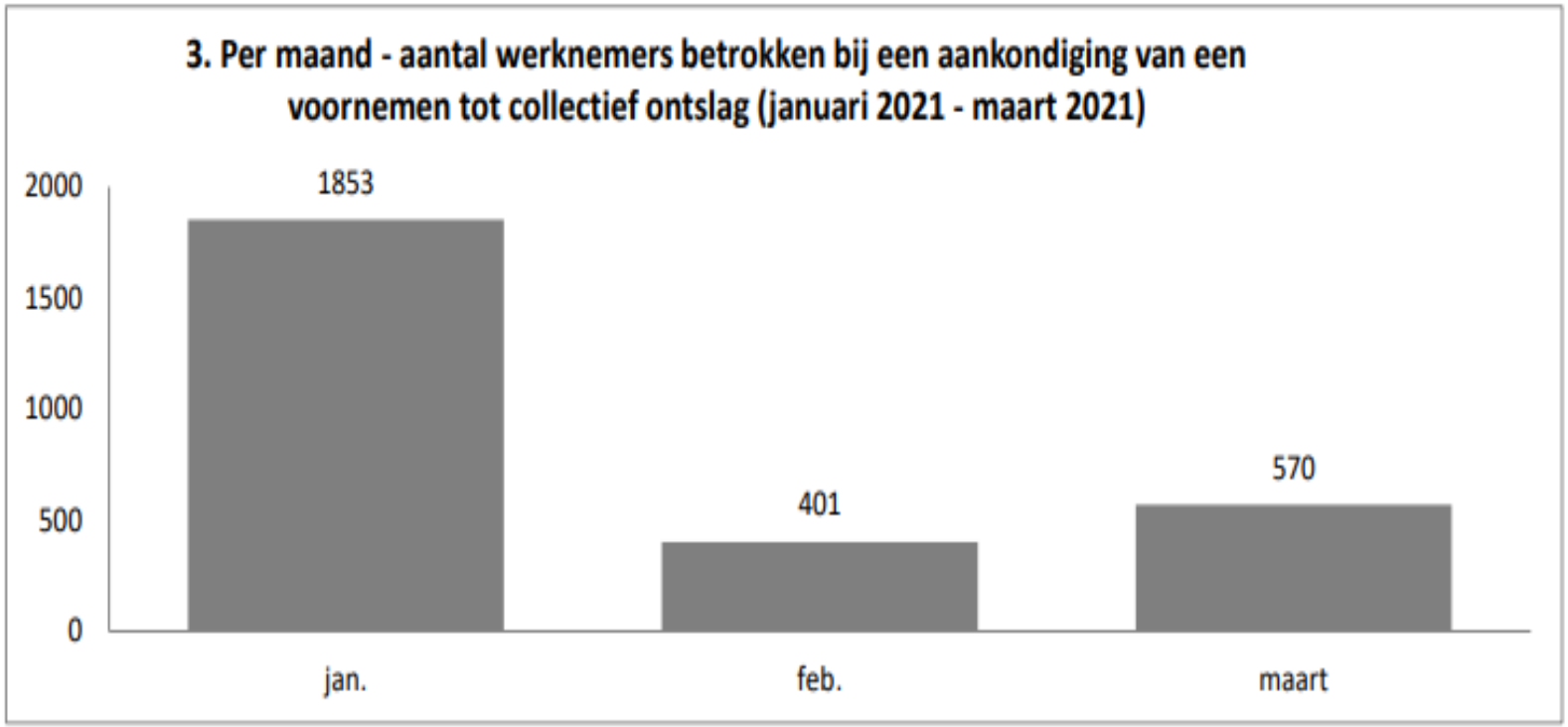


Per maand - beëindigde procedures - aantal werknemers betrokken bij een betekening van collectief ontslag (januari 2021 - maart 2021)



