

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

2 juillet 2012

PROPOSITION DE LOI

**modifiant la loi du 20 septembre 1948
portant organisation de l'économie
et la loi du 3 juillet 1978
relative aux contrats de travail,
visant à développer la formation
des travailleurs**

(déposée par Mme Zoé Genot et consorts)

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

2 juli 2012

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van de wet van
20 september 1948 houdende organisatie
van het bedrijfsleven alsmede
van de wet van 3 juli 1978 betreffende
de arbeidsovereenkomsten, teneinde de
opleiding van de werknemers uit te bouwen**

(ingediend door mevrouw Zoé Genot 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	

<i>Abréviations dans la numérotation des publications:</i>		<i>Afkortingen bij de nummering van de publicaties:</i>	
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)

<i>Publications officielles éditées par la Chambre des représentants</i>		<i>Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers</i>	
<i>Commandes:</i>		<i>Bestellingen:</i>	
Place de la Nation 2		Natieplein 2	
1008 Bruxelles		1008 Brussel	
Tél. : 02/ 549 81 60		Tel. : 02/ 549 81 60	
Fax : 02/549 82 74		Fax : 02/549 82 74	
www.lachambre.be		www.dekamer.be	
e-mail : publications@lachambre.be		e-mail : publicaties@dekamer.be	

RÉSUMÉ

La proposition de loi vise à renforcer la formation continue des travailleurs et la gestion anticipative des compétences au sein des entreprises, afin de maintenir l'emploi et de sauvegarder la position concurrentielle de nos entreprises.

Dans ce cadre, la présente proposition de loi vise à améliorer l'accès des travailleurs à la formation et à réduire les discriminations dont sont actuellement victimes certaines catégories de travailleurs. Pour ce faire, la présente proposition de loi ajoute aux obligations contractuelles de l'employeur concerné celle de proposer des formations à ses travailleurs. Ces formations doivent être en lien avec leur fonction actuelle ou avec les perspectives futures au sein de l'entreprise. La présente proposition de loi ajoute ensuite aux obligations contractuelles du travailleur l'obligation de suivre ces formations.

De plus, la présente proposition de loi prévoit que toute entreprise disposant d'un conseil d'entreprise doit établir, au moins une fois tous les trois ans, un plan prévisionnel des compétences nécessaires. Pour ces entreprises, ce plan permettra d'établir les perspectives futures au sein de l'entreprise, d'orienter l'offre de formation et, de facto, favorisera son développement à moyen terme.

SAMENVATTING

Dit wetsvoorstel heeft tot doel de bijscholing van de werknemers en het anticiperend beheer van de competenties binnen de ondernemingen uit te bouwen, teneinde de werkgelegenheid te behouden en het concurrentiepositie van onze bedrijven te vrijwaren.

In dat verband strekt dit wetsvoorstel ertoe de werknemers vlotter toegang te verlenen tot een opleiding en de vormen van discriminatie te beperken waarvan sommige werknemerscategorieën momenteel het slachtoffer zijn. Daartoe stelt dit wetsvoorstel in uitzicht dat de contractuele verplichtingen van de betrokken werkgever worden aangevuld met de verplichting opleidingen aan te bieden aan zijn werknemers. Die opleidingen moeten verband houden met hun huidige functie of met de toekomstperspectieven binnen de onderneming. Voorts voorziet dit wetsvoorstel erin dat de contractuele verplichtingen van de werknemer worden aangevuld met de verplichting die opleidingen te volgen.

Bovendien stelt dit wetsvoorstel in uitzicht dat elke onderneming met een ondernemingsraad ten minste eenmaal om de drie jaar een visieplan in verband met de benodigde competenties moet uitwerken. Voor die bedrijven zal dat plan de mogelijkheid bieden de toekomstperspectieven binnen de onderneming vast te stellen en het opleidingsaanbod te sturen; bovendien zal zulks de facto de bedrijfsontwikkeling op middellange termijn bevorderen.

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

1. Nécessité de réaliser des progrès en matière de formation continue

Le 27 mars 2006, les partenaires sociaux adoptaient une déclaration commune sous le titre ambitieux *“Une économie plus compétitive en faveur de l’emploi”*. Ils y déclaraient que *“dans le cadre du renforcement de la compétitivité de notre économie, (...) l’investissement dans la formation, la recherche et l’innovation revêt une importance au moins égale à celle d’une maîtrise des coûts salariaux et d’une diminution de cotisations patronales (sans pour autant affecter le financement de la sécurité sociale), et ceci afin de stimuler les investissements et l’emploi en Belgique”*¹.

