

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

6 juin 2013

PROPOSITION DE LOI

**modifiant la loi du 20 septembre 1948
portant organisation de l'économie en
ce qui concerne les droits des délégués
du personnel au sein des conseils
d'entreprise**

Avis du Conseil national du Travail

Document précédent:

Doc 53 **0224/ (S.E. 2010):**

001: Proposition de loi de M. Mayeur et consorts.

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

6 juni 2013

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van de wet van
20 september 1948 houdende organisatie
van het bedrijfsleven, wat de rechten
van de personeelsafgevaardigden in de
ondernemingsraden betreft**

Advies van de Nationale Arbeidsraad

Voorgaand document:

Doc 53 **0224/ (B.Z. 2010):**

001: Wetsvoorstel van de heer Mayeur c.s.

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie
PS	:	Parti Socialiste
MR	:	Mouvement Réformateur
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
sp.a	:	socialistische partij anders
Ecolo-Groen	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten
VB	:	Vlaams Belang
cdH	:	centre démocrate Humaniste
FDF	:	Fédéralistes Démocrates Francophones
LDD	:	Lijst Dedecker
MLD	:	Mouvement pour la Liberté et la Démocratie
INDEP-ONAFH	:	Indépendant-Onafhankelijk

Abréviations dans la numérotation des publications:		Afkortingen bij de nummering van de publicaties:	
DOC 53 0000/000:	Document parlementaire de la 53 ^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif	DOC 53 0000/000:	Parlementair document van de 53 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA:	Questions et Réponses écrites	QRVA:	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV:	Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)	CRIV:	Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)
CRABV:	Compte Rendu Analytique (couverture bleue)	CRABV:	Beknopt Verslag (blauwe kaft)
CRIV:	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes) (PLEN: couverture blanche; COM: couverture saumon)	CRIV:	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen) (PLEN: witte kaft; COM: zalmkleurige kaft)
PLEN:	Séance plénière	PLEN:	Plenum
COM:	Réunion de commission	COM:	Commissievergadering
MOT:	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT:	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

Commandes:
Place de la Nation 2
1008 Bruxelles
Tél. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.lachambre.be
courriel : publications@lachambre.be

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

Bestellingen:
Natieplein 2
1008 Brussel
Tel. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.dekamer.be
e-mail : publicaties@dekamer.be

AVIS N° 1.852

SÉANCE DU MARDI 28 MAI 2013

Par lettre du 6 février 2012, monsieur A. Flahaut, Président de la Chambre des représentants, a consulté le Conseil national du Travail sur une proposition de loi qui a été déposée le 29 septembre 2010 par monsieur Y. Mayeur et consorts.

Cette proposition de loi a pour objet d'ajouter un droit d'alerte et un droit d'expertise aux compétences des délégués du personnel des conseils d'entreprise, et à défaut, des comités pour la prévention et la protection au travail et à défaut, de la délégation syndicale.

L'examen de cette question a été confié à la Commission des conseils d'entreprise.

Sur rapport de cette Commission, le Conseil a émis, le 28 mai 2013, l'avis suivant.

*
* *

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL**I. — SAISINE ET OBJET DE LA DEMANDE D'AVIS**

Par lettre du 6 février 2012, M. A. Flahaut, Président de la Chambre des représentants, a consulté le Conseil national du Travail sur une proposition de loi qui a été déposée le 29 septembre 2010 par M. Y. Mayeur et consorts.

Cette proposition de loi reprend le texte d'une proposition de loi déposée le 15 mars 2010 mais qui n'avait pas été discutés au sein de la Commission Affaires sociales de la Chambre et qui a entre-temps été déclarée caduque.

Cette nouvelle proposition de loi a pour objet d'ajouter un droit d'alerte et un droit d'expertise aux compétences des délégués du personnel des conseils d'entreprise, et à défaut, des comités pour la prévention et la protection au travail et à défaut, de la délégation syndicale. Elle insère à cette fin les articles 15 ter à 15sexies dans la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et modifie l'article 16 de cette même loi, lequel prévoit qu'un arrêté royal doit déterminer les conditions dans lesquelles les membres des conseils d'entreprise peuvent requérir l'assistance d'experts. La proposition de loi insère également un article 588quinquies dans le Code judiciaire.

ADVIES NR. 1.852

ZITTING VAN DINSDAG 28 MEI 2013

De heer A. Flahaut, voorzitter van de Kamer van volksvertegenwoordigers, heeft bij brief van 6 februari 2012 het advies van de Nationale Arbeidsraad ingewonnen over een wetsvoorstel dat op 29 september 2010 werd ingediend door de heer Y. Mayeur c.s.

Dat wetsvoorstel heeft tot doel een waarschuwings- en expertiserecht toe te voegen aan de bevoegdheden van de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en, bij ontstentenis ervan, de comités voor preventie en bescherming op het werk en, bij ontstentenis ervan, de vakbondsafvaardiging.

De bespreking van dat vraagstuk werd toevertrouwd aan de commissie Ondernemingsraden.

Op verslag van die commissie heeft de Raad op 28 mei 2013 het volgende advies uitgebracht.

*
* *

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD**I. — AANHANGIGMAKING EN ONDERWERP VAN DE ADVIESAANVRAAG**

De heer A. Flahaut, voorzitter van de Kamer van volksvertegenwoordigers, heeft bij brief van 6 februari 2012 het advies van de Nationale Arbeidsraad ingewonnen over een wetsvoorstel dat op 29 september 2010 werd ingediend door de heer Y. Mayeur c.s.

Dat wetsvoorstel neemt de tekst over van een wetsvoorstel dat op 15 maart 2010 werd ingediend maar niet werd besproken in de commissie voor de Sociale Zaken van de Kamer, en dat ondertussen vervallen is verklaard.

Dat nieuwe wetsvoorstel heeft tot doel een waarschuwings- en expertiserecht toe te voegen aan de bevoegdheden van de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en, bij ontstentenis ervan, de comités voor preventie en bescherming op het werk en, bij ontstentenis ervan, de vakbondsafvaardiging. Het voegt in de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven de artikelen 15 ter tot 15sexies in en wijzigd artikel 16 van die wet, waarin is bepaald dat een koninklijk besluit de voorwaarden vaststelt waaronder de leden van de ondernemingsraad de aanwezigheid van deskundigen mogen vorderen. Het wetsvoorstel voegt in het Gerechtelijk Wetboek ook een artikel 588quinquies in.

Le Conseil national du Travail s'était déjà prononcé dans un avis divisé n° 1 002 du 21 mai 1991 sur l'éventuelle mise en œuvre de cet article 16.

II. — POSITION DU CONSEIL

Le Conseil a procédé à un examen approfondi de la demande d'avis qui lui a été soumise.

Il n'a toutefois pas pu parvenir à un point de vue unanime.

A. Point de vue des représentants des organisations représentatives des travailleurs

1. Introduction

Les membres représentant les organisations de travailleurs tiennent à faire part de leur soutien à l'égard de la proposition de loi visant à permettre aux représentants du personnel au sein des conseils d'entreprise (à défaut, ceux du Comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut de celui-ci, la délégation syndicale) de faire usage d'un "droit d'alerte" lorsqu'ils perçoivent des signaux préoccupants concernant la situation économique et financière de l'entreprise et de recourir à une expertise.

Une initiative similaire en matière d'expertise avait déjà été prise en 1990 par le ministre de l'emploi et du travail sur base des dispositions de la loi de 1948. L'ancien article 16 de la loi de 1948 prévoyait en effet qu'un arrêté royal devait déterminer les conditions dans lesquelles les membres des conseils d'entreprise pouvaient requérir l'assistance d'experts. Cet article n'a jamais été mis en œuvre comme tel.

Ce droit à l'assistance d'experts existe dans d'autres pays européens et a été repris dans plusieurs conventions collectives nationales transposant des directives européennes, à savoir les conventions collectives de travail n° 62 et 101 concernant les comités d'entreprise européens, les conventions collectives de travail n° 84 et 88 concernant l'implication des travailleurs dans la société européenne et la société coopérative européenne et la convention collective de travail n° 94 concernant la participation des travailleurs dans les sociétés issues de fusions transfrontalières.

Les membres représentant les organisations de travailleurs souhaitent donc démontrer, sur la base d'exemples concrets, les lacunes de ladite loi pouvant justifier l'implémentation d'un droit d'alerte ainsi que la possibilité pour les représentants des travailleurs de recourir à un expert à charge de l'employeur tel qu'exposé dans la proposition de loi.

Ils précisent que le droit d'alerte proposé ne vise pas à dédoubler le réviseur, ni à lui adjoindre un "assistant" permanent mais plutôt à pouvoir recourir ponctuellement à une expertise indépendante, en l'absence de réponses satisfai-

De Nationale Arbeidsraad had zich in een verdeeld advies nr. 1 002 van 21 mei 1991 al uitgesproken over de eventuele uitvoering van dat artikel 16.

II. — STANDPUNT VAN DE RAAD

De Raad heeft zich aandachtig gebogen over de adviesaanvraag, maar heeft geen eenparig standpunt kunnen innemen.

A. Standpunt van de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen

1. Inleiding

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, steunen het wetsvoorstel dat tot doel heeft de personeelsvertegenwoordigers in de ondernemingsraden (bij ontstentenis ervan de personeelsvertegenwoordigers in het comité voor preventie en bescherming op het werk of, bij ontstentenis ervan, de vakbondsafvaardiging) de mogelijkheid te bieden gebruik te maken van een "waarschuwingsrecht" wanneer ze verontrustende signalen opvangen over de economische en financiële situatie van de onderneming, en een beroep te doen op expertise.

In 1990 heeft de toenmalige minister van Werk al een soortgelijk initiatief inzake expertise genomen op basis van de bepalingen van de wet van 1948. Het vroegere artikel 16 van de wet van 1948 bepaalde immers dat een koninklijk besluit de voorwaarden moest bepalen waaronder de leden van de ondernemingsraden de aanwezigheid van deskundigen mogen vorderen. Dat artikel werd als zodanig nooit uitgevoerd.

Dat recht om zich te laten bijstaan door deskundigen bestaat in andere Europese landen en werd opgenomen in verschillende nationale collectieve arbeidsovereenkomsten tot omzetting van Europese richtlijnen, namelijk de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 62 en nr. 101 over de Europese ondernemingsraden, de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 84 en nr. 88 over de rol van de werknemers in de Europese vennootschap en de Europese coöperatieve vennootschap, en de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 94 betreffende werknemersmedezeggenschap in de uit grensoverschrijdende fusies ontstane vennootschappen.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, willen dus aan de hand van concrete voorbeelden de lacunes van de genoemde wet aantonen, die de instelling van een waarschuwingsrecht kunnen rechtvaardigen alsook de mogelijkheid voor de werknemersvertegenwoordigers om een beroep te doen op een deskundige ten laste van de werkgever, zoals in het wetsvoorstel wordt uitgelegd.

Zij wijzen erop dat het voorgestelde waarschuwingsrecht niet tot doel heeft de revisor te ontdebelen of er een vaste "assistent" aan toe te voegen; het is veeleer de bedoeling in precieze gevallen een beroep te kunnen doen op een onaf-

santes de l'employeur aux faits préoccupants sur lesquels il a été interpellé par les représentants des travailleurs.

Sur la base de nombreuses expériences de terrain, dont certaines sont évoquées ci-après, les membres représentant les organisations de travailleurs peuvent relever les principaux problèmes rencontrés par les représentants des travailleurs dans les processus d'information-consultation au conseil d'entreprise ainsi que dans le recherche d'alternatives aux pertes d'emplois en cas de restructurations, notamment dans le cadre du champ d'application de la loi Renault.

Les membres représentant les organisations de travailleurs rappellent à cet égard que l'évaluation de la loi Renault, qui s'inscrit dans une perspective beaucoup plus large que la présente saisine, figure dans l'accord gouvernemental mais n'a, à ce jour, pas encore débuté. Les membres représentant les organisations d'employeurs ont par ailleurs systématiquement refusé de procéder à cette évaluation dans le passé ainsi qu'à l'amélioration ou l'actualisation de l'arrêté royal du 27 novembre 1973.

Si les membres représentants les organisations de travailleurs considèrent que la proposition de loi peut répondre à leurs préoccupations de fond, ils restent également disposés à apporter leur contribution en vue d'intégrer cette proposition dans le dispositif législatif existant.

2. La législation belge en matière d'information et de consultation

L'arsenal législatif belge en matière d'information et de consultation doit permettre, dans la mesure où il est effectivement respecté, de rencontrer les objectifs de la loi susvisée du 20 septembre 1948, repris également dans l'arrêté royal du 27 novembre 1973 portant réglementation des informations économiques et financières à fournir aux conseils d'entreprises ainsi que dans la convention collective de travail n° 9, à savoir:

— Donner des avis, suggestions, objections sur toutes les mesures qui pourraient modifier l'organisation, les conditions de travail et le rendement (loi de 1948);

— Permettre l'échange de vues, les questions, critiques ou suggestions, opinions sur les informations en général (AR de 1973);

— Suivre la situation économique et financière de l'entreprise, ces informations permettent une clarification des rapports entre les données économiques et financières;

— Fournir une image claire et correcte de la situation, de l'évolution et des perspectives;

hankelijke expertise, wanneer de werkgever geen afdoende antwoorden geeft op de verontrustende feiten waarover de werknemersvertegenwoordigers hem opheldering vragen.

