

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

8 juillet 2013

**La problématique des licenciements collectifs
et de la fermeture d'entreprises****AUDITION ET ÉCHANGE DE VUES**

RAPPORT

FAIT AU NOM
DE LA COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES
PAR
MMES **Meryame KITIR** ET **Valérie DE BUE**
_____**SOMMAIRE**

Pages

I. Audition.....	3
II. Échange de vues.....	

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

8 juli 2013

**De problematiek van collectieve ontslagen
en de sluiting van ondernemingen****HOORZITTING EN GEDACHTEWISSELING**

VERSLAG

NAMENS
DE COMMISSIE VOOR DE SOCIALE ZAKEN
UITGEBRACHT DOOR
DE DAMES **Meryame KITIR** EN **Valérie DE BUE**
_____**INHOUD**

Blz.

I. Hoorzitting	3
II. Gedachtewisseling	

**Composition de la commission à la date de dépôt du rapport/
Samenstelling van de commissie op de datum van indiening van het verslag**
Président/Voorzitter: Yvan Mayeur

A. — Titulaires / Vaste leden:

N-VA	Siegfried Bracke, Zuhail Demir, Bert Maertens, Nadia Sminate
PS	Jean-Marc Delizée, Yvan Mayeur, Vincent Sampaoli, Bruno Van Grootenbrulle
CD&V	Nahima Lanjri, Stefaan Vercamer
MR	David Clarinval, Valérie De Bue
sp.a	Meryame Kitir
Ecolo-Groen	Zoé Genot
Open Vld	Mathias De Clercq
VB	Guy D'haeseleer
cdH	Catherine Fonck

B. — Suppléants / Plaatsvervangers:

Ingeborg De Meulemeester, Els Demol, Karolien Grosemans, Miranda Van Eetvelde, Reinilde Van Moer
Marie-Claire Lambert, Franco Seminara, Özlem Özen
Sonja Becq, Gerald Kindermans, Bercy Slegers
Denis Ducarme, Philippe Goffin, Valérie Warzée-Caverenne
Hans Bonte, Rosaline Mouton
Wouter De Vriendt, Georges Gilkinet
Carina Van Cauter, Lieve Wierinck
Rita De Bont, Barbara Pas
Georges Dallemagne, Jeanne Nyanga-Lumbala

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:

DOC 53 0000/000:	Document parlementaire de la 53 ^e 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)

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:

DOC 53 0000/000:	Parlementair document van de 53 ^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)

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

Au cours de sa réunion du 14 mai 2013, votre commission a organisé une audition sur la problématique des licenciements collectifs et de la fermeture d'entreprises. Elle a eu le 25 juin 2013 un échange de vues sur le même thème avec la ministre de l'Emploi.

I.— AUDITION

A. Exposés introductifs des invités

1. *M. Herman Fonck (chef du service entreprise de la CSC):*

M. Herman Fonck tient en premier lieu à insister sur le fait que les causes des licenciements collectifs auxquels on assiste (trop souvent) ces derniers temps ne peuvent se résumer au seul handicap salarial des entreprises belges.

Les handicaps dont souffre le monde de l'entreprise et du travail dans notre pays peuvent être sériés comme suit:

- handicap de coûts, ce qui ne comprend pas seulement les salaires, mais également les coûts de l'énergie et du transport;
- handicap en matière d'innovation;
- retards en matière de formation;
- manque de possibilités d'anticipation en l'absence d'informations;
- obstacles juridiques et financiers peu élevés contre la fermeture d'une entreprise ou le chômage économique de longue durée.

D'après les chiffres les plus récents du Conseil central de l'économie, le handicap en termes de coût salarial de la Belgique par rapport à ses principaux partenaires commerciaux est de 5,1 %, compte non tenu de toute une série de subventions qui permettent de réduire l'écart sur ce plan à environ 3 % (réductions sur le précompte professionnel, pour le travail en équipes, la recherche, ...). Une partie de cet handicap devrait être rattrapée par le biais de la norme salariale 2013-2014 (effet de rattrapage de 0,9 %), avec éventuellement une opération sur l'index (qui permettrait de rattraper de l'ordre de 0,4 %) ou encore des réductions de charges (0,25 %).

En ce qui concerne la formation, l'objectif qui avait été fixé d'atteindre 1,9 % de la masse salariale n'est toujours pas atteint, et on est même en train de s'en éloigner; on en est actuellement à 1,02 % de la masse salariale, contre 1,3 % en 1998 et 1,15 % en 2008.

Tijdens haar vergadering van 14 mei 2013 heeft uw commissie een hoorzitting georganiseerd over de problematiek van collectieve ontslagen en de sluiting van ondernemingen. Op 25 juni 2013 hield zij over hetzelfde onderwerp een gedachtewisseling met de minister van Werk.

I. — HOORZITTING

A. Inleidende uiteenzettingen van de genodigden

1. *De heer Herman Fonck (hoofd van de Dienst Onderneming bij het ACV)*

De heer Herman Fonck wil eerst beklemtonen dat de loonhandicap van de Belgische ondernemingen zeker niet de enige oorzaak is van de collectieve ontslagen waar wij de jongste tijd (al te vaak) getuige van zijn.

De handicaps waarmee de ondernemingen en de arbeidssector in ons land te kampen hebben, kunnen als volgt worden aangegeven:

- een kostenhandicap, die niet alleen de lonen behelst, maar ook de energie- en transportkosten;
- een handicap inzake innovatie;
- een achterstand inzake opleiding;
- een gebrek aan mogelijkheden om te anticiperen bij gebrek aan informatie;
- beperkte juridische en financiële obstakels om een onderneming te sluiten of tot langdurige economische werkloosheid over te gaan.

Volgens de recentste cijfers van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven heeft België ten aanzien van zijn belangrijkste handelspartners een loonkostenhandicap van 5,1 %, waarbij geen rekening wordt gehouden met een hele reeks van subsidies waarmee de kloof ter zake kan worden beperkt tot ongeveer 3 % (verminderingen op de bedrijfsvoorheffing, voor ploegenarbeid, voor research enzovoort). Een deel van die handicap zou moeten worden weggewerkt via de loonnorm 2013-2014 (inhaalbeweging van 0,9 %), met eventueel een indexingreep (die een inhaalbeweging van 0,4 % mogelijk zou maken) of lastenverlagingen (0,25 %).

Wat de opleiding betreft, wordt de vooropgestelde doelstelling van 1,9 % van de loonmassa nog steeds niet bereikt, en die is verder af dan ooit: thans gaat het om 1,02 % van de loonmassa, tegenover 1,3 % in 1998 en 1,15 % in 2008.

La recherche et le développement souffrent également d'un manque de moyens, la Belgique — épinglée sur ce point par l'OCDE — y consacrant seulement 2,19 % de son PIB, ce qui est largement inférieur à l'objectif européen de 3 % et entraîne des pertes de parts de marché plus importantes que pour d'autres pays de la zone euro, du fait du manque d'innovation des biens produits en Belgique.

Même du point de vue syndical, la question du handicap salarial ne peut être simplement occultée: la Belgique doit à nouveau fortifier sa position en termes de coût salarial, notre avance de productivité s'est en partie réduite. Mais on doit cependant nuancer cette affirmation, sachant que de 1996 à 2012, les coûts salariaux horaires ont augmenté en Belgique de seulement 2 % lorsqu'on prend en compte les subventions du coût salarial, et, pour la période 2013-2014, cet écart continue de diminuer du fait de la politique du gouvernement, de la baisse de l'inflation et d'une opération de rattrapage en Allemagne.

En fin de compte, le coût salarial ne représente jamais qu'une partie du total des coûts de production, variable d'ailleurs d'un secteur à l'autre, de sorte que l'écart de compétitivité salariale est plus handicapant dans les secteurs à forte intensité de main d'œuvre que dans d'autres (le secteur de la chimie, par exemple, où le facteur du coût salarial est infime).

On doit enfin noter que la comparaison du coût salarial unitaire est nettement plus favorable pour l'industrie, secteur où la concurrence internationale est la plus marquée: dans ce secteur, la Belgique jouit d'un avantage de compétitivité de 8,2 % sur les pays voisins (chiffre de 2010), compte non tenu des subventions sur le coût salarial.

On peut illustrer cela avec l'exemple du secteur automobile, où la comparaison du coût salarial chez Audi Bruxelles, Ford Genk et Volvo Gent avec les usines d'assemblage en Allemagne a montré que le coût horaire est de 6 % inférieur en Belgique, en partie grâce aux subventions fiscales pour le travail en équipe (réduction du coût salarial de 7 %) et aux dispositions conventionnelles locales qui visent la maîtrise des coûts salariaux chez Ford Genk et Audi. Notons toutefois que cette avance diminue, car elle était encore de 11 % en 2010 (source: Taskforce Automotive Agoria).

On doit également analyser les prix de l'énergie en Belgique, qui augmentent plus vite chez nous que dans les pays voisins. À titre d'exemple, on notera déjà une différence de 21 % du tarif industriel de l'électricité par

Ook voor onderzoek en ontwikkeling zijn er te weinig middelen, aangezien België — dat op dat punt al werd terechtgewezen door de OESO — daar slechts 2,19 % van zijn bbp aan besteedt, heel wat minder dan de Europese doelstelling van 3 %. Zulks zorgt voor grotere marktaandeelverliezen dan in andere landen van de eurozone, omdat de in België geproduceerde goederen onvoldoende innovatief worden benaderd.

Zelfs uit syndicaal oogpunt kan de kwestie van de loonkostenhandicap niet gewoonweg worden verdoezeld: we moeten opnieuw onze positie versterken inzake loonkosten, en onze voorsprong inzake productiviteit is wat verminderd. Die bewering moet echter worden genuanceerd: tussen 1996 en 2012 zijn de uurloonkosten in België met slechts 2 % gestegen als men rekening houdt met de subsidies van de loonkosten; voor de periode 2013-2014 wordt die kloof verder gedicht als gevolg van het regeringsbeleid, de daling van de inflatie en een inhaalbeweging in Duitsland.

Uiteindelijk vertegenwoordigen de loonkosten maar een deel van de totale productiekosten, die trouwens variëren naargelang de sector. Dat betekent dat de kloof inzake looncompetitiviteit een grotere handicap is in de arbeidsintensieve sectoren dan in andere sectoren, zoals de chemische sector, waar de totale loonkosten heel laag zijn.

Tot slot moet worden opgemerkt dat de vergelijking van de eenheidsloonkosten veel gunstiger is voor de industrie omdat in die sector de internationale concurrentie veel heviger is: België heeft in die sector een competitiviteitsvoordeel van 8,2 % ten aanzien van de buurlanden (cijfer voor 2010), geen rekening houdend met de subsidies op de loonkosten.

Dat kan worden verduidelijkt met het voorbeeld van de automobielsector, waar de vergelijking van de loonkosten bij Audi Brussel, Ford Genk en Volvo Gent met de assemblagefabrieken in Duitsland heeft aangetoond dat het uurtarief in België 6 % lager ligt, ten dele dankzij de fiscale subsidies voor ploegenarbeid (verlaging van de loonkosten met 7 %) en de lokale bepalingen in de overeenkomsten die ertoe strekken de loonkosten bij Ford Genk en bij Audi onder controle te houden. Overigens neemt die voorsprong wel af, aangezien zij in 2010 nog 11 % bedroeg (bron: Taskforce Automotive Agoria).

Voorts moet rekening worden gehouden met de energieprijzen in België, die in ons land sneller stijgen dan in de buurlanden. Zo ligt bijvoorbeeld het industriële elektriciteitsstarief 21 % hoger dan in Frankrijk (bron:

rapport à la France (source: energ.eu), ce qui de toute évidence nuit à la compétitivité des secteurs à forte intensité énergétique.

Le handicap de coût salarial est en réalité un handicap de charges salariales: dit autrement, ce ne sont pas les salaires qui sont trop élevés, mais bien les charges salariales (selon les chiffres de l'OCDE), parce que celles-ci sont mal réparties:

- le travail est trop taxé par rapport au capital;
- les charges pèsent trop sur les travailleurs, pas assez sur les autres groupes/revenus;
- le charge pèse trop sur les honnêtes gens, pas assez sur la fraude et l'évasion fiscale;
- on doit également pointer les anomalies concernant l'impôt des sociétés.

Dès lors, la CSC plaide pour un *tax shift*: la sécurité sociale est aujourd'hui financée essentiellement par les charges sur le travail salarié, en ce compris pour des prestations qui ne sont pas ou moins liées au travail, comme les allocations familiales et les soins de santé. Ces dernières devraient être moins financées par le travail et davantage par la fortune (aujourd'hui la taxation sur le travail pèse 41 % plus lourd que celle sur la fortune). Pour le Bureau du Plan comme pour la BNB, une telle intervention serait plus efficace pour l'emploi que l'augmentation de la TVA, le saut d'index, l'augmentation des accises, ou un impôt sur l'environnement.

À cette fin, la CSC propose, d'une part, de cibler les réductions des coûts salariaux plutôt sur les bas salaires au lieu de prévoir des réductions de contribution linéaires, et d'autre part, de cibler les réductions des coûts salariaux de telle manière que les secteurs avec les coûts salariaux les plus compétitifs en profitent le plus (avantages fiscaux pour le travail en équipe), et, par ailleurs, de diminuer de préférence les cotisations ONSS plutôt que le précompte professionnel car cela offre une meilleure visibilité dans les comparaisons internationales.

En outre, la CSC ne comprend pas le regain d'intérêt autour de l'idée d'un saut d'index, car celui-ci produit des effets socialement inéquitables: les allocataires sociaux sont pénalisés de 2 % en net, les salariés sont pénalisés en brut. Or, le coût en net est plus élevé avec un revenu brut peu élevé qu'avec un revenu brut élevé. Le saut d'index ne tient pas compte non plus du revenu total du ménage, des personnes à charge, et des autres revenus, et ne concerne que les revenus du travail ou

energ.eu), wat uiteraard nadelig is voor het concurrentievermogen van de energie-intensieve sectoren.

De loonkostenhandicap is in werkelijkheid een loonlastenhandicap: niet de lonen zijn met andere woorden te hoog, wel de loonlasten (dat blijkt uit de OESO-cijfers). De lasten zijn immers slecht verdeeld:

- arbeid wordt te zwaar belast in vergelijking met kapitaal;
- de lasten wegen te veel op de werknemers en niet genoeg op de andere groepen/inkomsten;
- de lasten zijn te veel in het nadeel van de eerlijke burger en doen te weinig af tegen fraude en belastingontwijking;
- ook de discrepanties in verband met de vennootschapsbelasting moeten onder de aandacht worden gebracht.

Het ACV pleit derhalve voor een *tax shift*: momenteel wordt de sociale zekerheid hoofdzakelijk gefinancierd via de lasten op arbeid in loondienst, inclusief voor tegemoetkomingen die niets of weinig te maken hebben met arbeid, zoals de gezinsbijslag en de gezondheidszorguitkeringen. Dergelijke tegemoetkomingen zouden minder gefinancierd moeten worden uit arbeid en meer uit vermogen (de belastingdruk op arbeid is thans 41 % hoger dan op kapitaal). Zowel voor het Planbureau als voor de NBB zou een dergelijke ingreep gunstiger zijn voor de werkgelegenheid dan een btw-verhoging, een indexsprong, een accijnsverhoging of een milieubelasting.

In dat opzicht stelt het ACV voor om de loonkostenverlagingen veeleer toe te spitsen op de lage lonen dan te voorzien in lineaire bijdrageverminderingen. Die verlagingen zouden bovendien bij voorrang moeten gaan naar de sectoren met de loonkosten die het meest onder druk staan (fiscale voordelen voor ploegenarbeid); tegelijkertijd stelt het ACV voor om in plaats van de bedrijfsvoorheffing veeleer de RSZ-bijdragen te verminderen, aangezien zulks beter tot uiting zou komen in de internationale vergelijkingen.

Overigens begrijpt het ACV de groeiende bijval voor het idee van een indexsprong niet, aangezien de effecten ervan tot sociale ongelijkheid leiden: mensen met een uitkering leveren 2 % netto in, terwijl werkenden 2 % bruto inleveren; bovendien is het nettoverlies hoger bij een lager brutoloon dan bij een hoog brutoloon. Een indexsprong houdt evenmin rekening met het totale gezinsinkomen, de personen ten laste en de andere inkomsten; bovendien slaat zij slechts op de inkomsten

de remplacement, pas les indépendants, ni les sociétés de management, ni les prestataires de services indépendants, ni les revenus du capital, ni les loyers, ni les dividendes, ni les professions libérales.

Dans son enquête de mai 2013 au sujet de la Belgique, l'OCDE note: *"Belgium has lost cost competitiveness (...) It seems that Belgian exports are not moving up the value added chain due to a lack of innovative products, leaving Belgian exports exposed to relatively fierce competition from emerging economies and new EU member states"*. Le rapport du Conseil central de l'économie fait le même constat, et souligne que nos trois principaux partenaires commerciaux consacrent 2,47 % du PIB à la R&D, et la Belgique seulement 2,1 %.

Il faut donc mettre en œuvre une politique qui contribue à l'innovation et à l'amélioration des biens, des services, des processus, ... à l'instauration d'une véritable culture de l'innovation au sein des entreprises. Cela suppose évidemment une politique concertée avec les Régions, qui disposent d'importants leviers dans ce domaine.