Néanmoins, les objectifs qu’ils s’étaient fixés, dès 1999, d’affecter 1,9 % de la masse salariale à la formation continue et, suite à la Conférence sur l’Emploi de 2003, d’arriver à un taux de participation de 50 % des travailleurs à ces formations pour 2010, n’ont pas encore été atteints.

En effet, à l’analyse des bilans sociaux des entreprises, on constate que le taux de participation obtenu n’était en 2010 que de 34,1 %, soit seulement un léger progrès d’environ 2 % par rapport au niveau de 2003. L’objectif fixé en 2003 impliquait que 60 000 travailleurs supplémentaires suivent, chaque année, une formation. En 2010, et par rapport aux objectifs fixés, le déficit de travailleurs formés s’élevait à quelque 368 000 unités².

Quant aux efforts financiers consentis, ils étaient en 2010 inférieurs à 1,1 % de la masse salariale.

L’analyse des Enquêtes sur les Forces de Travail, réalisée par le Conseil Central de l’Économie³ révèle que différents types de discriminations persistent dans l’accès à la formation. *“Au niveau individuel, il ne semble*

¹ *“Une économie plus compétitive en faveur de l’emploi”*, 27 mars 2006, Déclaration commune des membres du Groupe des 10.

² Calcul propre des auteurs sur base des chiffres du Conseil Central de l’Économie (rapports techniques, 2008 et 2011). L’objectif 2010 de 50 % de participation correspond à 1 159 007 travailleurs en formation. Or, le dernier rapport révélait un taux de participation de 34,1 %, soit 790 443 travailleurs. Il en résulte un déficit de 368 564 travailleurs.

³ Conseil Central de l’Économie, *Formation professionnelle continue en Belgique: Avantages, organisation et enjeux*, 2007, <http://www.ccecrb.fgov.be/txt/fr/doc07-854.pdf>

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

1. Noodzaak vooruitgang te boeken op het vlak van bijscholing

Op 27 maart 2006 hebben de sociale partners een gemeenschappelijke verklaring aangenomen onder de ambitieuze titel *“Een meer competitieve economie ten voordele van de werkgelegenheid”*. Daarin stelden ze dat in het kader van de versterking van het concurrentievermogen van onze economie het volgende gold: *“De investeringen in opleiding, Onderzoek en Ontwikkeling is [sic] minstens even belangrijk als de beheersing van de loonkosten en de vermindering van de patronale bijdragen (zonder daarom de financiering van de Sociale Zekerheid aan te tasten) en dit om de investeringen en de tewerkstelling in België te stimuleren.”*¹

Niettemin is het doel dat zij zichzelf vanaf 1999 hadden gesteld om 1,9 % van de loonmassa aan opleiding te besteden en, naar aanleiding van de Werkgelegenheidsconferentie van 2003, tegen 2010 te komen tot een participatiegraad van 50 % van de werknemers, tot dusver niet gehaald.

Uit de analyse van de sociale balansen van de ondernemingen blijkt immers dat in 2010 slechts een participatiegraad van 34,1 % was bereikt, wat dus neerkomt op slechts een geringe toename met ongeveer 2 % ten opzichte van het percentage in 2003. Het in 2003 gestelde doel impliceerde dat jaarlijks 60 000 bijkomende werknemers een opleiding zouden volgen. In 2010 hadden 368 000 minder werknemers een opleiding gevolgd dan wat de doelstellingen vooropstelden².

De financiële inspanningen lagen in 2010 lager dan 1,1 % van de loonmassa.

De door de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven verrichte analyse van de arbeidskrachtenenquête³ toont aan dat verschillende discriminatievormen blijven bestaan bij de toegang tot opleiding. *“Au niveau*

¹ *“Een meer competitieve economie ten voordele van de werkgelegenheid”*, 27 maart 2006, Gemeenschappelijke verklaring van de Groep van 10.

