

Kopie

Afgeleverd aan: arbeidsrechtbank te Brussel
Vrij van griffierecht - art. 280,2° W.Reg.

Repertoriumnummer
2017/ 1944
Datum van uitspraak
16 augustus 2017
Rolnummer
2016/AB/755

Uitgifte

Uitgegeven aan
op
€
JGR

Arbeidshof te Brussel

zevende kamer

Arrest

COVER 01-00000918483-0001-0013-01-01-1



SOCIALE ZEKERHEIDSCRECHT WERKNEMERS - bijdragen werkgevers
tegensprekelijk arrest
heropening van de debatten

1. UNILEVER BELGIUM NV, KBO 0438.390.312,

2. UNILEVER BELGIUM SERVICES NV, KBO 0438.789.495,

beiden met maatschappelijke zetel te 1190 BRUSSEL, Humaniteitslaan 292, appellant,
vertegenwoordigd door mr. MAERTEN Patrick, advocaat te 1160 BRUSSEL, Vorstlaan 280,

tegen

RIJKSDIENST VOOR SOCIALE ZEKERHEID, KBO 0206.731.645, met zetel te 1060 BRUSSEL,
Victor Hortaplein, 11, geïntimeerde, vertegenwoordigd door mr. DE KERPEL Sven loco mr.
DERVEAUX Pieter, advocaat te 1930 ZAVENTEM, Parklaan 54.

*

Na beraad, spreekt het arbeidshof te Brussel het volgend arrest uit:

Gelet op de stukken van de rechtspleging, in het bijzonder op:

- het voor eensluidend verklaard afschrift van het bestreden vonnis, uitgesproken op tegenspraak op 21 april 2016 door de Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel, 5e kamer (A.R. 14/3416/A),
- het verzoekschrift tot hoger beroep, ontvangen ter griffie van dit hof op 26 juli 2016,
- de neergelegde conclusies,
- de voorgelegde stukken.

*

De partijen hebben hun middelen en conclusies uiteengezet tijdens de openbare terechtzitting van 18 mei 2017, waarna de debatten werden gesloten, de zaak in beraad werd genomen en tenslotte voor uitspraak gesteld op heden.

*



De feiten en de procedure in eerste aanleg

1.

In 2005 vond bij de onderneming Unilever België (toen nog de bvba Unilever Belgium) een reorganisatie met collectief ontslag plaats.

In dat kader werd op 18 maart 2005 een ondernemings-cao "Begeleidingsmaatregelen" gesloten.

Artikel 11 van deze cao bevatte een werkgelegenheidsgarantie voor de werknemers die in dienst konden blijven en voorzag in een schadevergoeding van 3 tot 4 maanden loon indien zij toch zouden worden ontslagen.

2.

In 2007 vond opnieuw een reorganisatie met collectief ontslag plaats, waarbij in totaal 133 werknemers werden ontslagen. De ondernemingen in België en Nederland werden samengevoegd en omgevormd tot Unilever Benelux. In het kader daarvan werden op 27 november 2007 twee ondernemings-cao's gesloten : de "CAO "Begeleidingsmaatregelen" en de "CAO Brugpensioen".

Deze laatste cao bepaalde de modaliteiten voor conventioneel brugpensioen vanaf 52 jaar en bepaalde in artikel 7 dat de betrokken werknemers recht hadden op "de schadevergoeding wegens miskenning van de vastheid van betrekking" bepaald in artikel 11.3 van de cao van 18 maart 2005.

De schadevergoeding werd betaald aan 22 bedienden die voor het brugpensioen vanaf 52 jaar kozen.

3.

In 2012 voerde de RSZ een onderzoek uit. De RSZ besloot dat sociale bijdragen verschuldigd waren op de "schadevergoeding wegens miskenning van de vastheid van betrekking" die werden betaald aan 23 werknemers.

Het betreft de voormelde 22 werknemers die met brugpensioen vanaf 52 jaar gingen, en daarnaast de werknemer Anthony : die pas in 2006 en dus na de cao van 18 maart 2005 was aangeworven.