Au niveau fédéral, on devrait faire en sorte que l'innovation devienne un des thèmes de la concertation entre les partenaires sociaux, qui pourraient l'aborder au niveau du Conseil central de l'économie, ou que ce sujet devienne obligatoire dans la concertation au sein de l'entreprise pour les conseils d'entreprise ou les comités lors de la discussion des informations économiques et financières, de manière à garantir que les entreprises se livrent à une réflexion systématique sur ce sujet en concertation avec les travailleurs et que le rapportage soit fait systématiquement aux instances dirigeantes, sur un mode analogue au rapportage concernant l'emploi des travailleurs âgés. On pourrait même envisager de centraliser le rapportage sur l'innovation par secteur de l'économie, ce qui encouragerait la réflexion ainsi que la comparaison avec nos concurrents.

Un autre point sensible est celui du retard qu'accuse la Belgique en matière de formation: on n'y consacre dans notre pays que 1,02 % de la masse salariale, alors que l'objectif est censé être fixé à 1,9 %. On doit également déplorer l'absence de moyens de mesurage au niveau des entreprises et des secteurs, et le mécanisme de sanction contre les secteurs qui n'accomplissent pas d'efforts suffisants en matière de formation a été bloqué (le nouveau mécanisme de sanction aurait déjà dû entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2013). On doit tendre vers un véritable droit à la formation pour tous les travailleurs (p.ex. 5 jours/an).

uit arbeid en de vervangingsinkomsten en is zij niet van toepassing op de zelfstandigen, de managementvennootschappen, de zelfstandige dienstverleners en de vrije beroepen. Tot slot blijven ook de inkomsten uit kapitaal, de huurgelden en de dividenden buiten schot.

In zijn onderzoek van mei 2013 over België merkt de OESO op: *"Belgium has lost cost competitiveness (...) It seems that Belgian exports are not moving up the value added chain due to a lack of innovative products, leaving Belgian exports exposed to relatively fierce competition from emerging economies and new EU member states"*. De Centrale Raad voor het Bedrijfsleven doet in zijn verslag dezelfde vaststelling en onderstreept dat de drie belangrijkste handelspartners van ons land 2,47 % van hun bbp besteden aan onderzoek en ontwikkeling, tegenover slechts 2,1 % voor België.

Er moet dus werk worden gemaakt van een beleid dat bijdraagt tot de innovatie en verbetering van goederen, diensten en bedrijfsprocessen; kortom, tot de instelling van een echte innovatiecultuur bij de ondernemingen. Uiteraard moet daarvoor nauw overleg worden gepleegd met de Gewesten, die terzake belangrijke hefboomen in handen hebben.

Op federaal vlak zou innovatie een vast thema moeten worden van het overleg tussen de sociale partners, die het zouden kunnen aansnijden in de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, of het zou een verplicht onderdeel moeten worden van het bedrijfsoverleg in de ondernemingsraden of -comités, wanneer economische en financiële vraagstukken op de agenda staan; aldus kan worden gewaarborgd dat de ondernemingen, in samenspraak met de werknemers, stelselmatig over innovatie nadenken en dat stelselmatig aan de leidinggevende instanties wordt gerapporteerd, naar het voorbeeld van de rapportering over de tewerkstelling van de oudere werknemers. Het valt zelfs te overwegen de innovatierapportering te centraliseren per bedrijfstak, zodat tot een debat terzake wordt aangespoord en makkelijker de vergelijking met de concurrentie uit het buitenland kan worden gemaakt.

Een ander heikel vraagstuk is de opleidingsachterstand in België: in ons land gaat slechts 1,02 % van de loonmassa naar opleiding, terwijl als doelstelling 1,9 % in het vooruitzicht werd gesteld. Voorts is het betreurenswaardig dat er geen instrumenten bestaan om de prestaties van de ondernemingen en sectoren ter zake te meten en dat de sanctieregeling ten aanzien van de sectoren die inzake opleiding onvoldoende inspanningen leveren, werd opgeschort (de nieuwe sanctieregeling had evenwel al op 1 januari 2013 moeten ingaan). Er moet worden gestreefd naar een volwaardig recht op opleiding voor alle werknemers (bijvoorbeeld 5 dagen per jaar).

La CSC propose de moduler les sanctions en fonction des bénéfices de l'entreprise ou du secteur ou de prévoir, en cas de licenciement, une prime augmentée ou un préavis supplémentaire si l'entreprise n'a pas investi suffisamment dans le développement des compétences de ses travailleurs. Il faut également fixer un objectif plus ambitieux en matière de formation: au lieu de 1,9 % de la masse salariale et 1 travailleur sur 2 en formation par an, viser le niveau des meilleurs pays européens, et atteindre l'objectif européen, qui est de 15 % des adultes en formation toutes les 4 semaines. Il faut également prévoir des dispositions visant expressément à une meilleure participation des travailleurs âgés et de faible scolarisation et améliorer le congé-éducation payé, notamment en l'étendant aux travailleurs à temps partiel (au *pro rata* de leur temps de travail).

Concernant l'information des travailleurs, on se rappellera que le point de départ a été le drame de Renault-Vilvorde, qui a été un véritable coup de tonnerre dans un ciel bleu, dans la mesure où rien ne laissait présager de la fermeture du site. S'il en est résulté une directive européenne (2002/14) prévoyant une procédure d'information et consultation préalable au licenciement collectif, il faut bien reconnaître qu'en pratique on n'a guère enregistré de progrès.

Il suffit de se rappeler, concernant le dossier emblématique de Ford, que l'annonce de la fermeture du site de Genk a été faite alors que des investissements avaient été promis à peine trois mois auparavant, et que les informations pertinentes n'ont jamais été réellement transmises aux syndicats, en raison de la construction juridique entourant la société-mère de Ford en Europe: toutes les voitures étant vendues à la société-mère, laquelle finançait tous les investissements, le chiffre d'affaires du site et les données comptables étaient le résultat de prix de transfert internes au groupe Ford, les bénéfices ou pertes du site se révélant dès lors artificiels. Par ailleurs, la direction nationale n'était pas impliquée dans les décisions prises par le groupe. Les cas d'Arcelor et de Caterpillar présentent les mêmes particularités.

Les instances dirigeantes donnent en Belgique trop peu d'informations pertinentes, en vertu d'une législation sur les informations économiques et financières qui date de 1973, tandis que dans la plupart des pays européens, les travailleurs sont représentés au sein des instances dirigeantes, au moins des grandes entreprises, ce qui permet d'avoir une connaissance de la stratégie de l'entreprise, de connaître les réflexions de la direction, de proposer des adaptations anticipatives ou de défendre des positions alternatives.

Het ACV stelt voor om de sancties af te stemmen op de winsten van de onderneming of de sector, of om, in geval van ontslag, te voorzien in een premie- of opzeggingstoeslag ingeval de onderneming onvoldoende heeft geïnvesteerd in competentieontwikkeling voor zijn werknemers. Men moet inzake opleiding de lat ook hoger leggen: in plaats van 1,9 % van de loonmassa en één werknemer op twee in opleiding per jaar, moet men mikken op het niveau van de beste Europese landen en de EU-doelstelling bereiken, namelijk elke vier weken 15 % van de volwassenen in opleiding. Er moet ook worden voorzien in bepalingen die uitdrukkelijk gericht zijn op een betere deelname van oudere en kortgeschoolde werknemers en het betaald educatief verlof moet verbeterd worden, met name door de uitbreiding ervan tot de deeltijdwerkers (naar verhouding van hun arbeidstijd).

In verband met de voorlichting van de werknemers zij er aan herinnerd dat het uitgangspunt het drama van Renault-Vilvoorde was, een echte donderslag bij heldere hemel, aangezien niets wees op de sluiting van de vestiging. Er is dan wel een Europese richtlijn (2002/14) uit voortgevloeid die voorziet in een voorlichtings- en raadplegingsprocedure vóór het collectief ontslag, maar men moet erkennen dat er in de praktijk weinig vooruitgang is geboekt.

In verband met het symbooldossier-Ford volstaat het eraan te herinneren dat de aankondiging van de sluiting van de vestiging in Genk gedaan is terwijl men nauwelijks drie maanden voordien nog investeringen had beloofd, en men de vakbonden nooit relevante informatie heeft meegedeeld, als gevolg van de juridische constructie rond het moederbedrijf van Ford in Europa: aangezien alle auto's werden verkocht aan de moedermaatschappij, die op haar beurt alle investeringen financierde, waren de omzet van de vestiging en de boekhoudkundige gegevens het resultaat van interne transfertprijzen in de Fordgroep, waarbij winst of verlies van de vestiging dus kunstmatig bleken. Voorts was de Belgische directie niet betrokken bij de beslissingen van de groep. De situaties bij Arcelor en bij Caterpillar vertonen dezelfde kenmerken.

De directieorganen geven in België te weinig relevante informatie, als gevolg van een wetgeving betreffende economische en financiële inlichtingen die dateert van 1973, terwijl in de meeste Europese landen de werknemers vertegenwoordigd zijn in de leidinggevende organen, althans bij de grote ondernemingen. Zodoende kunnen zij op de hoogte zijn van de ondernemingsstrategie en van de overwegingen van de directie, kunnen ze anticipatief aanpassingen voorstellen of alternatieve standpunten verdedigen.

La loi belge en matière d'informations économiques et financières, conçue en un autre temps, ne prévoit que l'information *a posteriori* sur l'année écoulée, ne convient pas pour les entreprises multinationales, dont les comptes annuels sont souvent un résultat artificiel de prix de transfert et de frais de transfert, ne convient pas pour des évolutions rapides et ne prévoit pas de droit d'expertise, contrairement à ce qui existe en France par exemple. Il va sans dire qu'elle n'offre que peu de possibilités de pratiquer une politique anticipative. Il s'agit là de lacunes préoccupantes dans le contexte d'aujourd'hui.

Enfin, on soulignera le fait que les obstacles juridiques et financiers aux fermetures d'entreprise en Belgique sont faibles, en raison de la liberté totale de licencier qui prévaut dans notre pays, où il n'existe pas de mécanisme d'autorisation préalable d'instances extérieures telles qu'un juge, un conseil de surveillance (Allemagne) ou l'inspection du travail. La loi Renault a pour principal effet de donner du temps pour négocier, mais elle n'empêche pas les licenciements: plus de 95 % des travailleurs concernés par une procédure Renault finissent quand même par être licenciés, l'aspect préventif est donc insignifiant. Quand la procédure Renault est lancée, les instances dirigeantes ont en fait déjà pris la décision de fermeture, et les syndicats sont trop peu informés de la situation de l'entreprise avant que la décision ne soit prise.

2. M. Rudi Kennes (délégué principal FGTB d'Opel Belgium et vice-président du Conseil d'entreprise européen de GM Europe):

M. Rudi Kennes souscrit pour l'essentiel à l'exposé de l'intervenant précédent. Il rappelle qu'Opel Anvers est fermé depuis 3 ans, même si les difficultés du site remontaient déjà à 2002. Ce qui est frappant depuis la fermeture de ce site, c'est qu'on semble ne rien avoir appris, comme l'illustre le dossier de la fermeture de Ford Genk, qui présente d'étonnantes similitudes. Lorsqu'arrive la première annonce de fermeture, la principale préoccupation des "faiseurs d'opinion" – media et politiques – est de rechercher des coupables, mettant rituellement en cause les salaires trop élevés. De leur côté, syndicats et employeurs se livrent également au petit jeu des accusations mutuelles: les uns et les autres s'accusent, réciproquement, d'être de "mauvais patrons" ou des "syndicalistes abonnés aux grèves". Pendant ce temps là, loin des querelles idéologiques, ce sont des milliers d'emploi qui sont menacés et un pan de notre industrie qui s'écroule.

De Belgische wet betreffende economische en financiële inlichtingen, die ontworpen is in een andere tijd, voorziet slechts in informatie over het afgelopen jaar *a posteriori*. Die wet is niet geschikt voor de multinationale ondernemingen, waarvan de jaarrekening vaak het kunstmatige gevolg is van transfertprijzen en –kosten; die wet is evenmin geschikt bij snelle veranderingen en voorziet niet in expertiserecht, in tegenstelling tot wat bijvoorbeeld in Frankrijk bestaat. Het spreekt vanzelf dat die wet weinig mogelijkheden biedt om een anticipatief beleid te voeren. Het gaat hier om verontrustende leemten in de huidige context.

Tot slot moet worden onderstreept dat de juridische en financiële drempels op bedrijfssluitingen in België laag zijn, als gevolg van het heel ruime Belgische ontslagrecht, waar er geen regeling is inzake voorafgaande toestemming door externe instanties, zoals een rechter, een raad van toezicht (Duitsland) of de arbeidsinspectie. De wet-Renault heeft vooral tot doel dat tijd wordt gegeven om te onderhandelen, maar zij verhindert ontslagen niet: aangezien meer dan 95 % van de bij een Renault-procedure betrokken werknemers uiteindelijk toch worden ontslagen, is het preventieve aspect dus verwaarloosbaar. Wanneer de Renault-procedure wordt opgestart, hebben de leidinggevende instanties al de beslissing tot sluiting genomen, en de vakbonden krijgen vóór die beslissing te weinig informatie over de situatie van de onderneming.

2. De heer Rudi Kennes (ABVV-hoofdafgevaardigde bij Opel België en ondervoorzitter van de Europese ondernemingsraad van GM Europe)

De heer Rudi Kennes onderschrijft de krachtlijnen van het betoog van de vorige spreker. Hij herinnert eraan dat Opel Antwerpen sinds drie jaar is gesloten, hoewel de moeilijkheden van de vestiging al tot 2002 teruggaan. Opvallend sinds de sluiting van de vestiging is dat men niets lijkt te hebben geleerd, zoals blijkt uit het dossier van de sluiting van Ford Genk, dat opvallende gelijkenissen vertoont. Bij de eerste aankondiging van de sluiting zijn de "opiniemakers" (de media en de politiek) vooral op zoek naar schuldigen, waarbij als naar gewoonte op de te hoge lonen wordt gewezen. Ook de vakbonden en de werkgevers laten zich in met dat spelletje van wederzijdse verwijten: de vakbonden stellen dat de werkgevers "slechte bazen" zijn, die de vakbonden dan weer aanwrijven "op stakingen te zijn geabonneerd". Maar ondertussen staan er, ver weg van het ideologische gekibbel, duizenden banen op de tocht en stort een deel van de Belgische industrie in.

Sans nécessairement plaider pour l'introduction en Belgique du modèle de syndicalisme de cogestion à l'allemande (la 'Mitbestimmung'), on peut cependant vanter certains de ses mérites, notamment en ce qui concerne les outils mis à la disposition des syndicats pour pouvoir être informés de la situation de l'entreprise. Pour schématiser, en Belgique, le droit à l'information des syndicats en conseil d'entreprise est contrebalancé par le droit correspondant de l'employeur de refuser de donner l'information. À cet égard, la comparaison entre la situation en Belgique et ce qui se pratique ailleurs en Europe ne tourne pas à l'avantage de notre pays, où on est resté cantonné à un syndicalisme de 'réaction': on ne réagit qu'après que surviennent les événements, nécessairement sur un mode plus protestataire, et on n'est pas réellement outillé pour exercer en connaissance de cause un travail prospectif et responsable. Or, dans le cas d'Opel Anvers, le travail constructif des syndicats a permis de démontrer, en ce compris devant les ministres de l'Économie des États européens impliqués dans ce dossier, que la décision de fermeture n'avait aucun sens.

Quand on analyse lucidement la situation actuelle, la loi "Renault" apparaît comme étant l'unique acquis de ces dernières années. Mais avec tout le respect dû aux circonstances dans lesquelles cette loi est née, il faut bien dire qu'elle est totalement insuffisante et constitue tout au plus un guide pratique pour permettre aux dirigeants patronaux, avec l'aide d'une batterie d'avocats, d'acheter du temps et la paix avec les syndicats dans le cadre d'une fermeture d'entreprise. Dès lors que la décision est prise de fermer, que la procédure "Renault" est respectée et que l'entreprise assure un bon travail de communication en pointant le handicap salarial de la Belgique, il ne reste en pratique plus rien à négocier. La situation à cet égard est bien différente dans les pays qui nous entourent, et il serait temps d'introduire en droit belge des outils en vue d'améliorer l'expertise syndicale ainsi que des mécanismes d'information et de négociation adéquats, spécialement lorsque les centres de décision des grandes entreprises sont situés à l'étranger.

Si on ne tire pas la leçon de tout cela, il ne reste plus qu'à attendre les prochains drames sociaux.

