

**BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS**

25 maart 2010

WETSVOORSTEL**tot bescherming van de rechten van de
werknemers bij overgang van onderneming
krachtens overeenkomst**(ingediend door mevrouw Camille Dieu c.s.)
_____**CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE**

25 mars 2010

PROPOSITION DE LOI**visant à protéger les droits des travailleurs
lors d'un transfert conventionnel
d'entreprise**(déposée par Mme Camille Dieu et consorts)
_____**SAMENVATTING**

Dit wetsvoorstel voorziet in een langere bescherming van de werknemers tegen ontslag bij overgang van onderneming krachtens overeenkomst. Die beschermingsregeling zou voortaan gelden vanaf het ogenblik dat de personeelsafgevaardigden worden ingelicht over het voornemen om tot de overgang van de onderneming krachtens overeenkomst over te gaan (en niet langer vanaf de datum van de overgang zelf).

RÉSUMÉ

La présente proposition de loi étend la durée de protection des travailleurs contre des licenciements en cas de transfert conventionnel d'entreprise. Ce régime de protection s'appliquerait dorénavant à partir du moment où les délégués du personnel seront informés de l'intention de procéder à un transfert d'entreprise (et non plus à partir de la date du transfert proprement dit).

cdH	:	centre démocrate Humaniste
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
Ecolo-Groen!	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
FN	:	Front National
LDD	:	Lijst Dedecker
MR	:	Mouvement Réformateur
N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten
PS	:	Parti Socialiste
sp.a	:	socialistische partij anders
VB	:	Vlaams Belang

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:

DOC 52 0000/000:	Parlementair document van de 52 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA:	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV:	Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)
CRABV:	Beknopt Verslag (blauwe kaft)
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:	Plenum
COM:	Commissievergadering
MOT:	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

Abréviations dans la numérotation des publications:

DOC 52 0000/000:	Document parlementaire de la 52 ^{ème} législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
QRVA:	Questions et Réponses écrites
CRIV:	Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)
CRABV:	Compte Rendu Analytique (couverture bleue)
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)
PLEN:	Séance plénière
COM:	Réunion de commission
MOT:	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

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

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
e-mail : publications@laChambre.be

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Een geregeld opduikend fenomeen is de zogenaamde ‘overgang van onderneming krachtens overeenkomst’, of het nu bij een herstructurering is of bij een strategie tot marktconsolidatie. Die overgang van onderneming is gedefinieerd in collectieve arbeidsovereenkomst (cao) nr. 32*bis* van 7 juni 1985 als “iedere wijziging van werkgever die het gevolg is van om het even welke overgang van een onderneming of van een gedeelte van een onderneming krachtens overeenkomst”. Daarvoor komen in aanmerking “de wijziging van het juridisch statuut van een onderneming, de invennootschapsstelling, de cessie, de fusie en de absorptie”.

In dat opzicht rijst een probleem in verband met de interpretatie van artikel 9 van die cao nr. 32*bis*, waarin staat: “De wijziging van de werkgever vormt op zichzelf voor de vervreemder of de verkrijger geen reden tot ontslag. De werknemers, die veranderen van werkgever, kunnen nochtans ontslagen worden om een dringende reden of om economische, technische of organisatorische redenen, die wijzigingen voor de werkgelegenheid met zich meebrengen.”.

Toch moet worden vastgesteld dat de “economische, technische of organisatorische redenen” enigszins haaks staan op de zekerheid van werkgelegenheid, aangezien een overgang van onderneming noodzakelijkerwijze een reden van economische orde inhoudt.

Bij een overgang van een onderneming krachtens overeenkomst worden de rechten en de verplichtingen die voor de vervreemder voortvloeien uit de arbeidsovereenkomsten die op de datum van de overgang bestaan, derhalve overgedragen naar de verkrijger. De bij cao nr. 32*bis* aan de werknemers geboden bescherming geldt dus pas vanaf de datum van de overgang zelf. Volgens de rechtspraak moeten alle werknemers die aan de onderneming of de bedrijfseenheid zijn verbonden, worden overgedragen zonder dat de vervreemder en de verkrijger daar (met name in de cessieovereenkomst) kunnen van afwijken. Die rechtspraak is trouwens bekrachtigd door Europese Richtlijn 2001/23/EG van de Raad van 12 maart 2001 inzake de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der lidstaten betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van ondernemingen of vestigingen. De toepassing van deze regel heeft echter niet veel zin, aangezien de ontslagen feitelijk plaatshebben op een datum die dicht bij de overgang van de onderneming ligt. Die ontslagen zijn dus op zijn minst verdacht en doen veronderstellen dat

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Que ce soit dans le cadre d’une restructuration ou d’une stratégie de consolidation du marché, on assiste régulièrement à ce que l’on appelle des “transferts conventionnels d’entreprise”. Le transfert d’entreprise est défini dans la convention collective de travail (CCT) n° 32*bis* du 7 juin 1985 comme “tout changement d’employeur résultant d’un transfert conventionnel d’une entreprise ou d’une partie d’entreprise”. Peuvent être prises en considération: la modification du statut juridique d’une entreprise, la constitution de société, la cession, la fusion et l’absorption.

