|  |  |
| --- | --- |
| **Vraag aan een expert** | Lauréline LouvignyLegal Consultant Partena Professional |
| Wat zijn de gevolgen van een overdracht van onderneming voor de werkgever en de werknemer? |  |

**Heel wat werkgevers hebben vragen over de gevolgen van een ondernemingsoverdracht. Wat zijn hun verplichtingen? Wat zijn de rechten van de werknemers?**

**Waarover gaat het precies?**

De definitie van ondernemingsoverdracht is terug te vinden in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 32*bis* van 7 juni 1985 die verplicht verbindend werd verklaard door het Koninklijk Besluit van 25 juli 1985 (B.S. van 9 augustus 1985). Deze cao beschermt de werknemers in geval van overdracht (en in het bijzonder in geval van faillissement) en verzekert hen het behoud van hun arbeidsovereenkomst. Ze waarborgt eveneens hun individuele en collectieve arbeidsvoorwaarden na de overdracht. Alle werknemers moeten namelijk door de cessionaris (verkrijger) die hun nieuwe werkgever wordt, worden overgenomen.

Als overdracht wordt immers beschouwd: *'de overgang, met het oog op de voortzetting van een al dan niet hoofdzakelijk economische activiteit, van een economische activiteit die haar identiteit behoudt, waaronder een geheel van georganiseerde middelen wordt verstaan.'*

Er is sprake van *'ondernemingsoverdracht'* wanneer verschillenden elementen aanwezig zijn. Deze elementen zijn onder andere de overname:

* van alle of een deel van de materiële of immateriële activa;
* contracten;
* voorraden;
* grondstoffen;
* activiteiten;
* werkwijzen;
* machines;
* de meerderheid van het personeel van de overgedragen entiteit.

Het is ook belangrijk om te weten of de overgedragen entiteit haar activiteiten die ze vóór de overdracht uitoefende, of soortgelijke activiteiten, na de overdracht zal voortzetten.

**De rechten van de werknemers: enkele veelgestelde vragen**

Zoals gezegd beschermt de cao nr. 32 de werknemers en garandeert hij hen dat zij hun arbeidsovereenkomst kunnen behouden wanneer de onderneming wordt overgedragen. Ze waarborgt eveneens hun individuele en collectieve arbeidsvoorwaarden na de overdracht.

De overdragende werkgever (= vervreemder) moet de werknemers vooraf inlichten over de overdracht van onderneming en hen schriftelijk het volgende meedelen:

* de vastgestelde of voorgestelde datum voor de overdracht,
* de reden van de overdracht,
* de juridische, economische en sociale gevolgen van de overdracht voor de werknemers,
* de maatregelen die overwogen worden ten aanzien van de werknemers.

**Moeten de werknemers nieuwe arbeidsovereenkomsten ondertekenen?**

De wijziging van werkgever heeft geen invloed op de arbeidsovereenkomsten en de rechten en plichten die daaruit voortvloeien. De overeenkomsten blijven uitwerking hebben, zowel voor de werknemers als voor de nieuwe werkgever. De overdracht van onderneming impliceert met andere woorden ook de automatische overdracht van de betreffende arbeidsovereenkomsten. De oorspronkelijke overeenkomsten mogen dus niet worden verbroken, noch moeten er nieuwe overeenkomsten worden gesloten. De verkrijger moet dus alle arbeidsvoorwaarden en andere voorwaarden naleven die de werknemers bij de vervreemder genoten.

De verkrijger kan de arbeidsvoorwaarden van de werknemers niet eenzijdig wijzigen. Bovendien moet hij er dus niet alleen voor zorgen dat de arbeidsvoorwaarden behouden blijven maar ook dat de voorwaarden behouden blijven die de werknemers genoten in het kader van hun arbeidsrelatie met de vervreemder.

**Kan de werknemer aanspraak maken op een vertrekvakantiegeld?**

Wanneer de arbeidsovereenkomst van een bediende ten einde loopt, moet zijn werkgever hem het enkel en dubbel vakantiegeld betalen onder de vorm van vertrekvakantiegeld.

Een overdracht die plaatsvindt in het kader van de collectieve overeenkomst nr. 32*bis* brengt geen beëindiging van de arbeidsrelatie met zich mee. De vervreemder moet dus geen vertrekvakantiegeld betalen aan de overgedragen bedienden. Het is aan de verkrijger om aan de overgedragen bedienden het vertrekvakantiegeld te betalen dat verhoudingsgewijs berekend wordt volgens de verrichte prestaties van het vorige jaar. Hij betaalt het enkel vakantiegeld op het tijdstip waarop het loon normaal wordt betaald en het dubbel vakantiegeld op het ogenblik dat de hoofdzakelijke vakantie wordt genomen.

Dezelfde redenering kan worden gevolgd voor de betaling van de eindejaarspremie: de werknemer kan de betaling ervan, zelfs gedeeltelijk, niet eisen van de vervreemder. Bovendien is geen enkele verbrekingsvergoeding verschuldigd en moet geen C4 worden overhandigd.

**Wat indien de verkrijgende onderneming niet tot hetzelfde paritair comité als de overdragende onderneming behoort?**

Dan moet de werkgever-verkrijger de gunstigste bepalingen toepassen van de collectieve overeenkomsten die van kracht zijn zowel in het paritair comité waaronder zijn onderneming ressorteert als in het paritair comité waaronder de overgegane onderneming ressorteerde.

Het Hof van Cassatie sluit niet uit dat de nieuwe werkgever arbeidsvoorwaarden moet toekennen op basis van de collectieve overeenkomst die in zijn onderneming geldt, ook al beoogt artikel 20 van de wet van 5 december 1968 enkel de bescherming van de werknemers in geval van overdracht en waarborgt het hen het behoud van de rechten waarin de collectieve arbeidsovereenkomst voorziet die de vroegere werkgever bond tot ze ophoudt uitwerking te hebben.

**Moet de overdragende werkgever een Dimona-aangifte opstellen?**

Deze werkgever stelt een Dimona-aangifte van uitdiensttreding op uiterlijk op de eerste werkdag volgend op de overdracht. De verkrijger van zijn kant maakt op de dag van de overdracht een Dimona-aangifte van indiensttreding op teneinde de wijziging van werkgever mee te delen aan de socialezekerheidsinstellingen.

Over Partena Professional

Partena Professional is een dienstverlener met een sterke focus op ondernemerschap en personeelsbeleid. Partena Professional ondersteunt en begeleidt starters, KMO’s en grote ondernemingen in hun administratieve processen en HR-beleid. Wij verlenen diensten in verband met de oprichting van een bedrijf, het sociaal statuut van zelfstandigen, het loon- en personeelsbeheer van werknemers en hun kinderbijslag, medische controle bij absenteïsme, opleidingen, juridisch advies en diverse types consultancy (HR, juridisch, …). Zowat 1.500 medewerkers bedienen ruim 200.000 bedrijven en zelfstandigen en realiseren een jaaromzet van 150 miljoen euro. Voor meer informatie, surf naar [www.partena-professional.be](http://www.partena-professional.be).