Met een aangetekende brief van 8 april 2013 stelde de RSZ de nv Unilever Belgium Services en de nv Unilever Belgium (hierna "Unilever") in kennis van de ambtshalve regularisatie en de motivering. Voordien had de RSZ reeds aangetekende brieven gestuurd om de verjaring te stuiten.

De ambtshalve aangifte van de bijdragen had betrekking op het 2 tweede kwartaal 2008 tot en met het tweede kwartaal 2010.

Unilever betwistte met een brief van haar raadsman dat er sociale bijdragen verschuldigd waren op de "schadevergoedingen wegens miskenning van de vastheid van betrekking" die waren betaald aan de 22 bruggepensioneerden maar betaalde de gevorderde bijdragen op 6 mei 2014 onder voorbehoud.



4.

Met een dagvaarding van 1 oktober 2014 vorderde Unilever de terugbetaling van de socialezekerheidsbijdragen, ten belope van 137.851,62 EUR, te vermeerderen met de wettelijke en de gerechtelijke intresten.

Met een vonnis van 21 april 2016 verklaarde de Nederlandstalige arbeidsrechtbank te Brussel de vordering van Unilever ontvankelijk maar ongegrond en veroordeelde Unilever tot de kosten van het geding, begroot voor Unilever op de kosten van de dagvaarding van 177,94 EUR en de rechtsplegingsvergoeding van 5.500,00 EUR, en begroot voor de RSZ op de rechtsplegingsvergoeding van 5.500,00 EUR.

Het hoger beroep

5.

Unilever stelde op 26 juli 2016 hoger beroep in en vordert de terugbetaling van onverschuldigde sociale zekerheidsbijdragen ten belope van 137.851,62 EUR (te vermeerderen met de interesten) en de RSZ te veroordelen tot de kosten van beide aanleggen, inclusief de rechtsplegingsvergoeding ten belope van 5.500,00 EUR in eerste aanleg en 6.000,00 EUR in hoger beroep (basisbedrag).

6.

Het vonnis werd betekend op 27 juni 2016. Het hoger beroep is ontvankelijk.

Bespreking

De bepalingen in de ondernemings-cao's

7.

Artikel 11 van de cao van 18 maart 2005 bepaalde:

Werkgelegenheidsgarantie

11.1 Dit artikel is van toepassing op alle werknemers van worklevel 1 in dienst van Unilever België bvba met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die zich niet in proefperiode bevinden, met uitzondering van de medewerkers die bij de sourcing unit Lipton en de Dimora Divisie te Mol tewerk gesteld zijn.

11.2 Aan de betrokken werknemers wordt de volgende tewerkstellingsgarantie toegezegd :

- Na uitvoering van de aangekondigde Reorganisatie Fases 1 en 2 zoals aangekondigd in de ondernemingsraden en aan het personeel op 7 december 2004***
- * waarbij de reorganisatie in Fase 2 beperkt wordt tot een maximum banenverlies van 35 werknemers***

zal voor een periode tot en met 31.12.2007, waarbij de toezegging individueel minstens 24 maand bedraagt ingaande de maand volgend op het tijdstip waarop bevestigd werd dat de werknemer na Fase 1 of 2 verder aan het werk kon blijven bij Unilever België bvba, de Directie van Unilever België

- hem/haar vooruitzicht op werk bij Unilever België blijven geven***



- en niet de intentie hebben om hem/haar om economische of technische reden in die periode gedwongen te ontslaan behoudens wanneer de economische of technische reden haat oorsprong vindt in een :

- wereldwijde en/of Europees besloten structuuraanpassing of organisatiewijziging waarover in de Europese Ondernemingsraad van Unilever geïnformeerd en geconsulteerd is geweest en die sociale gevolgen heeft in België en andere Europese landen

- of van een overheidsbeslissing die een reorganisatie noodzaakt (overmacht)

In voorkomend geval zal wel de informatie- en consultatieprocedure met de lokale ondernemingsraad nageleefd worden.

De volgende ontslagen worden niet als economische of technische reden gezien en blijven verder mogelijk:

- ontslag om dringende reden of ontslag wegens disfunctioneren of herhaald aangemaand verzuim, dat besloten werd conform de in het bedrijf geldende ontslagprocedure zoals beschreven in art 11.5.
- evenals ontslagregelingen met oog op vervroegd pensioen (brugpensioen cao 17 en ER bedrijfsregeling).