² Eigen berekening van de indieners op grond van de publicaties de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (technische verslagen van 2008 en 2011). Het in 2010 gestelde doel om een participatiegraad van 50 % te halen, betekent dat 1 159 007 werknemers een opleiding volgen. Uit het recentste verslag bleek evenwel een participatiegraad van 34,1 %, wat overeenstemt met 790 443 werknemers. Daaruit resulteert een tekort van 368 564 werknemers.

³ Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, *“Voortgezette beroepsopleiding in België: voordelen, organisatie en uitdagingen”*, 2007. Vooralsnog is op de Nederlandse website alleen de Franse tekst beschikbaar op <http://www.ccecrb.fgov.be/txt/nl/doc07-854.pdf>.

plus y avoir de discrimination de genre dans l'accès à la formation, cependant les hommes bénéficient de formations généralement plus longues que les femmes. Par contre, les formations restent plus facilement accessibles aux travailleurs de moins de 45 ans. Selon L'enquête sur les forces de travail, la discrimination la plus forte se situe au niveau des qualifications. Plus le travailleur sera formé plus il aura de chances de se former. (...) Selon l'enquête sur les forces de travail, les salariés ont plus de chances de participer à une formation financée par leur employeur avant 44 ans, s'ils sont détenteurs d'un diplôme d'études supérieures et s'ils travaillent à temps plein dans une entreprise de plus de 250 travailleurs."

Ces discriminations ont pour corollaire une fragilisation de certains travailleurs (en particulier ceux qui sont exposés à la concurrence internationale et aux évolutions technologiques), un gaspillage d'opportunités de qualification supplémentaire pour les travailleurs et, dès lors, *de facto* aussi un gaspillage d'opportunités économiques pour les entreprises. L'importance de la formation continue des travailleurs est pourtant évidente, surtout dans un contexte profond de crises (économique, sociale et environnementale) que nous connaissons. Il convient, entre autres, de faire face à l'impérieuse nécessité de maintenir l'emploi et l'activité économique dans notre pays face à la concurrence, trop souvent déloyale, exercée par des entreprises situées dans des pays moins exigeants sur le plan social ou environnemental.

Avec les efforts de Recherche & Développement et les efforts en vue de rendre nos entreprises moins énergivores⁴, la formation continuée constitue un des facteurs clés en vue d'assurer la bonne santé de nos entreprises.

2. Impacts économiques positifs de la formation continue

Ainsi, la Commission européenne⁵ relevait déjà dans un rapport de 2003 qu'*"une augmentation de 1 % du nombre des salariés qui suivent une formation se traduirait par une augmentation de 0,3 % de la productivité des entreprises concernées. Au Royaume-Uni, il suffirait d'augmenter de 5 points la proportion des travailleurs qui suivent une formation dans un secteur donné pour obtenir une progression de 4 % de la valeur ajoutée par travailleur ainsi qu'une augmentation de 1,6 % de la masse salariale"*.

⁴ Voir à ce sujet notre proposition de loi créant une alliance emploi-environnement dans la concertation sociale (DOC 53 1438/001).

⁵ Commission européenne, *Amélioration de la qualité de l'emploi: un examen des derniers progrès accomplis*, 2003.

individuel, il ne semble plus y avoir de discrimination de genre dans l'accès à la formation, cependant les hommes bénéficient de formations généralement plus longues que les femmes. Par contre, les formations restent plus facilement accessibles aux travailleurs de moins de 45 ans. Selon L'enquête sur les forces de travail, la discrimination la plus forte se situe au niveau des qualifications. Plus le travailleur sera formé plus il aura de chances de se former. (...) Selon l'enquête sur les forces de travail, les salariés ont plus de chances de participer à une formation financée par leur employeur avant 44 ans, s'ils sont détenteurs d'un diplôme d'études supérieures et s'ils travaillent à temps plein dans une entreprise de plus de 250 travailleurs."

Die vormen van discriminatie leiden er bijgevolg toe dat sommige werknemers (met name die welke blootstaan aan de internationale concurrentie en aan de technologische ontwikkelingen) in een kwetsbaardere positie terechtkomen, dat mogelijkheden voor de werknemers om extra competenties te verwerven, worden verspild, en *de facto* dus ook dat economische kansen voor het bedrijfsleven worden verkwanseld. Het belang van permanente opleiding voor de werknemers ligt nochtans voor de hand, vooral tegen de ons bekende achtergrond van diepe crisissen (op economisch, sociaal en ecologisch vlak). Het is onder meer noodzakelijk in te spelen op de dwingende noodzaak de werkgelegenheid en de economische activiteit in ons land te handhaven, gelet op de — al te vaak oneerlijke — concurrentie door ondernemingen die zijn gevestigd in op sociaal of ecologisch vlak minder veeleisende landen.