Op basis van vele praktijkervaringen, waarvan er verderop een aantal worden vermeld, kunnen de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen de belangrijkste problemen aangeven die de werknemersvertegenwoordigers ondervinden in het proces van informatie/raadpleging in de ondernemingsraad alsook bij het zoeken naar alternatieven voor het banenverlies in geval van herstructurering, met name in het kader van het toepassingsgebied van de wet-Renault.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, herinneren er dienaangaande aan dat de evaluatie van de wet-Renault, die past in een veel ruimer kader dan de onderhavige adviesaanvraag, in het regeerakkoord is ingeschreven maar nog niet is aangevat. De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, hebben bovendien in het verleden systematisch geweigerd om over te gaan tot die evaluatie en tot de verbetering of de actualisering van het koninklijk besluit van 27 november 1973.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, vinden dat het wetsvoorstel kan tegemoetkomen aan hun wezenlijke bezorgdheid, maar zijn ook bereid een bijdrage te leveren om dat voorstel op te nemen in de bestaande wetsbepalingen.

2. Belgische wetgeving inzake informatie en raadpleging

De Belgische wetgeving inzake informatie en raadpleging moet, voor zover ze effectief wordt nageleefd, kunnen tegemoetkomen aan de doelstellingen van de genoemde wet van 20 september 1948, die eveneens zijn opgenomen in het koninklijk besluit van 27 november 1973 houdende reglementering van de economische en financiële inlichtingen te verstrekken aan de ondernemingsraden, en in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9, namelijk:

— Advies uitbrengen en alle suggesties of bezwaren te kennen geven over alle maatregelen die de arbeidsorganisatie, de arbeidsvoorwaarden en het rendement van de onderneming zouden kunnen wijzigen (wet van 1948);

— Het mogelijk maken gedachtewisselingen te houden, vragen te stellen, kritiek te uiten, voorstellen te doen en meningen naar voren te brengen over informatie in het algemeen (koninklijk besluit van 1973);

— De economische en financiële situatie van de onderneming volgen; die informatie laat toe het verband tussen de economische en de financiële gegevens te verduidelijken;

— Een duidelijk en correct beeld schetsen van de situatie, de ontwikkelingen en de vooruitzichten;

— Comprendre la politique de l'entreprise, particulièrement en matière d'organisation et d'emploi;

— Situer l'entreprise dans son environnement, dans le cadre du groupe, du secteur, de l'économie régionale, nationale, internationale;

— Associer plus étroitement les travailleurs à la marche de l'entreprise et à la politique prévisionnelle en matière d'emploi en vue de créer un meilleur climat entre employeurs et travailleurs; ... dans le respect des responsabilités de gestion et du droit de décision du chef d'entreprise (CCT n° 9).

Néanmoins, sur la base de la longue expérience des membres représentant les organisations de travailleurs en matière d'accompagnement des délégués du personnel dans les conseils d'entreprise, force est de constater que dans la pratique, les instruments législatifs existants ne sont pas toujours activés ou le sont de manière mécanique, respectant la lettre mais pas nécessairement l'esprit de la loi. Une culture du partage de l'information est trop peu développée au sein des entreprises, surtout lorsqu'il s'agit d'une information à caractère stratégique, permettant de mieux anticiper les orientations futures que souhaite prendre l'entreprise et par là pouvoir contribuer efficacement au développement de solutions à même de garantir l'emploi de la plus forte manière qui soit.

3. Les lacunes de la réglementation

Si l'objectif réel est bel et bien de donner la possibilité aux travailleurs de pouvoir proposer des alternatives concrètes aux plans de licenciements, en tenant compte des contraintes économiques de l'entreprise, mais dans un souci indispensable de sauvegarde des emplois, il convient de compléter la législation actuelle en tenant compte des éléments suivants:

a. La législation ne permet pas d'anticiper les pertes d'emplois

Il n'existe pas en Belgique d'obligation pour les employeurs de mener une politique prévisionnelle des entreprises en termes de structure de l'emploi (âge et qualifications), d'encadrement collectif des formations et du développement des compétences.

Les membres représentant les organisations de travailleurs rappellent à cet égard la Résolution du Parlement européen du 15 janvier 2013 concernant des recommandations à la Commission sur l'information et la consultation des travailleurs, l'anticipation et la gestion des restructurations (2012/2061(INI)) dont il y aurait lieu de s'inspirer en ce qui concerne cette dimension.

Par ailleurs, là où il existe des objectifs en termes de recherche et développement, d'innovation, ou de formation, le rapport technique du Conseil Central de l'Economie démontre à suffisance que les objectifs fixés il y a longtemps sont loin d'être atteints.

— Het ondernemingsbeleid begrijpen, vooral wat de organisatie en de werkgelegenheid betreft;

— De onderneming een plaats geven in haar milieu, in de groep, de sector, de gewestelijke, nationale of internationale economie;

— De werknemers nauwer betrekken bij het leven van de onderneming en bij het op de toekomst gerichte beleid inzake werkgelegenheid om een beter klimaat tussen werkgevers en werknemers te scheppen; ... met eerbiediging van de beheersverantwoordelijkheden en van het beslissingsrecht van het ondernemingshoofd (cao nr. 9).

Op basis van de lange ervaring van de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen inzake begeleiding van de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden, moet niettemin worden geconstateerd dat de bestaande wettelijke instrumenten in de praktijk niet altijd zijn geactiveerd, of op mechanische wijze zijn geactiveerd, met naleving van de letter van de wet, maar niet noodzakelijk de geest van de wet. De cultuur om informatie te delen in de ondernemingen is te weinig ontwikkeld, vooral als het gaat om strategische informatie om beter te kunnen anticiperen op het toekomstige beleid van de onderneming en daardoor op doeltreffende wijze te kunnen bijdragen aan de ontwikkeling van oplossingen die de werkgelegenheid op de best mogelijke manier kunnen waarborgen.

3. Lacunes van de regelgeving

Indien het effectief de bedoeling is de werknemers in staat te stellen concrete alternatieven voor de ontslagplannen te kunnen voorstellen, rekening houdend met de economische gegevens van de onderneming, maar met de noodzakelijke bezorgdheid inzake vrijwaring van de arbeidsplaatsen, moet de huidige wetgeving worden aangevuld rekening houdend met de volgende elementen:

a. De wetgeving maakt het niet mogelijk te anticiperen op banenverlies

In België is er geen verplichting voor de werkgevers om een op de toekomst gericht beleid te voeren op het stuk van werkgelegenheidsstructuur (leeftijd en kwalificaties), collectieve begeleiding inzake opleidingen en ontwikkeling van competenties.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, herinneren dienaangaande aan de resolutie van het Europees Parlement van 15 januari 2013 met aanbevelingen aan de Commissie betreffende informatie voor en raadpleging van werknemers, anticipatie en beheer van herstructurering (2012/2061 (INI)), waardoor men zich voor dit aspect zou moeten laten leiden.

Daar waar er doelstellingen zijn vastgesteld met betrekking tot onderzoek en ontwikkeling, innovatie of opleiding blijkt verder voldoende uit het technisch verslag van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven dat de sedert lange tijd vastgestelde doelstellingen helemaal nog niet zijn bereikt.

L'arsenal législatif concernant les restructurations, vise en effet, en pratique, exclusivement la gestion "*a posteriori*" des conséquences sociales de décisions déjà prises.

La procédure prévue par la loi Renault est déclenchée après l'annonce de l'intention de licencier, soit, dans la quasi-totalité des cas, après que la direction ou le groupe aient déjà adopté dans leurs organes d'administration, la décision de licenciement. Si la convention collective de travail n° 24, l'arrêté royal du 24 mai 1976 sur les licenciements collectifs et la loi de 1998 dite "Renault" apportent des réponses en cas de licenciement collectif, force est de constater après bientôt 15 ans d'application de ladite loi, que le législateur passe largement à côté des objectifs initialement prévus. Si le respect des procédures peut être scrupuleux, le respect de l'esprit de la loi fait souvent défaut, à savoir fournir aux représentants des travailleurs les informations utiles afin qu'ils puissent formuler leurs observations et suggestions "en temps opportun", c'est-à-dire à un moment qui permet encore de les prendre en considération dans le processus décisionnel et ce en vue d'éviter ou de diminuer les licenciements.

Pour rappel, selon les chiffres du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, plus de 95 % des travailleurs concernés par une procédure Renault sont effectivement licenciés en bout de processus, démontrant l'inefficacité de la loi Renault en matière d'élaboration d'alternatives aux plans de licenciements.

La convention collective de travail n° 9 offre une série de possibilités permettant de déceler des problèmes liés aux perspectives d'emplois, en permettant notamment d'interroger l'employeur sur les risques futurs sur l'emploi au sein de l'entreprise.

Mais il n'existe aucun mécanisme de type "droit d'alerte" permettant aux représentants des travailleurs, dès qu'ils sont informés de projets susceptibles d'avoir des conséquences en matière d'emploi, de pouvoir élaborer et proposer des alternatives.

Dans son application actuelle, la loi ne permet donc pas aux représentants des travailleurs d'examiner de manière approfondie l'information en vue de formuler des propositions pertinentes, alors que les signes avant-coureurs de la restructuration sont souvent perceptibles préalablement au lancement des procédures. L'intention de licenciement collectif est signifiée dans la toute grande majorité des cas lorsque la décision est déjà avalisée (sans toutefois être officialisée) par les instances dirigeantes de l'entreprise. Par ailleurs, la qualité des informations communiquées varie fortement et offre rarement la possibilité de travailler sur des propositions crédibles.

La législation régit le niveau de discussion sur ces matières, définit les éléments qui doivent être discutés, mais en aucun cas les moyens ou les outils permettant aux représentants des travailleurs d'élaborer un point de vue circonstancié.

De wettelijke bepalingen inzake herstructurering hebben in de praktijk immers uitsluitend betrekking op het beheer "*a posteriori*" van de sociale gevolgen van beslissingen die zijn genomen.

De procedure waarin de wet-Renault voorziet wordt op gang gebracht na de aankondiging van het voornemen om te ontslaan, d.i. in nagenoeg alle gevallen nadat de directie of de groep de ontslagbeslissing al heeft genomen in de bestuursorganen. Hoewel de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 24, het koninklijk besluit van 24 mei 1976 betreffende het collectief ontslag en de wet-Renault van 1998 antwoorden bieden in geval van collectief ontslag, moet toch na bijna 15 jaar dat die wet van kracht is, worden geconstateerd dat de wetgever in ruime mate voorbijgaat aan de aanvankelijk vastgestelde doelstellingen. Hoewel de procedures wellicht strikt worden nageleefd, wordt er vaak geen rekening gehouden met de geest van de wet, namelijk het verstrekken van nuttige informatie aan de werknemersvertegenwoordigers, zodat ze tijdig hun opmerkingen kunnen maken en voorstellen kunnen doen, d.w.z. op een ogenblik dat er nog rekening mee kan worden gehouden in het besluitvormingsproces, en dit om ontslagen te voorkomen of hun aantal te verminderen.

Volgens de cijfers van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg wordt 95 % van de bij een procedure-Renault betrokken werknemers aan het eind van het proces effectief ontslagen; dat toont aan dat de wet-Renault ondoeltreffend is inzake de vaststelling van alternatieven voor de ontslagplannen.

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 biedt een aantal mogelijkheden om problemen die verband houden met de werkgelegenheidsperspectieven te kunnen opsporen, door met name te voorzien in de mogelijkheid om de werkgever te ondervragen over de toekomstige risico's voor de werkgelegenheid in de onderneming.

Maar er bestaat geen mechanisme van "waarschuwingsrecht" waardoor de werknemersvertegenwoordigers, zodra zij op de hoogte worden gebracht van projecten die een invloed kunnen hebben op de werkgelegenheid, alternatieven kunnen opstellen en voorstellen.

De huidige toepassing van de wet maakt het dus niet mogelijk voor de werknemersvertegenwoordigers om de informatie grondig te bestuderen om relevante voorstellen te kunnen formuleren, terwijl de voortekens van de herstructurering vaak zichtbaar zijn vooraleer de procedures worden opgestart. Het voornemen om tot collectief ontslag over te gaan wordt in de meeste gevallen bekendgemaakt wanneer de beslissing al is goedgekeurd (zonder officiële bekrachtiging) door de leiding van de onderneming. Verder is de kwaliteit van de verstrekte informatie heel uiteenlopend en kan er zelden worden gewerkt op basis van geloofwaardige voorstellen.

De wetgeving bepaalt het niveau waarop die materies worden besproken, de elementen die besproken moeten worden, maar niet de middelen of de instrumenten die het de werknemersvertegenwoordigers mogelijk maken een omstandig standpunt in te nemen.

b. Champs d'investigation trop restrictif

Les procédures d'information-consultation des travailleurs membres des conseils d'entreprises, en dehors de l'hypothèse d'un licenciement collectif, sont essentiellement régies en droit belge par l'arrêté royal du 27 novembre 1973 et la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972.

L'arrêté royal du 27 novembre 1973 n'offre malheureusement plus à l'heure actuelle les garanties suffisantes permettant aux représentants des travailleurs de suivre l'ensemble des opérations économiques survenant au sein de leur entreprise (flux financiers, transferts de capitaux, etc), d'en mesurer l'impact éventuel sur l'emploi et d'adopter des attitudes proactives en matière de propositions alternatives aux décisions prises par les employeurs et ayant des conséquences sur l'emploi. A titre d'exemple, la vérification des pièces justificatives nécessaires à l'élaboration d'un plan financier permettant d'examiner la piste de reprise des activités par un tiers nécessite un élargissement du champ d'investigation des experts. Si le réviseur dispose de ces informations, il n'est toutefois pas tenu d'en informer les représentants du personnel et ne mesure pas toujours les aspects économiques et sociaux du projet.