11.3 Indien de Directie haar toezegging niet respecteert, zal zij bovenop de normale ontslagregeling een bijkomende bruto schadevergoeding betalen gelijk aan: -

- 3 (drie) bruto maandsalarissen voor een betrokken bediende met minder dan 15 dienstjaren.
- 4 (vier) bruto maandsalarissen voor een betrokken bediende met meer dan 15 dienstjaren (...).

8.

De cao Brugpensioen van 27 november 2007 bepaalde:

- artikel 2.1.

"De bedienden - kandidaat bruggepensioneerden- dienen geen opzeggingstermijn te presteren. De betrokken bedienden kunnen het voordeel van deze CAO slechts genieten voor zover zij de verkorte opzegging van respectievelijk 6 of 3 maanden naargelang hun anciënniteit meer of minder dan 5 jaar bedraagt, hebben aanvaard en dit zoals bepaald in artikel 12sexies van het KB van 7 december 1992 betreffende het conventioneel brugpensioen.

De bedienden -kandidaat bruggepensioneerden- die niet akkoord gaan met deze inkorting van de opzegging en die niet in aanmerking komen voor de sectorale brugpensioenregeling op 58 jaar, komen niet in aanmerking voor het brugpensioen en de voordelen opgenomen in deze CAO, maar opteren daardoor om ontslagen te worden in het kader van de Reorganisatie mits de begeleidingsmaatregelen opgenomen in het sociaal plan."

- artikel 3

"3.1 Leeftijd en anciënniteit

Mits aan de overige wettelijke en conventionele voorwaarden te voldoen, hebben de bedienden recht op brugpensioen indien zij uiterlijk op 5 juli 2007 de leeftijd van 52 jaar hebben bereikt, of in voorkomend geval de door de Minister van Arbeid en Tewerkstelling bepaalde leeftijd, en minstens één jaar anciënniteit binnen de Unilever groep hebben.

3.2 Aanvullende vergoeding

Unilever zal maandelijks een aanvullende vergoeding brugpensioen betalen die als volgt bepaald wordt (...)"



- artikel 7

"Schadevergoeding miskenning vastheid van betrekking

De brugpensioneerde bedienden van WL1 die in het kader van de Reorganisatie worden ontslagen, komen in aanmerking voor de betaling van de schadevergoeding wegens miskenning van de vastheid van betrekking voorzien in artikel 11.3 van de CAO van 18 maart 2005.

Dit betekent dat de bedienden WL1:

- met minder dan 15 jaar dienst op datum van effectief ontslag een forfaitaire vergoeding ontvangen van 3 bruto maandsalarissen

- met 15 jaar dienst en meer op datum van effectief ontslag een forfaitaire vergoeding ontvangen van 4 bruto maandsalarissen

De anciënniteit wordt berekend op datum van ontslag, waarbij het aangevangen jaar als een volledig jaar telt.

Deze schadevergoeding wegens miskenning van de tewerkstellingsgarantie vervat in de CAO van 18 maart 2005 is vrijgesteld van RSZ-bijdragen.

Deze schadevergoeding maakt geen deel uit van de brugpensioenregeling.

Gelet op het exceptionele karakter ervan, maakt deze schadevergoeding geen deel uit van het Referte bruto jaar loon voor de berekening van de Target (art 3.2).

- artikel 16

"Opschortende voorwaarden

Deze overeenkomst zal slechts uitwerking hebben op voorwaarde dat de onderneming overeenkomstig afdeling 3bis van het KB. van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen zoals gewijzigd door het KB van 9 maart 2006, erkend wordt als onderneming in reorganisatie of onderneming in moeilijkheden door de Minister van Arbeid en in het kader daarvan toegelaten wordt brugpensioen aan te bieden vanaf 52 jaar en vrijgesteld wordt van de vervangingsverplichting. De onderneming zal daartoe zo spoedig mogelijk een aanvraag indienen bij de bevoegde overheden. Partijen verbinden zich ertoe om deze aanvraag maximaal te steunen.