3. M. Francis Gomez (président de la Fédération des Métallurgistes Liège-Luxembourg de la FGTB):

M. Francis Gomes rappelle que Liège vit actuellement des moments très difficiles. Une entreprise liée au

Zonder noodzakelijkerwijze te pleiten voor de invoering in België van het Duitse model van medebeheer met de vakbonden (de 'Mitbestimmung'), kan men niettemin prat gaan op een aantal verdiensten ervan, vooral met betrekking tot de instrumenten die de vakbonden ter beschikking worden gesteld om over de situatie van de onderneming te kunnen worden geïnformeerd. Schematisch geschetst is het zo dat in België tegenover het recht op informatie van de vakbonden in de ondernemingsraad het overeenkomstige recht staat van de werkgever om te weigeren informatie te geven. De vergelijking tussen de situatie in België en elders in Europa valt niet uit in het voordeel van ons land: de vakbonden kunnen niet anders dan reactief reageren, nadat de gebeurtenissen zich hebben voorgedaan, wat noodzakelijkerwijs meer protest inhoudt. Voorts zijn de vakbonden niet echt toegerust om met kennis van zaken toekomstgericht en verantwoordelijk te handelen. In het geval van Opel Antwerpen werd door het constructieve werk van de vakbonden gewezen op het feit dat de beslissing tot sluiting geen enkele zin had; dat werd ook aangegeven ten opzichte van onder andere de ministers van Economische Zaken van de bij deze zaak betrokken EU-staten.

Rationeel beschouwd is de wet-Renault de enige goede verwezenlijking van de afgelopen jaren. Met alle begrip voor de omstandigheden waarin die wet tot stand is gekomen, kan men niet om de vaststelling heen dat de wet totaal ontoereikend is en in het beste geval de werkgevers een praktische handleiding aanreikt waarmee ze, bij een bedrijfssluiting, tijd kunnen winnen en een regeling met de vakbonden afkopen, daarin bijgestaan door een legertje advocaten. Wanneer de beslissing om een bedrijf te sluiten genomen is, de procedure-Renault wordt nagekomen en het bedrijf "correct" communiceert door de sluiting toe te schrijven aan de loonhandicap in België, valt in de praktijk over niets nog te onderhandelen. Op dat punt verschilt de situatie sterk van die in de ons omringende landen; het is dan ook hoog tijd om het Belgisch rechtssysteem te voorzien van instrumenten om de expertise van de vakbonden te verbeteren, alsook van geschikte informatie- en onderhandelingsmechanismen, vooral wanneer de beslissingscentra van de grote bedrijven zich in het buitenland bevinden.

Als uit dit alles geen lessen worden getrokken, is het alleen maar afwachten tot de volgende sociale drama's zich voordoen.

3. De heer Francis Gomez (voorzitter van de "Fédération des Métallurgistes Liège-Luxembourg" van de FGTB)

De heer Francis Gomes herinnert eraan dat Luik thans heel moeilijke tijden beleeft. Een bedrijf dat in het

passé industriel de la région est en train d'être dépecée parce qu'un grand groupe industriel étranger a décidé la fermeture complète de l'entreprise, dans le seul but d'augmenter le dividende de ses actionnaires par optimisation de ses capacités de production.

Dans beaucoup de cas, les multinationales ne se soucient plus du travailleur et de son apport à l'entreprise, ni du tissu économique régional dans lequel elles sont implantées. Seule compte la rétribution du capital, et l'argument des coûts salariaux est uniquement brandi comme prétexte (dans le cas d'ArcelorMittal à Liège, la masse salariale ne représente que 17 % du chiffre d'affaires).

Dans ces conditions, il est urgent d'apporter des changements législatifs, non pas pour empêcher toute fermeture d'entreprise: certaines fermetures sont en effet justifiées d'un point de vue économique (un produit ou un secteur peut devenir obsolète). Mais dans de trop nombreux cas, la fermeture répond uniquement au besoin de rétribuer davantage les actionnaires.

Un changement législatif peut apporter des solutions, et on observe que, dans le cadre de la législation sur les faillites, les dispositifs actuels permettent déjà, via l'action des curateurs, de tenter de relancer une activité en difficulté. Mais tout autre est le cas de figure de l'entreprise qu'on décide de fermer, alors qu'elle crée de la richesse.

La loi "Renault" — qui, pour rappel, est elle-même née à la suite d'un drame social — offre aujourd'hui, à travers les procédures qu'elle met en place, la possibilité aux travailleurs de proposer des mesures alternatives. Mais dans certains cas, et singulièrement celui d'ArcelorMittal, le résultat concret est décevant: les intentions initialement affichées par l'employeur (suppression de 581 emplois dans la phase à chaud, chiffre qui est ensuite monté à 795) ne correspondaient pas au but réel: quelques mois après, ce sont près de 2 000 travailleurs qui seront licenciés et l'arrêt de l'entreprise est annoncé.

Il conviendrait dès lors de donner la possibilité aux représentants des travailleurs d'être aidés dans l'analyse de l'activité de l'entreprise, spécialement en ce qui concerne les entreprises multinationales où les possibilités de contrôle et d'information sont inexistantes, sauf lorsqu'il existe un conseil d'entreprise européen. En France, l'appui aux syndicats dans le domaine de l'expertise existe, et constitue une aide extrêmement précieuse pour comprendre la situation globale de l'entreprise et faire des propositions pour améliorer la position de l'entreprise.

industriële verleden van de regio een toonaangevende rol heeft gespeeld, wordt helemaal ontmanteld omdat een grote buitenlandse industriële groep beslist heeft het bedrijf volledig te sluiten, met als enig doel het dividend aan de aandeelhouders te verhogen door de productiecapaciteit te optimaliseren.

Heel vaak bekommeren multinationals zich niet langer om de werknemer en wat deze voor het bedrijf betekent, en evenmin om het economisch weefsel van de regio waarin die bedrijven zijn gevestigd. De winstuitkering voor de aandeelhouders is de enige drijfveer en het argument van de loonkosten wordt louter als voorwendsel gebruikt (in het geval van ArcelorMittal in Luik bedraagt de loonmassa slechts 17 % van de omzet).

Tegen die achtergrond is een aanpassing van de wetgeving dringend nodig, niet om bedrijfssluitingen eens en voor altijd onmogelijk te maken — sommige sluitingen zijn economisch gerechtvaardigd: een product of een sector kan nu eenmaal verouderen —, maar om te voorkomen dat een sluiting alleen tot doel heeft de winst van de aandeelhouders te verhogen, wat momenteel al te vaak het geval is.

Wetswijzigingen kunnen een oplossing bieden; in verband met de faillissementswet zien we dat de huidige regeling het nu al mogelijk maakt om, via het optreden van de curatoren, een onderneming die in moeilijkheden verkeert nieuw leven in te blazen. De situatie is echter totaal anders wanneer beslist wordt een bedrijf dat winstgevend is, toch te sluiten.

De procedures waarin wordt voorzien door de wet-Renault — nota bene zelf ontstaan naar aanleiding van een sociaal drama — bieden de werknemers de mogelijkheid alternatieven voor te stellen. Soms, en zeker in het geval van ArcelorMittal, stelt het concrete resultaat teleur: het voornemen dat de werkgever eerst aankondigde (schrapping van 581 banen in de warme lijn, een cijfer dat later werd bijgesteld tot 795), strookte niet met het werkelijke doel, want enkele maanden later verloren net geen 2 000 werknemers hun baan en werd de sluiting van het bedrijf aangekondigd.

De vertegenwoordigers van de werknemers zouden dan ook geholpen moeten kunnen worden om een duidelijk beeld te hebben van de bedrijfsactiviteit, vooral bij multinationale ondernemingen, waar controle- en informatiemogelijkheden onbestaande zijn, tenzij er een Europese ondernemingsraad bestaat. Frankrijk kent een systeem waarbij de vakbonden geholpen worden op het vlak van expertise; dit vormt een bijzonder waardevolle hulp om de algemene situatie van het bedrijf te begrijpen en voorstellen te doen om de positie van het bedrijf te verbeteren.

Dans le cas d'ArcelorMittal, trois expertises (Laplace conseil, Syndex, groupe Goerts) ont été commanditées par la Région wallonne ou ses services. Toutes ces études ont conclu que le site de Liège était rentable. Il faudrait modifier la législation en vue de permettre, dans ce genre de cas, au président du tribunal de commerce d'examiner s'il existe des possibilités de reprise. C'est sans doute la seule solution pour éviter qu'une activité pourtant profitable cesse, et qu'on n'appauvrisse encore le tissu industriel national et même européen. Il en va de même des filiales d'ArcelorMittal à Liège, qui ferment leurs portes les unes après les autres, et le groupe-mère refuse toute possibilité de reprise, même lorsque des repreneurs sérieux se portent candidats.

Dans le débat sur les aides que les pouvoirs publics accordent aux entreprises, et notamment les intérêts notionnels, et loin de toute considération idéologique, il semble logique d'exiger à tout le moins qu'une entreprise en bénéfice qui a bénéficié des aides de la collectivité rembourse ces aides dès lors qu'elle cesse ses activités.

En ce qui concerne l'Europe, il est urgent de relancer une réflexion sur un degré minimal de protectionnisme. On ne doit pas se leurrer à cet égard, et bien avoir à l'esprit que les États-Unis, pour ne prendre que cet exemple, élèvent eux aussi des barrières douanières pour restaurer la compétitivité de leurs producteurs nationaux.

4. Mme Annick Hellebuyck (conseillère au département social de la FEB):

La FEB est consciente du drame social qui frappe tous les travailleurs qui ont été récemment privés de leur emploi en Belgique. Le cadre globalisé de notre "économie de marché socialement corrigée" nécessite cependant la plus grande prudence quant à toute velléité de réglementer les licenciements collectifs. L'émotion légitime ne doit pas mener à des réglementations hâtives. Gardons en vue notre objectif commun de développement et de maintien des activités économiques et de l'emploi en Belgique, auquel la FEB contribue activement, notamment via ses missions commerciales dans tous les pays du monde.

La FEB est partisane d'une gestion responsable des restructurations, en particulier de leurs conséquences sociales et économiques pour tout un bassin d'emploi, une région et un pays. La FEB estime que la priorité des acteurs doit se focaliser en amont sur la création d'un cadre légal favorable à l'initiative entrepreneuriale:

In het geval van ArcelorMittal heeft het Waalse Gewest (of zijn diensten) drie verschillende expertises (Laplace Conseil, Syndex, Groupe Goerts) doen uitvoeren. Alle drie concludeerden ze dat de vestiging in Luik rendabel was. De wetgeving zou in die zin moeten worden gewijzigd dat de voorzitter van de rechtbank van koophandel in dergelijke gevallen kan nagaan of er overnamemogelijkheden zijn. Ongetwijfeld is dat de enige oplossing om te voorkomen dat een nochtans winstgevend activiteit wordt stopgezet en het nationale én Europese industriële weefsel op die manier nog meer wordt verzwakt. Hetzelfde geldt voor de dochterondernemingen van ArcelorMittal in Luik, die de ene na de andere de deuren sluiten, en dat terwijl het moederbedrijf elk overnamevoorstel weigert, hoewel zich serieuze overnamekandidaten aandienen.

In verband met de overheidssteun aan bedrijven, en meer bepaald de notionele interessen, kan geredelijk en los van enige ideologische beschouwing minstens worden geëist dat een winstgevend bedrijf dat gemeenschapsgeld heeft ontvangen, dat geld terugbetaalt wanneer het zijn activiteiten stopzet.

Op Europees vlak is dringend nood aan een nieuwe reflectie over een minimale vorm van protectionisme. Men hoeft zich in dat verband geen illusies te maken: ook de Verenigde Staten, om maar dat ene voorbeeld te nemen, heffen tol om het concurrentievermogen van hun binnenlandse producenten op te krikken.

4. Mevrouw Annick Hellebuyck (adviseur bij het sociaal departement van het VBO)

Het VBO is zich bewust van het sociale drama voor alle werknemers die onlangs in België hun baan verloren. Het geglobaliseerde raamwerk van onze "sociaal gecorrigeerde markteconomie" vereist evenwel de grootst mogelijke behoedzaamheid bij elke poging de collectieve ontslagen te reglementeren. De gerechtvaardigde emotionele reactie mag niet leiden tot overhaaste regelgeving. Wij moeten ons gemeenschappelijke doel voor ogen houden: de economische activiteiten en de werkgelegenheid in België uitbouwen en handhaven; het VBO draagt daar actief toe bij, met name door zijn handelsmissies in alle landen van de wereld.

Het VBO is voorstander van een verantwoord beheer van de herstructureringen, meer bepaald van de sociale en economische gevolgen voor heel een werkgelegenheidsbekken, een regio en een land. Volgens het VBO moeten de actoren bij voorrang brongericht optreden, waarbij zij zich toespitsen op de uitbouw van een

soutien à la création d'activités, au fonctionnement des entreprises et surtout prévention des fermetures via la détection des difficultés.

Sauvegarder l'activité industrielle est une priorité pour la FEB, car l'industrie constitue la base de notre prospérité et donc du maintien de notre modèle de protection sociale.

Les fermetures d'entreprise constituent une problématique sociétale qui requiert une réponse:

- non émotionnelle (pas de législation par exception);
- tenant compte du contexte global (mondialisation), surtout dans un petit pays comme la Belgique, dont la structure des entreprises est majoritairement dépendante du capital étranger, et ce contrairement à la France notamment (cf. infra nos critiques sur les propositions de loi Mayeur et Demeyer copiées de la France);
- nécessitant d'élever la discussion au niveau européen (décisions U.E. communes ou, au minimum, coordonnées entre États membres), à défaut de quoi la Belgique s'isolait et enverrait un signal négatif vers les investisseurs belges et étrangers;
- nécessairement après avoir effectué une analyse d'impact de la législation et de son application.

Commençons par évaluer le cadre légal actuel sur les licenciements collectifs. L'objectif du législateur et des CCT conclues par les partenaires sociaux est d'équilibrer, d'une part, le pouvoir de gestion et de décision de l'employeur (cf. CCT n° 9, art. 2: "respect des responsabilités de gestion et du droit de décision du chef d'entreprise") et, d'autre part, les droits sociaux des travailleurs (information et consultation sur les possibilités de limiter le nombre de licenciements et sur l'accompagnement des conséquences sociales des licenciements collectifs, co-décision sur les critères de licenciements collectifs, investir dans la formation, le reclassement, ...).

Les obligations de l'employeur ont été renforcées depuis le Pacte des Générations. Il faut veiller à maintenir cet équilibre légitime car il est adapté à notre type d'organisation socio-économique. Quelques corrections de type législatif pourraient cependant être apportées afin d'améliorer la

wettelijk kader dat gunstig is voor het ondernemersinitiatief: ondersteuning van het opstarten van activiteiten en de werking van de ondernemingen en vooral, sluitingen voorkomen door moeilijkheden op te sporen.

De industriële activiteit vrijwaren, is een prioriteit voor het VBO, want de nijverheid vormt de grondslag van onze welvaart, en dus van het behoud van ons model van sociale bescherming.

De bedrijfssluitingen zijn een maatschappelijk vraagstuk dat een oplossing vergt die:

- niet emotioneel van aard is (geen uitzonderingswetgeving);
- rekening houdt met de algemene achtergrond (globalisering), vooral in een klein land als België, waarvan de bedrijfsstructuur, in tegenstelling tot die in met name Frankrijk, vooral afhankelijk is van buitenlands kapitaal (zie hieronder onze kritiek op de wetsvoorstellen-Mayeur en -Demeyer, die een doorslag zijn van Franse wetgeving);
- het noodzakelijk maakt de discussie hogerop, op Europees echelon, te voeren (gemeenschappelijke EU-beslissingen of tenminste toch beslissingen waarbij sprake is van onderlinge coördinatie tussen lidstaten); zo niet zou België zichzelf isoleren en een negatief signaal uitzenden naar de Belgische en buitenlandse investeerders;
- noodzakelijkerwijs wordt gegeven nadat is geanalyseerd welke weerslag de wetgeving en de toepassing ervan zouden hebben.

In eerste instantie moet het vigerende wettelijk kader in verband met collectieve ontslagen worden geëvalueerd. De wetgever en de door de sociale partners gesloten CAO's beogen een evenwicht te bewerkstelligen tussen enerzijds de beheers- en besluitvormingsbevoegdheid van de werkgever (zie CAO nr. 9, artikel 2: "eerbiediging van de beheersverantwoordelijkheden en van het beslissingsrecht van het ondernemingshoofd") en, anderzijds, de sociale rechten van de werknemers (informatie en overleg over de mogelijkheid het aantal ontslagen te beperken en over de begeleiding van de sociale gevolgen van de collectieve ontslagen, medebeslissing over de criteria voor collectieve ontslagen, investeren in opleiding, professionele wederinschakeling enzovoort).

De werkgever heeft meer verplichtingen sinds het Generatiepact. Er moet op worden toegezien dat dit gewettigde evenwicht wordt gehandhaafd, want het is afgestemd op de aard van onze sociaaleconomische organisatie. Niettemin zouden sommige wetgevings-technische verbeteringen kunnen worden aangebracht

“lisibilité” des textes et donc la sécurité juridique au bénéfice de l’ensemble des parties. Ainsi, une codification du droit du licenciement collectif (composé actuellement d’au moins 15 textes disparates) serait souhaitable. La Cour des comptes a insisté, dans son rapport de 2012 relatif à la “prépension en cas de restructuration”, sur la nécessité d’harmoniser les concepts utilisés dans les différentes réglementations du licenciement collectif.

Si nous évaluons ensuite la mise en œuvre du cadre légal, notamment de la loi Renault, nous constatons sur le terrain que les partenaires sociaux au niveau des entreprises utilisent au maximum les outils du dialogue social pour faire face aux changements inéluctables. Ne nous focalisons pas sur les cas médiatisés, mais gardons l’attention sur les négociations responsables et réalistes qui ont lieu dans la plupart des restructurations. Comme dit le proverbe: “on entend l’arbre qui tombe, mais pas la forêt qui pousse”!