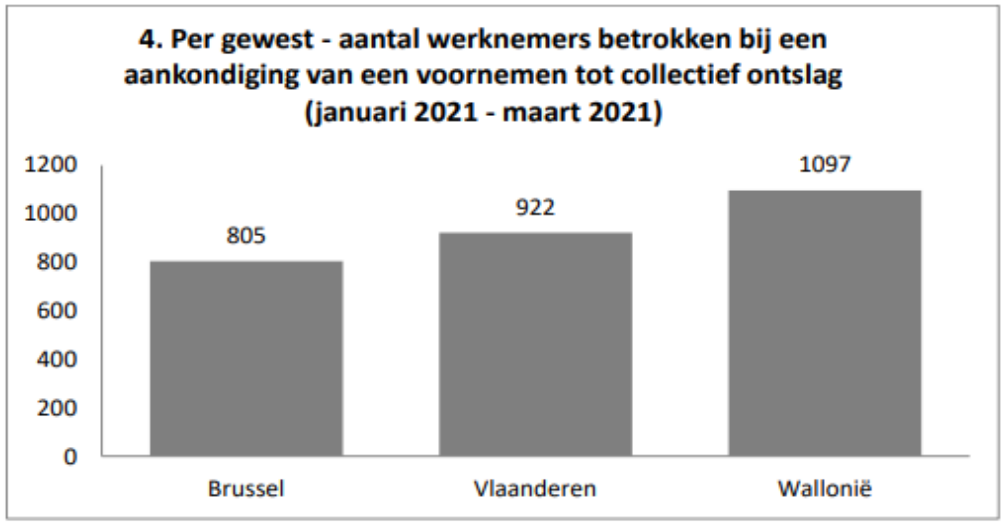
Inleiding

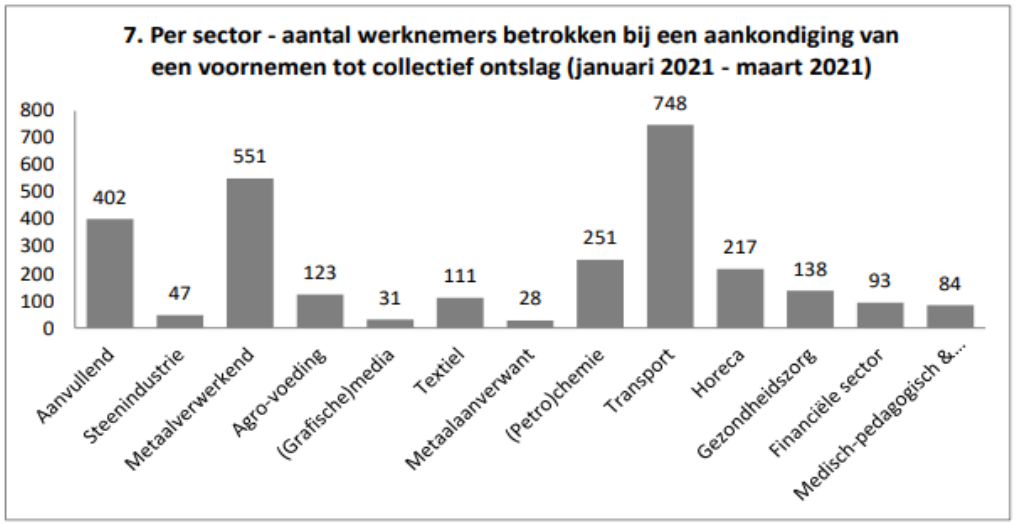
In de periode van januari 2021 tot en met maart 2021 kondigden 36 technische bedrijfseenheden een voornemen tot collectief ontslag aan; dit had betrekking op 2824 werknemers.



Bron: FOD WASO

Inleiding


4. Per gewest - aantal werknemers betrokken bij een aankondiging van een voornemen tot collectief ontslag (januari 2021 - maart 2021)
1200
1000
800
600
400
200
0
805
922
1097
Brussel
Vlaanderen
Wallonië


7. Per sector - aantal werknemers betrokken bij een aankondiging van een voornemen tot collectief ontslag (januari 2021 - maart 2021)
800
700
600
500
400
300
200
100
0
402
47
551
123
31
111
28
251
748
217
138
93
84
Aanvullend
Steenindustrie
Metaalverwerkend
Agro-voeding
(Grafische)media
Textiel
Metaalaanverwant
(Petro)chemie
Transport
Horeca
Gezondheidszorg
Financiële sector
Medisch-pedagogisch &...

Sara Cockx







Verloning

- Bevriezing/vermindering/optimalisatie van de lonen en voordelen
- CAO nr. 90, cafetariaplan, etc.

Organisatie van het werk

- Telewerk, deeltijds werk, tijdskrediet
- Vrijwillige overuren, flexibele uurroosters

Arbeidskrachten

- Uitzendkrachten, studenten, freelancers, etc.

Steunmaatregelen

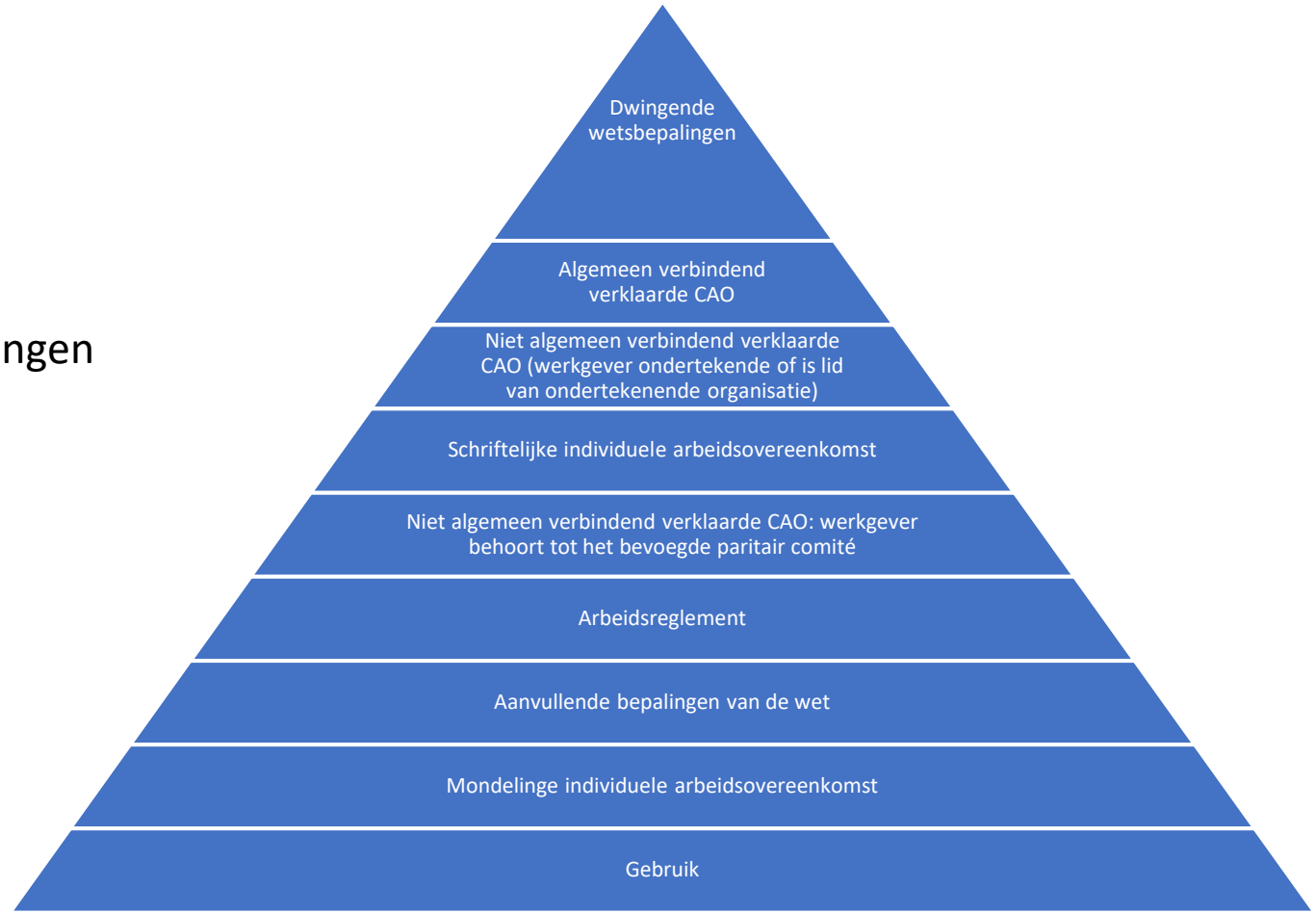
- Federaal & regionaal
- Tijdelijke werkloosheid, afbetalingsplan RSZ, etc.