Indien de Minister onverwacht het brugpensioen vanaf 52 jaar niet toelaat, zullen de bedienden die ontslagen worden en die niet in aanmerking komen voor het brugpensioen kunnen genieten van de cao begeleidingsmaatregelen in geval van ontslag gesloten in het kader van de Reorganisatie."

De betwisting

9.

Uit het onderzoeksverslag van de RSZ (p. 17; 22-23) blijkt dat Unilever naar aanleiding van het collectief ontslag in 2007 aan 43 werknemers de "schadevergoedingen wegens miskenning van de vastheid van betrekking" als bepaald in artikel 11 van de cao van 18 maart 2005 betaalde. Unilever betaalde geen sociale bijdragen op deze vergoedingen.

De RSZ aanvaardt dat er geen sociale bijdragen worden betaald op de vergoedingen uitgekeerd aan 20 van de 43 werknemers (ontslagen zonder brugpensioen) omdat deze werknemers volgens de RSZ inderdaad aanspraak konden maken op de werkgelegenheidsgarantie en de bijhorende vergoeding op basis van de cao van 18 maart 2005.



Voor de 22 andere werknemers verwijst de RSZ naar de individuele rekeningen waaruit blijkt dat deze werknemers genoten van brugpensioen. Volgens de RSZ gaat het om brugpensioen op basis van cao nr. 17, waarvoor artikel 11 van de cao van 18 maart 2005 uitdrukkelijk bepaalde dat de werkgelegenheidsgarantie niet van toepassing was.

10.

Volgens Unilever gaat het niet om brugpensioen op basis van de cao nr. 17 maar om brugpensioen vanaf 52 jaar op basis van een ondernemings-cao zoals bepaald in artikel 9 van het KB van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen. Volgens Unilever konden de betrokken werknemers wel degelijk aanspraak maken op de naleving van de werkgelegenheidsgarantie en de bijhorende vergoeding op basis van de cao van 18 maart 2005.

Unilever betwist daarom dat sociale bijdragen verschuldigd zijn op de "schadevergoedingen wegens miskennis van de vastheid van betrekking" die zij betaalde aan de 22 werknemers die genoten van conventioneel brugpensioen op 52 jaar.

11.

Tenslotte had ook de werknemer Anthony Si geen recht op de vergoeding gezien hij pas in dienst was getreden op 1 oktober 2006 en dus niet voldeed aan artikel 11.1 van de cao van 18 maart 2005.

Unilever sluit zich aan bij het standpunt van de RSZ wat betreft deze werknemer. Het betreft de regularisatie van bijdragen op een vergoeding van 6.615 euro.

Beoordeling

12.

De bijdragen voor sociale zekerheid worden berekend op basis van *het loon* van de werknemer waarbij voor het begrip loon wordt verwezen naar artikel 2 van de *Loonbeschermingswet*. De Koning kan het loonbegrip beperken of verruimen (artikel 14, § 1 en 2 RSZ-Wet en artikel 23, eerste en tweede lid, Algemene Beginselenwet Sociale Zekerheid).

Artikel 2, eerste lid, van de Loonbeschermingswet verstaat onder "loon" ondermeer *het loon in geld en de in geld waardeerbare voordelen waarop de werknemer ingevolge zijn dienstbetrekking recht heeft ten laste van de werkgever*.

In zijn arrest van 6 februari 2006 stelde het Hof van Cassatie in een geschil tussen een werkgever en een werknemer over de toepassing van artikel 10 van de Loonbeschermingswet : "*de opzeggingsvergoeding en de werkzekerheidsvergoeding zijn voordelen ten laste van de werkgever, toegekend aan de werknemer ingevolge de beëindiging van de dienstbetrekking, en maken derhalve overeenkomstig artikel 2 van de Loonbeschermingswet loon uit in de zin van deze wet*".

13.

De Koning heeft in uitvoering van artikel 14, § 2 RSZ-Wet verschillende voordelen en vergoedingen uitgesloten uit het begrip loon waarop sociale bijdragen verschuldigd zijn. Zo bepaalde artikel 19, §2, 1° en 2° van het Uitvoeringsbesluit RSZ-wet- in de versie zoals van toepassing op de feiten: "*Met*



afwijking van voornoemd artikel 2, eerste lid, (van de Loonbeschermingswet) worden niet als loon aangemerkt :

1° de sluitingsvergoeding(...)