À cet égard, un problème se pose quant à l’interprétation qu’il convient de donner à l’article 9 de la CCT n° 32*bis* précitée, qui dispose que “le changement d’employeur ne constitue pas, en lui-même, un motif de licenciement pour le cédant ou pour le cessionnaire. Les travailleurs qui changent d’employeur peuvent toutefois être licenciés pour motif grave ou pour des raisons économiques, techniques ou d’organisation, entraînant des changements dans le domaine de l’emploi”.

Force est de constater que les “raisons économiques, techniques ou d’organisation” contredisent quelque peu la garantie d’emploi puisque le transfert d’entreprise implique nécessairement une raison d’ordre économique.

En cas de transfert conventionnel, les droits et les obligations qui résultent, pour le cédant, des contrats de travail existants à la date du transfert sont, de ce fait, transférés au cessionnaire. La protection offerte aux travailleurs par la CCT n° 32*bis* ne s’applique donc qu’à la date du transfert proprement dit. Selon la jurisprudence, l’ensemble du personnel attaché à l’entreprise ou à l’entité doit être transféré sans que le cédant et le cessionnaire ne puissent y déroger notamment dans leur convention de cession. Cette jurisprudence est d’ailleurs confirmée par la directive européenne 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transferts d’entreprises, d’établissements ou de parties d’entreprises ou d’établissements. L’application de cette règle n’a toutefois pas beaucoup de sens vu que, dans les faits, les licenciements interviennent à une date proche d’un transfert d’entreprise. Ceux-ci apparaissent donc pour le moins suspects et laissent entendre qu’il y a eu un accord informel entre le cessionnaire et le cédant. Il n’est, à cet égard, pas rare que des travailleurs

er een informele overeenkomst is tussen de verkrijger en de vervreemder. Het komt in dat opzicht niet zelden voor dat werknemers die door de vervreemder worden ontslagen, vervolgens door de verkrijger opnieuw in dienst worden genomen, maar tegen duidelijk minder gunstige voorwaarden. In geval van conflict moet de rechter dus een uitspraak doen waarbij hij rekening houdt met de objectieve omstandigheden waarin de ontslagen hebben plaatsgehad.

De werkgelegenheidszekerheid moet bijgevolg te gelegener tijd worden gewaarborgd, teneinde zo veel mogelijk te voorkomen dat de verkrijger en de vervreemder officieus kunnen onderhandelen over het ontslag van werknemers met het oog op het "vergemakkelijken" van de cessie.

Cao nr. 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden bepaalt in artikel 11 dat de ondernemingsraad in geval van fusie, concentratie, overname, sluiting of andere belangrijke structuurwijzigingen waaromtrent de onderneming onderhandelingen voert, te gelegener tijd en vóór enige bekendmaking moet worden ingelicht; hij moet daartoe vooraf daadwerkelijk worden geraadpleegd, onder meer over de weerslag op de vooruitzichten inzake de werkgelegenheid van het personeel, de organisatie van het werk en het werkgelegenheidsbeleid. De exacte strekking van dit artikel berust op artikel 3 van dezelfde cao, waarin staat dat alle bij dezelfde overeenkomst bedoelde inlichtingen moeten worden verstrekt alvorens de beslissingen worden genomen; hetzelfde geldt voor de raadplegingen. Zij moeten het de ondernemingsraad mogelijk maken met kennis van zaken over te gaan tot gedachtewisselingen tijdens welke de leden hun adviezen, suggesties of bezwaren zullen kunnen formuleren.

Krachtens artikel 24 van cao nr. 5 van 24 mei 1971 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen komt het bij ontstentenis van een ondernemingsraad de vakbondsafvaardiging toe de taken, rechten en opdrachten uit te oefenen waarmee de ondernemingsraad, met name bij artikel 11 van cao nr. 9, wordt belast.

Bij ontstentenis van een ondernemingsraad of een vakbondsafvaardiging komt het comité voor preventie en bescherming op het werk in de plaats met betrekking tot het recht op inlichtingen en raadpleging van de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, de vakbondsafvaardiging, in verscheidene aangelegenheden als bedoeld in artikel 65*decies* van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, waaronder met name die in verband met cao nr. 9.

licenciés par le cédant soient ensuite réengagés par le cessionnaire mais à des conditions nettement moins favorables. En cas de conflit, le juge devra donc statuer en tenant compte des circonstances objectives dans lesquelles les licenciements sont intervenus.

Il convient par conséquent d'assurer la garantie d'emploi en temps opportun afin d'éviter au maximum que le cessionnaire et le cédant puissent négocier de manière officieuse le licenciement de travailleurs dans le but de "faciliter" la cession.