Sara Cockx



- Geen algemeen wettelijk kader
- Specifiek wettelijk kader?

- ! Informatie en consultatie
- ! Hiërarchie van de rechtsbronnen bij aanpassingen





1. Wijziging van de arbeidsvoorwaarden

- Collectief of individueel
- Onderling akkoord of eenzijdige wijziging (stilzwijgend aanvaard na verloop redelijke termijn)
- ! Hiërarchie van de rechtsbronnen
- ! Wilsgebreken



1.1 Eenzijdige wijziging individuele arbeidsvoorwaarden

- Principe (Art. 1134 BW. + art. 20, 1° AOW): verbod op eenzijdige wijziging overeengekomen arbeidsvoorwaarden

- Actiemiddelen van de werknemer
  - Vaststelling contractbreuk
  - Wanprestatie (fout werkgever + wil om de arbeidsovereenkomst te beëindigen)
  - Gedwongen uitvoering – eventueel kort geding
  - Dringende reden in hoofde van de werkgever
  - Gerechtelijke ontbinding
  - Schadevergoeding



1.1 Eenzijdige wijziging individuele arbeidsvoorwaarden

- *Ius variandi*
- Niet-essentiële (bijkomstige) elementen van de arbeidsovereenkomst
  - Vanwege hun aard
  - Volgens de overeenkomst
  - ! Art. 25 AOW : eenzijdige wijzigingsclausule essentieel element van de AO = nietig
  - ! Cass. : geen wijziging van niet-essentiële contractueel overeengekomen elementen van de arbeidsovereenkomst, tenzij andersluidende clausule
- Noodwendigheden inzake de werking van de onderneming?
  - Belangenafweging



1.2 Handeling die gelijkstaat met contractbreuk

Voorwaarden van de wijziging

- Eenzijdige wijziging
  - Uitdrukkelijke of stilzwijgende aanvaarding
  - Redelijke termijn voor reflectie
- Essentieel bestanddeel
  - Vanwege de aard (vb: loon, arbeidsduur, functie)
  - Vanwege de arbeidsovereenkomst
- Belangrijke wijziging
- Duidelijke wijziging
  - Vaststaande beslissing (>< intentie ; voorstel)
  - Tijdelijk of definitief



1.2 Handeling die gelijkstaat met contractbreuk

Loon en voordelen

- Essentieel element
- Rechtstreekse of onrechtstreekse aanpassingen
- Compensatie?

Functie

- Tijdelijke wijzigingen worden soms wel aanvaard (! met behoud loon)
- Overeenkomstig de beroepskwalificatie/opleiding van de werknemer
- Contractueel overeengekomen functie vs. effectief uitgevoerde functie
- Zelfde hiërarchisch niveau (>< demotie) ?
- Sommige rechtspraak: meer flexibiliteit te verwachten van werknemers in situatie van economische crisis



1.2 Handeling die gelijkstaat met contractbreuk

Plaats van tewerkstelling

- Mobiele functie?
- 10km vs. 100km
- Modaliteiten (extra compensatie, geen nadeel voor werknemer, …)

Arbeidstijd

- Belangrijke nadelen voor privé- of gezinsleven van werknemer?
- Cass. – géén belangrijke wijziging: *Glijdend uurrooster (start tussen 8h en 9h30) vervangen door vast uurrooster (start om 9h) waarbij werknemer zich altijd aanbood tussen 9h15 en 9h30*



1.2 Handeling die gelijkstaat met contractbreuk

- Gevolgen
  - Actiemiddelen werknemer – vaak: vaststelling contractbreuk (na ingebrekestelling): einde AO met onmiddellijke ingang
  - Redelijke bedenktijd / stilzwijgende aanvaarding
  - « Wil om de arbeidsovereenkomst te beëindigingen » moet niet bewezen worden (>< wanprestatie)