Certaines questions se posent néanmoins en pratique, notamment quant au faible “output” des 6 mois passés en cellule de reconversion ou cellules pour l’emploi et à la faible place réservée au volet formation dans les plans sociaux.

Nous abordons à présent la proposition de loi de M. Mayeur¹ relative au droit d’alerte et d’expertise indépendante, sur laquelle la FEB a déjà été auditionnée en 2012. Ce nouveau droit est un moyen disproportionné donné aux représentants du personnel. La CCT n° 9 confirme, en effet, le pouvoir de gestion et de décision de l’employeur; il est donc disproportionné de permettre aux experts désignés par les syndicats d’accéder à toutes les informations dans l’entreprise sans aucun accord de l’employeur.

Donner plus de droits aux représentants du personnel doit aller de pair avec plus d’obligations et responsabilités; or, ni les experts ni les représentants du personnel n’assument une quelconque responsabilité dans le rapport qui serait rédigé aux frais de l’employeur, sans que ce dernier n’y soit impliqué.

À noter qu’aucun rapport d’expertise en France n’a jamais permis de sauver l’emploi. D’ailleurs, le modèle

om de teksten “bevattelijker” te maken, en dus te zorgen voor meer rechtszekerheid ten bate van alle partijen. Zo ware het wenselijk het recht in verband met collectief ontslag (dat momenteel bestaat uit ten minste 15 uiteenlopende teksten) in één wetboek op te nemen. Het Rekenhof heeft in zijn verslag van 2012 met als titel “Bruggensioen bij herstructurerings” beklemtoond dat het noodzakelijk is de in de verschillende regelgevingen over collectief ontslag gehanteerde begrippen op elkaar af te stemmen.

Evalueren we vervolgens de tenuitvoerlegging van het wettelijk raamwerk, met name de wet-Renault. In de praktijk kan worden vastgesteld dat de sociale partners op bedrijfsniveau maximaal van de instrumenten voor sociale dialoog gebruik maken om de onvermijdelijke veranderingen het hoofd te bieden. De klemtoon mag niet liggen op de gemediatiseerde gevallen; wel integendeel, men moet oog hebben voor de verantwoorde en realistische onderhandelingen die bij de meeste herstructurerings plaatsvinden. De spreekster hanteert de zegswijze dat een vallende boom meer gedruis oplevert dan een rustig groeiend woud.

Toch rijzen in de praktijk bepaalde vragen, met name over de geringe “output” van de begeleiding gedurende zes maanden in de reconversie- of werkgelegenheidsdiensten, alsook over de bescheiden plaats die het opleidingsaspect inneemt bij de sociale plannen.

Vervolgens gaat de spreekster in op het wetsvoorstel van de heer Mayeur¹ c.s., waarin wordt voorgesteld te voorzien in een waarschuwingsrecht en een recht op onafhankelijke expertise, in verband waarmee het VBO al in 2012 werd gehoord. Dat recht verschaft de personeelsvertegenwoordigers een buitensporig middel. CAO nr. 9 bevestigt immers de beheersverantwoordelijkheid en het beslissingsrecht van het ondernemingshoofd; het is dus overdreven de door de vakbonden aangestelde deskundigen zonder enige instemming van de werkgever toegang te verlenen tot alle bedrijfsinformatie.

De personeelsvertegenwoordigers meer rechten verlenen, moet gepaard gaan met meer verplichtingen en verantwoordelijkheden; noch de deskundigen, noch de personeelsvertegenwoordigers dragen echter ook maar enige verantwoordelijkheid voor het rapport dat zou worden uitgebracht op kosten van de werkgever, zonder dat die laatste daarbij wordt betrokken.

Er zij op gewezen dat in Frankrijk geen enkel deskundigenrapport ooit de werkgelegenheid heeft kunnen

¹ 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, DOC 53 0224/001.

¹ 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, DOC 53 0224/001.

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 par les missions qui leur ont été confiées par la loi, que par les interventions financières multiples fixées au fil du temps par CCT. Il en résulte que les services d'études des syndicats belges fournissent déjà aux représentants du personnel au sein du conseil d'entreprise des rapports d'analyse très détaillés, avec *benchmarking* par rapport à la moyenne des entreprises et indication des questions précises à poser à l'employeur dans le cadre des informations économiques et financières et du bilan social.

Dans certains pays, comme par exemple 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. D'autre pays mettent ce coût exclusivement à charge des syndicats.

Enfin, plutôt qu'un nouveau droit d'alerte pour les représentants du personnel, la FEB donne la priorité au “devoir d'alerte” déjà existant chez le reviseur en cas de risque de discontinuité de l'activité. Ce devoir d'alerte vient d'être étendu à tous les professionnels du chiffre (experts fiscaux, comptables, etc...) et aux créanciers institutionnels, via la loi révisée relative à la continuité des entreprises approuvée par la Chambre et actuellement pendante au Sénat. Donnons d'abord à ce devoir d'alerte étendu l'occasion de fonctionner!

Par rapport à la proposition de loi Demeyer² sur la vente forcée des sites abandonnés: encore une fois, il est légitime de vouloir répondre à l'émotion suscitée par les récentes restructurations, mais les moyens proposés pour maintenir une activité sont inadaptés. En effet, cette proposition est:

— dangereuse car elle favorisera *in fine* l'entrepreneur de mauvaise foi: cette procédure ne vise que l'ultra court terme, en reportant sur le candidat reprenneur toutes les obligations (passif social, obligations environnementales, ...), tout en amnistiant totalement l'entrepreneur initial. Par ailleurs, elle ne fournit pas la moindre garantie que le reprenneur conservera une activité, et donc de l'emploi, en Belgique. On a déjà vu

² Proposition de loi modifiant la loi du 13 février 1998 en vue de préserver l'activité économique et l'emploi dans le cadre de la fermeture d'une entreprise viable, doc. Senat, 5-1949/1.

redde. Het Franse vakbondsmodel verschilt trouwens volledig van het Belgische: in Frankrijk zijn 8 % van de werknemers lid van een vakbond, waarbij sprake is van een “strijdsyndicalisme” (tegenover ongeveer 60 % in België, waar een overlegsindicalisme geldt). De Belgische vakbonden beschikken over een gevestigde en aanzienlijke macht, zowel door de hun bij wet toevertrouwde taken als door de mettertijd veelvuldige, bij CAO vastgelegde financiële tegemoetkomingen. Daaruit vloeit voor dat de studiediensten van de vakbonden de personeelsvertegenwoordigers in de ondernemingsraad nu al zeer gedetailleerde analyserapporten bezorgen, met *benchmarking* ten opzichte van het bedrijfsgemiddelde en met nauwkeurige opgaaf van de vragen die aan de werkgever moeten worden gesteld in het kader van de economische en financiële gegevens en van de sociale balans.

In sommige landen (bijvoorbeeld Nederland en Duitsland) komen de kosten voor de externe deskundigen alleen in geval van aanwijzing in gemeen overleg voor rekening van de werkgever. In andere landen draaien uitsluitend de vakbonden op voor die kosten.

In plaats van aan een nieuw waarschuwingsrecht voor de vertegenwoordigers van het personeel geeft het VBO de prioriteit aan de “waarschuwingplicht” die al bestaat voor de revisor in geval van risico op onderbreking van de activiteit. Die waarschuwingplicht zou moeten worden uitgebreid tot alle cijferberoepen (belastingdeskundigen, boekhouders enzovoort) en tot de institutionele schuldeisers via de herziene wet betreffende de continuïteit van de ondernemingen die de Kamer heeft aangenomen en die thans in de Senaat wordt besproken. Die waarschuwingplicht moet de kans krijgen te werken!

Inzake het wetsvoorstel-Demeyer² in verband met de gedwongen verkoop van niet langer actieve vestigingen geeft de spreekster aan dat ook in dat verband terecht wordt ingespeeld op de emotionele reacties die door de recente herstructureringen werden veroorzaakt. De voorgestelde middelen om een activiteit te behouden, zijn echter onaangepast. Dat wetsvoorstel is immers:

— gevaarlijk want het bevoordeelt *in fine* de malafide ondernemer: die procedure slaat alleen op de ultrakorte termijn, draagt alle verplichtingen over aan de kandidaat-overnemer (sociaal passief, milieuverplichtingen enzovoort) en verleent volledige amnestie aan de oorspronkelijke ondernemer. Het biedt anderzijds geen enkele garantie dat de ondernemer een activiteit en dus werkgelegenheid zal behouden in België. Er

² Wetsvoorstel tot wijziging van de wet van 13 februari 1998 met het oog op het behoud van de economische activiteit en de werkgelegenheid in het kader van een levensvatbaar bedrijf, St. Senaat, 5-1949/1.

des repreneurs démonter et délocaliser l'installation acquise, tout en s'appropriant la marque rachetée;

— contreproductive car, jetant le trouble sur la volonté réelle du gouvernement belge d'attirer les investisseurs, cette proposition risque avant tout de faire fuir tout nouvel investissement industriel en Belgique, dans la mesure où elle viole de manière disproportionnée le droit de propriété et la liberté d'établissement, elle limite le pouvoir de décision de l'employeur, tout en renforçant le pouvoir syndical, qui est déjà perçu comme un frein à l'attractivité de la Belgique envers les investisseurs potentiels, surtout en Wallonie (*"perception is reality"*);

— inadaptée et inopportune: il faut plutôt donner la priorité à l'utilisation/activation d'autres instruments par les parties intéressées (notamment procureur du Roi, candidat repreneur, créancier, travailleurs). L'art. 59, § 2, de la loi du 31 janvier 2009 relative à la continuité des entreprises prévoit déjà une procédure conduisant au "transfert forcé" par décision du tribunal de commerce dans certaines situations.

Entretemps, la proposition de loi française du 28 février 2012 vient d'être totalement infléchie par l'introduction le 30 avril 2013 d'une nouvelle proposition qui n'évoque plus aucun transfert forcé de propriété, mais plutôt une obligation de moyens de rechercher un repreneur, sous contrôle judiciaire.

À titre subsidiaire, si on examine la procédure en détails, celle-ci s'avère de toute manière impraticable (nombreuses zones d'ombre, concepts flous, sans parler des conditions procédurales à fixer par arrêté royal, ce qui est contraire à la Constitution, aucune indication sur la responsabilité du mandataire) et incompatible avec notre droit judiciaire (nouveau rôle inquisitoire et de police économique du président du tribunal de commerce).

5. Mme Nathalie Ragheno (première conseillère au département juridique de la FEB):

La FEB met en garde contre les risques pour la Belgique de légiférer sans tenir compte du cadre légal dans le reste de l'Europe. Rien n'est pire que d'adresser des messages contradictoires aux opérateurs économiques. La Belgique risque ainsi de s'isoler d'éventuels

zijn al overnemers geweest die de verworven installatie afbreken en verhuizen en tegelijkertijd eigenaar worden van het opgekochte merk;

— contraproductief want het wetsvoorstel zorgt voor verwarring over de echte wil van de Belgische regering om investeerders aan te trekken. Het wetsvoorstel dreigt dus in de eerste plaats iedere nieuwe industriële investering in België te verjagen omdat het op onevenredige wijze het eigendomsrecht en de vrijheid van vestiging schendt, de beslissingsbevoegdheid van de werkgever beperkt en tegelijkertijd de macht vergroot van de vakbonden, die al wordt gezien als een rem voor de aantrekkingskracht van België voor potentiële investeerders, vooral in Wallonië (*"perception is reality"*);

— onaangepast en inopportuun: de voorrang moet veeleer worden gegeven aan het gebruik of de activering van andere instrumenten door de betrokken partijen (onder meer de procureur des Konings, de kandidaat-overnemer, de schuldeiser, de werknemers). Artikel 59, § 2, van de wet van 31 januari 2009 betreffende de continuïteit van de ondernemingen voorziet al in een procedure die in sommige situaties uitmondt in een "gedwongen overdracht" bij beslissing van de rechtbank van koophandel.

Intussen is aan het Franse wetsvoorstel van 28 februari 2012 een totaal andere wending gegeven door de indiening, op 30 april 2013, van een nieuw wetsvoorstel waarin geen sprake meer is van een enige gedwongen eigendomsoverdracht, maar veeleer van een middenverplichting om een overnemer te zoeken, onder het toezicht van het gerecht.

Daarenboven blijkt de procedure bij nader inzien hoe dan ook onuitvoerbaar te zijn (veel onduidelijkheden, vage begrippen — zonder te spreken van de bij koninklijk besluit te bepalen procedurevoorwaarden, wat indruist tegen de Grondwet —, geen enkele aanwijzing over de aansprakelijkheid van de mandataris) en niet te sporen met ons gerechtelijk recht (nieuwe inquisitorische rol en economisch-politionele rol van de voorzitter van de rechtbank van koophandel).

5. Mevrouw Nathalie Ragheno (eerste adviseur bij het juridisch departement van het VBO)

Het VBO wil België waarschuwen voor de risico's die het zou lopen door wetgeving uit te vaardigen zonder rekening te houden met de wet- en regelgeving elders in Europa. Niets is zo nefast als tegenstrijdige boodschappen uitzenden naar de economische operatoren;

investisseurs étrangers qui craindraient des mesures plus strictes en Belgique que dans les pays voisins.

La FEB insiste sur le fait qu'il est toujours inapproprié de légiférer sur un cas précis. La loi doit viser l'ensemble d'une problématique et doit pouvoir s'appliquer dans tous les cas. On risque en effet des effets pervers et non désirés si la loi ainsi votée doit être appliquée à des situations différentes. L'émotion légitime face à des drames sociaux et économiques ne doit pas mener à légiférer au cas par cas.

Pour conclure, la FEB insiste sur la nécessité de mettre l'accent à tous les niveaux sur les efforts de prévention en vue du redressement des entreprises qui rencontrent des difficultés économiques.

En élargissant la problématique à toutes les fermetures de sites d'activité ou d'entreprises donnant lieu à des licenciements collectifs, on se rend compte de l'importance de la prévention de ce type de situation. Et des outils de prévention, il en existe de nombreux. La FEB rappelle l'existence au niveau régional des structures telles que *Agentschap Ondernemen* en Flandre, le Centre pour Entreprises en difficulté à Bruxelles et son pendant wallon. Ces structures apportent aides, soutien, informations aux entreprises qui risquent de rencontrer des difficultés pouvant mener à la fermeture et à des licenciements.

Il n'y a pas que des multinationales qui sont concernées. Des exemples de grandes entreprises belges ayant dû se restructurer et licencier massivement sont nombreux également.

La loi relative à la continuité des entreprises a été modifiée récemment. Elle prévoit des outils de prévention très efficaces tels que le signalement obligatoire de difficultés ou de manquements de l'entreprise pouvant mener à des situations de discontinuité. Cette obligation, initialement à charge du seul reviseur mais qui vient d'être élargie aux autres experts et aux créanciers institutionnels, constitue un devoir d'alerte remarquable qui devrait permettre d'intervenir à temps pour sauvegarder l'activité. L'ONSS et le fisc devront eux aussi participer à cette prévention en informant les chambres d'enquête des entreprises en retard d'un trimestre de leurs charges sociales et fiscales.

België zou aldus de rug kunnen worden toegekeerd door buitenlandse kandidaat-investeerders, die vrezen voor strengere maatregelen dan in de buurlanden.

Het VBO wijst erop dat het nooit opportuun is wetgeving uit te vaardigen op basis van één specifiek geval. De wet moet een vraagstuk alomvattend benaderen en op alle gevallen van toepassing zijn. In het andere geval dreigt een dergelijke aangenomen wet die op verschillende situaties van toepassing moet zijn, kwalijke en ongewenste effecten mee te brengen. De terechte emotionele reacties die sociale en economische drama's oproepen, mogen niet leiden tot wetgeving die op één specifiek geval toegesneden is.

Tot besluit onderstreept het VBO dat op alle niveaus de nadruk moet worden gelegd op preventie-inspanningen om de ondernemingen die het economisch heel moeilijk hebben, de kans op herstel te bieden.

Door het vraagstuk te verruimen naar alle sluitingen van vestigingen of ondernemingen waarbij collectieve ontslagen vallen, wordt het belang van de voorkoming van dergelijke situaties duidelijk. Inzake preventie liggen de instrumenten bovendien voor het grijpen. Het VBO herinnert aan het bestaan op gewestelijk niveau van structuren als het Agentschap Ondernemen in Vlaanderen, het Centrum voor Ondernemingen in moeilijkheden (COm) in Brussel en zijn Waalse tegenhanger. Die structuren helpen, ondersteunen en informeren ondernemingen die het zodanig moeilijk dreigen te krijgen dat de sluiting van de onderneming of ontslagen van werknemers niet langer uit te sluiten vallen.

Daarbij gaat het niet alleen om multinationals. Er bestaan tal van voorbeelden van grote Belgische ondernemingen die hebben moeten herstructureren en heel veel werknemers hebben moeten ontslaan.