Samen met de inspanningen die worden geleverd voor Onderzoek en Ontwikkeling alsook die om onze bedrijven meer energie-efficiënt te maken⁴, is permanente opleiding een van de sleutelfactoren om ervoor te zorgen dat onze bedrijven het goed doen.

2. Positieve economische effecten van levenslang leren

Al in een rapport uit 2003 stelde de Europese Commissie dat *"een verhoging van het aantal werknemers in opleiding met 1 % bij een bedrijf (...) tot een productiviteitsstijging van 0,3 % [leidt]. In het Verenigd Koninkrijk heeft een verhoging met 5 procentpunten van het percentage werknemers in een sector dat een opleiding volgt, een stijging van 4 % van de toegevoegde waarde per werknemer opgeleverd, en een stijging van het loon met 1,6 %"*⁵.

⁴ Zie in dat verband ons wetsvoorstel tot invoering van een koppeling werk-leefmilieu in het sociaal overleg (DOC 53 1438/001).

⁵ Europese Commissie, *De arbeidskwaliteit verbeteren: een overzicht van de recente vorderingen*, 2003.

Par ailleurs, la Commission ajoutait qu’*“une main-d’œuvre qualifiée ne fait pas que contribuer à la productivité: l’investissement dans des systèmes bien conçus d’éducation et de formation tout au long de la vie peut largement compenser le coût économique des pénuries et déficits de compétences. [C’est pourquoi] même si le ralentissement de l’économie met les dépenses publiques et privées à rude épreuve, il serait inopportun de réduire les investissements dans l’éducation, les compétences ou les mesures actives en faveur de l’emploi.”*⁶

3. Flux sur le marché du travail et prospective

Dans sa communication sur les compétences nouvelles, la Commission procédait à un exercice de prospective (répondant de la sorte à un mandat du Conseil européen) pour identifier dans quels secteurs les emplois seraient créés d’ici 2020 et quels types de compétences seraient mobilisées. D’après ses estimations (qui n’ont pu intégrer les effets sociaux dramatiques de la crise qui perdure depuis 2008), près de 100 millions d’emplois (secteurs public et privé confondus) seraient créés entre 2006 et 2020. Ces emplois se répartissent pour 19 % en emplois nouveaux et pour 81 % en emplois de remplacement (suite à des départs à la retraite, des changements de fonction par les travailleurs qui les occupaient jusqu’alors, etc.). Parmi ces emplois, à peine 1 million d’emplois nouvellement créés seraient disponibles pour les travailleurs manuels. Leur plus grande opportunité de rester sur le marché du travail serait de reprendre un des 38 millions d’emplois similaires occupé par un autre travailleur parti pour l’une ou l’autre raison.

En appliquant ces chiffres à la Belgique (qui présente une répartition des compétences similaires à celles de l’UE-25), il apparaît que 568 000 emplois nouveaux seraient créés et quasi exclusivement réservés aux travailleurs dits “intellectuels”. À peine 18 000 emplois nouveaux seraient occupés par des travailleurs manuels, lesquels pourraient néanmoins compter sur l’un des 575 000 emplois de même nature à pourvoir (métiers en pénurie) ou à renouveler.

Ces constats démontrent un peu plus l’importance de la mobilité horizontale, sur le marché du travail, des compétences génériques et de la formation continue des travailleurs, tant pour eux-mêmes que pour les entreprises qui les emploient.

⁶ Commission européenne, *Des compétences nouvelles pour des emplois nouveaux: Anticiper et faire coïncider les compétences requises et les besoins du marché du travail*, 2008.

Bovendien, zo voegde de Commissie daar later aan toe, “[leveren] gekwalificeerde arbeidskrachten (...) niet alleen een bijdrage aan de productiviteit: investeringen in goed opgezette systemen voor een leven lang leren kunnen de kosten van een tekort aan en lacunes in vaardigheden grotendeels opvangen. De economische recessie verhoogt [dan wel] de druk op de particuliere en overheidsuitgaven, (...) het is nu niet de tijd om investeringen in onderwijs, vaardigheden of actieve werkgelegenheidsmaatregelen terug te schroeven”⁶.