2. Conventionele overgang van onderneming – CAO 32bis

Voorwaarden

- Wijziging van werkgever
  - Nieuwe juridische werkgever
  - *Asset deal vs share deal*

- Krachtens overeenkomst
  - Zéér ruime interpretatie
  - Zelfs via een derde

- Overgang van (deel van) onderneming die identiteit behoudt (‘*going concern*’)
  - Geheel van georganiseerde middelen met oog op voortzetting van een al dan niet hoofdzakelijk economische activiteit
  - → Behoud identiteit van de economische eenheid na de overgang
    - Belang aard onderneming: arbeidsintensief - kapitaalsintensief
    - Overdracht van de activa noodzakelijk voor de exploitatie ?
  - *Outsourcing* en *insourcing*



2. Conventionele overgang van onderneming – CAO 32bis

- Informatie en consultatie

- ✓ OR > SD > CPBW
  - Informatie & consultatie
  - Overdrager & overnemer
  - Vóór bekendmaking/publicatie
  - Recht om vragen te stellen, opvolgvergaderingen te organiseren, etc.
  - Geen veto-recht of co-beslissingsrecht

- ✗ OR/SD/CPBW
  - Geen consultatie – alleen informatie (verplichte vermeldingen)
  - « Vooraf »→ in elk geval vóór de effectieve overgang



2. Conventionele overgang van onderneming

Automatische overgang

- Wie? Werknemers verbonden aan de overgedragen activiteit
  - Geen toestemming werknemer vereist – weigering = ontslagname
  - Geen afwijkende afspraken mogelijk tussen de overdrager/overnemer

- Wat? Rechten en plichten op moment van overgang
  - Arbeidsovereenkomst, arbeidsreglement, ondernemings-CAO's en sectorale CAO's, gebruiken
  - Loon, functie, anciënniteit, uurrooster, etc. (✗ aanvullend pensioen, invaliditeit, etc.)
  - ! Eenzijdige wijzigingen (*cfr. supra*)

- Ontslagbescherming: overgang mag op zichzelf geen reden tot ontslag zijn
  - Geen specifieke sanctie voorzien (> kennelijk onredelijk ontslag?)
  - Wel ontslag mogelijk vanwege economische, technische of organisatorische redenen

- Hoofdelijke aansprakelijkheid voor alle schulden op het moment van de overgang





1. Algemeen

- ! Talrijke regels

- Aandachtspunten en veel voorkomende issues
  - Ontslagbescherming
    - Werknemersvertegenwoordigers, zwangerschap, ouderschapsverlof, etc.
  - Procedureel
    - Taalwetgeving, te presteren opzeggingstermijn, formaliteiten, etc.
    - Corona tijdelijke werkloosheid schorst opzeggingstermijn niet (meer)!
  - Dringende reden
    - Strikte termijnen + bestaan van een gegronde dringende reden
  - Sollicitatieverlof en outplacement
    - Algemeen en bijzonder stelsel



2. Motivering van het ontslag

Principes CAO nr. 109

- Geen verplichting om ontslag *a priori* te motiveren
- Aantal werknemers uitgesloten (vb: <6 maanden tewerkstelling, meervoudig/collectief ontslag, sluiting, studenten)
- Verzoek werknemer per aangetekende brief
  - Opzeggingsvergoeding: binnen 2 maanden na einde AO
  - Opzeggingstermijn: 6 maanden na betekening opzeggingstermijn en max. 2 maanden na einde arbeidsovereenkomst
- Antwoord per aangetekende brief
  - Binnen 2 maanden na het verzoek
  - Concrete motieven die hebben geleid tot het ontslag (! opgelet met vage verwoordingen)
  - Burgerlijke boete: 2 weken loon
- Bewijslast



2. Motivering van het ontslag

Motieven en sanctionering

- Kennelijk onredelijk ontslag
  - Ontslag om redenen die geen verband houden met
    - geschiktheid of gedrag werknemer of
    - noodwendigheden van de onderneming
  - *En* ontslag zou nooit gegeven zijn door normale en redelijke werkgever

- Bereid dossier voor!
  - Geschiktheid/gedrag : schriftelijke waarschuwingen, evaluaties, eventueel getuigenverklaringen, etc.
  - Reorganisatie : bewijzen mindere cijfers, nieuw organigram, …



2. Motivering van het ontslag

Motieven en sanctionering

- Controle door de rechter
  - Wettigheid (gedrag/geschiktheid – economische redenen)
  - Realiteit (bewijs) van de ingeroepen motieven
  - Oorzakelijk verband met het ontslag
  - Marginale toetsing (>< opportuniteit)
  - Omstandigheden van het ontslag

- Sanctie: 3 tot 17 weken loon (incl. voordelen)
  - Cumul rechtsmisbruik?



2. Motivering van het ontslag

Noodwendigheden inzake de werking van de onderneming

- Geen wettelijke definitie
  - Geheel van omstandigheden die de onderneming beïnvloeden
  - Redenen van zuiver economische aard, meerdere ontslagen, financiële moeilijkheden, precaire financiële situatie, introductie van nieuwe technologieën, reorganisatie, etc.

