



Insolventierecht

Index

1. Inleiding.....	1
2. Gerechtelijke reorganisatie door een minnelijk akkoord	1
3. Gerechtelijke reorganisatie door een collectief akkoord	1
3.1. Opstellen van een reorganisatieplan	2
3.2. Goedkeuring van het reorganisatieplan	2
3.3. Uitvoering en intrekking van het reorganisatieplan	2
4. Gerechtelijke reorganisatie door "overdracht onder gerechtelijk gezag"	3
4.1. Twee versies van gerechtelijke overdracht	3
4.2. Werknemersrechten bij overdracht onder gerechtelijk gezag	3
5. Fiscale aspecten	4
6. Inwerkingtreding	4

Nieuwe wet betreffende de continuïteit van de ondernemingen (deel 2)

Luc STOLLE

I. Inleiding

In de vorige nieuwsbrief bekeken we het minnelijk akkoord buiten elke procedure om en de algemene bepalingen m.b.t. de gerechtelijke reorganisatie. We gaven reeds aan dat er drie redenen zijn om de procedure van de gerechtelijk reorganisatie op te starten:

- om een minnelijk akkoord met de schuldeisers te bereiken;
- om een akkoord te bereiken over een (collectief) reorganisatieplan; of
- om de onderneming of haar activiteiten geheel of gedeeltelijk onder gerechtelijk gezag over te dragen aan derden.

We gaven ook aan dat een combinatie van meerdere doelstellingen mogelijk is, alsook de wijziging van de doelstellingen tijdens het verloop van de procedure.

2. Gerechtelijke reorganisatie door een minnelijk akkoord

Eén van de doelstellingen van een gerechtelijke reorganisatie is het bereiken van een minnelijk akkoord tussen de schuldenaar en twee of meer schuldeisers. Het akkoord komt tot stand onder toezicht van de gedelegeerd rechter, en eventueel met hulp van een gerechtelijk mandataris.

Is het akkoord een feit, dan sluit de rechtbank, op vraag van de schuldenaar en op verslag van de gedelegeerd rechter, de procedure. Het akkoord bindt de contracterende partijen.

3. Gerechtelijke reorganisatie door een collectief akkoord

3.1. Opstellen van een reorganisatieplan

De onderneming kan de procedure voor een gerechtelijke reorganisatie ook opstarten om het akkoord van haar schuldeisers te krijgen over een reorganisatieplan. Die procedure toont gelijkenissen met het vroegere gerechtelijk akkoord, ook al is ze veel eenvoudiger.

Tijdens de opschorting werkt de onderneming haar reorganisatieplan uit. Het omvat twee delen: een beschrijvend deel en bepalend deel.

Het beschrijvend gedeelte beschrijft de staat van de onderneming, de moeilijkheden die ze ondervindt en de middelen waarmee zij deze wil verhelpen. Het bevat een verslag over de betwistingen van schuldvorderingen dat opgesteld wordt door de schuldenaar en dat de belanghebbenden kan inlichten over de omvang en de grondslag ervan. Het omschrijft nader hoe de schuldenaar de rendabiliteit van de onderneming zal herstellen.



Deze nieuwsbrief (en de voorgaande nieuwsbrief van de maand februari 2009) verschaft u slechts een summier overzicht van de wet betreffende de continuïteit van ondernemingen van 31 januari 2009. We wensen er u op te wijzen dat een groot aantal technische bepalingen en aspecten van de nieuwe wetgeving buiten beschouwing werden gelaten.

Het bepalend deel bevat de maatregelen die erop gericht zijn de schuldeisers te voldoen. Het beschrijft de rechten van alle betrokken personen en bevat niet alleen de schuldvorderingen van vóór de opening van de procedure, maar ook de schuldvorderingen die zullen ontstaan door de stemming of de homologatie van het plan.

Het plan vermeldt tevens de voorgestelde betalingstermijnen en verminderingen op de schuldvorderingen (in kapitaal en interesten). Ook omzetting van schuldvorderingen in aandelen behoort, net als een gedifferentieerde regeling voor bepaalde categorieën schuldvorderingen, tot de mogelijkheden.

Belangrijk is ook het sociaal luik, meer bepaald indien de continuïteit van de onderneming een vermindering van de loonmassa vereist (tenzij hierover al apart is onderhandeld). Het kan eventueel ontslagen van het personeel vooropstellen. Voor de vaststelling van deze maatregelen moeten de vakbonden worden gehoord.

Het plan kan een opschorting van de uitoefening van bepaalde rechten van de buitengewone schuldeisers in de opschorting opleggen, dit voor maximaal 24 maanden. De interest die hen conventioneel of wettelijk op hun schuldvorderingen verschuldigd is, blijft evenwel lopen. Het plan kan onder strikte voorwaarden in een verlenging van de opschorting met 12 maanden voorzien. De schuldenaar zal wel moeten aantonen dat zijn financiële toestand en verwachte inkomsten na het verstrijken van deze periode de integrale terugbetaling van de betrokken buitengewone schuldeisers in de opschorting redelijkerwijze mogelijk maken

Het reorganisatieplan kan ook in een vrijwillige overdracht van de onderneming of haar activiteiten (geheel of gedeeltelijk) voorzien.