2° de aan de werknemers verschuldigde vergoedingen, wanneer de werkgever zijn wettelijke, contractuele of statutaire verplichtingen niet nakomt, met uitzondering nochtans van de vergoedingen, verschuldigd naar aanleiding van :

- a) de onregelmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever;*
- b) de eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor personeelsafgevaardigden;*
- c) de eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor syndicale afgevaardigden;*
- d) de beëindiging van de arbeidsovereenkomst in gemeenschappelijk akkoord”.¹*

Verder bepaalt de wet: "Onder "onregelmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomst" wordt verstaan het beëindigen van de arbeidsovereenkomst waarvoor de werkgever een vergoeding aan de werknemer verschuldigd is, in toepassing van de artikelen 39, § 1 of 40, § 1, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten." (artikel 66 van het KB van 10 juni 2001 tot eenvormige definiëring van begrippen met betrekking tot arbeidstijdgegevens ten behoeve van de sociale zekerheid met toepassing van artikel 39 van de wet 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels).

14.

In deze zaak gaat het om een in een cao bepaalde forfaitaire vergoeding die de werkgever verschuldigd is indien hij zijn verbintenis tot garantie van de werkzekerheid niet nakomt. Het betreft dus *een aan de werknemer verschuldigde vergoedingen, wanneer de werkgever zijn contractuele verplichtingen niet nakomt*, zoals bepaald in artikel 19, §2 en 2° van het Uitvoeringsbesluit RSZ-wet (vgl. Arbh. Brussel, 10 juni 2010, JTT, 2010, 291) in een geschil tussen de RSZ en een andere werkgever². Overigens vermeldt de RSZ deze vergoeding niet meer in zijn administratieve instructies versie 2017/2, in tegenstelling tot de versie van 2015 die de RSZ neerlegt en waarin staat dat sociale bijdragen verschuldigd zijn op "de vergoedingen toegekend ingevolge het niet-naleven van de procedures vastgesteld in een werkzekerheidsovereenkomst, zowel voor overeenkomsten afgesloten tussen een individuele werkgever en zijn personeel als voor overeenkomsten die gelden voor een groep van ondernemingen of voor een ganse sector".

De RSZ vordert overigens geen bijdragen op de vergoedingen die Unilever uitkeerde aan 20 van de 43 werknemers die volgens de RSZ wel aanspraak konden maken op deze vergoeding op basis van de cao van 18 maart 2005.

¹ Deze bepaling van artikel 19, §2, 2° werd ingevoegd door het KB van 10 juni 2001 tot het in overeenstemming brengen van sommige koninklijke besluiten inzake sociale zekerheid met het koninklijk besluit van 10 juni 2001 tot eenvormige definiëring van begrippen met betrekking tot arbeidstijdgegevens ten behoeve van de sociale zekerheid, met toepassing van artikel 39 van de wet 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels.

² de RSZ stelde geen voorziening in cassatie tegen dit arrest in.



15.

De betwisting gaat dus over de vraag of de 22 werknemers die gebruik maakten van de mogelijkheid van brugpensioen op 52 jaar, aanspraak konden maken op de op de werkgelegenheidsgarantie en de bijhorende vergoeding op basis van de cao van 18 maart 2005.

16.

Artikel 11 van de cao van 18 maart 2005 bepaalde dat de werkgelegenheidsgarantie niet van toepassing was bij *"ontslagregelingen met het oog op vervroegd pensioen (brugpensioen cao 17 en ER bedrijfsregeling)"*.

De cao nr. 17 van 19 december 1974 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, voorzag in een recht op brugpensioen voor de werknemers van zestig jaar³ en ouder die werden ontslagen, behalve wegens dringende redenen. In de sector waaronder Unilever ressorteerde was deze leeftijd bepaald op 58 jaar. Het volstond dat de werknemer voldeed aan de leeftijdsvoorwaarde en de voorwaarden inzake anciënniteit om recht te hebben op de aanvullende vergoeding brugpensioen op basis van deze cao. De werknemer hoefde niet in te stemmen met de verkorting van de opzeggingstermijn.