3. Arbeidsmarktstromen en prognose

In haar mededeling over de nieuwe vaardigheden stelt de Commissie verkennende onderzoeken in uitzicht (waarmee zij tegemoetkomt aan een opdracht van de Europese Raad) om te bepalen in welke sectoren de banen zouden worden gecreëerd tegen 2020 en op welke soorten vaardigheden zou worden ingezet. Volgens haar ramingen (waarbij geen rekening kon worden gehouden met de rampzalige sociale gevolgen van de crisis die sinds 2008 aanhoudt) zouden er tussen 2006 en 2020 bijna 100 miljoen banen (overheid en privé samen) bijkomen. Die banen bestaan voor 19 % uit nieuwe banen en voor 81 % uit vervangingsbanen (naar aanleiding van pensioneringen, functieveranderingen enzovoort). Van die nieuwe banen zouden er amper 1 miljoen beschikbaar zijn voor handarbeiders. De grootste kans om aan het werk te blijven, maken zij als zij een van de 38 miljoen gelijksoortige banen kunnen bemachtigen die wegens vertrek van de vorige werknemer om een of andere reden vacant worden.

Als die cijfers worden toegepast op België (waar de vaardigheden op vrijwel dezelfde wijze zijn gespreid als elders in het Europa van de 25), blijkt dat 568 000 nieuwe banen zouden worden gecreëerd, zij het vrijwel uitsluitend voor zogeheten “hoofdarbeiders”. Nauwelijks 18 000 nieuwe banen zouden zijn weggelegd voor handarbeiders, die niettemin zouden kunnen rekenen op een van de 575 000 gelijksoortige in te vullen banen (knelpuntberoepen) of vervangbanen.

Die vaststellingen maken duidelijker waarom, op de arbeidsmarkt, de horizontale mobiliteit van de generieke vaardigheden en van levenslang leren voor werknemers zo belangrijk is, niet alleen voor henzelf, maar ook voor de ondernemingen waar zij werken.

⁶ Europese Commissie, *Nieuwe vaardigheden voor nieuwe banen. Anticipatie op en onderlinge afstemming van de arbeidsmarkt- en vaardigheidsbehoeften*, 2008.

4. Objectifs de la proposition de loi

Dans ce contexte, la présente proposition de loi vise à améliorer l'accès des travailleurs à la formation et à réduire les discriminations dont sont actuellement victimes certaines catégories de travailleurs.

Pour ce faire, la présente proposition de loi ajoute tout d'abord aux obligations contractuelles de l'employeur concerné celle de proposer des formations à ses travailleurs. Ces formations doivent être en lien avec leur fonction actuelle ou avec les perspectives futures au sein de l'entreprise. La présente proposition de loi ajoute ensuite aux obligations contractuelles du travailleur l'obligation de suivre ces formations. Cette proposition de loi accentue donc en quelque sorte les droits et devoirs de chacune des parties prenantes au contrat de travail.

L'obligation de formation incombant à l'employeur et au travailleur est insérée dans les articles 17 et 20 de la loi du 3 juillet 1978 relative le contrat de travail. Les articles 17 et 20 contiennent les obligations générales de base auxquelles doivent se soumettre l'employeur et le travailleur dans l'exécution du contrat de travail.

Dans les cas les plus graves, le manquement de l'employeur ou du travailleur peut entraîner la rupture anticipative du contrat de travail pour faute grave. Pour ce faire, il convient que l'une ou l'autre partie ait subi un préjudice tel que toute collaboration devienne immédiatement et définitivement impossible. En l'espèce, la gravité du manquement de l'employeur à son obligation de formation s'appréciera donc concrètement devant le tribunal du travail en fonction des circonstances de l'espèce (par exemple: taille de l'entreprise, nature de la formation,...) De plus, la présente proposition de loi prévoit que toute entreprise disposant d'un conseil d'entreprise doit établir, au moins une fois tous les trois ans, un plan prévisionnel des compétences nécessaires. Pour ces entreprises, ce plan permettra d'établir les perspectives futures au sein de l'entreprise, d'orienter l'offre de formation et, *de facto*, favorisera son développement à moyen terme.