Il ne faut pas négliger l'importance d'une information-consultation permanente, permettant de développer une culture de l'anticipation au sein des entreprises. Or à cet égard, la législation existante présente aussi certaines lacunes:

— Informations transmises *a posteriori*

Les informations économiques et financières transmises aux représentants des travailleurs au conseil d'entreprise sont présentées *a posteriori*. L'information relative "au programme et aux perspectives générales d'avenir de l'entreprise", fondée notamment sur les articles 4 et 11 de l'arrêté royal du 27 novembre 1973, et l'article 4 de la convention collective de travail n° 9 font trop souvent défaut. Quant à l'information trimestrielle, qui doit en principe garantir une certaine continuité, elle n'est pas toujours communiquée et ne fait pas nécessairement l'objet d'une discussion avec le réviseur.

Outre les informations sur les aspects purement financiers, une attention plus soutenue devrait être portée sur la qualité des informations de base et leur actualisation. Si le réviseur doit jouer un rôle à cet égard, il n'est pas toujours en mesure d'éclairer les représentants des travailleurs sur "tous les aspects de l'activité de l'entreprise, notamment les aspects industriels, financiers, commerciaux, sociaux et de recherche, y compris les prévisions concernant des extensions futures, des financements d'investissements projetés". Les discussions entre la direction et les représentants du personnel doivent davantage se baser sur une connaissance de l'information stratégique (notamment des plans de gestion prévisionnels).

b. Te restrictief onderzoeksterrein

De procedures om de werknemers-leden van de ondernemingsraden te informeren en te raadplegen, afgezien van het geval van een collectief ontslag, worden in het Belgische recht vooral geregeld door het koninklijk besluit van 27 november 1973 en de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972.

Het koninklijk besluit van 27 november 1973 biedt op dit ogenblik spijtig genoeg niet meer de nodige waarborgen voor de werknemersvertegenwoordigers om alle economische verrichtingen in hun onderneming (financiële stromen, kapitaaloverdrachten enz.) te kunnen volgen, de eventuele impact ervan op de werkgelegenheid te kunnen meten en proactief te kunnen optreden met betrekking tot alternatieven voor de beslissingen van de werkgevers die gevolgen hebben voor de werkgelegenheid. Bij wijze van voorbeeld: er is een uitbreiding van het onderzoeksterrein van de deskundigen nodig voor de verificatie van de rechtvaardigingsstukken die noodzakelijk zijn voor de opstelling van een financieel plan om het denkspoor van een overname van de activiteiten door een derde te kunnen onderzoeken. Indien de revisor over die informatie beschikt, is hij er niet toe gehouden de personeelsvertegenwoordigers ervan in kennis te stellen en hij ziet niet altijd de economische en sociale aspecten van het project.

Een permanente informatie/raadpleging om een cultuur van anticipatie in de ondernemingen te ontwikkelen is belangrijk. De bestaande wetgeving vertoont ook in dat opzicht enkele lacunes:

— Informatie *a posteriori*

De economische en financiële informatie aan de werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingsraad wordt *a posteriori* verstrekt. Vaak ontbreekt de informatie over het "programma en de algemene toekomstperspectieven van de onderneming", met name op basis van de artikelen 4 en 11 van het koninklijk besluit van 27 november 1973 en artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9. De driemaandelijke informatie, die in principe een zekere continuïteit moet waarborgen, wordt niet altijd meegedeeld en er wordt niet noodzakelijk over gediscussieerd met de revisor.

Naast de informatie over de louter financiële aspecten zou meer aandacht moeten uitgaan naar de kwaliteit van de basisinformatie en de actualisering ervan. Hoewel de revisor daarin een rol moet spelen, is hij niet altijd in staat de werknemersvertegenwoordigers in te lichten over "alle aspecten van de activiteit van de onderneming, inzonderheid de industriële, financiële, commerciële, sociale aspecten en het speurwerk, met inbegrip van de vooruitzichten inzake haar verdere uitbouw en inlichtingen over de financiering van de voorgenomen investeringen". De besprekingen tussen de directie en de personeelsvertegenwoordigers moeten meer gebaseerd zijn op een kennis van de strategische informatie (met name de op de toekomst gerichte beheersplannen).

L'article 11 de la convention collective de travail n° 9 stipule cependant que l'employeur est tenu d'informer le conseil d'entreprise "en cas de fusion, concentration, reprise ou fermeture ou autres modifications de structures importantes négociées par l'entreprise". Cela signifie bien que la modification de structure, en ce compris la fermeture de l'entité, doit faire l'objet d'une annonce antérieure à celle du licenciement collectif et que le conseil d'entreprise sera consulté effectivement et préalablement, notamment en ce qui concerne les répercussions sur l'emploi, l'organisation du travail et la politique du personnel en général". Or ce n'est pas toujours le cas dans la pratique.

— Problèmes de compréhension de l'information

Le degré de complexité des opérations économiques et financières s'est décuplé au cours de ces dernières années suite aux modes de gestion des entreprises et à l'intensification des opérations internationales. Il est impossible pour des non professionnels de la comptabilité de saisir la portée des flux financiers et des décisions comptables sur la gestion globale de l'entreprise, et donc de mesurer les conséquences sociales des actes financiers et économiques adoptés par les directions. La mission de vulgarisation des comptes par le reviseur n'est, dans ce cadre, pas suffisante, et ne permet nullement aux représentants des travailleurs de donner des avis et formuler des propositions. Par ailleurs, il ne suffit pas que les informations soient communiquées au conseil d'entreprise pour que le dialogue social s'ouvre aux questions économiques, il faut aussi qu'elles soient comprises et qu'elles permettent aux représentants des travailleurs de transmettre un avis circonstancié.

L'entreprise n'est pas suffisamment située dans son environnement, notamment international: le fait que l'information et la consultation sur les questions transnationales puisse dans certains cas se dérouler au niveau du Comité d'entreprise européen, ne dispense pas l'entreprise de communiquer les informations permettant de "situer l'entreprise dans le cadre plus large du groupe économique ou financier dont elle fait partie et, d'autre part, du secteur, de l'économie régionale, nationale et internationale", comme le prévoit l'article 3 de l'arrêté royal du 27 novembre 1973.

— Impossibilité de proposer des alternatives aux mesures ayant un impact négatif sur l'emploi et les conditions de travail

Une information et une consultation postérieures aux décisions prises ne permet pas aux représentants des travailleurs d'examiner les données, d'évaluer en profondeur l'incidence éventuelle des décisions et de préparer un avis, des objections, des propositions alternatives.

Les informations et le droit d'avis prévus par la loi du 20 novembre 1948 concernant "toutes les mesures qui pourraient modifier l'organisation du travail, les conditions de travail et le rendement", ainsi que les informations prévues par l'article 25 de l'arrêté royal du 27 novembre 1973 concernant les informations en cas de "circonstances occasionnelles",

Artikel 11 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 bepaalt evenwel dat de werkgever de ondernemingsraad moet inlichten "in geval van fusie, concentratie, overname, sluiting of andere belangrijke structuurwijzigingen waaromtrent de onderneming onderhandelingen voert". Dat wil zeggen dat de structuurwijziging, inclusief de sluiting van de entiteit, moet worden aangekondigd vooraleer het collectief ontslag wordt aangekondigd, en dat de ondernemingsraad vooraf daadwerkelijk zal worden geraadpleegd, met name over de weerslag op de werkgelegenheid, de organisatie van het werk en het personeelsbeleid in het algemeen. Dat is in de praktijk echter niet altijd het geval.

— Problemen voor het begrijpen van de informatie

De ingewikkeldheidsgraad van de economische en financiële verrichtingen is de jongste jaren veel groter geworden als gevolg van de beheerswijzen van de ondernemingen en de intensifiëring van de internationale verrichtingen. Voor personen die niet vertrouwd zijn met de boekhouding is het onmogelijk om de draagwijdte van de financiële stromen en de boekhoudbeslissingen op het globale beheer van de onderneming in te schatten en dus de sociale gevolgen te meten van de financiële en economische handelingen van de directies. De opdracht van de revisor om de rekeningen te vulgariseren is in dit kader niet voldoende, en stelt de werknemersvertegenwoordigers geenszins in staat advies te geven en voorstellen te doen. Bovendien volstaat het niet dat de informatie aan de ondernemingsraad wordt meegedeeld, om een sociale dialoog te kunnen hebben over de economische kwesties; de informatie moet ook begrepen worden en moet het de werknemersvertegenwoordigers mogelijk maken een omstandig advies te geven.

De onderneming wordt niet voldoende gesitueerd in haar milieu, met name het internationale milieu: het feit dat de informatie en raadpleging over de transnationale kwesties in sommige gevallen kan gebeuren op het niveau van de Europese ondernemingsraad, neemt niet weg dat de onderneming informatie moet meedelen die het mogelijk maakt "de onderneming te situeren in het ruimer kader, enerzijds, van de economische of financiële groep waarvan zij eventueel deel uitmaakt, en, anderzijds, van de sector en van de gewestelijke, nationale en internationale economie", zoals is bepaald in artikel 3 van het koninklijk besluit van 27 november 1973.

— Onmogelijkheid om alternatieven voor te stellen voor de maatregelen die een negatieve impact hebben op de werkgelegenheid en de arbeidsvoorwaarden

Een informatie en raadpleging nadat de beslissingen zijn genomen stelt de werknemersvertegenwoordigers niet in staat de gegevens te onderzoeken, de eventuele weerslag van de beslissingen grondig te evalueren en een advies, bezwaren, alternatieven voor te bereiden.

De informatie en het adviesrecht waarin de wet van 20 november 1948 voorziet over "alle maatregelen die de arbeidsorganisatie, de arbeidsvoorwaarden en het rendement zouden kunnen wijzigen" en de informatie waarin is voorzien in artikel 25 van het koninklijk besluit van 27 november 1973 in geval van "occasionele omstandigheden", d.w.z. telkens als

c'est-à-dire chaque fois que se produisent des événements ou que se prennent des décisions susceptibles d'entraîner pour l'entreprise des conséquences importantes, ne sont pas communiquées en amont des décisions. Les discussions sur les conséquences sociales et organisationnelles sont trop souvent négligées. Le timing de l'information-consultation, au sens notamment de la directive européenne 2002/14 du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne, pose souvent problème: les délais laissent rarement l'occasion de mener un dialogue constructif "en temps utile", sur les conséquences en matière d'emploi, d'organisation et de conditions de travail. Il en va de même concernant l'application de la convention collective de travail n° 39 sur l'information-consultation en cas d'introduction de nouvelles technologies.

Voici, à titre d'exemple, une situation concrète reflétant la réalité à laquelle les représentants des travailleurs sont très souvent confrontés:

Les membres représentant les organisations de travailleurs ont été confrontés à un plan de licenciement entraînant la suppression de 170 emplois sur 200, la direction optant pour une délocalisation vers l'étranger sur base de critères de rentabilité.

A partir d'informations obtenues par différents canaux internes et externes à l'entreprise, ils avaient la possibilité de démontrer qu'en raison des investissements récemment réalisés dans l'entreprise, d'une situation géographique optimale dans le secteur d'activité, de la disposition d'une fonderie rentable sur le site même (répondant aux exigences environnementales), le site belge demeurerait le plus rentable du groupe moyennant des investissements n'excédant pas le coût de transfert du site vers l'étranger.

Afin de finaliser leur proposition alternative, ils devaient néanmoins disposer de l'ensemble des flux financiers intra-groupes et des éléments commerciaux leur permettant de démontrer la crédibilité de leur plan sur base d'un benchmark complet.

La direction s'est opposée à la divulgation de ces informations sous le couvert de la confidentialité. La décision était prise!

c. Professionnalisme et degré d'expertise

Au-delà du manque d'informations pertinentes évoqué dans le point précédent, la législation existante ne permet pas aux travailleurs de disposer d'outils adéquats pour l'élaboration de propositions alternatives crédibles d'un point de vue économique, répondant aux critères de qualité technique et scientifique.

La formation prévue à cet effet est certes indispensable mais elle ne réduit en rien la nécessité de pouvoir recourir à des experts et ce, tout particulièrement, lorsque les délégués ont connaissance de faits de nature à affecter de manière

er zich gebeurtenissen voordoen of beslissingen worden genomen die belangrijke gevolgen kunnen hebben voor de onderneming, worden niet meegedeeld vooraleer de beslissingen worden genomen. Te vaak worden de besprekingen over de sociale en organisatorische gevolgen vergeten. De timing van de informatie/raadpleging, met name in de zin van de Europese richtlijn 2002/14 van het Europees Parlement en de Raad van 11 maart 2002 tot vaststelling van een algemeen kader betreffende de informatie en de raadpleging van de werknemers in de Europese Gemeenschap, doet vaak problemen rijzen: de termijnen bieden zelden de mogelijkheid om tijdig een constructieve dialoog te hebben over de gevolgen inzake werkgelegenheid, arbeidsorganisatie en arbeidsvoorwaarden. Hetzelfde geldt voor de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 39 betreffende de voorlichting en het overleg inzake de sociale gevolgen van de invoering van nieuwe technologieën.

Bij wijze van voorbeeld wordt hieronder een concrete situatie gegeven van de realiteit waarmee de werknemersvertegenwoordigers zeer vaak te maken krijgen:

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, werden geconfronteerd met een ontslagplan waarbij 170 van de 200 banen verloren gingen, en waarbij de directie op basis van rentabiliteitscriteria had gekozen voor een verplaatsing naar het buitenland.

Uitgaande van informatie die van binnen en van buiten de onderneming via verschillende kanalen werd verkregen, konden zij aantonen dat door de recente investeringen van de onderneming, de optimale geografische situering in de bedrijfssector en de aanwezigheid van een rendabele gieterij op de site zelf (in overeenstemming met de milieunormen), de Belgische site de meest rendabele van de groep bleef mits er investeringen zouden worden gedaan die niet hoger zouden liggen dan de kosten van een verplaatsing naar het buitenland.