- Marginale toetsing door de rechter
  - Rechter mag zich niet mengen in management onderneming
  - Vrije beleidskeuze werkgever tussen verschillende alternatieven



2. Motivering van het ontslag

Voorbeelden rechtspraak

- Anticiperen op economische moeilijkheden door vermindering in het aantal gebudgetteerde uren
- Outsourcing van deel van de taken (externe boekhouder) en vervanging van de werknemer voor de overige taken iemand minder gekwalificeerd
- Eenmaal de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming erkend zijn, mag de werkgever zijn keuze laten leiden door persoonlijke redenen (vrijheid in het management van zijn onderneming)



- Ontslag van meerdere werknemers zonder een collectief ontslag te zijn

- Geen algemeen wettelijk kader

- Sectorale regelingen (niet in elke sector)
    - Definitie meervoudig ontslag
    - Informatie en consultatie
    - Specifieke schadevergoedingen

- Voor het overige: normale regels ontslag van toepassing



Sara Cockx



1. Meerdere definities

Gemiddelde tewerkstelling vorig kalenderjaar	Aantal ontslagen werknemers gedurende elke periode van 60 dagen		
	Informatie & consultatie (CAO nr. 24)	Vergoeding (CAO nr. 10)	Activerend beleid bij herstructureringen (KB 9 maart 2006)
< 12	/	/	50%
12 – 19	/	/	6
20 – 59	10	6	10
60 – 99	10	10%	10
100 – 299	10%	10%	10%
300+	30	10%	10%



1. Meerdere definities

- ! Verschillen in de diverse wetgeving
    - Betrokken werknemers, berekeningsmethoden, uitsluitingen, etc.

- Specifieke regels op sectoraal of ondernemingsniveau?

- ✓ Ontslag omwille van economische of technische redenen in de ruime zin
- ✗ Ontslag omwille van motieven inherent aan de persoon van de werknemer (geschiktheid, fouten, tekortkomingen)

- Cumul met regels sluiting van onderneming

Sara Cockx



2. Voor- en nadelen



- Noodzakelijk indien er teveel werknemers moeten worden ontslagen op korte tijd
- Opheffing bescherming
- Erkenning onderneming in herstructurering
- Beperkte tussenkomst in de outplacementkosten
- Verminderingskaart herstructureringen voor ontslagen werknemers



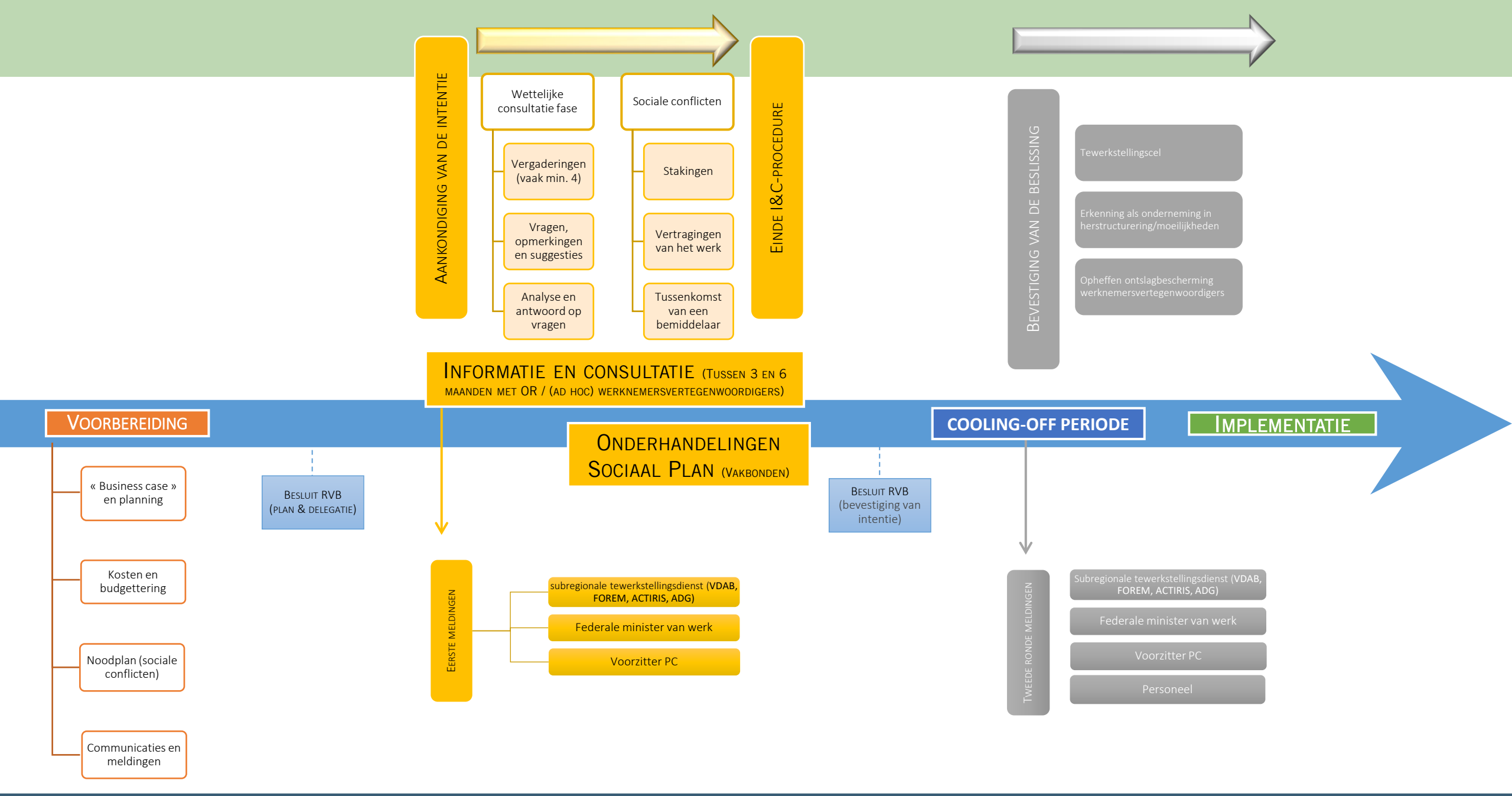
- Zware procedure Wet-Renault – informatie en consultatie
- Sociaal plan – vrijwillige vertrekregeling
- Oprichting tewerkstellingscel
- Betaling inschakelingsvergoeding (maar wel terugbetaling RVA indien > opzeggingsvergoeding)
- Onzekere timing
- Risico sociale conflicten