De wet betreffende de continuïteit van de ondernemingen werd onlangs gewijzigd. Die wet voorziet in heel efficiënte preventie-instrumenten, zoals het verplicht melden van moeilijkheden of tekortkomingen bij de onderneming die het voortbestaan van deze laatste in gevaar kunnen brengen. Die verplichting, die oorspronkelijk alleen bij de bedrijfsrevisor berustte, maar onlangs werd uitgebreid tot de andere deskundigen en de institutionele schuldeisers, is een opmerkelijk waarschuwingssignaal, dat het mogelijk moet maken tijdig in te grijpen en aldus de bedrijfsactiviteit te vrijwaren. De RSZ en de fiscus zullen bij die preventie ook hun rol moeten spelen door de kamers van handelsonderzoek in kennis te stellen van de ondernemingen die minstens een kwartaal achterstand hebben bij de betaling van hun sociale en fiscale bijdragen.

La FEB insiste sur le rôle essentiel de la prévention, responsabilité collective des acteurs privés et publics à tous les niveaux, afin d'éviter des situations de fermetures d'entreprises menant à des licenciements massifs.

6. M. Charles Istasse (conseiller politique de l'UCM):

M. Charles Istasse tient tout d'abord à souligner que l'UCM, parce qu'elle représente les petites et moyennes entreprises ancrées dans le paysage économique national ou régional, marque sa compassion pour les travailleurs directement touchés par ces licenciements, ou indirectement: les sous-traitants, souvent des PME, et leurs travailleurs, car toutes les entreprises et commerces subissent des effets négatifs dans le cadre des licenciements collectifs (effet "domino"), même lorsqu'ils ne sont pas liés directement à l'activité de l'entreprise qui ferme.

Dans la recherche de solutions possibles, agir par le biais de la législation sociale présente des limites. On rappellera tout d'abord que cette législation a été conçue pour l'essentiel dans les années '60 et '70, à une époque où les décideurs économiques étaient quasi tous établis en Belgique, ce qui n'est plus du tout évident aujourd'hui.

L'objet et l'impact de la législation sociale sont ensuite limités: il s'agit, de manière palliative, d'informer et accompagner les travailleurs immédiatement concernés, et l'effet "domino" évoqué plus haut n'est pas du tout pris en compte dans ce cadre (la législation ne tient en effet pas compte des effets d'une fermeture d'entreprise sur les sous-traitants, les fournisseurs et tout le tissu économique atteint par ricochet). Enfin, on ne prend pas en compte le plus grand nombre de fermetures, qui affectent les PME, compte tenu des conditions de seuil (les PME – compte tenu de leur taille – se situant le plus souvent en dessous des seuils de mise en œuvre de tel ou tel aspect de la législation).

Concernant les licenciements collectifs, on peut cependant envisager d'améliorer à la marge la législation, tant celle-ci est en effet obscure et lacunaire. Il faut toutefois veiller ne pas surcharger les entreprises d'obligations nouvelles, administratives et autres, et ne pas perdre de vue que les mesures de contrainte sont souvent inefficaces. À cet égard, l'UCM n'est pas favorable aux mesures reprises dans la proposition de loi Demeyer, déposée au Sénat: celles-ci apparaissent en effet trop coercitives, complexes et contestables sur les plans économique et juridique. Il ne faut pas

Het VBO benadrukt het grote belang van preventie, de collectieve verantwoordelijkheid van privé- en overheidsactoren op alle niveaus, teneinde situaties te voorkomen die leiden tot de sluiting van ondernemingen en massale ontslagen.

6. De heer Charles Istasse (politiek adviseur bij de UCM)

De heer Charles Istasse wenst eerst te benadrukken dat de UCM, de vertegenwoordiger van de kleine en middelgrote ondernemingen, die echt in het nationale of regionale economische landschap zijn geworteld, meeleeft met de werknemers die direct door collectieve ontslagen zijn getroffen, maar ook met de indirect getroffen: de onderaannemers, vaak kmo's en hun werknemers, want alle ondernemingen en handelsbedrijven ondergaan de negatieve gevolgen van collectieve ontslagen (het domino-effect), zelfs als ze niet direct met het sluitende bedrijf te maken hebben.

In de zoektocht naar mogelijke oplossingen heeft handelen via de sociale wetgeving beperkingen. Een eerste belangrijk aspect: die wetgeving is vooral ontworpen in de jaren '60 en '70, in een tijd waarin de economische besluitvorming bijna geheel in België was gevestigd, wat nu niet langer het geval is.

Voorts zijn het voorwerp en de invloed van de sociale wetgeving beperkt: het gaat erom de onmiddellijk betrokken werknemers "palliatief" te informeren en te begeleiden, en het hierboven vermelde domino-effect valt helemaal buiten die context (in de wetgeving wordt immers geen rekening gehouden met de gevolgen van een bedrijfssluiting voor de onderaannemers, de leveranciers en het hele economische weefsel dat van de weeromstuit wordt getroffen). Tot slot houdt men geen rekening met het grootste aantal sluitingen, die de kmo's treffen, gelet op de drempelvoorwaarden (de kmo's bevinden zich — gelet op hun grootte — meestal onder de drempels waarbij dit of dat aspect van de wet in werking treedt).

In verband met het collectief ontslag kan men nochtans overwegen de wetgeving in de marge te verbeteren, want die is immers heel onduidelijk en onvolledig. Men mag de ondernemingen echter niet met nieuwe, administratieve en andere, verplichtingen overladen en niet uit het oog verliezen dat dwangmaatregelen vaak ondoeltreffend zijn. In dat opzicht is de UCM geen voorstander van de maatregelen die zijn vervat in het in de Senaat ingediende wetsvoorstel-Demeyer: ze komen immers over als te dwingend, ingewikkeld en economisch en juridisch betwistbaar. Men mag

pénaliser les restructurations si celles-ci sont de nature à produire des résultats.

On doit par ailleurs être attentif aux éléments qui peuvent entraîner une hausse des coûts des restructurations; outre les coûts liés aux prépensions, à la dépollution, aux finances communales, on doit garder à l'esprit que les PME vont vraisemblablement enregistrer à l'avenir une hausse de leurs coûts en raison de l'inévitable harmonisation des statuts d'ouvrier et d'employé, même s'il n'y a à ce jour toujours pas de solution en vue dans ce dossier. On doit également veiller à trouver une formule satisfaisante pour la pyramide des âges, sachant que les exigences dans ce dossier sont contradictoires: quelle est en effet la priorité, la protection des droits des travailleurs âgés ou les nécessités de la restructuration? Dans ce genre de sujet extrêmement délicat, il faut prendre l'avis des partenaires sociaux, et on signalera que le Conseil National du Travail a rendu un avis sur la question du respect de la pyramide des âges en cas de licenciement collectif (avis du CNT n° 1 803 du 27 juin 2012).

Un dernier point, dont on parle relativement peu, est celui de la transmission des très petites entreprises. On assiste malheureusement trop souvent à la fermeture de petites entreprises, en raison de l'âge avancé de l'entrepreneur et faute de repreneur.

L'UCM plaide pour une approche anticipative et globale: il faut avant tout faire l'effort de bien comprendre les phénomènes en cours, réaliser que le paysage économique a fortement évolué ces trente dernières années et que nous sommes de plus en plus en présence de grands groupes internationaux qui poursuivent leur propre stratégie globale; il faut analyser et prendre en compte les processus décisionnels et les impératifs de ces groupes. Dans une approche dynamique, on doit dès lors surtout veiller au renouvellement constant du tissu économique, et favoriser un tissu économique dense et diversifié, reposant pour une large part sur les PME, dans la mesure où celles-ci ont un ancrage régional et que leurs possibilités de délocalisation sont moindres.

Une meilleure coordination des différents niveaux de pouvoir est également souhaitable; la structure de la Belgique étant complexe, avec une répartition des compétences dans le domaine économique entre les Régions et l'État fédéral, on constate que les acteurs institutionnels tiennent des discours quelque peu contradictoires: les Régions — outre leur mission de coordination avec les pouvoirs locaux — tiennent plutôt un discours conciliant et accueillant à l'égard

herstructurerings niet bestraffen, als ze van dien aard zijn dat ze resultaten zullen opleveren.

Voorts moet men aandacht hebben voor elementen die tot hogere herstructureringskosten kunnen leiden; afgezien van de kosten in verband met vervroegde pensionering, milieuzuivering, gemeentelijke financiën enzovoort, moet men in gedachten houden dat de kmo's in de toekomst vermoedelijk met nog meer kosten zullen worden opgezadeld als gevolg van de onvermijdelijke harmonisering van het statuut van arbeider en bediende, al is er tot op heden nog steeds geen oplossing voor dit dossier in zicht. Ook moet een bevredigende oplossing worden gevonden voor het aspect "leeftijdspiramide", aangezien in dit dossier tegenstrijdige eisen naar voor worden geschoven: wat is immers prioritair, de rechten van de oudere werknemers beschermen of de noodzakelijke herstructureringsdoelstellingen doorvoeren? In deze buitengewoon delicate aangelegenheid moet het advies van de sociale partners worden ingewonnen; ook zij opgemerkt dat de Nationale Arbeidsraad een advies heeft uitgebracht over de inachtneming van de leeftijdspiramide bij collectief ontslag (NAR-advies nr. 1 803 van 27 juni 2012).

Een laatste aspect, dat vrij weinig aan bod komt, betreft de overdracht van de heel kleine bedrijven. We stellen immers al te vaak vast dat kleine bedrijven gesloten worden, omdat de ondernemer te oud wordt en er geen overnemer is.

De UCM pleit voor een anticiperende en alomvattende benadering: vóór alles moet men de huidige ontwikkelingen goed trachten te begrijpen en beseffen dat het economisch landschap de voorbije dertig jaar ingrijpend veranderd is: we krijgen hoe langer hoe meer te maken met grote internationale groepen die hun eigen totaalstrategie volgen; de beslissingsprocedures en de imperatieven van die groepen moeten worden geanalyseerd en in aanmerking genomen. In een dynamische benadering moet dus vooral worden ingezet op de constante vernieuwing van het economisch weefsel en moet gestreefd worden naar een dicht en gediversifieerd economisch weefsel, dat grotendeels steunt op de kmo's, omdat die regionaal verankerd zijn en de kans dat ze wegtrekken naar het buitenland minder groot is.

De coördinatie tussen de verschillende beleidsniveaus kan ook beter; de complexe Belgische staatsstructuur en de bevoegdheidsverdeling inzake het economisch beleid over de Gewesten en de Federale Staat hebben voor gevolg dat de institutionele hoofdrolspelers er een enigszins tegenstrijdig discours op nahouden: de gewesten, die ook bevoegd zijn voor de coördinatie met de lokale overheden, stellen zich veeleer verzoenend en vriendelijk op tegenover de investeerders, terwijl de

des investisseurs, tandis que l'État fédéral adopte une approche d'encadrement et de régulation qui se traduit parfois par l'adoption de dispositions (en matière d'environnement, de droit social, de fiscalité, ...) de nature à décourager l'investissement.

Enfin, l'UCM est favorable à une réforme de l'impôt des sociétés, à une révision du mécanisme des intérêts notionnels, à la lutte contre les pratiques spéculatives, et, dans le domaine du droit social, à un processus continu d'amélioration de la réglementation, en accord avec les partenaires sociaux.

Au niveau européen, l'UCM préconise un grand "deal" avec les grands groupes internationaux. L'Union européenne ne peut pas faire l'économie d'une discussion avec ceux-ci, en vue de conclure des accords visant notamment à lutter contre la spéculation et autres *ultra short term trading* (opérations au terme desquelles des entreprises changent de main à la vitesse de l'éclair, parfois sur la seule base d'un algorithme); on doit aussi pouvoir engager la réflexion sur une certaine dose de protectionnisme aux frontières européennes, ne fût-ce que pour répondre aux situations dans lesquelles la compétition avec des acteurs extérieurs n'a plus aucun sens.

7. M. Marc De Vos (professeur à l'UGent)

Avant d'aborder la question particulière des licenciements collectifs, M. Marc De Vos fait part d'un sentiment de déjà vu face à la situation présente; les fermetures récentes ou en cours de grands sites industriels posent les mêmes questions et les mêmes problèmes qu'à l'époque de la fermeture de l'usine Renault à Vilvorde, signe que la loi éponyme n'a rien apporté de concret, voire qu'elle s'est révélée contre-productive, comme l'intervenant l'avait publiquement auguré à l'époque.

Par ailleurs, il faut souligner le fait que, alors que l'accent est mis sur les grandes restructurations, les chiffres indiquent clairement que, à l'heure actuelle, les pertes d'emploi dépassent largement le nombre des emplois en jeu dans le cadre des licenciements collectifs.

En tout état de cause, il faut cesser de vouloir lutter contre des symptômes, en particulier en adoptant des lois purement symboliques, la meilleure réponse à apporter concrètement face au processus de "destruction créatrice" des emplois — particulièrement aigu dans le contexte actuel de désindustrialisation — résidant dans une amélioration de la formation, pour permettre aux travailleurs de passer facilement d'un emploi à

Federale Staat een benadering voorstaat met krijtlijnen en regels, hetgeen soms leidt tot het vaststellen van regelgeving die mogelijke investeerders ontmoedigt (regelgeving aangaande milieu, sociaal recht, fiscaliteit enzovoort).

Tot slot is de UCM voorstander van een hervorming van de vennootschapsbelasting, een herziening van het systeem van de notionele interesten, de strijd tegen speculatieve praktijken en, inzake sociaal recht, een continue inspanning om de regelgeving te verbeteren, in overleg met de sociale partners.

Op Europees niveau pleit de UCM voor een grote deal met de grote internationale groepen. De Europese Unie mag de discussie met die groepen niet uit de weg gaan, teneinde akkoorden te sluiten die met name gericht zijn op het aan banden leggen van speculatie en andere vormen van *ultra short term trading* (verrichtingen waarbij bedrijven in een oogwenk van eigenaar veranderen, soms enkel op basis van een algoritme); ook moet de reflectie worden gestart over een zekere graad van protectionisme aan de Europese grenzen, al was het maar om te handelen in situaties waarbij de concurrentie met externe spelers geen enkele zin meer heeft.

7. De heer Marc De Vos (hoogleraar aan de UGent)

Alvorens in te gaan op het specifieke vraagstuk van de collectieve ontslagen, geeft de heer Marc De Vos, hoogleraar aan de UGent, aan dat hem bij de huidige situatie een déjà vu-gevoel bekruipt: de recente of aan de gang zijnde sluitingen van grote industriële sites doen dezelfde vragen en moeilijkheden rijzen als destijds bij de sluiting van de Renault-fabriek in Vilvoorde, wat bewijst dat de gelijknamige wet niets concreets heeft opgeleverd en zelfs contraproductief is gebleken. De spreker had daar destijds al publiekelijk voor gewaarschuwd.

Overigens moet worden onderstreept dat het dan wel om grote herstructureringen gaat, maar dat de cijfers duidelijk aantonen dat het jobverlies momenteel veel groter is dan het aantal banen dat bij het collectief ontslag op het spel staat.

Hoe dan ook moet men ophouden met aan symptoombestrijding te doen door met name louter symbolische wetten aan te nemen; het beste concrete antwoord tegen het proces van creatieve jobdestructie — een acuut vraagstuk in de huidige industrialiseringscontext — bestaat immers in een verbetering van de opleiding, zodat werknemers makkelijker van baan kunnen veranderen. Over het algemeen moet bij elke strategie

l'autre. De manière globale, toute stratégie doit intégrer la dimension de nos coûts (pas seulement les salaires, le coût de l'énergie est également un facteur central) et de la productivité en Belgique, laquelle connaît à l'heure actuelle une phase de "plateau", en raison d'un manque d'innovation.

Concernant les licenciements collectifs à proprement parler, il semble nécessaire de rappeler les conclusions qui figurent dans le rapport du Conseil supérieur de l'emploi de 2011 à ce sujet. Lorsqu'on opère une comparaison avec les autres pays européens, il ressort que les licenciements collectifs sont plus complexes et plus longs en Belgique:

- l'accent est mis sur les aspects procéduraux et les formalités;

- toute une série de travailleurs sont exclus de la protection que la procédure est pourtant censée offrir (travailleurs intérimaires et temporaires, sans parler des sous-traitants);

- l'allongement de la procédure dans le cadre d'un licenciement collectif n'apporte généralement rien. Le temps supplémentaire consacré à la négociation sert trop souvent à négocier au mieux les conditions de départ, et c'est autant de temps qui n'est pas utilisé pour la recherche de solutions de reclassement des travailleurs;

- pour ne rien arranger, il s'avère que le Pacte des générations entraîne, comme effet pervers, une hausse du coût des restructurations.

L'intervenant comprend parfaitement la volonté de certains de contrer les stratégies des multinationales, qui profitent à leur guise des lacunes et des disparités des législations des différents États dans lesquels elles déploient leurs activités. Mais, si la Belgique agit seule et de manière non concertée, elle est *a priori* perdante. C'est au niveau de l'Union européenne ou de l'OCDE qu'il faut agir vis-à-vis des multinationales, pour instaurer des relations saines entre elles et les autorités nationales, et mettre en place un cadre juridique stable, clair et honnête. C'est sans doute d'autant plus nécessaire que, depuis le déclenchement de la crise, le jeu n'est plus joué avec fair-play par tout le monde (on peut citer à cet égard la politique du président Obama, qui tend vers une certaine forme de protectionnisme à peine déguisé).