Om de laatste hand te kunnen leggen aan hun alternatief moesten zij niettemin beschikken over alle financiële stromen binnen de groep en alle handelselementen om de geloofwaardigheid van hun plan op basis van een volledige benchmark te kunnen bewijzen.

De directie heeft zich verzet tegen het verspreiden van die informatie omdat het om vertrouwelijke informatie zou gaan. De beslissing was genomen!

c. Professionalisme en graad van expertise

Naast het gebrek aan relevante informatie, zoals in het vorige punt is aangegeven, biedt de bestaande wetgeving de werknemers niet de mogelijkheid te beschikken over passende instrumenten voor het opstellen van geloofwaardige alternatieven uit economisch oogpunt, die voldoen aan de criteria inzake technische en wetenschappelijke kwaliteit.

De daartoe vastgestelde opleiding is weliswaar noodzakelijk, maar dat neemt niet weg dat een beroep moet kunnen worden gedaan op deskundigen, vooral wanneer de afgevaardigden kennis hebben van feiten die de economische toestand

préoccupante la situation économique de l'entreprise. Le principe du "temps et des facilités nécessaires" prévu par la convention collective de travail n° 9 doit néanmoins pouvoir être garanti dans la pratique.

L'article 34 de l'arrêté royal du 27 novembre 1973 permet d'associer des experts à certains travaux du conseil d'entreprise. Pour des études ou missions d'investigation, l'accord des deux parties au conseil d'entreprise est nécessaire tandis que lorsqu'il s'agit d'inviter un expert pour éclairer une des parties du conseil d'entreprise sur certains aspects techniques, il faut en avertir le conseil d'entreprise selon certaines modalités. La prise en charge financière des frais de l'expertise n'est cependant pas prévue par l'arrêté royal et le recours à l'expertise pour des missions d'investigation n'est pas mis en œuvre dans la pratique.

La loi autorise la présence d'un expert syndical accompagnant les représentants des travailleurs au conseil d'entreprise pour l'examen des éléments économiques et financiers; dans le même esprit, la loi Renault permet aux représentants des travailleurs d'être accompagnés d'un expert syndical dans le cadre d'une restructuration. Mais ces experts n'ont pas d'emblée accès aux informations et documents nécessaires dans le cadre d'une mission d'étude et d'investigation. De plus les propositions alternatives construites à partir des organisations syndicales sont systématiquement remises en cause par les directions, qui doutent de la crédibilité "scientifique" de propositions émanant directement des organisations syndicales. Seules des propositions émanant d'instituts spécialisés dans l'expertise, actuellement exclusivement dédiés aux besoins des employeurs (Mc Kinsey et consort), semblent disposer des critères de rigueur reconnus par le banc patronal.

Les modalités en vigueur ne répondent pas entièrement aux exigences de la loi du 20 septembre 1948 ni aux besoins actuels du dialogue social face à des dossiers complexes.

L'article 34 de l'arrêté royal du 27 novembre 1973 devrait être adapté en vue de garantir aux représentants des travailleurs la possibilité de recourir à des experts de leur choix à charge de l'employeur pour l'examen des informations économiques, financières et sociales, des opérations de concentration, de transfert d'entreprises et de licenciements collectif, ainsi qu'à l'occasion de l'exercice d'un droit d'alerte. Ces experts devraient avoir accès aux mêmes documents que le réviseur d'entreprise ainsi qu'aux documents des sociétés intéressées par une opération de concentration ou de transfert d'entreprise.

La proposition de loi mentionne la nature et la portée de la mission de l'expert dit "expert-comptable". Elle envisage aussi la possibilité de recourir à un expert dit "technique" à l'occasion de tout projet important intéressant l'entreprise et qui devrait faire l'objet d'un accord entre l'employeur et la majorité des représentants des travailleurs au conseil

van de onderneming zorgwekkend kunnen beïnvloeden. In de praktijk moet niettemin het beginsel van de "nodige tijd en faciliteiten", waarin de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 voorziet, gewaarborgd kunnen worden.

Artikel 34 van het koninklijk besluit van 27 november 1973 maakt het mogelijk deskundigen te betrekken bij bepaalde werkzaamheden van de ondernemingsraad. Voor studies of onderzoekswerk is het akkoord van de twee partijen in de ondernemingsraad vereist, terwijl de ondernemingsraad volgens bepaalde regels in kennis moet worden gesteld wanneer het erom gaat een deskundige uit te nodigen om een van de partijen in de ondernemingsraad voor te lichten over bepaalde technische aspecten. Het koninklijk besluit bepaalt echter niet wie de kosten van de expertise moet dragen en in de praktijk wordt geen beroep gedaan op expertise voor onderzoeksopdrachten.

De wet staat de aanwezigheid toe van een vakbondsdeskundige die de werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingsraad bijstaat voor de bespreking van de economische en financiële elementen; in dezelfde geest biedt de wet-Renault de werknemersvertegenwoordigers de mogelijkheid zich te laten bijstaan door een vakbondsdeskundige in het kader van een herstructurering. Maar die deskundigen hebben niet meteen toegang tot de nodige informatie en documenten in het kader van een studie- en onderzoeksopdracht. Bovendien worden de alternatieven die de vakbondsorganisaties voorstellen stelselmatig ter discussie gesteld door de directies, die twijfels hebben over de "wetenschappelijke" geloofwaardigheid van voorstellen die rechtstreeks van de vakbondsorganisaties komen. Alleen voorstellen van instituten die gespecialiseerd zijn in expertise, die zich thans uitsluitend toespitsen op de noden van de werkgevers (Mc Kinsey e.a.) voldoen blijkbaar aan de strenge criteria die door de werkgevers zijn erkend.

De van kracht zijnde regels voldoen niet geheel aan de eisen van de wet van 20 september 1948 en evenmin aan de huidige behoeften van de sociale dialoog met betrekking tot ingewikkelde dossiers.

Artikel 34 van het koninklijk besluit van 27 november 1973 zou moeten worden aangepast om ervoor te zorgen dat de werknemersvertegenwoordigers een beroep kunnen doen op deskundigen van hun keuze ten laste van de werkgever voor de bespreking van economische, financiële en sociale informatie, concentratie, overdracht van ondernemingen en collectief ontslag, alsook bij de uitoefening van een waarschuwingsrecht. Die deskundigen zouden toegang moeten hebben tot dezelfde documenten als de bedrijfsrevisor en tot de documenten van de vennootschappen die betrokken zijn bij een concentratie of een overdracht van onderneming.

Het wetsvoorstel vermeldt de aard en de draagwijdte van de opdracht van de deskundige, de "accountant". Het voorziet ook in de mogelijkheid om een beroep te doen op een "technisch" deskundige naar aanleiding van enig belangrijk project dat de onderneming aangaat; over het beroep op die deskundige zou een akkoord moeten worden gesloten tus-

d'entreprise. Le rôle et la mission de cet expert devraient être précisés.

Quant aux modalités de prise en charge financière de l'expert par l'employeur, elles doivent également être précisées.

Contrairement à ce que font remarquer les membres représentants les organisations d'employeurs, l'assistance d'experts choisis par les représentants des travailleurs a pour but d'améliorer le fonctionnement démocratique du conseil d'entreprise, en tentant de remédier autant que possible, à l'asymétrie d'information, sans pour autant empiéter sur les compétences des élus. L'instauration d'un droit d'alerte et la possibilité pour les délégués du personnel de se faire assister par des experts doit contribuer à améliorer le dialogue social en entreprise.

Le réviseur

Le réviseur d'entreprise, chargé de mener des missions légales auprès d'un conseil d'entreprise, n'est pas selon les membres représentant les organisations de travailleurs, l'expert à qui les représentants des travailleurs pourraient demander de mener cette expertise. Ce n'est pas possible ni légalement ni réglementairement:

— Le rôle du réviseur auprès du conseil d'entreprise tel que défini par la loi et détaillé dans les normes relatives à la mission du réviseur d'entreprise auprès du conseil d'entreprise de 1992 est basée sur un partage de responsabilités:

* l'employeur a le "monopole" de la communication de l'information économique et financière au conseil d'entreprise;

* le réviseur a pour mission d'en assumer le contrôle et la certification et d'aider les représentants des travailleurs à mieux la comprendre, sans toutefois être autorisé à ajouter une information non communiquée par l'employeur. Cette mission pédagogique est en effet limitée par une double contrainte:

- elle ne peut porter que sur l'information fournie (norme 5.1.2);

- le réviseur ne peut porter un jugement sur la gestion de l'entreprise (norme 5.2).

— Il n'est pas autorisé, selon les normes (norme 2.3.4) à répondre aux questions d'un délégué des travailleurs qui sollicite un supplément d'informations, non fournies par l'employeur, et ce tant en réunion plénière qu'en réunion préparatoire.

— Les normes ne l'autorisent pas non plus à porter un jugement qualitatif, *même implicite*, sur des décisions de gestion (norme 5.2.2).

sen de werkgever en de meerderheid van de werknemers-vertegenwoordigers in de ondernemingsraad. De rol en de opdracht van die deskundige zouden verduidelijkt moeten worden.

Ook de nadere regels voor de tenlasteneming van de kosten van de deskundige door de werkgever moeten worden verduidelijkt.

In tegenstelling met wat de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, opmerken, heeft de bijstand van deskundigen die worden gekozen door de werknemers-vertegenwoordigers tot doel de democratische werking van de ondernemingsraad te verbeteren, door te trachten de asymmetrie van de informatie zo veel mogelijk weg te werken, zonder daarbij de bevoegdheden van de verkozenen aan te tasten. De invoering van een waarschuwingsrecht en de mogelijkheid voor de personeelsafgevaardigden om zich te laten bijstaan door deskundigen moeten bijdragen tot de verbetering van de sociale dialoog in de onderneming.

De revisor

De bedrijfsrevisor die is belast met wettelijke opdrachten bij een ondernemingsraad is volgens de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, niet de deskundige aan wie de werknemersvertegenwoordigers zouden kunnen vragen de expertise te leveren. Dat is wettelijk noch reglementair mogelijk:

— De rol van de revisor bij de ondernemingsraad, zoals vastgesteld door de wet en gedetailleerd in de normen over de opdracht van de bedrijfsrevisor bij de ondernemingsraad van 1992 is gebaseerd op een gedeelde verantwoordelijkheid:

* de werkgever heeft het "monopolie" van de mededeling van de economische en financiële informatie aan de ondernemingsraad:

* de revisor moet zorgen voor controle op en certificering van die informatie en moet de werknemersvertegenwoordigers helpen om ze beter te begrijpen; hij mag echter geen informatie toevoegen die niet door de werkgever is meegedeeld. Die pedagogische opdracht is immers onderworpen aan een dubbele beperking:

- ze mag alleen betrekking hebben op de verstrekte informatie (norm 5.1.2);

- de revisor mag geen oordeel uitspreken over het beheer van de onderneming (norm 5.2).

— Hij mag volgens de normen (norm 2.3.4) niet antwoorden op de vragen van een werknemersafgevaardigde die bijkomende informatie vraagt die door de werkgever niet werd verstrekt, zowel tijdens de plenaire vergadering als tijdens de voorbereidende vergadering.

— Volgens de normen mag hij evenmin een, zelfs impliciet, kwaliteitsoordeel over de beheersbeslissingen uitspreken (norm 5.2.2).

— Lorsque les informations économiques et financières contiennent des informations prévisionnelles, il doit s'abstenir d'émettre une opinion sur les possibilités de réalisation des prévisions et les hypothèses sur lesquelles elles se basent (norme 4.7).

Quant à la "procédure d'alarme" actuellement prévue par l'art 138 du code des sociétés qui prévoit l'obligation pour le réviseur d'informer l'organe de gestion et, le cas échéant, le président du tribunal de commerce, lorsqu'il constate des faits graves et concordants susceptibles de compromettre la continuité de l'entreprise, elle est très rarement activée et ne concerne pas les organes de concertation. Par ailleurs l'information occasionnelle portant sur des risques de mise en cause de la continuité totale ou partielle des activités doit être donnée sans attendre et le réviseur doit informer rapidement la direction si des données essentielles pour la bonne compréhension de l'évolution des activités n'ont pas été communiquées au conseil d'entreprise. Ces deux principes, déjà prévus légalement, doivent être renforcés.

4. Conclusion

Les membres représentant les organisations de travailleurs soulignent que le droit d'alerte et le droit de recourir à une expertise indépendante ont comme objectif de protéger l'emploi et de le conserver en Belgique. Ils estiment que ces nouveaux outils légaux sont de nature à enrichir la concertation sociale:

— Ils l'ancrent dans la phase en amont des décisions. L'objectif est d'anticiper ces décisions et d'agir, en particulier dans les entreprises où les centres de décision se situent à l'étranger, quand c'est encore possible, afin d'éviter les pertes d'emplois.

— Ils l'équilibrent. Les deux parties disposent ainsi d'informations, complètes, stratégiques, étayées. Le droit de recourir, ponctuellement, dans le contexte du droit d'alerte, à un expert compétent et indépendant, ayant accès à des informations connues mais pas nécessairement communiquées aux représentants des travailleurs et produisant une analyse indépendante, s'inscrit donc dans la perspective d'une amélioration du fonctionnement démocratique des instances de concertation et dans l'objectif de préservation de l'emploi et de gestion anticipative des risques.

— Ils aident les représentants des travailleurs à proposer des alternatives qui ne pourront plus faire l'objet des critiques patronales habituellement entendues telles que le manque d'objectivité (car de source exclusivement syndicale), puisqu'elles émaneront d'une autorité indépendante.

Par ailleurs, il est démontré que ce droit, là où il existe, a pu améliorer significativement la qualité du dialogue social et les perspectives d'emploi.

— Wanneer de economische en financiële informatie op de toekomst gerichte informatie bevat, mag hij geen opinie tot uitdrukking brengen over de mogelijke verwezenlijking van de vooruitzichten en over de hypothesen waarop ze gestoeld zijn (norm 4.7).