Ce plan, établi initialement par l'employeur, détermine, pour un horizon de 5 ans, les besoins de l'entreprise en matière de formation, de compétences, d'expérience et de mobilité professionnelle et géographique des travailleurs. Il est important dès lors qu'il soit concerté avec ceux-ci. C'est la raison pour laquelle la présente proposition de loi prévoit que, dans un délai de deux mois suivant la réception du plan, le conseil d'entreprise

4. Strekking van het wetsvoorstel

Dit wetsvoorstel strekt er in dat opzicht toe de werknemers makkelijker toegang te bieden tot opleidingen en de discriminatie weg te werken waarvan bepaalde werknemerscategorieën momenteel het slachtoffer zijn.

Dit wetsvoorstel voegt daarom aan de contractuele verplichtingen van de betrokken werkgever de verplichting toe te voorzien in een opleidingsaanbod voor zijn werknemers. Die opleidingen moeten verband houden met hun bestaande functie of met de toekomstige vooruitzichten binnen de onderneming. Daarnaast voorziet dit wetsvoorstel in de contractuele verplichting voor de werknemers om die opleidingen te volgen. Dit wetsvoorstel verankert dus in feite de rechten en plichten van de respectieve partijen bij de overeenkomst.

De opleidingsplicht die werkgever en werknemer in acht moeten nemen, wordt opgenomen in de artikelen 17 en 20 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. De artikelen 17 en 20 bevatten de algemene basisverplichtingen waaraan de werkgever en de werknemer bij de uitvoering van de arbeidsovereenkomst moeten voldoen.

In de meest ernstige gevallen kan verzuim door de werkgever of de werknemer leiden tot een vervroegde verbreking van de arbeidsovereenkomst wegens zware fout. Daartoe volstaat het dat een van de partijen dermate nadeel heeft geleden dat elke samenwerking onmiddellijk en definitief onmogelijk wordt. In voorkomend geval zal de ernst van het verzuim door de werkgever ten aanzien van zijn opleidingsplicht concreet door de arbeidsrechtbank worden beoordeeld in het licht van de omstandigheden (omvang van de onderneming, aard van de opleiding enzovoort). Bovendien voorziet dit wetsvoorstel erin dat elke onderneming die over een ondernemingsraad beschikt, minstens één keer om de drie jaar, een prognoseplan in verband met de vereiste vaardigheden opstelt. Aan de hand van dat plan zullen die ondernemingen de verwachte vaardigheidsprofielen voor de toekomst kunnen bepalen, het opleidingsaanbod kunnen aansturen en *de facto* hun eigen ontwikkeling op middellange termijn kunnen bevorderen.

Dit plan, dat aanvankelijk door de werkgever werd uitgewerkt, bepaalt voor een termijn van 5 jaar wat de onderneming nodig heeft op het vlak van de opleiding, de vaardigheden en ervaring, alsook van de beroeps- en geografische mobiliteit van de werknemers. Daarom is het belangrijk dat dit plan in overleg met hen tot stand komt. Dat is dan ook de reden waarom dit wetsvoorstel bepaalt dat de ondernemingsraad zich over dat plan

puisse donner son avis relatif à ce plan et que, le cas échéant, l'employeur puisse ensuite l'adapter.

En outre, à la demande des représentants des travailleurs ou de la direction de l'entreprise, le plan pourra faire l'objet d'une actualisation annuelle si un événement nouveau affecte de manière inattendue et significative l'entreprise. On entend par là, à titre d'exemple:

- une restructuration;
- l'aboutissement d'un processus de recherche, de développement et d'innovation avec commercialisation du nouveau produit ou service;
- l'apparition d'une nouvelle technologie;
- la réception d'une nouvelle commande importante.

Chaque plan nouveau devra mettre en évidence les ajustements réalisés par rapport au plan précédent, pour tenir compte des évolutions spécifiques et significatives qui ont affecté l'entreprise.

L'entreprise transmet ce plan à la direction compétente et aux inspecteurs sociaux compétents.