3.2. Goedkeuring van het reorganisatieplan

De rechtbank legt, ofwel bij de opening van de procedure ofwel later, vast wanneer er zal gestemd worden over het reorganisatieplan. De onderneming moet minstens 14 dagen voor de rechtszitting waarop wordt gestemd, het plan ter griffie neerleggen. De griffie licht tevens de schuldeisers in de opschorting in over het bedrag van hun schuldvordering, en eventueel over hun zakelijke zekerheden en bijzondere voorrechten. De schuldeisers (en de belanghebbende derden) kunnen de zienswijze van de schuldenaar betwisten.

De gedelegeerd rechter kan beslissen dat de medeschuldenaars, de borgen en de andere persoonlijke zekerheidstellers deze mededeling ook zullen ontvangen en dat zij op dezelfde wijze hun opmerkingen kunnen laten gelden. De schuldenaar zelf informeert de vertegenwoordigers van de werknemers over de inhoud van dit plan.

Het plan is goedgekeurd als de meerderheid van de schuldeisers, die met hun onbetwiste of voorlopig aanvaarde schuldvorderingen de helft van alle in hoofdsom verschuldigde bedragen vertegenwoordigen, akkoord gaan. Schuldeisers die niet aan de stemming deelnemen en hun schuldvorderingen tellen niet mee voor de berekening van die meerderheden.

Daarna is het aan de rechtbank om het plan te homologeren binnen de 14 dagen na de zitting. De homologatie sluit de reorganisatieprocedure af. Het wordt bij uittreksel in het Belgisch Staatsblad bekendgemaakt. Hoger beroep tegen het homologatievonnis is mogelijk (binnen acht dagen na de kennisgeving).

Eens het plan gehomologeerd is, is het bindend voor alle schuldeisers in de opschorting.

3.3. Uitvoering en intrekking van het reorganisatieplan

De maximumtermijn voor het uitvoeren van het plan is vijf jaar.

De betwiste, maar na de homologatie gerechtelijk erkende schuldvorderingen in de opschorting, worden betaald zoals schuldvorderingen van dezelfde aard.



Schuldvorderingen die niet in het plan zijn opgenomen en die geen aanleiding geven tot betwisting, zullen betaald worden na de volledige uitvoering van het plan op de wijze die is bepaald voor de schuldvorderingen van dezelfde aard. Indien de schuldeiser niet behoorlijk werd ingelicht tijdens de opschorting, wordt hij betaald op de wijze en in de mate die het gehomologeerd plan bepaalt voor gelijkaardige schuldvorderingen.

Tenzij het plan uitdrukkelijk anders bepaalt, bevrijdt de volledige uitvoering ervan de schuldenaar geheel en definitief, voor alle schuldvorderingen die erin voorkomen. Het plan komt de medeschuldenaars en de personen die een persoonlijke zekerheid hebben gesteld evenwel niet ten goede (*sic*).

Wordt het plan niet correct uitgevoerd, dan kan de rechtbank het plan, op vraag van een schuldeiser of het openbaar ministerie, intrekken. De gedelegeerde rechter doet eerst verslag; de schuldenaar wordt gehoord.

De intrekking van het reorganisatieplan ontnemt het elke uitwerking. Er wordt een uitzondering gemaakt voor reeds uitgevoerde betalingen en verrichtingen, onder meer de reeds verrichte overdracht van het geheel of een gedeelte van de onderneming of van haar activiteiten.

4. Gerechtelijke reorganisatie door “overdracht onder gerechtelijk gezag”

4.1. Twee versies van gerechtelijke overdracht

De derde reden waarvoor men een gerechtelijke reorganisatie kan opstarten, is de gehele of gedeeltelijke overdracht onder gerechtelijk gezag van de onderneming of haar activiteiten. De wet voorziet in twee soorten overdrachten onder gerechtelijk gezag.

Bij de **vrijwillige gerechtelijke overdracht** vraagt de onderneming zelf de gerechtelijke overdracht. Zoals de term zegt, komt de vraag van de onderneming zelf. Ze kan deze optie kiezen ofwel bij de start van de gerechtelijke procedure, ofwel later, als de eerder gekozen optie dreigt te mislukken. Bij een vrijwillige gerechtelijke overdracht wordt de personeelsafvaardiging gehoord.

De **gedwongen gerechtelijk overdracht** gebeurt op vraag van de procureur des Konings, een schuldeiser of iemand die belang heeft om de ganse of een deel van de onderneming te verwerven. Dit kan in vier gevallen:

- de schuldenaar is in staat van faillissement, zonder dat hij een procedure van gerechtelijke reorganisatie heeft aangevraagd;
- de rechtbank verwerpt de vordering voor de gerechtelijke reorganisatieprocedure, beëindigt de procedure vroegtijdig of trekt het reorganisatieplan in;
- de schuldeisers keuren het reorganisatieplan af;
- de rechtbank wil het reorganisatieplan niet homologeren.