De "alarmprocedure" waarin artikel 138 van het Wetboek van vennootschappen voorziet en volgens welke de revisor verplicht is het bestuursorgaan en, in voorkomend geval, de voorzitter van de rechtbank van koophandel op de hoogte te brengen wanneer hij gewichtige en overeenstemmende feiten vaststelt die de continuïteit van de onderneming in het gedrang kunnen brengen, wordt zelden geactiveerd en heeft geen betrekking op de overlegorganen. Verder moet de occasionele informatie over een risico dat de continuïteit van de activiteiten geheel of gedeeltelijk in gevaar brengt onverwijld worden gegeven en de revisor moet de directie snel inlichten indien essentiële gegevens voor een goed begrip van de ontwikkeling van de activiteiten niet werden meegedeeld aan de ondernemingsraad. Die twee beginselen, die al in de wet zijn vastgesteld, moeten worden versterkt.

4. Besluit

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, wijzen erop dat het waarschuwingsrecht en het recht om een beroep te doen op een onafhankelijke expertise tot doel hebben de werkgelegenheid in België te beschermen en te behouden. Volgens hen kunnen die nieuwe wettelijke instrumenten het sociaal overleg verrijken:

— Ze verankeren het sociaal overleg in de fase die aan de beslissingen voorafgaat. Het is de bedoeling op die beslissingen vooruit te lopen en, vooral in ondernemingen waarvan de beslissingscentra in het buitenland liggen, te handelen wanneer banenverlies nog kan worden vermeden.

— Ze maken het sociaal overleg evenwichtig. De beide partijen beschikken op die manier over volledige, strategische en onderbouwde informatie. Het recht om in precieze gevallen in de context van het waarschuwingsrecht een beroep te doen op een bevoegde en onafhankelijke deskundige die toegang heeft tot bekende maar niet noodzakelijk aan de werknemersvertegenwoordigers meegedeelde informatie en die een onafhankelijke analyse verricht, ligt dus in de sfeer van een verbetering van de democratische werking van de overlegorganen en de vrijwaring van de werkgelegenheid en anticiperend risicobeheer.

— Ze helpen de werknemersvertegenwoordigers om alternatieven voor te stellen waarvoor de gewoonlijk gehoorde kritiek van de werkgevers, zoals een gebrek aan objectiviteit (omdat het uitsluitend van de vakbonden komt), niet meer zal gelden, omdat ze van een onafhankelijke autoriteit komen.

Verder is aangetoond dat dit recht, daar waar het bestaat, de kwaliteit van de sociale dialoog en de tewerkstellingsvooruitzichten aanzienlijk heeft kunnen verbeteren.

B. Point de vue des membres représentant les organisations d'employeurs

Les membres représentant les organisations d'employeurs soulignent que l'analyse de la proposition de loi n°53-0224/001, introduite à la Chambre par Yvan Mayeur le 29 septembre 2010, doit s'inscrire dans l'examen de l'ensemble des initiatives parlementaires relatives à la prévention des licenciements collectifs.

Ces propositions de loi actuellement en discussion témoignent d'une totale méconnaissance des réalités de l'entreprise et sont toutes de nature hautement dissuasive envers les investisseurs et porteurs de projets dans notre pays, qu'ils soient belges ou étrangers.

En ce qui concerne en particulier la proposition de loi Mayeur, les membres représentant les organisations d'employeurs s'opposent à l'introduction d'un droit supplémentaire d'alerte et d'expertise au profit des représentants des travailleurs dans l'entreprise, avant tout déclenchement d'une procédure de restructuration.

La présente position se limite aux remarques principales soulevées par la proposition de loi Mayeur. Les membres représentant les organisations d'employeurs se réservent la possibilité de fournir des remarques complémentaires.

1. Observations préliminaires

Les membres représentant les organisations d'employeurs ne partagent pas l'analyse des membres représentant les organisations de travailleurs de la législation belge relative à l'information et la consultation des représentants des travailleurs ni leur analyse de son application concrète. En particulier, la législation sur les licenciements collectifs n'a pas pour objectif d'empêcher tout licenciement collectif. Le dialogue social dans les entreprises est généralement mené de manière responsable par les partenaires sociaux lorsqu'ils sont confrontés à une restructuration. Le contexte de crise ne peut absolument pas mener à légiférer sur la base de quelques situations particulières.

Ils ne partagent pas non plus l'analyse des membres représentant les organisations de travailleurs sur l'application de l'arrêté royal du 27 novembre 1973, qui est évaluée positivement chaque année par le Contrôle des Lois Sociales. Par ailleurs, ils soulignent que les informations économiques et financières à fournir au conseil d'entreprise ont entre-temps été complétées dans d'autres instruments juridiques¹, tels que le Code des Sociétés, à la lumière de l'évolution du

¹ Ainsi, une codification de l'arrêté royal du 27 novembre 1973 a été effectuée en 1992. A cette occasion, il a notamment été précisé que tous les documents transmis aux actionnaires seront préalablement communiqués aux représentants du personnel au conseil d'entreprise. Par ailleurs, les informations économiques et financières ont été actualisées à plusieurs reprises dans le Code des Sociétés, qui prévoit notamment d'informer le conseil d'entreprise en cas de nomination d'un administrateur indépendant, de transmettre au même organe le rapport de rémunération dans les sociétés cotées, ...

B. Standpunt van de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, wijzen erop dat de analyse van het wetsvoorstel 53-0224/001 dat de heer Yvan Mayeur op 29 september 2010 bij de Kamer heeft ingediend, in de sfeer moet liggen van het onderzoek van het geheel van parlementaire initiatieven over het voorkomen van collectief ontslag.

Die wetsvoorstellen, die thans besproken worden, getuigen van een totale miskenning van de ondernemingsrealiteit en zijn heel ontradend tegenover investeerders en projectdragers in ons land, of het nu gaat om Belgen dan wel om buitenlanders.

Wat het wetsvoorstel Mayeur betreft, zijn de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen gekant tegen de invoering van een extra waarschuwings- en expertiserecht voor de werknemersvertegenwoordigers in de onderneming voor de start van een herstructureringsprocedure.

Dit standpunt is beperkt tot de voornaamste opmerkingen die het wetsvoorstel Mayeur uitlokt. De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, behouden zich de mogelijkheid voor om aanvullende opmerkingen te maken.

1. Opmerkingen vooraf

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, zijn het niet eens met de analyse van de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen in verband met de Belgische wetgeving over de informatie en de raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers, noch met hun analyse van de concrete toepassing van die wetgeving. Vooral heeft de wetgeving betreffende het collectief ontslag niet tot doel ieder collectief ontslag te vermijden. Doorgaans voeren de sociale partners de sociale dialoog in de ondernemingen op een verantwoordelijke manier wanneer zij worden geconfronteerd met een herstructurering. De crisiscontext mag er absoluut niet toe leiden dat wetgevend wordt opgetreden op basis van een paar bijzondere gevallen.

Zij zijn het ook niet eens met de analyse van de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen in verband met de toepassing van het koninklijk besluit van 27 november 1973, die ieder jaar positief wordt beoordeeld door het Toezicht op de Sociale Wetten. Verder wijzen zij erop dat de economische en financiële informatie te verstrekken aan de ondernemingsraad ondertussen werd aangevuld in andere juridische instrumenten¹, zoals het Wetboek van vennoot-

¹ Zo werd het koninklijk besluit van 27 november 1973 in 1992 gecodificeerd. Naar aanleiding daarvan werd met name verduidelijkt dat alle documenten die aan de aandeelhouders worden bezorgd, vooraf worden meegedeeld aan de personeelsvertegenwoordigers in de ondernemingsraad. Verder werd de economische en financiële informatie herhaaldelijk geactualiseerd in het Wetboek van vennootschappen, dat met name bepaalt dat de ondernemingsraad moet worden ingelicht in geval van benoeming van een onafhankelijke bestuurder, dat aan dat orgaan het remuneratieverslag moet worden bezorgd in de genoteerde vennootschappen, ...

contexte économique. Cette matière relève de la compétence du Conseil Central de l'Economie.

En outre, les membres représentant les organisations d'employeurs ne partagent pas l'analyse des membres représentant les organisations de travailleurs des efforts des entreprises en matière de formation, d'innovation et de recherche et développement contenues dans le Rapport Technique, qui relève également de la compétence du Conseil Central de l'Economie.

Enfin, contrairement à l'affirmation des membres représentant les organisations de travailleurs, les organisations d'employeurs ne refusent pas d'évaluer de manière objective l'application de la loi Renault. Cette législation comporte de nombreux aspects problématiques également pour les employeurs. Il ne faut pas confondre l'évaluation de l'application d'une législation avec l'analyse des modifications législatives proposées par les organisations représentatives des travailleurs et sur lesquelles aucun consensus n'a pu se dégager jusqu'à présent au sein du Conseil National du Travail. Par ailleurs, à plusieurs reprises depuis l'entrée en vigueur de la loi Renault, le Conseil National du Travail a rendu des avis concernant la modification du cadre réglementaire en matière de restructurations et de licenciements collectifs.

Par conséquent, ils se réservent la possibilité de fournir, au sein de l'organe compétent, une argumentation détaillée sur l'application des instruments mentionnés ci-dessus.

2. Raisons générales

Tout en comprenant l'inquiétude des travailleurs et de leurs représentants par rapport aux "faits préoccupants" pour la situation de l'entreprise et donc pour l'emploi, les membres représentant les organisations d'employeurs considèrent que la proposition de loi n'y apporte pas une réponse adéquate ni proportionnée.

a. Absence d'évaluation préalable

La motivation de cette proposition de loi est particulièrement lacunaire. Elle fait totalement l'économie de l'énumération des instruments juridiques belges actuels et se limite à importer telles quelles certaines dispositions légales de droit français, alors qu'il aurait fallu évaluer préalablement l'application des dispositions légales et conventionnelles existantes, comme par exemple l'arrêté royal du 27 novembre 1973 sur les informations économiques et financières à fournir au conseil d'entreprise, la convention collective de travail n° 9, le Code des sociétés, la loi sur la continuité des entreprises,...

schappen, in het licht van de ontwikkeling van de economische context. Voor die materie is de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven bevoegd.

Bovendien zijn de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen het niet eens met de analyse van de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen in verband met de inspanningen van de ondernemingen inzake opleiding, innovatie en onderzoek en ontwikkeling, zoals vervat in het Technisch Verslag, waarvoor de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven eveneens bevoegd is.

In tegenstelling tot de bewering van de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, weigeren de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen niet om de toepassing van de wet-Renault op een objectieve manier te evalueren. Die wetgeving bevat tal van aspecten die ook voor de werkgevers problematisch zijn. Er moet onderscheid worden gemaakt tussen de evaluatie van de toepassing van een wetgeving en de analyse van de wetwijzigingen die de representatieve werknemersorganisaties voorstellen en waarover tot nog toe in de Nationale Arbeidsraad geen overeenstemming kon worden bereikt. Sedert de inwerkingtreding van de wet-Renault heeft de Nationale Arbeidsraad overigens herhaaldelijk adviezen uitgebracht over de wijziging van het regelgevend kader inzake herstructurering en collectief ontslag.

Bijgevolg behouden zij zich de mogelijkheid voor om in het bevoegde orgaan gedetailleerde argumenten aan te voeren over de toepassing van de hierboven vermelde instrumenten.

2. Algemene redenen

Hoewel de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen begrip hebben voor de ongerustheid van de werknemers en hun vertegenwoordigers ten aanzien van feiten die zorgwekkend zijn voor de situatie van de onderneming en dus voor de werkgelegenheid, vinden ze toch dat het wetsvoorstel geen passend of geproportioneerd antwoord biedt.

a. Ontbreken van voorafgaande evaluatie

De motivering van dat wetsvoorstel is zeer onvolledig. Ze laat volledig de opsomming van de huidige Belgische rechtsinstrumenten achterwege en beperkt zich ertoe sommige wetsbepalingen van het Franse recht onverkort te importeren, terwijl vooraf de toepassing van de bestaande wets- en cao-bepalingen geëvalueerd had moeten worden, zoals het koninklijk besluit van 27 november 1973 over de economische en financiële inlichtingen te verstrekken aan de ondernemingsraden, de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9, het Wetboek van vennootschappen, de wet betreffende de continuïteit van de ondernemingen ...

b. Différences nationales dans les structures syndicale et du capital

En outre, la méthode qui consiste à “copier/coller” dans notre système de concertation sociale des pièces disparates d’un ou plusieurs puzzles étrangers doit être condamnée car les traditions de dialogue social, en l’espèce au niveau de l’entreprise, ainsi que la structure de l’activité économique diffèrent fortement d’un pays à l’autre. Les différences nationales dans la transposition des Directives européennes doivent, selon EUROFOUND, être respectées².

Ainsi, il faut préciser d’emblée que le modèle de syndicalisation en France est totalement différent du modèle belge: 8 % de taux de syndicalisation en France avec un “syndicalisme de combat”, contre environ 60 % en Belgique avec un “syndicalisme de concertation”. Les syndicats belges disposent d’un pouvoir établi et considérable, tant de par les missions qui leur ont été confiées par la loi depuis des décennies, que par les interventions financières multiples fixées au fil du temps par conventions collectives de travail. Il en résulte que les services d’étude des syndicats belges fournissent déjà aux représentants du personnel au sein du conseil d’entreprise (CE) des rapports d’analyse très détaillés sur la situation de chaque entreprise.