Op het ogenblik dat de cao van 18 maart 2005 werd gesloten bestond er in de onderneming geen mogelijkheid van brugpensioen op 52 jaar. Er bestond enkel het recht op brugpensioen op basis van de cao nr. 17 en de "ER ("early retirement")-bedrijfsregeling.

Unilever heeft pas in 2007 in het kader van het collectief ontslag een ondernemings-cao gesloten die voorzag in de mogelijkheid van brugpensioen vanaf 52 jaar, wat enkel mogelijk was omdat zij van de bevoegde minister de erkenning als onderneming in herstructurering bekam zoals bepaald in artikel 9 van het KB van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen. Met toepassing van artikel 12 van dit KB voorzag de cao, die eveneens door de minister diende te worden goedgekeurd, in een verkorting van de opzeggingstermijn. Er was ook vrijstelling van de vervangingsplicht.

Het betrof bijgevolg vanzelf ontslagen wegens economische redenen waarop de werkzekerheidsgarantie van de cao van 18 maart 2005 betrekking had. Bovendien bepaalde artikel 2.1 van de cao Brugpensioen van 2007 dat als de werknemers die in aanmerking kwamen voor brugpensioen vanaf 52 jaar daarvan geen gebruik wensten te maken, zij hoe dan ook zouden ontslagen worden in het kader van de reorganisatie, waarbij de werkzekerheidsgarantie alleszins van toepassing was.

17.

De 22 werknemers waarover de betwisting bestaat, kozen allemaal voor conventioneel brugpensioen op basis van deze ondernemings-cao, met inkorting van de opzeggingstermijn en dus niet op basis van de cao nr. 17. Deze vorm van brugpensioen werd niet uitgesloten in de werkzekerheidsgarantie van de cao van 18 maart 2005.

³ vanaf 1 januari 2015 werd de leeftijdsvereiste verhoogd naar 62 jaar



Uit de geboortedatum die blijkt uit het Rijksregisternummer (p.22-23 onderzoeksverslag), blijkt ook dat het, op een enkele uitzondering na, allemaal werknemers waren jonger dan 58 jaar op 5 juli 2007. Zij konden dus niet eens kiezen voor brugpensioen op basis van de cao nr. 17. De werknemer die 58 jaar oud was had de keuze en heeft gekozen voor het brugpensioen op basis van de ondernemings-cao, met inkorting van de opzeggingstermijn.

18.

Waar deze werknemers hebben gekozen voor de regeling van het brugpensioen vanaf 52 jaar, kozen zij ook niet voor de vervroegde pensioenregeling (ER –bedrijfsregeling) die reeds bestond in de onderneming in 2005. In het onderzoeksverslag van de RSZ werd ook nooit vastgesteld of beweerd dat de werknemers onder deze uitzondering vielen.

Unilever legt stukken neer, namelijk de slides met een presentatie voor het personeel waarin de regelingen brugpensioen vanaf 52 jaar, brugpensioen cao nr. 17 en de vervroegde pensioenregeling of ER –bedrijfsregeling onderling worden vergeleken. Daaruit blijkt inderdaad dat de vervroegde pensioenregeling of ER –bedrijfsregeling bestemd was en ook enkel interessant was voor werknemers met een hoge anciënniteit en de pensioenleeftijd naderden. Zo licht Unilever toe, zonder dat de RSZ daarover enige betwisting voert:

- De "ER bedrijfsregeling" zoals die binnen Unilever bestond had tot doel om in individuele gevallen werknemers die op latere leeftijd vrijwillig wensten te vertrekken bij Unilever en niet noodzakelijk voldeden aan de wettelijke voorwaarden om van de cao nr. 17 Brugpensioen of het vervroegd pensioen (vanaf 60 jaar destijds) te kunnen genieten een inkomensgarantie te bieden tot aan de wettelijke pensioenleeftijd.

De ER bedrijfsregeling was dus een aanvulling die door Unilever betaald werd, bovenop de wettelijke vergoedingen die een werknemer kon verkrijgen (zoals bv. de werkloosheidsuitkering (de zogenaamde Canada Dry regelingen) of een tijdskrediet vergoeding) en bovenop de uitkeringen die vanaf 60 jaar konden gebeuren door het Unilever Pensioenfonds.