3. Procedure

- Drie grote fases
  - Voorbereiding van het collectief ontslag
  - Aankondiging van de intentie --> informatie en consultatie
  - Meedelen van de beslissing --> sociaal plan en uitvoering

- ! Bij interne en externe communicatie: *Intentie* om over te gaan tot een collectief ontslag
- ! Zware sancties bij inbreuken op procedure informatie en consultatie (Wet-Renault)


Aankondiging van de intentie
Wettelijke consultatie fase
Vergaderingen (vaak min. 4)
Vragen, opmerkingen en suggesties
Analyse en antwoord op vragen
Sociale conflicten
Stakingen
Vertragingen van het werk
Tussenkomst van een bemiddelaar
Einde I&C-procedure
Informatie en consultatie (tussen 3 en 6 maanden met OR / (ad hoc) werknemersvertegenwoordigers)
Bevestiging van de beslissing
Tewerkstellingscel
Erkenning als onderneming in herstructurering/moeilijkheden
Opheffen ontslagbescherming werknemersvertegenwoordigers
Voorbereiding
« Business case » en planning
Kosten en budgettering
Noodplan (sociale conflicten)
Communicaties en meldingen
Besluit RVB (plan & delegatie)
Onderhandelingen Sociaal Plan (Vakbonden)
Besluit RVB (bevestiging van intentie)
Cooling-off periode
Implementatie
Eerste meldingen
subregionale tewerkstellingsdienst (VDAB, FOREM, ACTIRIS, ADG)
Federale minister van werk
Voorzitter PC
Tweede ronde meldingen
Subregionale tewerkstellingsdienst (VDAB, FOREM, ACTIRIS, ADG)
Federale minister van werk
Voorzitter PC
Personeel

Sara Cockx



4. Sociaal plan

- Geen wettelijke verplichting

- Geen wettelijke vormvereisten (collectief akkoord, CAO, eenzijdige beslissing)

- Geen wettelijk verplichte inhoud

    - Indien CAO: wettelijke vermeldingen
    - Organisatorische maatregelen
      → eventuele interne sollicitaties, oprichting tewerkstellingscel, etc.
    - Tewerkstellingsmaatregelen
      → extra-legale outplacementvoorwaarden, opleidingsbudget, aanbevelingsbrief, etc.
    - Financiële maatregelen
      → extra vergoedingen, anciënniteitspremie, getrouwheids-of retentiepremie,
      behoud van bedrijfsmateriaal (computer, gsm, bedrijfswagen), etc.

Sara Cockx



1. Begrip

- Sluiting :
  - Definitieve stopzetting hoofdactiviteit onderneming of afdeling
  - Aantal werknemers valt terug op minder dan 25% van gemiddelde in de loop van de laatste 4 trimesters vóór de definitieve stopzetting

- Alleen van toepassing indien min. 20 werknemers gemiddeld tewerksteld in de loop van de 4 trimesters vóór de definitieve stopzetting

- Cumul met de regels rond collectief ontslag



2. Informatie en consultatie

- Informatie aan werknemers
  - Inhoud en methode bepaald door Paritair Comité
  - Bij gebreke daaraan: werkgever informeert onverwijld
    - De werknemers, door aanplakking van een bericht
    - De ondernemingsraad > syndicale delegatie
    - FOD WASO en de ministers van werkgelegenheid en economie
  - Sanctie niv. 1 tot 2 (x aantal betrokken werknemers!)

- Informatie aan Sluitingsfonds
  - Sanctie niv. 1 (x aantal betrokken werknemers!)

- Informatie en consultatie van de representatieve organen
  - ✓ OR > SD > CPBW
  - Tijdig en voorafgaand
  - Recht om vragen te stellen, opvolgvergaderingen te organiseren, etc.
  - Geen co-beslissingsrecht of vetorecht

Sara Cockx



3. Sluitingsvergoeding

Betrokken werknemers:

- AO onbepaalde tijd
- Min. 1 jaar anciënniteit
- Ontslag door werkgever zonder dringende reden of ontslagname door de werknemer wegens dringende reden in hoofde van de werkgever
- Bepaalde uitsluitingen
- Indien gelijktijdig collectief ontslag: alleen sluitingsvergoeding verschuldigd
- Vrij van RSZ

	Bedrag	Maximum
Jaar anciënniteit in de onderneming	166,48 EUR	20 X 166,48 EUR = 3.329,60 EUR
Jaar in dienst van de onderneming vanaf 45 jaar	166,48 EUR	19 x 166,48 EUR = 3.163,12 EUR



Sam Ledent





Gerechtelijke reorganisatie	Faillissement
Doel: continuïteit	Discontinuïteit
Niet verplicht, steeds op eigen initiatief	Verplichting om boeken neer te leggen bij vervulling faillissementsvoorwaarden + OM of SE kunnen dagvaarden in faillissement
Geen samenloop	Samenloop
« Debtor in possession »	Curator neemt beheer meteen over
Lopende overeenkomsten blijven in principe lopen, maar SA kan eenzijdig nakoming opschorten	Curator dient standpunt in te nemen