Par ailleurs, contrairement à la France qui dispose d’un tissu d’entreprise sous capital majoritairement français, la Belgique est essentiellement un pays de filiales, avec pour conséquence que la structure des entreprises est majoritairement dépendante du capital étranger. Ceci rend notre petit pays plus vulnérable par rapport aux décisions économiques prises à l’étranger. Toute limitation légale des pouvoirs de gestion de l’employeur, dès lors qu’elle n’est pas coordonnée avec les autres pays européens, isolera davantage la Belgique d’éventuels investisseurs étrangers qui craindraient des mesures plus strictes en Belgique que dans les pays voisins.

c. Mesure inopportune

A la différence de la délégation syndicale qui est notamment chargée de négocier les nouvelles conventions collectives de travail d’entreprise, le conseil d’entreprise n’est pas un organe revendicatif.

Le CE dispose déjà d’un droit d’initiative, c’est-à-dire de convoquer une réunion extraordinaire du CE, pour autant qu’un tiers des membres effectifs du CE en fasse la demande à l’employeur. En outre, plusieurs types d’experts peuvent déjà être invités par les représentants des travailleurs selon la législation belge.

Les nouveaux droits sociaux collectifs pour les représentants du personnel, tels que prévus par la proposition de loi, rompent l’équilibre actuel de la concertation sociale au sein du CE. Ils constituent des moyens disproportionnés par rapport à l’objectif visé de prévention des licenciements collectifs. Donner plus de droits aux représentants du personnel doit

² Workplace employee representation in Europe, Eurofound, 2012, p. 57: ‘there is extensive variation both between and within countries in the extent and nature of workplace social dialogue’

b. Nationale verschillen in de vakbonds- en kapitaalstructuren

De methode die erin bestaat niet bij elkaar passende stukken van een of meer buitenlandse puzzels in ons sociaaloverlegstelsel te “kopiëren/plakken” moet bovendien worden veroordeeld, omdat de tradities van sociale dialoog, in casu op ondernemingsniveau, en de structuur van de economische activiteit sterk verschillen van land tot land. De nationale verschillen in de omzetting van de Europese richtlijnen moeten volgens EUROFOUND gerespecteerd worden².

Zo moet er meteen op gewezen worden dat het syndicalisatiemodel in Frankrijk volledig verschilt van het Belgische model: 8 % syndicalisatiegraad in Frankrijk met een “strijd-syndicalisme” tegenover ongeveer 60 % in België met een “overlegsyndicalisme”. De Belgische vakbonden beschikken over een gevestigde, aanzienlijke macht, zowel door de opdrachten die hun sedert decennia bij wet zijn toevertrouwd, als door tal van financiële tussenkomsten die in de loop der tijden bij collectieve arbeidsovereenkomst zijn vastgesteld. Het gevolg daarvan is dat de studiediensten van de Belgische vakbonden al zeer gedetailleerde analyseverslagen over de situatie van elke onderneming bezorgen aan de personeelsvertegenwoordigers in de ondernemingsraad (OR).

In tegenstelling met Frankrijk, dat beschikt over een ondernemingsstructuur met een hoofdzakelijk Frans kapitaal, is België vooral een land van dochterondernemingen, met als gevolg dat de ondernemingsstructuur hoofdzakelijk afhangt van buitenlands kapitaal. Daardoor is ons kleine land kwetsbaarder voor economische beslissingen die in het buitenland worden genomen. Iedere wettelijke inperking van de beheersbevoegdheid van de werkgever zonder coördinatie met de andere Europese landen zal België verder isoleren van eventuele buitenlandse investeerders, die zullen vrezen voor striktere maatregelen in België dan in de buurlanden.

c. Inopportune maatregel

Vergeleken met de vakbondsafvaardiging, die met name moet onderhandelen over de nieuwe ondernemings-cao’s, is de ondernemingsraad geen eisen stellend orgaan.

De OR heeft al een initiatiefrecht, d.w.z. een buitengewone vergadering van de OR samenroepen voor zover een derde van de gewone leden van de OR dit aan de werkgever vraagt. Bovendien kunnen de werknemersvertegenwoordigers volgens de Belgische wetgeving al verschillende soorten van deskundigen uitnodigen.

De nieuwe collectieve sociale rechten voor de personeelsvertegenwoordigers, waarin het wetsvoorstel voorziet, verbreken het huidige evenwicht van het sociaal overleg in de OR. Ze vormen overmatige middelen ten opzichte van de doelstelling inzake het voorkomen van collectief ontslag. Het geven van meer rechten aan de personeelsvertegenwoordigers

² Workplace employee representation in Europe, Eurofound, 2012, p. 57: ‘there is extensive variation both between and within countries in the extent and nature of workplace social dialogue’.

nécessairement aller de pair avec plus de responsabilités, ce qui n'est pas le cas dans cette proposition de loi qui ne prévoit aucune responsabilité juridique pour les représentants du personnel.

Tenant compte des investissements considérables consentis par l'employeur pour développer un dialogue social de qualité au sein du CE, en particulier la tenue de réunions mensuelles, l'organisation des élections sociales, la formation syndicale, l'octroi de facilités syndicales, le remboursement fréquent de la prime syndicale, l'entreprise est en droit d'attendre que ces moyens financiers et humains atteignent leur objectif de former des interlocuteurs compétents, tant dans l'entreprise qu'indirectement dans les structures syndicales.

Quant aux entreprises occupant moins de 100 travailleurs, pour lesquelles la proposition de loi prévoit une cascade de compétences vers le CPPT ou, à défaut, vers la délégation syndicale, les nouveaux droits prévus par cette proposition représenteraient une contrainte administrative, financière et organisationnelle insupportable pour les PME ainsi que des obligations disproportionnées eu égard à la taille et au fonctionnement de ces entreprises.

d. Rôle central du réviseur d'entreprises au profit des représentants du personnel

Le CE est un organe de dialogue qui est destiné à rapprocher le chef d'entreprise des travailleurs via leurs représentants élus. Son but est d'«associer plus étroitement les travailleurs à la marche de l'entreprise et à la politique prévisionnelle en matière d'emploi (...) dans le respect des responsabilités de gestion et du droit de décision du chef d'entreprise» (extrait convention collective de travail n° 9). La priorité des travaux du CE est donc de favoriser la compréhension et la collaboration mutuelles.

Contrairement à la France, les représentants du personnel dans les CE belges peuvent déjà recourir au réviseur, qui est nommé par l'assemblée générale sur proposition du CE, en ce compris par la majorité des voix émises par les représentants des travailleurs. Ce n'est donc pas «l'homme du patron», mais une figure indépendante, qui a l'entière confiance de tous les membres du CE. Ceux-ci ont, par ailleurs, la possibilité de ne pas renouveler le mandat du réviseur.

Le réviseur est chargé de contrôler la situation financière de la société. Vis-à-vis du CE, le réviseur doit certifier le caractère fidèle et complet des informations économiques et financières de l'employeur et surtout, il les explique, à l'intention particulière des représentants des travailleurs, quant à leur signification relative à la structure financière et à l'évolution de la situation financière de l'entreprise et répond à leurs questions sans aucun intermédiaire. Cette mission pédagogique du réviseur s'exerce tant pendant les réunions du CE que, sur demande, lors des réunions préparatoires de la délégation des travailleurs. La majorité des représentants des travailleurs peuvent décider de l'inviter au CE.

gers moet noodzakelijkerwijs gepaard gaan met meer verantwoordelijkheden, en dat is niet het geval in het onderhavige wetsvoorstel, dat geen juridische aansprakelijkheid vaststelt voor de personeelsvertegenwoordigers.

Gelet op de aanzienlijke investeringen van de werkgever om tot een kwaliteitsvolle sociale dialoog in de OR te komen, in het bijzonder het beleggen van maandelijkse vergaderingen, het organiseren van sociale verkiezingen, de vakbondsopleiding, de toekenning van vakbondsfaciliteiten, de frequente terugbetaling van de vakbondspremie, mag de onderneming terecht verwachten dat die financiële en menselijke middelen competente gesprekspartners helpen opleiden, zowel in de onderneming als onrechtstreeks in de vakbondsstructuren.

Voor de ondernemingen met minder dan 100 werknemers, waarvoor het wetsvoorstel voorziet in getrapte bevoegdheden voor het CPBW of, bij ontstentenis ervan, voor de vakbondsafvaardiging, zouden de nieuwe rechten voor de kmo's leiden tot onmogelijke administratieve, financiële en organisatorische verplichtingen en tot verplichtingen die niet in verhouding staan tot de grootte en de werking van de ondernemingen.

d. Centrale rol van de bedrijfsrevisor ten voordele van de personeelsvertegenwoordigers

De OR is een dialoogorgaan om via de verkozen personeelsvertegenwoordigers toenadering te creëren tussen het ondernemingshoofd en de werknemers. De bedoeling ervan is «de werknemers nauwer te betrekken bij het leven van de onderneming en bij het op de toekomst gerichte beleid inzake werkgelegenheid (...) met eerbiediging van de beheersverantwoordelijkheden en van het beslissingsrecht van het ondernemingshoofd» (uittreksel uit de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9). De werkzaamheden van de OR hebben dus vooral tot doel onderlinge verstandhouding en samenwerking in de hand te werken.

In tegenstelling met Frankrijk kunnen de personeelsvertegenwoordigers in de Belgische OR's al een beroep doen op een revisor, die door de algemene vergadering is benoemd op voorstel van de OR, met inbegrip van de meerderheid van de stemmen uitgebracht door de werknemersvertegenwoordigers. Hij is dus niet de «man van de baas», maar een onafhankelijke figuur die het volle vertrouwen van alle leden van de OR geniet. Die leden hebben bovendien de mogelijkheid om het mandaat van de revisor niet te vernieuwen.

De revisor moet de financiële situatie van de vennootschap controleren. Ten opzichte van de OR moet hij de nauwkeurigheid en de volledigheid van de economische en financiële informatie van de werkgever certificeren; hij moet die informatie vooral aan de werknemersvertegenwoordigers uitleggen wat betreft de betekenis ervan voor de financiële structuur en de ontwikkeling van de financiële situatie van de onderneming, en hij moet op hun vragen antwoorden zonder enige tussenpersoon. Die pedagogische opdracht oefent de revisor uit zowel tijdens de vergadering van de OR als, op verzoek, tijdens de voorbereidende vergaderingen van de werknemersafvaardiging. De meerderheid van de werknemersvertegenwoordigers kan besluiten hem uit te nodigen op de OR.

Compte-tenu du rôle-clé du reviseur dans les processus d'information et de consultation des représentants du personnel, les membres représentant les organisations d'employeurs regrettent que les représentants des reviseurs et des autres professions économiques n'aient pas été entendus, au cours des discussions au Conseil national du Travail, alors que cette problématique relève en partie de leurs compétences.

e. Risque de dégradation du dialogue social

Les représentants du personnel peuvent déjà préparer toutes les réunions du CE avec le reviseur lui-même et les experts externes qu'ils souhaitent. En pratique, ils disposent souvent de l'aide technique du service d'études de leur syndicat. Laisser à la représentation des travailleurs le droit d'inviter unilatéralement tous types d'experts aux réunions du CE et de leur faire rédiger des rapports officiels unilatéraux remettrait en cause le fonctionnement actuel du CE, en tant qu'organe de dialogue et de proximité. Ceci empêchera les délégués élus de se perfectionner (ils compteront sur l'expert), de prendre leur autonomie, de grandir dans leur fonction de délégué. Contrairement à l'affirmation des membres représentant les organisations de travailleurs, la présence d'experts unilatéraux risque, d'une part, de dégrader la qualité du dialogue social dans les entreprises belges, en déplaçant l'objet des échanges vers des débats technocrates et détachés des réalités du terrain, au détriment de la pédagogie du dialogue et, d'autre part, de décourager l'initiative économique.

Par ailleurs, il est totalement disproportionné de permettre à des experts désignés unilatéralement par les représentants du personnel ou par les syndicats d'accéder à tout moment à l'ensemble des informations relatives à l'entreprise, y compris confidentielles et stratégiques, sans que l'employeur ne puisse s'y opposer, sous peine de sanction.

f. Coût injustifié

Si les représentants du personnel ont recours de manière purement unilatérale à l'aide d'experts externes, il est absolument injustifié que l'employeur doive en supporter le coût sachant que, ce faisant, les représentants du personnel nient la compétence du reviseur, qu'ils ont pourtant contribué à nommer, et mettent ainsi en doute sa capacité à leur expliquer les informations économiques et financières ainsi que tous les documents soumis à l'assemblée générale.

Le coût d'une expertise ne peut être mis à charge de l'employeur qu'à la condition expresse que les experts éventuels aient été désignés de commun accord par l'employeur et les représentants des travailleurs, comme c'est déjà prévu par l'article 34 de l'arrêté royal du 27 novembre 1973 et dans plusieurs pays européens.

Gezien de sleutelrol van de revisor in het proces van informatie en raadpleging van de personeelsvertegenwoordigers betreuren de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen dat de vertegenwoordigers van de revisoren en de andere economische beroepen tijdens de besprekingen in de Nationale Arbeidsraad niet werden gehoord, terwijl zij toch voor een deel bevoegd zijn voor die problematiek.

e. Risico op verslechtering van de sociale dialoog

De personeelsvertegenwoordigers kunnen reeds alle vergaderingen van de OR voorbereiden met de revisor zelf en externe deskundigen indien zij dat wensen. In de praktijk krijgen ze vaak technische hulp van de studiedienst van hun vakbond. De huidige werking van de OR als eerstelijns- en dialoorgorgaan zou in het gedrang worden gebracht als de werknemersvertegenwoordigers het recht krijgen om eenzijdig alle soorten van deskundigen uit te nodigen op de vergaderingen van de OR en ze eenzijdige officiële rapporten te laten opstellen. Dat zal de verkozen afgevaardigden ervan weerhouden zich verder te bekwamen (ze rekenen op de deskundige), hun autonomie op te nemen en te groeien in hun functie van afgevaardigde. In tegenstelling tot de bewering van de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, zal de aanwezigheid van eenzijdige deskundigen eensdeels tot gevolg kunnen hebben dat de kwaliteit van de sociale dialoog in de Belgische ondernemingen erop achteruitgaat, door een verschuiving van het onderwerp van de gedachtewisselingen naar technocratische debatten die geen voeling hebben met de realiteit, ten nadele van de pedagogie van de dialoog, en anderdeels dat het economisch initiatief wordt ontmoedigd.