Enfin, au niveau national, on devrait en priorité adapter la législation dans le sens d'une amélioration du marché de l'emploi, en adoptant de préférence des mesures structurelles plutôt que des dispositions "à la

rekening worden gehouden met het kostenaspect (niet alleen de lonen, maar ook de energiekostprijs is een centrale factor) en de productiviteit in België, die zich momenteel in een "plateaufase" bevindt wegens gebrek aan innovatie.

In verband met het collectief ontslag zelf dient te worden herinnerd aan de bevindingen die de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid heeft geformuleerd in zijn verslag terzake van 2011. Uit een vergelijking met de andere Europese landen blijkt dat de collectieve ontslagen in België complexer zijn en langer duren:

- de nadruk ligt op de procedurele aspecten en de vormvoorschriften;

- een hele reeks werknemers valt buiten de bescherming die de procedure nochtans geacht wordt te bieden (tijdelijke werknemers en uitzendkrachten, en zeker ook de werknemers van de toeleveranciers);

- de verlenging van de procedure bij een collectief ontslag levert doorgaans niets op. De extra tijd die aan onderhandelingen wordt gewijd, dient al te vaak om zo gunstig mogelijke vertrekvoorwaarden in de wacht te slepen; die tijd wordt niet benut om te zoeken naar oplossingen om de werknemers op de arbeidsmarkt te herinschakelen;

- op de koop toe blijkt de kostprijs van de herstructureringen door een kwalijk effect van het Generatiepact te stijgen.

De spreker begrijpt volkomen dat sommigen in het verweer willen treden tegen de strategieën van de multinationals, die naar goeddunken gebruik maken van de lacunes en de verschillen in de wetgevingen van de Staten waar zij actief zijn. Als België echter op eigen houtje en zonder overleg optreedt, is ons land op voorhand verloren. Tegen de multinationals moet worden opgetreden op het niveau van de Europese Unie of de OESO, om aldus te komen tot correcte betrekkingen tussen die ondernemingen en de nationale overheden, en tot een stabiel, transparant en billijk juridisch raamwerk. Dat is des te meer noodzakelijk nu sinds het uitbreken van de crisis niet langer iedereen fairplay aan de dag legt (in dat verband zij verwezen naar het beleid van president Obama, die neigt naar een amper verholen vorm van protectionisme).

Op nationaal niveau, ten slotte, zou bij voorrang de wetgeving moet worden aangepast met het oog op een verbetering van de arbeidsmarkt, door veeleer structurele maatregelen te nemen in plaats van specifieke

tête du client” (mesures sectorielles, mesures ciblant tel ou tel public, mesures soumises à des conditions nécessitant une charge administrative accrue ,...).

8. M. Robert Plasman (professeur à l’ULB)

M. Robert Plasman, professeur à l’ULB, souhaite apporter un éclairage comparatif à l’échelle européenne sur la question des licenciements collectifs. Dans le cadre d’une recherche sur les facteurs déterminants des délocalisations dans un cadre européen (portant essentiellement sur les investissements directs étrangers (IDE)), il est apparu que le critère salarial n’était pas le plus important. D’autres facteurs jouent un rôle essentiel, comme la qualité des infrastructures, l’intensité en R&D, la croissance du marché, ... Les débats qui ont lieu en ce moment en Belgique sur les origines de la dégradation de notre balance commerciale passent à côté du fait que la perte de compétitivité de notre pays est vraisemblablement imputable pour une grande part au manque d’innovation des biens produits dans notre pays.

Quand on examine attentivement certaines données récentes, sur l’ensemble des 27 États de l’Union européenne, on remarque les faits suivants:

- la Belgique est 6^{ème}, en chiffres absolus, en termes d’emplois perdus (ou annoncés comme tels) dans le cadre d’une restructuration-licenciement collectif, et totalise près de 7 % des emplois perdus à ce titre dans l’Union européenne (chiffres pour le dernier trimestre 2012 et le premier trimestre 2013);

- pour les annonces de licenciements par rapport à l’emploi total en 2012, la Belgique occupe la 7^{ème} position, avec près de 0,50 % alors que la moyenne européenne est de 0,25 %;

- enfin, en ce qui concerne le taux de re-emploi un an après la perte d’un emploi (chiffres de l’eurobaromètre de 2009), la Belgique se situe également en dessous de la moyenne européenne, avec 24 %, alors que la Finlande, meilleur score, se situe à près de 50 %.

Ces données illustrent les mauvaises performances de la Belgique en matière d’emploi, et contribuent à une perception très négative de la situation (qui est perçue comme allant dans le sens d’une dégradation).

Quand on analyse, toujours dans une perspective comparatiste, la stratégie des États en vue de maintenir

ingrepen “op maat” (sectorale maatregelen, doelgroep-maatregelen, maatregelen met voorwaarden die meer administratieve verplichtingen vergen enzovoort).

8. De heer Robert Plasman (hoogleraar aan de ULB)

De heer Robert Plasman, hoogleraar aan de ULB, wil het vraagstuk van de collectieve ontslagen verduidelijken aan de hand van een Europese vergelijking. Uit onderzoek naar de doorslaggevende factoren voor de verhuizingen van bedrijfsactiviteiten uit Europa (hoofdzakelijk in het raam van directe investeringen in het buitenland (DIB)) is gebleken dat het looncriterium niet het belangrijkste was. Andere factoren spelen een belangrijke rol, zoals de kwaliteit van de infrastructuur, de investeringen in onderzoek en ontwikkeling, de groei van de markt enzovoort. In het debat dat momenteel in België wordt gevoerd over de oorzaken van de verslechtering van onze handelsbalans wordt over het hoofd gezien dat het verlies van concurrentievermogen van België wellicht grotendeels te wijten is aan een ontoereikende innovatie in verband met de goederen die hier worden vervaardigd.

De analyse van enkele recente gegevens over de 27 lidstaten van de Europese Unie leert ons het volgende.

- België staat in absolute cijfers op de zesde plaats wat het aantal geschrapte banen (of aangekondigde ontslagen) in het kader van een herstructurering en collectief ontslag betreft; dat is ongeveer 7 % van het aantal banen dat op die manier in de hele Europese Unie verloren is gegaan (cijfers voor het laatste kwartaal van 2012 en het eerste kwartaal van 2013);

- in verband met de aangekondigde ontslagen ten opzichte van het totale aantal banen in 2012, bekleedt België de zevende positie met ongeveer 0,50 %, terwijl het Europees gemiddelde 0,25 % bedraagt;

- ten slotte is er het percentage mensen die tijdens het jaar volgend op het verlies van hun baan, elders opnieuw aan de slag gaan. Ook daar bevindt België zich onder het Europees gemiddelde, met 24 %, terwijl Finland het beste scoort, namelijk zo’n 50 % (cijfers van de Eurobarometer 2009).

Die gegevens tonen aan dat België slecht presteert inzake werkgelegenheid en ze dragen ertoe bij dat de situatie erg negatief gepercipieerd wordt. De heersende indruk is dat de situatie verslechtert.

Een vergelijkende studie van de strategie van de Staten om banen te behouden of te beschermen toont

ou de protéger les emplois, on s'aperçoit (selon le rapport de l'Institut syndical européen) que beaucoup d'États, et particulièrement ceux qui sont confrontés aux situations de crise les plus aiguës, ont procédé, dans la période étudiée 2009-2010, à une révision à la baisse des garanties et protections du droit du travail, pour des effets constatés sur le marché du travail très limités.

Au niveau européen, le débat se focalise donc clairement sur la révision à la baisse de la protection contre les licenciements, en se fondant sur l'idée que moins on protège l'emploi, mieux ce serait pour la situation de l'emploi. Mais cet effet n'est pas clairement démontré, et on esquivé de la sorte, aux yeux de l'orateur, un autre débat, celui de la baisse constante de la rémunération du travail dans le PIB, laquelle est passée en 30 ans de 57 % à 50 %.

Pour revenir à la situation belge, qui est donc caractérisée par une surpondération (en termes relatifs et mêmes absolus) des licenciements collectifs, on doit faire le constat de l'inefficacité de la procédure "Renault", qui intervient trop tard dans le déroulement des difficultés de l'entreprise. Il conviendrait plutôt de mettre en place des signaux d'alerte préventifs, au niveau des conseils d'entreprise, lesquels, à l'heure actuelle, ne reçoivent de l'entreprise que des informations portant sur le passé, et aucun élément d'information à caractère prospectif.

Enfin, concernant la question particulière de la formation des travailleurs, l'orateur tient à exprimer le regret qu'on n'ait pas mis à profit la période 2008-2009, pendant laquelle on a ouvert en grand les possibilités de chômage économique et temporaire, pour développer effectivement la formation, et ce en dépit des annonces qui avaient été faites. C'est une occasion qui a été perdue, en même temps qu'un gaspillage de moyens.

B. Questions et remarques des membres

Mme Zuhal Demir (N-VA) partage dans une large mesure le constat de M. Kennes concernant le caractère trop tardif de la procédure "Renault" pour éviter les licenciements collectifs, laquelle, à l'heure actuelle, a pour principal mérite de faire vivre les cabinets d'avocats spécialisés en droit social, les entreprises étant prêtes à investir des moyens importants pour s'en tirer au mieux dans le cadre de cette procédure. Et une fois qu'elle est enclenchée, il faut bien reconnaître que l'essentiel des efforts, aussi bien du côté des syndicats que des entreprises, est consacré à la négociation des indemnités, plutôt qu'au reclassement des travailleurs.

(volgens het verslag van het Europees Vakbondsinstituut) aan dat heel wat landen, en vooral de landen die te kampen hebben met de ergste crisissituaties, in de onderzochte periode 2009-2010 de waarborgen en beschermingsmaatregelen van het arbeidsrecht hebben ingeperkt, maar dat de impact daarvan op de arbeidsmarkt erg gering was.

Op Europees vlak wordt dus duidelijk ingezet op een beperking van de bescherming tegen ontslag, vanuit het idee dat hoe minder de werkgelegenheid beschermd wordt, hoe beter dat is voor de werkgelegenheidssituatie. Dat effect is echter nooit duidelijk aangetoond, en volgens de spreker wordt op die manier een ander debat uit de weg gegaan, namelijk dat over de constante daling van het aandeel van de loonmassa in het bbp, dat in 30 jaar tijd geslonken is van 57 % naar 50 %.

Terugkomend op de situatie in België, die dus gekenmerkt wordt door een "over-weging" (procentueel én in absolute cijfers) van collectieve ontslagen, stellen we vast dat de procedure-Renault inefficiënt is, want ze wordt toegepast wanneer het bedrijf reeds te diep in de problemen zit. Het zou beter zijn op het niveau van de ondernemingsraden in preventieve alarmsignalen te voorzien, want die raden krijgen van het bedrijf alleen maar informatie over het verleden, maar helemaal geen toekomstgerichte informatie.

Wat ten slotte het specifieke vraagstuk van de opleiding van de werknemers betreft, vindt de spreker het spijtig dat de periode 2008-2009, toen de deur wijd werd opengezet voor de mogelijkheid van economische en tijdelijke werkloosheid, niet werd aangegrepen om inzake opleiding een effectieve inspanning te leveren, ondanks de gedane aankondigingen. Dat is niet alleen een verloren kans, maar ook een verspilling van middelen.

B. Vragen en opmerkingen van de leden

Mevrouw Zuhal Demir (N-VA) is het grotendeels eens met de opmerking van de heer Kennes dat de procedure-Renault te laat komt om collectieve ontslagen te voorkomen. Vooral in sociaal recht gespecialiseerde advocatenkantoren hebben bij die procedure, aangezien bedrijven bereid zijn diep in de buidel te tasten om bij een dergelijke procedure zo goed mogelijk weg te komen. Voorts kan men er niet omheen dat, als de procedure-Renault eenmaal in gang is gezet, zowel de vakbonden als de bedrijven zich vooral toeleggen op de onderhandelingen over de ontslagvergoedingen, en minder op de inspanningen om de werknemers opnieuw aan een baan te helpen.

Ce constat un peu sévère étant posé, l'intervenante souhaiterait savoir à quelles conditions les entreprises et les syndicats seraient d'accord de mettre davantage l'accent, pendant la période de négociation, sur la formation et la requalification des travailleurs. Par ailleurs, face au constat de la complexité excessive des procédures actuelles, ne faudrait-il pas envisager un instrument unique pour l'ensemble des procédures prévues en matière de licenciements collectifs. Enfin, puisque les syndicats se plaignent d'être trop souvent mis devant le fait accompli et de ne recevoir aucune information qui leur permettrait de jouer un rôle proactif dans la vie des entreprises, que pensent-ils d'une évolution vers un syndicalisme à l'allemande, où, en vertu du système de *Mitbestimmung*, les syndicats siègent au conseil d'administration des (grandes) entreprises et peuvent, en assumant en partie des responsabilités de gestion, recevoir des informations pertinentes et participer à la prise de décision dans l'entreprise?

Mme Valérie De Bue (MR) se demande si le projet de développer l'expertise des syndicats en matière d'information économique et financière ne trouverait pas mieux sa place dans un cadre européen, d'autant qu'on constate un certain scepticisme de la FEB en ce qui concerne l'éventualité de la développer au niveau strictement national. Si le cas français semble indiquer que cela ne constituerait pas la panacée, on notera que cela semble fonctionner aux Pays-Bas et en Allemagne.

Meryame Kitir (s.pa) souhaite insister davantage sur les questions de formation, de reclassement et d'outplacement. On entend dire que la loi "Renault" est inefficace voire inutile, mais aux yeux de l'intervenante, c'est loin d'être sûr sur ce point particulier. Quels instruments faudrait-il alors concrètement développer pour promouvoir le reclassement des travailleurs en cas de fermeture d'une entreprise? Doit-on également prévoir un chapitre sur le reclassement dans la loi relative à la continuité des entreprises? Enfin, le délai entre l'annonce de l'intention de fermeture et la fin de la procédure étant en effet très long, comment mieux accompagner les travailleurs durant cette période pour améliorer leur formation en vue du reclassement?

M. Siegfried Bracke (N-VA) se demande comment concilier certains points de vue exprimés précédemment. L'intervenant a, par exemple, bien compris les critiques émises par l'UCM et la FEB à propos de la proposition de loi Demeyer, mais qu'en est-il des syndicats? Quels sont les avantages, à leurs yeux, de ladite proposition?

In aansluiting op die wat strenge vaststelling zou de spreekster graag weten tegen welke voorwaarden bedrijven en vakbonden bereid zouden zijn om tijdens de onderhandelingsperiode meer nadruk te leggen op opleiding en herkwalificering van de werknemers. Zou het bovendien, gelet op de overdreven complexiteit van de huidige procedures, niet beter zijn werk te maken van één standaardinstrument voor alle procedures die in het kader van collectief ontslag worden toegepast? De vakbonden klagen dat ze al te vaak voor een voldongen feit worden geplaatst en helemaal geen informatie krijgen die hun de mogelijkheid zou bieden proactief mee te werken aan het voortbestaan van de ondernemingen. Wat denken ze dan over een evolutie naar een syndicalisme naar Duits model? In Duitsland hebben de vakbonden, krachtens het systeem van de *Mitbestimmung*, zitting in de raad van bestuur van de (grote) ondernemingen en kunnen ze, door een deel van de beheersverantwoordelijkheden op zich te nemen, relevante informatie krijgen en deelnemen aan de besluitvorming op ondernemingsniveau.

Mevrouw Valérie De Bue (MR) geeft aan dat het plan om de vakbonden inzake economische en financiële informatie meer expertise te doen opbouwen, wellicht beter zou passen in een Europees kader, te meer omdat het VBO kennelijk nogal sceptisch is over de eventualiteit zulks op louter nationaal niveau te doen. Uit het Franse voorbeeld blijkt weliswaar dat dit niet het wondermiddel is, maar in Nederland en in Duitsland lijkt het wel te werken.

Mevrouw Meryame Kitir (s.pa) wenst meer de nadruk te leggen op de aspecten opleiding, ontslagbegeleiding en outplacement; de wet-Renault zou ondoeltreffend of zelfs nutteloos zijn. Wat outplacement betreft, staat dat volgens de spreekster zeker niet vast. Welke instrumenten zouden, zonder de bepalingen van de wet-Renault, dan concreet moeten worden uitgebouwd om na de sluiting van een onderneming de werknemers te helpen een nieuwe baan te vinden? Moet in de wet betreffende de continuïteit van de ondernemingen ook een hoofdstuk worden ingevoegd dat gewijd is aan outplacement? Voorts verloopt er heel veel tijd tussen de aankondiging van het voornemen de onderneming te sluiten en het einde van de procedure; hoe kan men dan de werknemers beter begeleiden tijdens die periode, om ze beter op te leiden met het oog op een nieuwe baan?

De heer Siegfried Bracke (N-VA) vraagt zich af of hoe sommige van de voormelde standpunten met elkaar kunnen worden verzoend. De spreker heeft bijvoorbeeld zeer goed de kritieken van de UCM en van het VBO begrepen in verband met het wetsvoorstel-Demeyer, maar wat vinden de vakbonden ervan? Wat zijn volgens hen de voordelen van het wetsvoorstel?

