



Ondanks zware overheidssteun, ondanks de grote flexibiliteit van de werknemers en ondanks een voordelige fiscale behandeling besliste de directie van de groep Caterpillar toch om een van zijn meest strategische vestigingen te sluiten.

Bedenkingen bij Wet-Renault naar aanleiding van Caterpillar-drama

Bijna 20 jaar geleden, na een kurkdrege mededeling in een Brussels hotel, sloot Renault Vilvoorde de deuren. Naar aanleiding van die brutale sluiting kwam er de Wet-Renault. Deze wet bevat niets meer of minder dan het principe dat een onderneming eerst in de ondernemingsraad moet aankondigen dat ze wil sluiten, waarna ze op vragen van vakbonden moet antwoorden en hun alternatieven moet onderzoeken. In de 20 jaar dat de wet-Renault bestaat, werd evenwel geen enkele volledige sluiting teruggedraaid of geen enkele schadevergoeding toegekend. Is de Wet-Renault dan een maat voor niets? Neen, ze geeft vakbonden een stok achter de deur om een sociaal plan af te dwingen. En bij gedeeltelijke sluitingen kunnen de vakbonden ook regelmatig tientallen jobs redden. Maar er zijn verbeteringen mogelijk en nodig aan de wet.

De fase waarin de onderneming aankondigt dat ze wil sluiten, waarna ze op vragen van vakbonden moet antwoorden en hun alternatieven moet onderzoeken heet de informatie- en raadplegingsprocedure. Pas na afloop van deze informatie- en raadplegingsprocedure mag de werkgever aan de directeur van de regionale tewerkstellingsdienst (VDAB, Actiris, FOREM, ADG) zijn voornemen ter kennis geven om toch over te gaan tot een collectief ontslag. Een afschrift van deze kennisgeving moet aan de werknemersvertegenwoordigers worden overgemaakt. De werkgever mag vervolgens maar ontslaan na een termijn van 30 dagen na deze kennisgeving van het voornemen.

Sociaal plan

Op het einde van de rit beslist de onderneming en verandert er weinig tot niets aan het oorspronkelijke plan. Elk patronaal advocatenkantoor heeft

daar een mooi draaiboek voor klaarliggen en wie dat volgt riskeert zo goed als niets. Honderden ondernemingen maakten hier ondertussen dankbaar gebruik van. In de 20 jaar dat de Wet-Renault bestaat, werd geen enkele volledige sluiting teruggedraaid of geen enkele schadevergoeding toegekend. Zit er dan niets in deze wet voor de vakbonden? Toch wel. In de praktijk maken wij van de fase waarin we vragen mogen stellen en alternatieven mogen voorstellen gebruik om een sociaal plan te onderhandelen. Zodra dat een dergelijk plan werd onderhandeld en goedgekeurd, rest er ons weinig anders dan in te stemmen met het collectief ontslag. Een compromis op zijn Belgisch, zo lijkt het wel. Maar bij vele betrokken werknemers toch vaak met een wrange nasmaak.

Regeerakkoord

Toen deze coalitie in 2014 het levenslicht zag, vond ze dat het welletjes was

geweest met die recalcitrante vakbonden die nog te veel mogelijkheden hadden om overal stokken in de wielen te steken. Ze vond er niet beter op dan in het regeerakkoord op te nemen dat de informatie- en raadplegingsprocedure uit de Wet-Renault moet worden ingekort. De vakbonden zouden dan de enige hefboom verliezen die ze nog hebben om een sociaal plan af te dwingen. Na de aangekondigde sluiting van Caterpillar tapt Charles Michel al uit een ander vaatje. Hij kondigde – boos op de werkgever – aan dat de wet-Renault zal worden herbekeken om te zien of “alle evenwichten nog goed zitten”. Naast het harde werk dat er op het terrein op ons afkomt door de vele sluitingen, is het nu een goed moment om na te denken over mogelijke verbeteringen aan de Wet-Renault. Oderaannemers, al dan niet met overlegorganen, verplicht betrekken in de afhandeling van het collectief ontslag van het hoofdbedrijf ligt voor de hand. Moeten we verder gaan, en de mogelijkheden om over te gaan tot collectief ontslag, bijvoorbeeld voor winstgevendende bedrijven, effectief trachten te beperken?

| Piet Van den Bergh & Jan Buelens, advocaat
Progress Lawyers Network |