Bovendien is het overdreven om deskundigen die eenzijdig zijn aangewezen door de personeelsvertegenwoordigers of de vakbonden op ieder ogenblik toegang te geven tot alle informatie over de onderneming, inclusief vertrouwelijke en strategische informatie, zonder dat de werkgever er zich tegen kan verzetten op gevaar af te worden gestraft.

f. Ongerechtvaardigde kosten

Als de personeelsvertegenwoordigers eenzijdig een beroep kunnen doen op externe deskundigen, is het absoluut ongerechtvaardigd dat de werkgever er de kosten van moet dragen, wetende dat de personeelsvertegenwoordigers daardoor de bevoegdheid van de revisor, die ze nochtans hebben helpen benoemen, miskennen en zo zijn bekwaamheid in twijfel trekken om hun uitleg te geven over de economische en financiële informatie en over alle documenten die aan de algemene vergadering worden voorgelegd.

De kosten van een expertise kunnen alleen ten laste van de werkgever worden gelegd onder de uitdrukkelijke voorwaarde dat de werkgever en de werknemersvertegenwoordigers de eventuele deskundigen gezamenlijk hebben aangewezen, zoals bepaald in artikel 34 van het koninklijk besluit van 27 november 1973 en zoals dat ook in verschillende Europese landen het geval is.

g. *Mesures contre-productives*

Il est prioritaire de faire fonctionner les mécanismes légaux existants en Belgique afin de favoriser un dialogue dans l'entreprise sur la situation actuelle et future de celle-ci.

Aucun rapport d'expertise "indépendante" en France n'a jamais permis de sauver l'emploi. Des droits étendus en matière d'alerte ou d'expertise en Belgique auraient, au contraire, un grave effet dissuasif envers les investisseurs et des conséquences négatives en termes d'emplois à moyen et long terme. Ce risque est d'autant plus aigu que l'activité économique belge est majoritairement dépendante du capital étranger.

3. *Quant au droit d'alerte*

Les représentants du personnel disposent déjà de multiples droits et compétences pour obliger l'employeur à leur expliquer sa vision stratégique et les conséquences de "faits préoccupants" qui se seraient produits et qui affecteraient la situation de l'entreprise et donc l'emploi.

a. *Existence du droit d'initiative*

Le droit d'initiative des représentants des travailleurs est déjà consacré par la loi: à tout moment, les représentants du personnel peuvent convoquer une réunion extraordinaire du CE, pour autant qu'un tiers des membres effectifs du CE en fasse la demande à l'employeur (cf. art. 82, loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales). Ce droit d'initiative peut porter sur toute question qui relève des compétences du CE. Il existe également au sein du CPPT. Cette possibilité est donc déjà offerte aux représentants du personnel par la loi belge.

Par ailleurs, il relève de la responsabilité des représentants du personnel d'activer correctement les leviers dont ils disposent en utilisant leurs compétences légales en matière de désignation du reviseur et en faisant davantage appel au reviseur dans ses missions d'assistance.

b. *Communication obligatoire des informations occasionnelles*

De son côté, l'employeur est, sous peine de sanctions pénales, déjà obligé de communiquer sans délai une information dite "occasionnelle" au CE, tant en matière économique que sociale, chaque fois que se produisent des faits ou événe-

g. *Contraproductieve maatregelen*

Er moet voorrang worden gegeven aan de in België bestaande wettelijke mechanismen om in de onderneming een dialoog over de huidige en toekomstige situatie van de onderneming in de hand te werken.

In Frankrijk heeft geen enkel "onafhankelijk" expertiserapport werkgelegenheid kunnen redden. Uitgebreide rechten inzake waarschuwing en expertise in België zouden daarentegen een sterk ontradend effect hebben tegenover investeerders en negatieve gevolgen voor de werkgelegenheid op middellange en lange termijn. Dat risico wordt nog versterkt door het feit dat de Belgische economie vooral afhangt van buitenlands kapitaal.

3. *Waarschuwingsrecht*

De personeelsvertegenwoordigers beschikken al over tal van rechten en bevoegdheden om de werkgever ertoe te verplichten hun uitleg te geven over zijn strategische visie en de gevolgen van "zorgwekkende feiten" die zich hebben voorgedaan en de toestand van de onderneming en bijgevolg de werkgelegenheid kunnen beïnvloeden.

a. *Initiatiefrecht*

De wet voorziet al in het initiatiefrecht van de werknemersvertegenwoordigers: op ieder ogenblik kunnen de personeelsvertegenwoordigers een buitengewone vergadering van de OR samenroepen voor zover een derde van de gewone leden van de OR de werkgever erom verzoekt (cf. artikel 82 van de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen). Dat initiatiefrecht kan betrekking hebben op iedere kwestie waarvoor de OR bevoegd is. Het bestaat ook in het CPBW. De Belgische wetgeving voorziet dus al in die mogelijkheid voor de personeelsvertegenwoordigers.

Verder is het de verantwoordelijkheid van de personeelsvertegenwoordigers om de hefboomen waarover zij beschikken correct te activeren door gebruik te maken van hun wettelijke bevoegdheden voor de aanwijzing van de revisor en meer een beroep te doen op de revisor in het kader van zijn bijstandsoverdrachten.

b. *Verplichte mededeling van occasionele informatie*

De werkgever van zijn kant is op straffe van strafrechtelijke sancties al verplicht zogenaamde occasionele informatie, zowel op economisch als op sociaal gebied, onverwijld mee te delen aan de OR telkens als er zich feiten of gebeurtenissen voordoen die zorgwekkend zijn voor de onderneming

ments préoccupants pour l'entreprise et donc pour l'emploi³. En cas d'intention de procéder à un licenciement collectif, la convention collective de travail n° 24 et la loi-Renault imposent une procédure stricte de consultation préalable des représentants du personnel, sous peine de lourdes sanctions.

c. Devoir d'alerte du réviseur

En vertu de l'article 138 du Code des Sociétés, le réviseur qui constate, au cours de ses contrôles, des faits graves et concordants susceptibles de compromettre la continuité de l'entreprise, doit en informer l'organe de gestion de l'entreprise par écrit et de manière circonstanciée. Si dans un délai d'un mois, l'organe de gestion n'a pas informé le réviseur des mesures prises ou envisagées pour assurer la continuité de l'entreprise pendant un délai raisonnable, ou si le commissaire réviseur estime que ces mesures ne sont pas susceptibles d'assurer la continuité de l'entreprise pendant un délai raisonnable, il peut en informer le président du tribunal de commerce.

Par ailleurs, en vertu de l'article 532 du Code des sociétés, le réviseur peut convoquer l'assemblée générale et il doit la convoquer sur la demande des actionnaires représentant le cinquième du capital social.

De plus, l'Institut des réviseurs d'entreprise (IRE) établit régulièrement des normes qui ont force de loi à l'égard des réviseurs. Il en va ainsi des normes "*relatives à la mission du réviseur d'entreprise auprès du CE*". Ces normes précisent la mission du réviseur auprès du CE. L'application de ces normes est, par ailleurs, soumise au contrôle de l'inspection sociale. En outre, l'IRE a élaboré des recommandations à l'intention des réviseurs sur leur rôle dans les sociétés en difficulté. De plus, les réviseurs sont tenus dans les entités

en dus voor de werkgelegenheid³. Ingeval collectief ontslag overwogen wordt, leggen de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 24 en de wet-Renault een strikte procedure op voor de voorafgaande raadpleging van de personeelsvertegenwoordigers, op straffe van zware sancties.

c. Waarschuwingsplicht van de revisor

Krachtens artikel 138 van het Wetboek van vennootschappen moet de revisor die ter gelegenheid van zijn controlewerkzaamheden gewichtige en overeenstemmende feiten vaststelt die de continuïteit van de onderneming in het gedrang kunnen brengen het bestuursorgaan van de onderneming daarvan schriftelijk en op een omstandige wijze op de hoogte brengen. Indien binnen een maand de revisor door het bestuursorgaan niet werd ingelicht over de genomen maatregelen of de in het vooruitzicht gestelde maatregelen om de continuïteit van de onderneming gedurende een redelijke termijn te vrijwaren, of indien de commissaris-revisor oordeelt dat die maatregelen de continuïteit van de onderneming niet kunnen vrijwaren gedurende een redelijke termijn, kan hij de voorzitter van de rechtbank van koophandel daarvan op de hoogte brengen.

Ingevolge artikel 532 van het Wetboek van vennootschappen kan de revisor bovendien de algemene vergadering bijeenroepen en hij moet dit doen wanneer aandeelhouders die een vijfde van het maatschappelijk kapitaal vertegenwoordigen, het vragen.

Verder stelt het Instituut van de Bedrijfsrevisoren (IBR) regelmatig normen vast die kracht van wet hebben ten opzichte van de revisoren, zoals de *normen betreffende de opdracht van de bedrijfsrevisoren bij de ondernemingsraad*. Die normen verduidelijken de opdracht van de revisor bij de OR. De toepassing van die normen is onderworpen aan het toezicht van de sociale inspectie. Bovendien heeft het IBR aanbevelingen opgesteld voor de revisoren over hun rol in vennootschappen in moeilijkheden. Daarnaast moeten de

³ Principales obligations de l'employeur envers les représentants du personnel, lorsque des "faits préoccupants" se seraient produits (liste non exhaustive):

— Information occasionnelle en matière économique et financière: "*chaque fois que se produisent des événements susceptibles d'entraîner pour l'entreprise des conséquences importantes et dans tous les cas où interviennent des décisions internes susceptibles d'avoir des répercussions importantes sur l'entreprise*" (art. 25-26, A.R. 27/11/1973).

— Perspectives générales de l'entreprise: "*les décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes ans l'organisation du travail ou les contrats de travail*" (art. 4, al.3, CCT n° 9).

— Information occasionnelle en matière d'emploi: "*lorsqu'en dérogation aux prévisions en matière d'emploi (...), le chef d'entreprise est amené à procéder à des licenciements ou à des recrutements collectifs pour des raisons économiques ou techniques*" (art. 7, CCT n° 9).

— Organisation du travail: "*les projets et mesures susceptibles de modifier les circonstances et les conditions dans lesquelles s'exécute le travail dans l'entreprise ou dans une de ses divisions*" (art. 10, CCT n° 9).

— Structure de l'entreprise: "*en cas de fusion, concentration, reprise ou fermeture ou autres modifications de structure importantes négociées par l'entreprise*" (art. 11, CCT n° 9).

³ Voornaamste verplichtingen van de werkgever tegenover de personeelsvertegenwoordigers wanneer er zich zorgwekkende feiten voordoen (niet-volledige lijst):

— Occasionele economische en financiële informatie: "telkens zich gebeurtenissen voordoen die een belangrijke weerslag kunnen hebben op de onderneming en in alle gevallen waarin interne beslissingen die een belangrijke weerslag kunnen hebben op de onderneming tot stand komen" (artikelen 25-26, KB van 27 november 1973).

— Algemene vooruitzichten van de onderneming: "de beslissingen die ingrijpende veranderingen voor de arbeidsorganisatie of de arbeidsovereenkomsten kunnen meebrengen" (artikel 4, derde alinea, cao nr. 9).

— Occasionele informatie over de werkgelegenheid: "wanneer in afwijking van de vooruitzichten inzake tewerkstelling (...) het ondernemingshoofd zich genoodzaakt ziet over te gaan tot collectieve afdankingen of aanwervingen om economische of om technische redenen" (artikel 7, cao nr. 9).

— Arbeidsorganisatie: "de projecten en maatregelen die van aard zijn de omstandigheden en de voorwaarden, waarin het werk in de onderneming of in een van de afdelingen wordt uitgevoerd, te wijzigen" (artikel 10, cao nr. 9).

— Structuur van de onderneming: "in geval van fusie, concentratie, overname, sluiting of andere belangrijke structuurwijzigingen waaromtrent de onderneming onderhandelingen voert" (artikel 11, cao nr. 9).

d'intérêt public, depuis 2012, d'appliquer la norme internationale d'audit 570 sur la continuité de l'exploitation.

d. Futur devoir d'alerte des professionnels du chiffre et des créanciers institutionnels

Plutôt qu'un nouveau droit d'alerte pour les représentants du personnel, les organisations représentatives des employeurs donnent la *priorité* au "devoir d'alerte" déjà existant chez le reviseur en cas de risque de discontinuité de l'activité (cf. supra). Ce devoir d'alerte vient d'être étendu à tous les professionnels du chiffre (notamment experts fiscaux, et experts-comptables) via la loi révisée sur la continuité des entreprises, approuvée par la Chambre et actuellement pendante au Sénat.

Il est essentiel de faire fonctionner prioritairement ces nouvelles obligations à charge des experts en matière économique, financière, fiscale et comptable, avant d'envisager un renforcement du contrôle syndical sur le pouvoir de gestion et de décision de l'employeur.

e. Saisine de l'organe de gestion ou de l'assemblée générale

La saisine du conseil d'administration et le cas échéant de l'assemblée générale par les représentants du personnel au CE constituerait une nouveauté fondamentale en droit belge. Elle s'inscrirait dans le cadre d'un processus de cogestion de l'entreprise. Si tel était le cas, elle devrait s'accompagner d'une révision approfondie du rôle du conseil d'entreprise et d'une responsabilité accrue des membres de cet organe.