On entend par ailleurs beaucoup de critiques concernant le modèle de syndicalisme en Belgique, qui serait — en schématisant quelque peu — un syndicalisme de “réaction” (intervention dans les drames sociaux *a posteriori*) et surtout de “prestations” (les syndicats fonctionnent, en Belgique, comme de grosses entreprises prestant des services aux profits de leurs adhérents). Il est certain qu’il existe différents modèles de syndicalisme, et qu’on ne peut comparer le modèle belge au modèle allemand ou au modèle français. À cet égard, l’intervenant souhaiterait savoir s’il existe un pays, en Europe, qui puisse être regardé aussi bien par les syndicats que par la FEB comme un modèle qui vaudrait la peine d’être transposé en Belgique?

M. Yvan Mayeur (PS) souligne la contradiction qui existe à ses yeux, dans la position de la FEB à l’égard de ces grands groupes qui poursuivent une stratégie à l’échelle planétaire et qui n’hésitent pas, lorsque cela sert leurs intérêts, à sacrifier en Belgique, et ailleurs en Europe, des sites pourtant rentables; face au désastre social et à l’ineptie économique que représente une fermeture à la ArcelorMittal, le patronat, belge et européen, devrait soutenir la proposition visant à permettre aux représentants des travailleurs de proposer, avec les gestionnaires locaux de l’entreprise, des solutions alternatives, pouvant aller jusqu’à la reprise du site, voire sa nationalisation. Si une grosse entreprise profitable, qui produit de façon rentable des richesses à l’échelle d’une sous-région, ferme, c’est tout le tissu économique qui s’en trouve affecté, et cela touche et appauvrit donc également d’autres entreprises.

M. David Clarinval (MR) prend note des velléités de nationalisation temporaire, et veut bien admettre que dans certains cas spécifiques cela puisse fonctionner. Mais les chiffres tendent à démontrer que les grosses restructurations ne représentent qu’une part assez faible de la destruction d’emplois. Dès lors, il craint qu’avec ce genre de propositions on ne prenne le risque, en vue de répondre à un problème très spécifique, de multiplier les effets d’aubaine en faveur d’entrepreneurs de mauvaise foi, qui pourraient être tentés de se décharger sur la collectivité ou sur des structures mises en place par les travailleurs, de leurs responsabilités sociales et environnementales (cf. l’obligation de dépollution des sites, et le problème des friches industrielles en Wallonie). L’intervenant se demande dès lors si les solutions les plus réalistes et les plus intéressantes ne sont pas déjà contenues dans la loi relative à la continuité des entreprises.

Par ailleurs, quand on entend que, dans certaines procédures, l’accent est mis sur les questions

Voorts hoort men veel kritiek over het Belgisch syndicaal model dat, enigszins samengevat, een “reactief syndicalisme” zou zijn (*a posteriori* optreden bij sociale drama’s), en vooral dienstverlenend, want in België treden de vakbonden op als grote ondernemingen die diensten verlenen aan hun leden. Er bestaan uiteraard verschillende soorten syndicalisme; men kan het Belgische model niet vergelijken met het Duitse of het Franse. Zien zowel de vakbonden als het VBO in een of ander Europees land een vakbondswerking die ook in België kan functioneren?

De heer Yvan Mayeur (PS) wijst op de contradictie die hij ziet in het standpunt van het VBO ten aanzien van de grote groepen met een planetaire strategie, die er niet voor terugdeinzen in België, of elders in Europa, nochtans rendabele vestigingen op te geven als dat hun belangen dient. Ten aanzien van de sociale ramp en de economische dwaasheid die een sluiting à la ArcelorMittal is, zouden de Belgisch en Europese werkgevers het voorstel moeten steunen dat ertoe strekt de vertegenwoordigers van de werknemers de mogelijkheid te bieden om, met de lokale leiding van de onderneming, alternatieve oplossingen voor te stellen, die kunnen gaan tot de overname of zelfs de nationalisatie van de vestiging. Als een punt wordt gezet achter de activiteiten van een grote winstgevende onderneming, die op rendabele wijze welvaart creëert op het niveau van een subregio, dan heeft de hele economie daar onder te lijden. Die sluiting treft en verarmt ook andere ondernemingen.

De heer David Clarinval (MR) neemt akte van de pogingen om over te gaan tot tijdelijke nationalisatie. In sommige specifieke gevallen kan zulks misschien resultaat opleveren, maar de cijfers geven wel aan dat het banenverlies bij grote herstructureringen maar een vrij klein percentage vertegenwoordigt van alle banen die sneuvelen. Hij vreest dan ook dat met dergelijke voorstellen, waarmee op een heel specifiek pijnpunt wordt gereageerd, het risico wordt gelopen dat veel ‘buitenkansjes’ worden geboden aan malafide ondernemers, die geneigd zouden kunnen zijn de gemeenschap of de structuren die de werknemers hebben opgericht op te zadelen met hun sociale verantwoordelijkheden en milieuverantwoordelijkheden, zoals de verplichting bedrijfsterreinen te saneren, en (specifiek voor Wallonië) het probleem van de verlaten bedrijfsterreinen. De spreker vraagt zich dan ook af of de meest realistische en interessantste oplossingen al niet vervat zijn in de wet betreffende de continuïteit van de ondernemingen.

Als bij sommige procedures kennelijk meer aandacht gaat naar de kwesties van de ontslagvergoeding dan

d'indemnisation financière plutôt que sur le maintien de l'activité, et donc que la durée de la procédure contribue en fait au pourrissement de la situation, on peut se demander s'il ne serait pas plus urgent de revoir la loi "Renault", en vue de permettre un règlement plus rapide de ce genre de situations et de lutter contre les effets pervers.

C. Réponses des invités

Mme Nathalie Raghenò (FEB) tient à souligner qu'une loi belge ne peut adéquatement régler un problème européen. Si des mesures doivent être prises pour encadrer quelque peu l'action des entreprises multinationales, c'est au minimum au niveau européen qu'elles devraient l'être. Faute de cela, on risquerait d'adopter au niveau strictement national des mesures qui auraient des répercussions négatives sur l'investissement dans notre pays. Par ailleurs, en ce qui concerne le contenu de la proposition Demeyer, il faut signaler qu'elle comporte un certain nombre d'anomalies juridiques, notamment en ce qui concerne les pouvoirs exorbitants conférés au président du tribunal de commerce et au mandataire judiciaire de l'entreprise.

Mme Annick Hellebuyck (FEB) considère que l'"effet d'aubaine" que comporte la proposition Demeyer constituerait un très mauvais signal envoyé aux entrepreneurs concernant leurs responsabilités sociales et environnementales.

M. Charles Istasse (UCM) confirme que la proposition Demeyer confère au président du tribunal de commerce et au mandataire de l'entreprise des responsabilités écrasantes qui, sur le terrain, seront extrêmement lourdes à assumer. Elle confère par ailleurs au Roi une habilitation extrêmement mal conçue en ce qui concerne les seuils définissant l'application de la loi. Dans l'ensemble, l'intervenant estime lui aussi que la proposition de loi est une réponse inadéquate aux questions qui sont posées.

M. Herman Fonck (CSC) estime qu'il est tout à fait exagéré de prétendre que, dans le cadre des procédures "Renault", l'accent serait généralement mis sur la négociation des indemnités de licenciement. Dans ce genre de situations, il appartient aux responsables syndicaux d'évaluer avec lucidité les chances de reprise et de privilégier, lorsque c'est possible, la continuité de l'activité. C'est certainement le cas en période de basse conjoncture, lorsque le chômage est élevé et les chances de retrouver un emploi faibles, et à plus forte raison si on est en présence d'un nombre élevé de travailleurs peu qualifiés, qui auront encore plus de difficultés à retrouver un emploi. Aux yeux de l'intervenant, un responsable

naar het behoud van de activiteit, en de lang aanslepende procedure in feite bijdraagt tot de verslechtering van de situatie, rijst de vraag of het niet dringender zou zijn de wet-Renault te herzien, zodat dergelijke situaties sneller kunnen worden opgelost en de kwalijke neveneffecten kunnen worden tegengegaan.

C. Antwoorden van de genodigden

Mevrouw Nathalie Raghenò (VBO) onderstreept dat een Europees probleem niet adequaat kan worden opgelost door een Belgische wet. Als maatregelen moeten worden genomen om het handelen van de multinationals enigszins aan banden te leggen, dan moet dat ten minste op Europees niveau gebeuren, want anders dreigt men op louter Belgisch niveau maatregelen te nemen die negatieve gevolgen kunnen hebben voor de investeringen in ons land. Wat de inhoud van het wetsvoorstel-Demeyer betreft, moet erop worden gewezen dat het een aantal juridische anomalieën bevat, onder meer in verband met de buitensporig grote bevoegdheden die worden verleend aan de voorzitter van de rechtbank van koophandel en aan de gerechtelijk mandataris van de onderneming.

Volgens *mevrouw Annick Hellebuyck (VBO)* zou het 'buitenkans-effect' dat met het wetsvoorstel-Demeyer mogelijk wordt, een zeer slecht signaal zijn voor de ondernemers wat hun sociale verantwoordelijkheden en milieuverantwoordelijkheden betreft.

De heer Charles Istasse (UCM) bevestigt dat het wetsvoorstel-Demeyer echt buitensporige en in het veld moeilijk te dragen bevoegdheden verleent aan de voorzitter van de rechtbank van koophandel en aan de gerechtelijk mandataris van de onderneming. Voorts kent het wetsvoorstel de Koning een uiterst slecht opgevatte machtiging toe inzake de drempels die de toepassing van de wet bepalen. Ook de spreker is generaliter van oordeel dat het wetsvoorstel een inadequate oplossing aanreikt voor de situaties die zich voordoen.

De heer Herman Fonck (ACV) vindt het volstrekt overdreven te beweren dat bij de "Renault-procedures" de klemtoon over het algemeen zou liggen op de onderhandelingen over de ontslagvergoedingen. In dergelijke situaties komt het de vakbondsverantwoordelijken toe om met een klare kijk de overnamekansen in te schatten en, wanneer dat mogelijk is, de onderhandelingen toe te spitsen op de continuïteit van de activiteit; dat is zeker het geval tijdens periodes van laagconjunctuur, wanneer de werkloosheid piekt en de kansen om een nieuwe baan te vinden gering zijn, alsook, *a fortiori*, indien men te maken heeft met veel kortgeschoolde werknemers, die nog meer moeite zullen hebben een

syndical qui a à cœur de défendre les intérêts de ses affiliés doit d'abord penser à la continuité et à la reconversion, et ensuite seulement à l'indemnisation.

Par ailleurs, la procédure "Renault" fait l'objet de vives critiques, et il est vrai qu'elle est sans doute inutilement complexe. On devrait pouvoir la simplifier ou trouver des alternatives, mais il ne faut pas croire qu'une solution miracle existe en ce domaine.

Concernant la question d'une transposition du modèle syndical allemand en Belgique, et en particulier de la *Mitbestimmung*, qui permet aux organisations syndicales de siéger dans les organes de décision des (grandes) entreprises, l'intervenant s'y déclare favorable. Mais il faut bien être conscient des implications d'un tel changement, et de la part de responsabilités accrue que devront prendre les syndicats amenés à participer à la prise de décision dans les entreprises.

S'il faut mettre l'accent sur un point, c'est bien sur la formation. Des mesures doivent être prises, comme par exemple concrétiser les obligations de formation à charge des entreprises en fonction de la masse salariale, avec des mécanismes de sanction à la clé pour les entreprises qui ne respecteraient pas leurs obligations. La mise au point définitive de ce système devrait naturellement être négociée entre les partenaires sociaux.

Enfin, concernant la proposition de loi Demeyer, l'intervenant estime qu'on doit la juger sur ses mérites, et voir ce qui sert au mieux l'intérêt général. Il est en tout état de cause anormal de laisser faire une entreprise qui ferme un site rentable et qui s'oppose à toute solution de reprise, parce qu'elle ne veut pas maintenir ou susciter une offre concurrente.

M. Rudi Kennes (FGTB) estime qu'il faudrait davantage miser sur la prévention des fermetures, même si à l'évidence un tel souhait est difficile à mettre en œuvre (information des syndicats, clauses de confidentialité,...). À cet égard, la *Mitbestimmung* du modèle syndical allemand n'est sans doute pas une solution miracle, mais permet au moins une information sérieuse des syndicats, oblige les entreprises à la transparence et donne de l'espace à la négociation.

nouvelle baan te vinden. Volgens de spreker moet een vakbondsverantwoordelijke die de verdediging van zijn vakbondsleden ter harte neemt, eerst denken aan continuïteit en reconversie, en pas nadien aan de ontslagvergoeding.

Overigens wordt op de "Renault" procedures heftige kritiek geleverd, en het klopt dat die wellicht onnodig complex zijn. Die procedures moeten kunnen worden vereenvoudigd, of er zouden alternatieven voor moeten worden gevonden, maar men mag niet denken dat dien-aangaande een mirakeloplossing bestaat.

De spreker is gewonnen voor een omzetting van het Duitse vakbondsmodel naar België, meer bepaald de *Mitbestimmung*, die de vakbonden de mogelijkheid biedt zitting te hebben in de besluitvormingsinstanties van de (grote) ondernemingen. Wel moet men zich terdege bewust zijn van de implicaties van een dergelijke verandering, alsook van de toegenomen verantwoordelijkheden voor de vakbonden als ze deelnemen aan de besluitvorming in het bedrijfsleven.

Zo er al op een specifiek aspect de klemtoon dient te liggen, dan is dat zeker de opleiding. Er moeten maatregelen worden genomen, zoals concreet vorm geven aan de opleidingsverplichtingen ten laste van de ondernemingen, die worden berekend op de loonmassa, met sanctieregelingen voor de ondernemingen die in voorkomend geval hun verplichtingen niet nakomen. Over de definitieve tenuitvoerlegging van dat systeem zou uiteraard tussen de sociale partners moeten worden onderhandeld.

Tot slot stelt de spreker dat het wetsvoorstel-Demeyer op zijn verdiensten moet worden beoordeeld en dat moet worden nagegaan wat het algemeen belang het best dient. In elk geval is het abnormaal de vrije hand te laten aan een onderneming die een winstgevende vestiging sluit en die zich tegen elke oplossing voor een overname verzet omdat ze geen bod van een concurrent wil handhaven of uitlokken.

De heer Rudi Kennes (ABVV) meent dat meer zou moeten worden gestreefd naar de preventie van sluitingen, al valt aan een dergelijk streven vanzelfsprekend moeilijk concreet vorm te geven (informatie ten behoeve van de vakbonden, vertrouwelijkheidsclausules enzovoort). In dat opzicht is de *Mitbestimmung* uit het Duitse vakbondsmodel allicht geen wondermiddel, maar biedt ze de vakbonden tenminste toch de mogelijkheid tot ernstige informatie, verplicht ze de ondernemingen tot transparantie en biedt ze ruimte voor onderhandelingen.

Au chapitre de la formation, du reclassement et de l'outplacement, on doit avoir égard au fait que les cellules de reconversion, qui sont mises en place dans le cadre de la procédure "Renault", constituent une dépense publique qui n'est pas toujours utile. Trop souvent les travailleurs qui s'adressent à la cellule de reconversion se voient juste proposer une formation pour apprendre à rédiger un CV, ce qui n'est à l'évidence pas à la hauteur des enjeux dans le cadre d'un licenciement collectif.

Enfin, le développement de l'expertise syndicale en interne paraît être une fausse bonne idée, dans la mesure où le bon expert est toujours celui qui jouit de certaines garanties d'indépendance. Un expert qui ne réaliserait d'études qu'au profit du seul syndicat qui l'emploie perdrait, à tort ou à raison, toute crédibilité scientifique.

M. Francis Gomez (FGTB) indique, au risque de surprendre l'assistance, qu'il est favorable à ce que les entreprises fassent le plus grand profit! Le tout étant que ce profit soit ensuite équitablement réparti. À cet égard, l'intervenant se montre réticent à l'idée que les syndicats intègrent les organes de gestion des entreprises (à l'instar du système de la *Mitbestimmung*) et qu'ils participent, ce faisant, aux décisions relatives à la rémunération des actionnaires ...

Les cellules de reconversion, au sein desquelles siègent des représentants syndicaux, sont souvent confrontées, sur le terrain, à des problèmes en termes d'offre de formations de qualité, c'est-à-dire des formations qui tiennent compte notamment des besoins futurs de main-d'œuvre. On souffre en outre de la piètre qualité de l'enseignement technique. La meilleure offre de formations vient encore des centres de formation mis en place en partenariat avec les organisations patronales (AGORIA, notamment, a mis sur pied une filière de formations de qualité).

Concernant les critiques émises à l'encontre de la proposition de loi Demeyer, l'intervenant estime qu'il est indispensable de disposer d'un instrument permettant de lutter contre l'actionnaire ou l'entrepreneur de mauvaise foi, qui s'oppose par tous les moyens au maintien d'une entreprise rentable.

In verband met de opleiding, wederinschakeling in het arbeidscircuit en *outplacement* moet voor ogen worden gehouden dat de zogenaamde reconversiecellen, die in het kader van de "Renault-procedures" worden opgericht, niet altijd een nuttige overheidsuitgave zijn. Al te vaak krijgen werknemers die zich tot de reconversiecel wenden, louter een opleiding aangeboden om te leren een cv op te stellen, wat uiteraard ontoereikend is gelet op hetgeen bij een collectief ontslag op het spel staat.