1. De gerechtelijke reorganisatie

I. Principes en voorwaarden
II. Gevolgen neerlegging verzoekschrift en opening procedure
III. Vormen



1.1 Basisprincipes en voorwaarden

- Doel: behoud van (deel van) activa of activiteiten van onderneming (XX.39)
- Opstart: neerlegging VZ + aantal verplichte stukken (XX.41)
- Continuïteit onderneming onmiddellijk of op termijn bedreigd (XX.45, §1): deur staat wijd open
- Staat van faillissement vormt geen beletsel
- Misbruik door “repeat players” vermijden



1.2 Gevolgen

- Neerlegging VZ => faillietverklaring, gerechtelijke ontbinding en tegeldemaking goederen SA niet meer mogelijk

- Beslissing binnen vijftien dagen (XX.46)

- Indien VZ ontvankelijk en gegrond => opschorting gedurende max. 6 maanden:
  - Geen enkel middel van tenuitvoerlegging op roerend goed en onroerend goed van SA kan worden voortgezet of aangewend (XX.50)
  - SA kan niet failliet worden verklaard (XX.50)
  - Geen beslag mogelijk voor SV in de opschorting (XX.51, §1)



1.2 Gevolgen

- Opening maakt geen einde aan lopende overeenkomsten (XX.56)
  - *Uitz.: Indien noodzakelijk voor de reorganisatie van de onderneming, kan SA eenzijdig beslissen de uitvoering van zijn contractuele verplichtingen op te schorten voor de duur van de opschorting. SE heeft dan op zijn beurt het rech om prestaties op te schorten (enac) (XX.56, §2).*
- Schuldvorderingen ontstaan tijdens de opschorting (d.w.z. voor prestaties tijdens gerechtelijke reorganisatie) zijn niet onderworpen aan opschorting (XX.57) en worden bij evt. faillissement als boedelschulden beschouwd (XX.58)
  - Fiscale en sociale schulden worden beschouwd als beantwoordend aan prestaties uitgevoerd door een medecontractant (XX.58, tweede lid)



Preventie

Portaal:
Gerechtelijke reorganisatie

- Voorwaarden
- Opschorting

Minnelijk akkoord

Collectief akkoord

Overdracht onder gerechtelijke gezag

- Overeenkomst met minstens 2 schuldeisers

- Gerechtelijk reorganisatieplan
- Stemming schuldeisers
- Homologatie

- Vrijwillig/gedwongen
- Overdracht activa
- T.v.v. schuldeisers



1.3.1 Het gerechtelijk minnelijk akkoord

- Doel: akkoord tussen SA en alle SE of ten minste twee SE met het oog op gezondmaking financiële toestand of reorganisatie van onderneming (XX.64)

- Grote gelijkenissen met buitengerechtelijk minnelijk akkoord (bv. faillissementsbestendigheid), toch ook belangrijke verschillen:
  - SA geniet van opschorting
  - Keerzijde: openbaarheid door publicatie opening PGR
  - Steeds homologatie en uitvoerbaarverklaring door rechtbank



1.3.2 Het collectief akkoord

- Doel: akkoord van de SE's over reorganisatieplan (XX.67)

- Het reorganisatieplan moet voor gewone schuldvorderingen in de opschorting een terugbetaling van minstens 20 % hoofdsom voorstellen (zware haircut mogelijk)
  - het plan laat differentiaties toe binnen bepaalde grenzen (XX.73). In een toestand van continuïteit en economische moeilijkheden zijn bepaalde schuldeisers belangrijker dan andere (MvT)

- Definitie buitengewone schuldvorderingen in de opschorting
  - de schuldvorderingen van schuldeisers-eigenaars
  - de schuldvorderingen die op het ogenblik van de opening van de procedure gewaarborgd zijn door een zakelijke zekerheid zijn "buitengewoon ten belope van het bedrag waarvoor een inschrijving of registratie is genomen of, wanneer geen inschrijving of registratie is genomen, ten belope van de realisatiewaarde in going concern van het goed of, wanneer het onderpand betrekking heeft op specifieke verpande schuldvorderingen, de boekhoudkundige waarde" (I.22,14°)



1.3.2 Het collectief akkoord

- Plan kan in de opschorting voorzien van de uitoefening van de bestaande rechten van de buitengewone schuldeisers in de opschorting voor max. 24 maanden (XX.74)
  - Plan mag geen andere maatregelen bevatten die de rechten van deze schuldeisers aantast (zonder hun akkoord)

- Uitvoeringstermijn is max. 5 jaar vanaf homologatie (XX.76)
- Homologatie maakt plan bindend voor alle SE in de opschorting (XX.82)
- Faillietverklaring van SA leidt van rechtswege tot intrekking van het plan (XX.83)



1.3.3 De overdracht onder gerechtelijk gezag

- Doel: overdracht van (een deel van) de activiteiten van de onderneming met het oog op behoud continuïteit (XX.84)

- Rechtbank stelt gerechtsmandataris aan belast met het organiseren en realiseren van de overdracht in naam en voor rekening van de SA (XX.85)

- Kandidaat-overnemer kan niet *intuitu personae* overeenkomsten, met inbegrip van uitstaande schulden, overnemen, zonder dat medecontractant SA moet instemmen (XX.87, §3)
  - In ondernemingsleven zijn veel contracten *intuitu personae* (vb. kredietopening, agentuurovereenkomst)
  - Restrictieve interpretatie: persoon van SA moet essentieel onderdeel van verbintenis zijn