De rechtbank duidt bij elke overdracht een gerechtsmandataris aan. Die staat in voor de organisatie en realisatie van de overdracht in naam en voor rekening van de schuldenaar.

4.2. Werknemersrechten bij overdracht onder gerechtelijk gezag

De nieuwe wet regelt ook wat er met de werknemers gebeurt bij een overdracht. De wetgever geeft de voorkeur aan een in de NAR onderhandelde regeling. Tot zolang er geen dergelijke CAO is, gelden de wetsbepalingen.

De werknemers behouden in principe hun rechten en plichten bij een overdracht.

De verkrijger, de vervreemder of de gerechtsmandataris, en de werknemersvertegenwoordigers kunnen, in het kader van CAO-onderhandelingen, de arbeidsvoorwaarden echter wel wijzigen om de werkgelegenheid veilig te stellen.

De wet van 26 januari 2009 houdende wijziging van het Gerechtelijk Wetboek met betrekking tot de continuïteit van de ondernemingen past de regels van gerechtelijke procedure aan. De bespreking van deze wet werd buiten het bestek van onze nieuwsbrieven gehouden..





MERITIUS
ADVOCATEN - AVOCATS

Deze nieuwe insolventiewetgeving is toe te juichen. Ze biedt ondernemingen diverse mogelijkheden om zich te "herpakken" en opnieuw op het rechte spoor te komen, hetzij op eigen houtje, hetzij in het kader van een gerechtelijke procedure. Het is nu nog wachten op het KB dat de inwerkingtreding van de nieuwe insolventiewetgeving zal regelen. We houden u hiervan stipt op de hoogte.

De verkrijger en de individuele werknemer kunnen ook de individuele arbeidsovereenkomst aanpassen. Die wijzigingen mogen niet alleen ingegeven zijn door de overdracht, maar moeten hoofdzakelijk gebaseerd zijn op technische, economische of organisatorische redenen. De taak van de overnemer mag er niet door verzaagd worden.

De vervreemder of de gerechtsmandataris moet de kandidaat-verkrijger schriftelijk inlichten over zijn verplichtingen tegenover het personeel (schulden en verbintenissen). Ze lichten ook de individuele werknemers in.

De verkrijger beslist zelf welke werknemers hij overneemt. Zijn keuze moet gebaseerd zijn op technische, economische en organisatorische redenen. Selectieve overnames kunnen niet.

Verkrijger, vervreemder of gerechtsmandataris kunnen bij de arbeidsrechtbank de homologatie van de voorgenoemde overdracht vragen. Dit moet de rechtszekerheid bevorderen. De rechtbank spreekt zich bij hoogdringendheid uit.

5. Fiscale aspecten

De procedures voor gerechtelijke reorganisatie zijn fiscaal neutraal.

Normaliter wordt een schuldvermindering in hoofde van de schuldenaar als een opbrengst aangemerkt en bijgevolg opgenomen in de belastbare basis. Deze nieuwe wet voert evenwel een fiscale vrijstelling in van de opbrengst die een onderneming in moeilijkheden realiseert wanneer haar schuld wordt verminderd in het kader van een gerechtelijke reorganisatie.

Hierdoor wordt een belangrijk fiscale hinderpaal tegen een succesvolle herstructurering weggenomen.

6. Inwerkingtreding

De nieuwe wetten treden in werking op een bij KB vastgelegde datum. Ze treden in elk geval uiterlijk op 9 augustus 2009 in werking. De wet op het gerechtelijk akkoord blijft van toepassing op de procedures die lopen op het moment van de inwerkingtreding van de nieuwe wetten.

Onze kantoren

MERITIUS® GENT

Martelaarslaan 402 - 9000 Gent
Tel. +32 (0)9 269 70 70 - Fax +32 (0)9 269 70 71
info.gent@meritius.be

MERITIUS® BRUSSEL

Avenue Georges Henrilaan 431 - 1200 Brussel
Tel. +32 (0)2 735 91 56 - Fax +32 (0)2 734 35 00
info.brussels@meritius.be

MERITIUS® BERGEN

Rue Ste Gertrude 1 - 7070 Le Roeulx
Tel. +32 (0)64 66 50 12 - Fax +32 (0)64 67 60 93
info.mons@meritius.be

MERITIUS® NAMEN

Avenue Cardinal Mercier 46 - 5000 Namur
Tel. +32 (0)81 74 42 04 - Fax +32 (0)81 74 42 07
info.namur@meritius.be

MERITIUS® ANTWERPEN

Jules Moretuslei 374-376 - 2610 Antwerpen
Tel. +32 (0)3 825 55 00 - Fax +32 (0)3 825 56 00
info.antwerpen@meritius.be