- Het budget voor de aanvullende vergoeding ten laste van Unilever werd berekend op grond van het vast en variabel jaarloon van de betrokken werknemer op het ogenblik dat hij Unilever verliet. De hoogte van de inkomensgarantie werd vervolgens bepaald door een formule op grond van drie parameters (de leeftijd, anciënniteit en het loon bij vertrek). Enkel wanneer de leeftijd en anciënniteit van de betrokken werknemer voldoende hoog was, werd deze formule interessant als eindeloopbaan regeling. Dit kadert in een zekere logica waarbij Unilever bereid was een hoger budget op te hoesten voor werknemers met een lange anciënniteit bij Unilever dan voor werknemers met een lagere anciënniteit.

- De voorwaarden om recht te hebben op de ER bedrijfsregeling zijn gelijkaardig als deze om recht te hebben op brugpensioen op grond van cao nr. 17 en was bedoeld voor werknemers die Unilever verlieten op latere leeftijd maar niet voldeden aan de voorwaarden voor brugpensioen cao nr. 17 (bijvoorbeeld onvoldoende loopbaanjaren) of voor wie een regeling van vervroegd pensioen interessanter was dan een brugpensioen op grond van cao nr. 17.

Het was in ieder geval een individuele eindeloopbaanmaatregel, geen collectieve maatregel.



19.

Het is voldoende aangetoond dat het brugpensioen vanaf 52 jaar , waarbij de werknemer diende in te stemmen met de verkorting van zijn opzeggingstermijn en recht had op werkloosheidsuitkeringen, en waarvoor de werkgever specifiek de erkenning als onderneming in herstructurering door de Minister van arbeid en Tewerkstelling had bekomen, iets helemaal anders was dan de ER bedrijfsregeling waarvan sprake in artikel 11 van de cao van 18 maart 2005.

Unilever kan gevolgd worden waar zij stelt :

- dat het logisch was dat alleen de werknemers ontslagen in het kader van brugpensioen cao nr. 17 en in het kader van de ER bedrijfsregeling waren uitgesloten uit de vastheid van betrekking toegekend in 2005, gezien het hier om individuele eindeloopbaanregelingen, buiten enige economische context, ging waarvoor Unilever geen tewerkstellingsgarantie wilde geven;
- Gezien de betrokken 22 werknemers niet ontslagen werden in het kader van één van beide individuele eindeloopbaanregelingen, maar gedwongen ontslagen werden in het kader van het collectief ontslag om economische redenen op basis van artikel 9 en volgende van het KB van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen, konden zij aanspraak maken op de schadevergoeding wegens miskenning van de werkgelegenheidsgarantie op basis van de cao van 18 maart 2005.

20.

Deze cao was ondertekend en gedateerd op 18 maart 2005 door twee vertegenwoordigers van de werkgever en door drie vakorganisaties en was dus vanaf dan afdwingbaar. Het feit dat de cao pas met vertraging (op 8 februari 2008) werd neergelegd ter griffie van de FOD WASO zoals de RSZ-inspecteur opmerkte in zijn verslag, doet daaraan geen afbreuk. Er is ook geen sprake van een verdoken opzeggingsvergoeding.

Tenslotte en volledigheidshalve stelt het hof vast dat door Unilever is aangetoond en door de RSZ niet verder betwist wordt dat het niet ging om een "wereldwijde en/of Europees besloten structuuraanpassing of organisatiewijziging waarover de Europese Ondernemingsraad Unilever geïnformeerd en geconsulteerd is geweest" (in welk geval de werkzekerheidsgarantie niet van toepassing zou geweest zijn).

21.

De RSZ dient de bijdragen voor de 22 werknemers met brugpensioen die Unilever onder voorbehoud betaalde terug te betalen. Unilever toont aan dat zij deze bijdragen heeft betaald. Deze bedragen omvatten normaal gezien ook de bijdragen op de vergoeding van 6.615 euro die Unilever aan de werknemer Anthony Si betaalde en die alleszins verschuldigd waren. Uit de berekeningen die de RSZ neerlegt, blijkt niet wat het precieze bedrag is van de bijdragen voor deze werknemer. De partijen dienen hierover standpunt in te nemen.