Zoé GENOT (Ecolo-Groen)
Wouter DE VRIENDT (Ecolo-Groen)
Georges GILKINET (Ecolo-Groen)
Kristof CALVO (Ecolo-Groen)
Muriel GERKENS (Ecolo-Groen)

mag uitspreken binnen een termijn van twee maanden nadat hij het plan heeft ontvangen; bovendien kan de werkgever het vervolgens aanpassen indien nodig.

Bovendien zal het plan op verzoek van de vertegenwoordigers van de werknemers dan wel van de directie van de onderneming jaarlijks geactualiseerd kunnen worden, als zich een nieuwe gebeurtenis voordoet die een onverwachte én belangrijke impact heeft op de onderneming, bijvoorbeeld:

- een herstructurering;
- het voltooien van een onderzoeks-, ontwikkelings- en innovatieproces, waardoor een nieuw product in de handel kan worden gebracht of een nieuwe dienst kan worden aangeboden;
- het ingang vinden van een nieuwe technologie;
- het ontvangen van een nieuw, omvangrijk order.

Elk nieuw plan zal in het bijzonder moeten wijzen op de ten aanzien van het vorige plan doorgevoerde aanpassingen, om rekening te houden met de specifieke en ingrijpende evolutie die de onderneming heeft doorgemaakt.

De onderneming bezorgt dit plan aan de bevoegde directie en aan de bevoegde sociaal inspecteurs.

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

Art. 2

Dans la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, l'article 15^{ter}, abrogé par la loi du 7 mai 1999, est rétabli dans la rédaction suivante:

“Art. 15^{ter} § 1^{er}. Au sein des entreprises qui disposent d'un conseil d'entreprise au sens de la présente loi, l'employeur présente tous les 3 ans un plan prévisionnel des compétences au conseil d'entreprise. Ce plan prévisionnel des compétences établit, pour un horizon de 5 ans, les besoins de l'entreprise en matière de formation, de compétences, d'expérience et de mobilité professionnelle et géographique des travailleurs.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, compléter le contenu du plan prévisionnel des compétences, visé à l'alinéa 1^{er}.

§ 2. L'établissement du plan prévisionnel des compétences visé au paragraphe 1^{er} doit se fonder sur des hypothèses raisonnables de développement de l'entreprise

§ 3. Dans un délai de deux mois suivant la réception du plan prévisionnel des compétences, le conseil d'entreprise peut donner son avis relatif au plan. L'employeur peut adapter le plan prévisionnel des compétences sur la base de cet avis. S'il ne le fait pas, l'employeur doit motiver son refus.

§ 4. À la demande des représentants des travailleurs ou de l'employeur, le plan prévisionnel des compétences pourra faire l'objet d'une actualisation si un événement nouveau affecte de manière inattendue et significative l'entreprise, comme une restructuration, l'aboutissement d'un processus de recherche, de développement ou d'innovation avec commercialisation du nouveau produit ou service ou d'une nouvelle technologie, la réception d'une nouvelle commande importante.

WETSVOORSTEL

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

Art. 2

In de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven wordt artikel 15^{ter}, opgeheven bij de wet van 7 mei 1999, hersteld in de volgende lezing:

“Art. 15^{ter} § 1. In de ondernemingen die beschikken over een ondernemingsraad in de zin van deze wet, legt de werkgever om de drie jaar een prognoseplan in verband met de vaardigheden aan de ondernemingsraad voor. Dit prognoseplan in verband met de vaardigheden bepaalt voor een termijn van vijf jaar wat de onderneming nodig heeft op het vlak van opleiding, vaardigheden en ervaring, alsook van de beroeps- en geografische mobiliteit van de werknemers.

De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de lijst van de in het eerste lid bedoelde prognoseplan in verband met de vaardigheden opgenomen maatregelen aanvullen.

§ 2. Bij het uitwerken van het in § 1 bedoelde prognoseplan in verband met de vaardigheden moet worden uitgegaan van de redelijke ontwikkelingsmogelijkheden van de onderneming.

§ 3. Binnen een termijn van twee maanden na de ontvangst van het prognoseplan in verband met de vaardigheden kan de ondernemingsraad zich over het plan uitspreken. Op grond van dat advies kan de werkgever het prognoseplan in verband met de vaardigheden aanpassen. Doet hij dat niet, dan moet hij zijn weigering tot aanpassing met redenen omkleden.