La CCT n° 9 du 9 mars 1972 coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise conclue au sein du Conseil national du travail prévoit en son article 11 que le conseil d'entreprise doit être informé en temps opportun et avant toute diffusion de toute fusion, concentration, reprise ou fermeture ou autres modifications de structure importantes négociées par l'entreprise. Il doit être consulté effectivement et préalablement, notamment en ce qui concerne les répercussions sur les perspectives d'emploi du personnel, l'organisation du travail et la politique de l'emploi. La portée exacte de cet article repose sur l'article 3 de la même CCT qui dispose que toutes les informations et consultations prévues dans cette convention doivent être préalables aux décisions et permettre au conseil d'entreprise de procéder, en connaissance de cause, à des échanges de vue au cours desquels les membres pourront formuler leurs avis, suggestions ou objections.

En vertu de l'article 24 de la CCT n° 5 du 24 mai 1971 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises, à défaut de conseil d'entreprise, il revient à la délégation syndicale d'assumer les tâches, droits et missions qui sont confiés au conseil d'entreprise, notamment par l'article 11 de la CCT n° 9.

À défaut de conseil d'entreprise et de délégation syndicale, le comité pour la prévention et la protection au travail est subrogé dans le droit à l'information et à la consultation du conseil d'entreprise ou, à son défaut, de la délégation syndicale, dans plusieurs matières visées à l'article 65*decies* de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, dont notamment celles concernant la CCT n° 9.

Om die redenen vinden de indieners van dit wetsvoorstel dat zodra de personeelsafgevaardigden van een van de voornoemde organen, conform de bij overeenkomst of wet geldende bepalingen kennis krijgen van het bestaan van een project met het oog op een overgang van de onderneming krachtens overeenkomst, er voor de werknemers ontslagbescherming moet worden ingesteld tot de datum van de overgang, behalve als die ontslagen plaatshebben om dringende redenen of om economische, technische of organisatorische redenen, die vooraf door de meerderheid van de afgevaardigden zijn erkend.

Pour ces motifs, les auteurs de la présente proposition de loi estiment qu'à partir du moment où les délégués du personnel de l'un des organes précités prennent connaissance, conformément aux dispositions conventionnelles ou légales en vigueur, de l'existence d'un projet de transfert conventionnel de l'entreprise, une protection contre le licenciement des travailleurs doit être instaurée jusqu'à la date du transfert, sauf pour des motifs graves ou pour des raisons d'ordre économique, technique ou d'organisation préalablement reconnues par la majorité des délégués.

Camille DIEU (PS)
Yvan MAYEUR (PS)
Marie ARENA (PS)
Valérie DÉOM (PS)
Bruno VAN GROOTENBRULLE (PS)

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

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

Art. 2

Voor de toepassing van deze wet moet worden verstaan onder “overgang van onderneming krachtens overeenkomst” de overgang van een onderneming of een gedeelte van een onderneming in de zin van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 32*bis* gesloten op 7 juni 1985 in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij wijziging van werkgever ingevolge de overgang van ondernemingen krachtens overeenkomst en tot regeling van de rechten van de werknemers die overgenomen worden bij overname van activa na faillissement.

Art. 3

Als een overgang van onderneming krachtens overeenkomst wordt gepland, kunnen de werknemers alleen maar worden ontslagen om dringende redenen of om economische, technische of organisatorische redenen, die vooraf zijn erkend door de meerderheid van de personeelsafgevaardigden van, naar gelang van het geval, het bevoegde paritair orgaan of de vakbondsafvaardiging van de onderneming.

De in het vorige lid bedoelde bijzondere regeling geldt voor alle ontslagen die plaatsvinden in de periode die begint op de eerste dag waarop de personeelsafgevaardigden in kennis worden gesteld van het voornemen om tot een overgang van onderneming krachtens overeenkomst over te gaan en die afloopt op de dag van de overgang.

15 maart 2010

PROPOSITION DE LOI**Article 1^{er}**

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

Art. 2

Pour l'application de la présente loi, il y a lieu d'entendre par “transfert conventionnel d'entreprise”, le transfert d'une entreprise ou d'une partie d'entreprise au sens de la convention collective de travail n° 32*bis* du 7 juin 1985 conclue le 7 juin 1985 au sein du Conseil national du travail, concernant le maintien des droits des travailleurs en cas de changement d'employeur du fait d'un transfert conventionnel d'entreprise et réglant les droits des travailleurs repris en cas de reprise de l'actif après faillite.

Art. 3

Lorsqu'un transfert conventionnel d'entreprise est envisagé, les travailleurs ne peuvent être licenciés que pour motif grave ou pour des raisons d'ordre économique, technique ou d'organisation préalablement reconnues par la majorité des délégués du personnel, suivant le cas, de l'organe paritaire compétent ou de la délégation syndicale de l'entreprise.

Le régime particulier visé à l'alinéa précédent s'applique à tout licenciement intervenant dans la période débutant le premier jour où les délégués du personnel sont informés de l'intention de procéder à un transfert conventionnel de l'entreprise et se terminant le jour du transfert.

15 mars 2010

Camille DIEU (PS)
Yvan MAYEUR (PS)
Marie ARENA (PS)
Valérie DÉOM (PS)
Bruno VAN GROOTENBRULLE (PS)