OVER TE NEMEN
WEGENS
FAILLISSEMENT



2. Het faillissement

I. Basisprincipes
II. Gevolgen
III. Beheer en vereffening van de boedel
IV. Aangifte van de schuldvordering
V. De kwijtschelding



2.1 Basisprincipes

- Doel: vermogen van SA onder bevoegdheid van curator plaatsen, die ermee belast is het vermogen van de gefailleerde te beheren en te vereffenen en opbrengst ervan te verdelen onder SE (XX.98)

- Criteria (XX.99):
  - Op duurzame wijze opgehouden te betalen; en
  - Krediet is geschokt

- Op eigen initiatief, vordering door OM of SE



2.2 Gevolgen

- Lot van bepaalde handelingen verricht in verdachte periode
  - Bepaalde handelingen zijn *an sich* niet-tegenwerpbaar (vb. om niet beschikking over roerend goed of onroerend goed) (XX.111, °1-3)
  - Bepaalde handelingen kunnen niet-tegenwerpbaar worden verklaard indien er kennis was van de staking van betaling door wederpartij gefailleerde (XX.112)
  - Inschrijving of registratie van hypotheek, van voorrecht en van roerende zekerheid kunnen niet-tegenwerplaar worden verklaard indien meer dan 15d verlopen tussen datum akte en datum van inschrijving of registratie (XX.113)



2.2 Gevolgen

- Schorsing beslag gelegd voor faillissementsvonnis (XX.120, §1)
  - *Uitz. Roerende goederen: indien in het kader van beslagprocedure al een verkoopdag is bepaald en bekendgemaakt, kan verkoop voor rekening van boedel doorgaan*
  - *Uitz. Onroerende goederen: indien voor het faillissementsvonnis reeds een beschikking is gewezen conform de artikelen 1580, 1580bis en 1580ter Ger.W. en deze niet meer vatbaar is voor verzet, kan verkoop voor rekening van de boedel doorgaan*

- Middelen van tenuitvoerlegging door de bijzonder bevoorrechte SE op roerend goed of SE met roerende zekerheid worden geschorst (XX.121)



2.3 Beheer en vereffening van de boedel

- Curator beslist onverwijld of lopende overeenkomsten verder worden uitgevoerd (XX.139)
  - Eenzijdige beëindiging: noodzakelijkerwijs vereist voor beheer boedel
  - Geen afbreuk aan zakelijke rechten van derden tegenwerpelijk aan de boedel
  - SV van schade verschuldigd wegens beëindiging in de boedel



2.4 Aangifte van schuldvordering

- SE dienen tijdig aangifte van SV te doen om in aanmerking te komen voor uitdeling uit de boedel (XX.155)
  - In beginsel één jaar vanaf faillissementsvonnis (XX.165, derde lid)
  - HvC heeft separatisten extra beschermd (12/03/2020): niet-tijdige aangifte van SV door de hypothecaire of bevoorrechte SE heeft niet tot gevolg dat zij worden uitgesloten van de verdeling van de verkoopopbrengst van de bezwaarde goederen
  - Quid schuldvergelijking? Mogelijk voor “verknochte” vorderingen



2.5 De kwijtschelding

- Doel: ‘fresh start’ mogelijk maken voor natuurlijke persoon

- VZ: uiterlijk binnen 3 maanden na faillissement

  - <> Geen appreciatiemarge voor RB, wel verzet door elke belanghebbende bij kennelijk grove fout die heeft bijgedragen tot faillissement (XX.173, §3)

- Gevolg: t.a.v. SE bevrijd van restschulden, onverminderd zakelijke zekerheden door SA of derden (XX.173, §1)

  <> louter ‘verschoonbaarheid’





Rechten van werknemers na faillissement

- Tussenkomst Sluitingsfonds

- Indien overname en verderzetting activiteit
  - toepassing CAO 32bis
  - Principe: overnemer mag werknemers kiezen + vrije onderhandeling arbeidsvoorwaarden

- Grenzen:
  - Collectief bedongen/toegepaste arbeidsvoorwaarden
  - Anciënniteit



Rechten van werknemers na gerechtelijke reorganisatie

- Keuzerecht voor overnemer o.b.v. economische, technische of organisatorische maatregelen
  - Maar: bommetje onder keuzerecht: Arrest Plessers --> onzekerheid
- Principe: overdracht bestaande arbeidsovereenkomst
  - Tenzij collectief akkoord na onderhandelingsprocedure of individueel akkoord - vaak aangepaste arbeidsvoorwaarden
  - Overnemer alleen gebonden door voorwaarden die schriftelijk zijn meegedeeld in het kader van de procedure

Q&A

SCHOUPS

Antwerpen

De Burburestraat 6-8 bus 5
2000 Antwerpen

Brussel

Regentschapsstraat 58 bus 8
1000 Brussel

www.schoups.com
t. +32 3 260 98 60

seminaries / webinars

www.schoups.be/nl/events

SCHOUPS

Antwerpen

De Burburestraat 6-8 bus 5
2000 Antwerpen

Brussel

Regentschapsstraat 58 bus 8
1000 Brussel

www.schoups.com
t. +32 3 260 98 60

Bedankt voor uw aandacht



Sara Cockx
+32 472 371 52
sara.cockx@schoups.be



Sam Ledent

+32 3 260 98 60

sam.ledent@schoups.be