4. Quant au droit d'expertise

Plusieurs types d'experts peuvent déjà être invités par les représentants des travailleurs. La mission légale du reviseur d'entreprise envers les représentants des travailleurs a déjà été exposée ci-dessus. D'autres éléments sont soulignés ci-après par les membres représentant les organisations d'employeurs.

a. Mesure totalement inadaptée au cadre belge

Contrairement à la situation française, où l'expert-comptable exerce généralement la mission qui est dévolue au reviseur belge, adjoindre au reviseur dans les entreprises belges un expert-comptable externe, désigné unilatéralement par la délégation des travailleurs au CE, reviendrait à créer:

— une double charge pour effectuer la même mission de contrôle que celle du reviseur;

— un double coût pour l'employeur sans aucune valeur ajoutée;

revisoren in de entiteiten van openbaar belang de internationale controlestandaard 570 over de continuïteit toepassen sedert 2012.

d. Toekomstige waarschuwingsplicht van de cijferspecialisten en de institutionele schuldeisers

In plaats van een nieuw waarschuwingsrecht voor de personeelsvertegenwoordigers geven de representatieve werkgeversorganisaties de voorkeur aan de "waarschuwingsplicht" die bij de revisor al bestaat in geval van risico op discontinuïteit van de activiteit (zie hierboven). Die waarschuwingsplicht werd uitgebreid tot alle cijferspecialisten (met name fiscale deskundigen en accountants) via de herziene wet betreffende de continuïteit van de ondernemingen, goedgekeurd door de Kamer en op dit ogenblik in behandeling bij de Senaat.

Het is essentieel dat voorrang wordt gegeven aan die nieuwe verplichtingen ten laste van de deskundigen op economisch, financieel, fiscaal en boekhoudkundig gebied, vooral er wordt overwogen de vakbondscontrole op de beheers- en beslissingsbevoegdheid van de werkgever te versterken.

e. Voorlegging aan het beheersorgaan of de algemene vergadering

De raadpleging van de raad van bestuur en in voorkomend geval de algemene vergadering door de personeelsvertegenwoordigers in de OR zou een fundamentele nieuwigheid invoeren in het Belgische recht en zou in de sfeer liggen van een proces van medebeheer van de onderneming. Als dat het geval is, zou een en ander gepaard moeten gaan met een grondige herziening van de rol van de ondernemingsraad en een verhoogde verantwoordelijkheid van de leden van dat orgaan.

4. Expertiserecht

Er kunnen al verschillende mogelijke deskundigen worden uitgenodigd door de werknemersvertegenwoordigers. De wettelijke opdracht van de bedrijfsrevisor tegenover de werknemersvertegenwoordigers werd hierboven al uiteengezet. De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, brengen hieronder andere elementen onder de aandacht.

a. Volledig onaangepaste maatregel in de Belgische context

In Frankrijk vervult de accountant doorgaans de opdracht van de Belgische revisor. Het feit dat in de Belgische ondernemingen aan de revisor een externe accountant zou worden toegevoegd die eenzijdig door de werknemersafvaardiging in de OR wordt aangewezen, zou op het volgende neerkomen:

— een dubbele last voor het uitvoeren van dezelfde controleopdracht als die van de revisor;

— dubbele kosten voor de werkgever zonder enige toegevoegde waarde;

— une méfiance envers le réviseur pourtant nommé avec l'accord des représentants du personnel;

— un risque de discussions techniques entre experts au détriment des séances de questions-réponses entre les représentants du personnel et l'employeur assisté du réviseur.

En outre, il est totalement inacceptable de conférer à un expert-comptable une compétence d'analyse de "tous les éléments d'ordre économique, financier ou social". En particulier, les experts-comptables n'ont aucune légitimité pour se prononcer en matière sociale.

b. Désignation unilatérale inacceptable

Le principe de désignation unilatérale d'un expert-comptable à l'initiative des représentants des travailleurs est également inacceptable.

Dans la plupart des pays européens, l'accord des deux bancs est requis avant de désigner un expert. Ainsi, aux Pays-Bas et en Allemagne, le coût des experts externes n'est à charge de l'employeur qu'en cas de désignation de commun accord. Plusieurs pays mettent le coût des experts à charge des syndicats⁴. Enfin, aucun pays européen ne prévoit la présence d'experts-comptables en plus d'un réviseur. C'est l'un ou c'est l'autre.

En Belgique, la convention collective de travail n° 9 confirme le pouvoir de gestion et de décision de l'employeur, tandis que les représentants du personnel au CE font déjà largement appel à leurs permanents syndicaux et aux services d'étude de leurs syndicats pour pouvoir accomplir correctement leurs missions au sein du CE. Il s'agit d'un équilibre qui s'est progressivement développé depuis la création du modèle social belge à la sortie de la seconde guerre mondiale. Les pratiques nationales qui visent à former en priorité les représentants du personnel sont mises notamment en valeur dans un rapport comparatif réalisé en juillet 2012 pour la Commission Européenne.⁵ Cet équilibre confère une place centrale à la concertation sociale et à des structures syndicales fortes dans notre pays, dans le respect du pouvoir de gestion et de décision de l'employeur.

⁴ Notamment Chypre, Estonie, Lettonie, Pologne, Portugal

⁵ Ainsi, en parlant de la France: "as employers often criticise the low level of economic and business knowledge of employees' representatives, one proposition to improve the quality of I&C — and the social dialogue — within undertakings would be to reinforce the economic training of the employee representatives, with employers required, as in Germany, to cover the training costs for employees' representatives. Increasing the economic awareness of employees' representatives could be also a way to reduce their reliance on experts, the cost of which is regularly criticised by companies, and which could be reduced if employees' representatives developed their own expertise in economic and financial matters" in 'Fitness Check- Final Synthesis Report' (Operation and effects of information and consultation directives in the EU/EEA countries), Deloitte, July 2012, p. 117.

— een wantrouwen tegenover de revisor, die nochtans is benoemd met instemming van de personeelsvertegenwoordigers;

— een risico op technische discussies tussen deskundigen ten koste van de vraag- en antwoordsessies tussen de personeelsvertegenwoordigers en de werkgever bijgestaan door de revisor.

Bovendien is het volstrekt onaanvaardbaar dat aan een accountant een bevoegdheid wordt gegeven voor een analyse van "alle elementen van economische, financiële of sociale aard". In het bijzonder hebben de accountants geen enkele legitimiteit om zich uit te spreken over sociale zaken.

b. Onaanvaardbare eenzijdige aanwijzing

Het principe van de eenzijdige aanwijzing van een accountant op initiatief van de werknemersvertegenwoordigers is eveneens onaanvaardbaar.

In de meeste Europese landen is het akkoord van de twee afvaardigingen vereist vooraleer een deskundige wordt aangewezen. Zo zijn in Nederland en Duitsland de kosten van de externe deskundigen alleen voor rekening van de werkgever als de aanwijzing in gemeenschappelijk overleg is gebeurd. In verschillende landen worden de kosten van de deskundigen ten laste van de vakbonden gelegd⁴. Ten slotte voorziet geen enkel Europees land in de aanwezigheid van accountants naast een revisor. Het is het een of het ander.

In België bevestigt de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 de beheers- en beslissingsbevoegdheid van de werkgever, terwijl de personeelsvertegenwoordigers in de OR al in ruime mate een beroep doen op hun vrijgestelden en op de studiediensten van hun vakbonden om hun opdrachten in de OR correct te kunnen vervullen. Het gaat om een evenwicht dat zich geleidelijk heeft ontwikkeld sedert de oprichting van het Belgische sociale model na het einde van de Tweede Wereldoorlog. De nationale praktijken om bij voorrang de personeelsvertegenwoordigers op te leiden worden met name onder de aandacht gebracht in een vergelijkend rapport dat in juli 2012 voor de Europese Commissie werd opgesteld.⁵ Dat evenwicht geeft een centrale plaats aan het sociaal overleg en aan sterke vakbondsstructuren in ons land, met eerbiediging van de beheers- en beslissingsbevoegdheid van de werkgever.

⁴ Met name Cyprus, Estland, Letland, Polen, Portugal.

⁵ Zo bijvoorbeeld met betrekking tot Frankrijk: "as employers often criticise the low level of economic and business knowledge of employees' representatives, one proposition to improve the quality of I&C — and the social dialogue — within undertakings would be to reinforce the economic training of the employee representatives, with employers required, as in Germany, to cover the training costs for employees' representatives. Increasing the economic awareness of employees' representatives could be also a way to reduce their reliance on experts, the cost of which is regularly criticised by companies, and which could be reduced if employees' representatives developed their own expertise in economic and financial matters" in 'Fitness Check- Final Synthesis Report' (Operation and effects of information and consultation directives in the EU/EEA countries), Deloitte, July 2012, p. 117.

Des experts syndicaux supplémentaires, qui plus est désignés unilatéralement par les travailleurs mais rémunérés par l'employeur, sans que ce dernier ne puisse s'y opposer, ni contester leur champ d'investigation, constitue une atteinte disproportionnée à cet équilibre.

c. Possibilités existantes de faire appel à des experts

En ce qui concerne les experts externes, autres que le reviseur, les membres représentant les organisations d'employeurs rappellent que, dans le cadre des informations économiques et financières, l'arrêté royal du 27 novembre 1973 régleme déjà le recours à des experts, avec l'accord des différentes parties et un droit de veto limité à 2 refus par chaque banc. Pour les matières sociales, les représentants du personnel suivent des formations syndicales afin d'acquérir l'expertise nécessaire pour remplir leur mission. Ces formations sont cofinancées au travers du congé-éducation payé.

Des experts sont donc superflus et contre-productifs dans le modèle social belge, qui investit déjà des moyens humains et financiers considérables dans les compétences des représentants du personnel eux-mêmes. Ceux-ci sont d'ailleurs aidés par les services d'étude de leurs syndicats, qui leur fournissent des rapports d'analyse très détaillés sur la situation dans chaque entreprise. Par ailleurs, les membres représentant les organisations d'employeurs émettent de vives réserves sur la possibilité de désigner un expert technique à l'occasion de tout projet important intéressant l'entreprise. Ces termes sont très vagues et ils seraient source de vives discussions au sein de l'entreprise. En outre, comment concilier l'article 15^{quater} § 1 et l'article 15^{ter} de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie? Va-t-on désigner deux catégories d'experts pour la même problématique?

5. Conclusion

Dans une économie globalisée, aucune entreprise n'est à l'abri des chocs. Toute intervention intempestive du législateur qui contribuerait à rompre l'équilibre des relations sociales, en instaurant un climat de méfiance au sein des entreprises serait inopportune et dangereuse, en particulier en période de crise économique.

Les membres représentant les organisations d'employeurs insistent sur la nécessité de faire fonctionner prioritairement les structures de concertation par leurs acteurs existants. Les instruments actuels fournissent leurs preuves au quotidien dans la majorité des entreprises, comme l'attestent notamment les Rapports annuels du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale sur l'application de l'arrêté royal du 27 novembre 1973.

Les membres représentant les organisations d'employeurs restent ouverts à toute discussion constructive en vue d'améliorer certains mécanismes existants.

Dat evenwicht zou op buitensporige wijze worden aangetaast wanneer wordt voorzien in extra vakbondsdeskundigen, die bovendien eenzijdig door de werknemers worden aangewezen maar door de werkgever worden betaald, zonder dat de werkgever er zich tegen kan verzetten of hun onderzoeksterrein kan betwisten.

c. Bestaande mogelijkheden om een beroep te doen op deskundigen

Wat de externe deskundigen naast de revisor betreft, herinneren de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen eraan dat het koninklijk besluit van 27 november 1973, in het kader van de economische en financiële inlichtingen, het beroep op deskundigen al regelt, met het akkoord van de verschillende partijen en een vetorecht dat is beperkt tot twee weigeringen voor elke afvaardiging. Voor de sociale materies volgen de personeelsvertegenwoordigers vakbondsopleidingen om de nodige expertise op te doen voor het vervullen van hun opdracht. Die opleidingen worden gezamenlijk gefinancierd via het betaald educatief verlof.

Deskundigen zijn dus overbodig en contraproductief in het Belgische sociale model, dat reeds investeert in aanzienlijke menselijke en financiële middelen in het kader van de bevoegdheden van de personeelsvertegenwoordigers zelf. Die vertegenwoordigers worden trouwens geholpen door de studiediensten van hun vakbonden, die hun per onderneming zeer gedetailleerde analyserapporten bezorgen. Verder formuleren de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen een sterk voorbehoud over de mogelijkheid om een technisch deskundige aan te wijzen voor ieder belangrijk project in de onderneming. Dat is zeer vaag en zou kunnen leiden tot hevige discussies in de onderneming. Hoe moeten bovendien artikel 15^{quater}, § 1 en artikel 15^{ter} van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven worden verzoend? Zullen er twee categorieën van deskundigen worden aangewezen voor dezelfde problematiek?

5. Besluit

In een geglobaliseerde economie is geen enkele onderneming beschermd tegen schokken. Ieder ongepast ingrijpen van de wetgever, dat ertoe zou bijdragen dat het evenwicht van de sociale betrekkingen wordt verbroken door in de ondernemingen een klimaat van wantrouwen te doen ontstaan, zou niet opportuun en gevaarlijk zijn, vooral in een periode van economische crisis.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, wijzen erop dat bij voorrang de overlegstructuren met de bestaande actoren moeten kunnen spelen. De huidige instrumenten bewijzen dagelijks hun deugdelijkheid in de meeste ondernemingen, zoals met name blijkt uit de jaarverslagen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg over de toepassing van het koninklijk besluit van 27 november 1973.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, blijven bereid tot elke constructieve discussie om sommige bestaande mechanismen te verbeteren.