De interest

22.

Overeenkomstig artikel 1153 van het Burgerlijk Wetboek zijn interesten wegens de vertraging in de betaling van een geldsom verschuldigd vanaf de ingebrekestelling behalve ingeval de wet ze van rechtswege doet lopen. Unilever betaalde de bijdragen onder voorbehoud en zonder nadelige erkenning, enkel om te vermijden dat zij ook de van rechtswege verschuldigde bijdrageopslagen en interesten zou moeten betalen, wat zij schriftelijk bevestigde.

Pas voor het eerst met de dagvaarding heeft Unilever op duidelijke en ondubbelzinnige wijze de RSZ aangemaand om deze bedragen terug te betalen. De interest is bijgevolg verschuldigd vanaf de dagvaarding.

OM DEZE REDENEN

HET ARBEIDSHOF

Gelet op de Wet van 15 juni 1935 op het gebruik der talen in gerechtszaken, in het bijzonder artikel 24,

Rechtsprekend op tegenspraak en na erover beraadslaagd te hebben:

Verklaart het hoger beroep ontvankelijk en gegrond,

Hervormt het bestreden vonnis,

Verklaart de terugvordering van appellanten van sociale zekerheidsbijdragen, verhoogd met de gerechtelijke interest vanaf de dagvaarding, gegrond wat betreft de 22 werknemers die genoten van conventioneel brugpensioen en ongegrond wat betreft de bijdragen die werden betaald voor de werknemer Anthony S

Alvorens verder te beslissen, heropent de debatten opdat de RSZ een berekening zou maken van de bijdragen die betrekking hebben op enerzijds de 22 werknemers die genoten van conventioneel brugpensioen en anderzijds de bijdragen die betrekking hebben op de werknemer Anthony S

Bepaalt de conclusietermijnen als volgt:

*de RSZ zal zijn conclusie neerleggen ter griffie en overleggen aan Unilever op uiterlijk 13 oktober 2017,

*Unilever zal haar conclusie neerleggen ter griffie en overleggen aan de RSZ op uiterlijk 30 november 2017.

De zaak zal opnieuw worden behandeld op de openbare zitting van donderdag 15 februari 2018 om 14u voor een pleitduur van 30 min.

Houdt de beslissing over de kosten aan.



Aldus gewezen en ondertekend door de zevende kamer van het Arbeidshof te Brussel,
samengesteld uit:

C. CORBISIER,
J. BOULOGNE,
J.-P. VAN CONINGSLOO,
bijgestaan door :
S. VAN DER HOEVEN,

raadsheer,
raadsheer in sociale zaken, werkgever,
raadsheer in sociale zaken, werknemer-arbeider,
griffier.

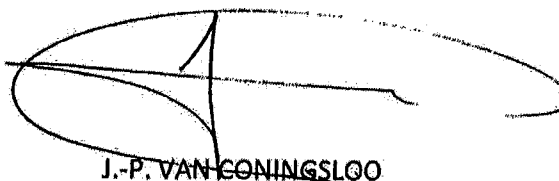


C. CORBISIER



S. VAN DER HOEVEN

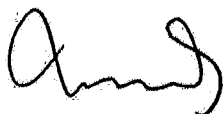
J. BOULOGNE



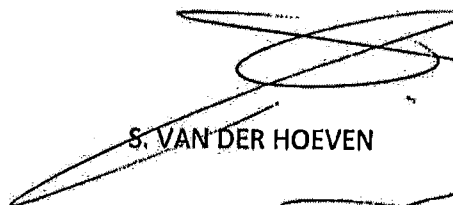
J.-P. VAN CONINGSLOO

en uitgesproken op de openbare terechtzitting van woensdag 16 augustus 2017 door:

C. CORBISIER, raadsheer,
bijgestaan door
S. VAN DER HOEVEN, griffier.



C. CORBISIER



S. VAN DER HOEVEN

De heer J. Boulagne verleent in de onmiddellijkheid om het oordeel te
ondertekenen.
Overeenkomstig art. 735 Ger.w. wordt het oordeel ondertekend door C.
Corbisier en J.-P. Van Coningsloo.