§ 4. Op verzoek van de vertegenwoordigers van de werknemers of van de werkgever kan het prognoseplan in verband met de vaardigheden bij de tijd worden gebracht als zich een nieuwe gebeurtenis voordoet die een onverwachte én belangrijke impact heeft op de onderneming, zoals een herstructurering, het voltooiën van een onderzoeks-, ontwikkelings- of innovatieproces, waardoor een nieuw product in de handel kan worden gebracht, een nieuwe dienst of een nieuwe technologie kan worden aangeboden, en het ontvangen van een nieuw, omvangrijk order.

L'employeur qui rejette la demande d'actualisation devra motiver son refus.

§ 5. Chaque nouveau plan prévisionnel des compétences devra mettre en évidence les ajustements réalisés par rapport au plan précédent, pour tenir compte des évolutions spécifiques et significatives qui ont affecté l'entreprise.

§ 6. Le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, peut arrêter une version standardisée du plan prévisionnel des compétences."

Art. 3

Dans la loi précitée du 20 septembre 1948, l'article 15^{quater}, abrogé par la loi du 7 mai 1999, est rétabli dans la rédaction suivante:

"Art. 15^{quater} L'entreprise transmet à la direction compétente et aux inspecteurs sociaux compétents le plan prévisionnel des compétences. Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, la direction compétente et les inspecteurs sociaux compétents."

Art. 4

L'article 17 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est complété par le point suivant:

"6° de participer aux formations en lien avec sa fonction actuelle ou des perspectives futures au sein de l'entreprise; pour les entreprises qui disposent d'un conseil d'entreprise, les perspectives futures au sein de l'entreprise sont celles qui ressortent du plan prévisionnel des compétences prévu à l'article 15^{ter} de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie."

Art. 5

L'article 20 de la même loi est complété par le point suivant:

"8° d'offrir des formations aux travailleurs en lien avec leur fonction actuelle ou des perspectives futures au sein de l'entreprise; pour les entreprises qui disposent d'un conseil d'entreprise, les perspectives futures au

Als de werkgever niet ingaat op het verzoek tot aanpassing, moet hij zijn weigering met redenen omkleden.

§ 5. Elk nieuw prognoseplan in verband met de vaardigheden zal in het bijzonder moeten wijzen op de ten aanzien van het vorige plan doorgevoerde aanpassingen, om rekening te houden met de specifieke en ingrijpende evolutie die de onderneming heeft doorgemaakt.

§ 6. De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, een standaardversie van het prognoseplan in verband met de vaardigheden bepalen."

Art. 3

In de voormelde wet van 20 september 1948 wordt artikel 15^{quater}, opgeheven bij de wet van 7 mei 1999, in hersteld de volgende lezing:

"Art. 15^{quater}. De onderneming bezorgt het prognoseplan in verband met de vaardigheden aan de bevoegde directie en aan de bevoegde sociaal inspecteurs. De Koning bepaalt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de bevoegde directie en de bevoegde sociaal inspecteurs."

Art. 4

Artikel 17 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt aangevuld als volgt:

"6° de opleidingen te volgen die verband houden met zijn huidige functie of met de toekomstperspectieven binnen de onderneming; voor de ondernemingen die over een ondernemingsraad beschikken, zijn de toekomstperspectieven binnen de onderneming de perspectieven die zijn opgenomen in het prognoseplan in verband met de vaardigheden, als bedoeld in artikel 15^{ter} van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven."

Art. 5

Artikel 20 van dezelfde wet wordt aangevuld als volgt:

"8° de werknemers opleidingen aan te bieden die verband houden met hun huidige functie of met de toekomstperspectieven binnen de onderneming; voor de ondernemingen die over een ondernemingsraad

sein de l'entreprise sont celles qui ressortent du plan prévisionnel des compétences prévu à l'article 15^{ter} de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie."

27 avril 2012

Zoé GENOT (Ecolo-Groen)
Wouter DE VRIENDT (Ecolo-Groen)
Georges GILKINET (Ecolo-Groen)
Kristof CALVO (Ecolo-Groen)
Muriel GERKENS (Ecolo-Groen)

beschikken, zijn de toekomstperspectieven binnen de onderneming de perspectieven die zijn opgenomen in het prognoseplan in verband met de vaardigheden, als bedoeld in artikel 15^{ter} van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven."

27 april 2012