Ten slotte blijkt de ontwikkeling van syndicale expertise binnen de vakbond zelf een misvatting te zijn, aangezien een goede deskundige altijd bepaalde onafhankelijkheidsgaranties geniet. Een deskundige die alleen onderzoek zou verrichten ten bate van de vakbond die hem in dienst heeft, zou, al dan niet terecht, elke wetenschappelijke geloofwaardigheid verliezen.

De heer Francis Gomez (ABVV) wijst erop dat hij er, op het gevaar af de aanwezigen te verrassen, voor gewonnen is dat de ondernemingen zoveel mogelijk winst maken! Waar het op aankomt, is dat de winst vervolgens billijk wordt verdeeld. In dat opzicht staat de spreker terughoudend tegenover het idee de vakbonden deel te laten uitmaken van de beheersinstanties van de ondernemingen (naar het voorbeeld van de regeling in verband met de *Mitbestimmung*) en dat ze aldus mee zouden beslissen over de vergoeding van de aandeelhouders ...

De reconversiecellen, waarin vertegenwoordigers van de vakbonden zitting hebben, krijgen in de praktijk vaak te kampen met moeilijkheden op het gebied van kwaliteitsvolle opleidingsaanbiedingen, dat wil zeggen opleidingen die met name rekening houden met de toekomstige behoeften aan arbeidskrachten. Voorts heeft men te lijden van de povere kwaliteit van het technisch onderwijs. Het beste opleidingsaanbod is nog te vinden in de opleidingscentra die werden opgericht in een partnerschap met de werkgeversorganisaties (*in casu* AGORIA heeft een kwaliteitsvol opleidingstraject uitgebouwd).

Wat de kritiek op het wetsvoorstel-Demeyer aangaat, acht de spreker het onontbeerlijk te beschikken over een instrument waarmee kan worden ingegaan tegen malafide aandeelhouders of ondernemers die zich met alle middelen verzetten tegen de handhaving van een rendabel bedrijf.

II.— ÉCHANGE DE VUES

A. Exposé introductif de la ministre de l'Emploi

Mme Monica De Coninck, ministre de l'Emploi, indique que les différentes propositions de loi déposées par les différents partis à la Chambre et au Sénat, ainsi que dans les parlements régionaux, tant pour éviter préventivement les licenciements que pour limiter les licenciements après leur annonce démontrent que cette problématique ne laisse personne indifférent. Cela ressort également des exposés des orateurs lors des auditions. Cette problématique retient également toute l'attention du gouvernement.

Le point commun de ces propositions de loi et de ces exposés est qu'ils prêtent attention au drame social que représente un tel licenciement collectif pour les travailleurs concernés, qu'il s'agisse d'une restructuration au sein d'une grande entreprise ou d'une PME.

En cas de licenciement collectif de grande ampleur, vient aussi s'ajouter le fait que cela peut déstabiliser une région toute entière. Sans citer les exemples bien connus de ce qui se passe en ce moment à Liège ou Genk, cela a non seulement un impact sur le personnel de l'entreprise et leurs familles mais aussi sur le personnel des éventuels fournisseurs et l'environnement au sens large dans lequel fonctionnent et sont organisés l'entreprise et ses travailleurs.

Les restructurations font partie de la réalité économique de notre société en mutation. Le lien entre les restructurations et le processus de la mondialisation est indéniable, et la société elle-même évolue de plus en plus vite. En "restructurant", les entreprises s'adaptent aux mutations de l'environnement social et de l'environnement économique.

Il ne s'agit pas seulement d'éventuels licenciements, mais aussi de l'ajustement de leurs objectifs stratégiques, de l'adaptation des processus de production, etc. En ce sens, les restructurations sont également nécessaires pour rendre nos entreprises "résistantes" dans ce contexte social.

Par ailleurs, les restructurations résultent de plus en plus de la fragmentation des processus de production. Les entreprises ne se replient pas seulement sur leurs activités principales, les différentes activités effectuées à l'intérieur de celles-ci sont souvent réalisées au sein de sociétés distinctes, liées ou non entre elles sur le plan juridique, souvent en combinaison avec un transfert d'une partie des activités à l'étranger.

II.— GEDACHTEWISSELING

A. Inleidende uiteenzetting van de minister van Werk

Mevrouw Monica De Coninck, minister van Werk, geeft aan dat de verschillende wetsvoorstellen die door verschillende partijen werden ingediend om zowel preventief de ontslagen te vermijden als na de aankondiging de ontslagen te beperken, (in Kamer en Senaat, alsook in de parlementen van de Gewesten), aantonen dat deze problematiek niemand onberoerd laat. Dat blijkt ook uit de uiteenzettingen van de genodigden op de hoorzitting. Deze problematiek is ook binnen deze regering een belangrijk aandachtspunt.

Deze wetsvoorstellen en uiteenzettingen hebben gemeen dat ze aandacht besteden aan het sociaal drama dat een collectief ontslag voor de betrokken werknemers betekent, ongeacht of de herstructurering een grote onderneming of een kmo betreft.

Een grootschalig collectief ontslag kan bovendien een hele regio destabiliseren. Zonder de alom bekende jongste voorbeelden van Luik en Genk aan te halen, wijst de minister erop dat er niet alleen gevolgen zijn voor de getroffen personeelsleden en hun familie, maar ook voor de personeelsleden van eventuele toeleveranciers en voor de omgeving in ruime zin waar de onderneming en haar werknemers deel van uitmaken.

Herstructureringen zijn een onderdeel van de economische realiteit in deze veranderende samenleving. Het verband tussen herstructureringen en het globaliseringsproces is onmiskenbaar en de samenleving verandert ook voortdurend sneller. Via een "herstructurering" past een onderneming zich aan de veranderingen in de maatschappelijke en economische context aan.

Dat gaat niet alleen om eventuele ontslagen, maar even goed om het bijstellen van haar strategische doelstellingen, de aanpassing van de productieprocessen ... In die zin zijn herstructureringen ook nodig om onze ondernemingen 'weerbaar' te maken in deze maatschappelijke context.

Herstructureringen zijn ook meer en meer het gevolg van de fragmentatie van productieprocessen: niet enkel plooiën ondernemingen zich terug op hun corebusiness; de verschillende activiteiten hierbinnen worden vaak binnen afzonderlijke vennootschappen uitgevoerd die juridisch al dan niet met elkaar verbonden zijn, vaak in combinatie met een overdracht van een deel van de activiteiten naar het buitenland.

Il ne s'agit plus seulement, en l'occurrence, du déménagement d'activités de production, mais aussi — depuis une date plus récente — d'activités de service. On peut songer notamment aux travaux de comptabilité, que de plus en plus d'entreprises confient à des sous-traitants établis, par exemple, en Inde.

Ce processus de fragmentation des activités principalement réalisées par des personnes peu qualifiées influence leur position sur le marché du travail, lequel est mis sous pression: ou l'activité passe à l'étranger, ou la pression sur les salaires et sur les conditions de travail augmente, avec une demande de flexibilité qui va croissant. On observe cela, par exemple, dans le secteur de la viande.

En même temps, nous remarquons que ceci a eu pour conséquence un 'skill upgrading' (perfectionnement des compétences): étant donné que le travail peu scolarisé déménage, le marché de l'emploi demande des travailleurs ayant un niveau de formation élevé.

D'autre part, nous devons continuer à suivre de façon nuancée les chiffres concernant la délocalisation d'activités. Il ressort en effet du rapport du Conseil Supérieur de l'Emploi de 2011 que:

“Les délocalisations ne concernaient que 5 % des restructurations et 3 % des emplois menacés en Europe. En Belgique, les restructurations internes représentaient 66 % de la perte d'emplois annoncée et les faillites et fermetures d'entreprise plus de 26 %, tandis que les délocalisations étaient responsables de 6 % des emplois menacés.”

Les restructurations font donc normalement partie de la vie de l'entreprise mais la question est seulement de savoir comment nous gérons ces restructurations et en particulier lorsque celles-ci s'accompagnent d'un licenciement collectif, que ce soit en combinaison ou non avec une fermeture d'entreprise.

Les organisations internationales et européennes mettent à juste titre de plus en plus l'accent sur la responsabilité sociale de l'entreprise. En effet, une entreprise n'est pas dissociable de son personnel et de l'environnement dans lequel elle fonctionne.

La participation des travailleurs jouent un rôle important en l'occurrence. Il existe de nombreux instruments, tant au niveau national qu'au niveau supranational, ayant chacun une valeur juridique contraignante différente, qui établissent et organisent le droit à l'information et à la consultation.

Het gaat hierbij niet meer alleen om de verhuizing van productieactiviteiten, maar ook — en dit is van recentere datum — van dienstverlenende activiteiten. Zo besteden almaar meer ondernemingen hun boekhouding uit aan onderaannemers die bijvoorbeeld in India gevestigd zijn.

Dit proces van fragmentatie van activiteiten die voornamelijk worden verricht door laaggeschoolden, beïnvloedt hun positie op de arbeidsmarkt die onder druk komt te staan: ofwel verdwijnt de activiteit naar het buitenland, ofwel vergroot de druk op hun loon- en arbeidsvoorwaarden, waarbij steeds meer flexibiliteit wordt gevraagd. Men ziet dat bijvoorbeeld in de vleessector.

Tegelijkertijd brengt dat het verschijnsel van *skill upgrading* mee: aangezien de laaggeschoolde banen verhuizen, neemt op de arbeidsmarkt de vraag naar hooggeschoolde werknemers toe.

Aan de andere kant moeten de cijfers over de verhuizing van bedrijfsactiviteiten kritisch worden gevolgd. In zijn verslag van 2011 stipte de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid immers aan dat de

“delokalisaties slechts betrekking [hadden] op 5 % van de herstructureringen en op 3 % van de bedreigde banen in Europa. Voor België namen de interne herstructureringen 66 % van het aangekondigde banenverlies voor hun rekening, en de faillissementen en bedrijfssluitingen meer dan 26 %, terwijl de delokalisaties verantwoordelijk waren voor 6 % van de bedreigde banen”.

Herstructureringen zijn dus een *natuurlijk* onderdeel van het bedrijfsleven; de vraag is alleen hoe met die herstructureringen moet worden omgegaan, meer bepaald wanneer zij gepaard gaan met collectief ontslag, al dan niet in het raam van een bedrijfssluiting.

Terecht leggen de Europese en de internationale organisaties almaar vaker de nadruk op maatschappelijk verantwoord ondernemen. Een onderneming staat immers niet los van haar personeelsleden en de omgeving waarin zij haar activiteiten uitoefent.

Werknemersbetrokkenheid speelt hier een belangrijke rol. Er bestaan, zowel nationaal als supranationaal, tal van instrumenten, met verschillende bindende juridische waarde, die het recht op informatie en raadpleging vastleggen en organiseren.

Les organisations représentatives des travailleurs ne peuvent tenter d'apporter des corrections sociales aux conséquences potentiellement négatives d'une restructuration, que si elles ont connaissance du processus décisionnel au sein de l'entreprise et qu'elles peuvent l'influencer. On peut à cet égard réfléchir au modèle allemand de *Mitbestimmung*.

On peut se référer à la résolution du Parlement européen du 15 janvier 2013 sur l'information et la consultation des travailleurs, l'anticipation et la gestion des restructurations. Cette résolution contient un certain nombre de recommandations à la Commission que le Parlement européen invite à prendre une initiative législative.

La résolution se fonde sur un dialogue social basé sur la confiance mutuelle et la responsabilité partagée. Le licenciement collectif en cas de restructuration doit être considéré comme un dernier recours, les travailleurs doivent obtenir les informations globales et correctes à un stade précoce, il faut miser en permanence sur la formation et l'innovation. L'attention se porte également sur les entreprises dépendantes et le fait que celles-ci ne sont pas autonomes, mais font souvent partie de grands groupes.

La ministre se dit en tout cas très curieuse quant à la proposition de la Commission. Licencier un certain nombre de personnes représente une économie directe en termes de coûts salariaux. Une telle mesure est considérée comme une économie "facile à réaliser". Il ne faut toutefois pas perdre de vue qu'un licenciement collectif est également assorti de coûts cachés comme, par exemple, l'image de l'entreprise, l'insécurité régnant parmi les travailleurs restants, au risque que les plus qualifiés se mettent dès lors à la recherche d'un autre emploi. Pendant la phase de transition, l'implication et la motivation des travailleurs — qui continuent cependant à travailler — sont bien entendu réduites à néant.

Tout licenciement collectif ne doit pas être évité à tout prix; ces licenciements sont quelquefois nécessaires, pour autant que de nouvelles activités soient développées en suffisance par ailleurs. On ne réfléchit pas assez sur le long terme.

On peut aussi tenter de trouver des voies médianes lors d'une restructuration: Janssens Pharmaceutica, par exemple, s'est séparé de tout son département marketing, sans procéder à aucun licenciement: les employés ont simplement été formés en vue d'être réaffectés dans d'autres branches de l'entreprise.

Werknemersvertegenwoordigers kunnen alleen maar sociale correcties proberen aan te brengen op de potentieel nadelige gevolgen van een herstructurering indien ze inzicht hebben in en invloed kunnen uitoefenen op de besluitvorming binnen het bedrijf. Hier kan met dan ook nadenken over het Duitse model van *Mitbestimmung*.

Men kan verwijzen naar de resolutie van het Europees Parlement van 15 januari 2013 betreffende de informatie voor en raadpleging van werknemers, anticipatie en beheer van herstructurering. Deze resolutie bevat een aantal aanbevelingen aan de Commissie, aan wie het Europees Parlement een wetgevend initiatief vraagt.

De resolutie vertrekt van een sociale dialoog op basis van wederzijds vertrouwen en gedeelde verantwoordelijkheid. Collectief ontslag dient bij herstructurering het laatste redmiddel te zijn, de werknemers moeten in een vroeg stadium de juiste en alomvattende informatie krijgen, er moet permanent worden ingezet op opleiding en innovatie. Verder is er ook aandacht voor afhankelijke ondernemingen en het feit dat ondernemingen niet op zichzelf staan, maar vaak deel uitmaken van grotere concerns.

De minister verklaart alleszins zeer nieuwsgierig te zijn naar het voorstel van de Commissie. Een aantal mensen ontslaan betekent een directe besparing op loonkosten. Het wordt gezien als een "gemakkelijke" besparing. Men mag echter niet vergeten dat er ook verborgen kosten verbonden zijn aan een collectief ontslag, bijvoorbeeld het imago van het bedrijf, de onzekerheid bij de resterende werknemers, het risico dat de best gekwalificeerden daarom andere oorden opzoeken. Tijdens de overgangperiode dalen de betrokkenheid en de motivatie van de werknemers — die immers nog een tijdje aan de slag blijven — ook onvermijdelijk tot het nulpunt.

Men moet niet tot elke prijs elk collectief ontslag voorkomen. Soms zijn collectieve ontslagen nodig, zolang er daarnaast maar voldoende nieuwe bedrijfsactiviteiten worden ontwikkeld. Er wordt te weinig op lange termijn nagedacht.

Ook kan worden getracht bij een herstructurering een middenweg te zoeken: zo heeft Janssens Pharmaceutica bijvoorbeeld haar marketingafdeling afgestoten zonder één enkel ontslag: de werknemers werden gewoon omgeschoold en ingezet in andere bedrijfsafdelingen.

Par contre, les restructurations des entreprises — et c'est ce qui ressort aussi des interventions lors de l'audition et du contexte d'une série de propositions qui ont été déposées — qui ne se trouvent pas en difficulté et qui ne s'inscrivent que dans le cadre d'une maximisation du profit sans tenir compte le moins du monde de l'impact du licenciement collectif sur la région concernée, sont plus difficiles à accepter.

Des recherches montrent d'ailleurs qu'une très grande partie des entreprises qui procèdent à une restructuration ne sont même pas en déficit la veille d'un licenciement collectif. Un élément qui est toujours cité en premier lorsqu'on annonce un licenciement collectif ou une fermeture est le coût salarial en Belgique. Si on ne peut nier l'écart salarial avec nos pays voisins, celui-ci n'est toutefois pas la seule raison des problèmes de compétitivité: l'état du marché des débouchés — il est connu par exemple que le marché de l'automobile arrive à saturation dans nos contrées —, la qualité de l'infrastructure, tout comme le rôle crucial de l'innovation et de la formation, ... sont des éléments tout aussi essentiels.

Le meilleur remède est évidemment de veiller à ce que personne ne doive être licencié en améliorant la compétitivité de nos entreprises et ainsi sécuriser et augmenter l'emploi.

Dans une période budgétaire difficile, ce gouvernement a déjà fourni de nombreux efforts en matière de réduction des charges sociales. Il s'agit tant de réductions structurelles (270 millions d'euros en 2013 et 373 en 2014) que de mesures spécifiques pour les jeunes peu qualifiés et les personnes âgées, d'un renforcement de la réduction groupe-cible pour les premiers engagements, de mesures pour l'horeca, ..., qui représentent ensemble plus de 600 millions d'euros.

Ce gouvernement s'est également engagé à supprimer l'écart salarial avec nos pays voisins au cours des six prochaines années et a décidé d'interdire les augmentations salariales, en dehors de l'indexation et des augmentations barémiques, en 2013-2014.

Le gouvernement souhaite d'ailleurs aussi objectiver le débat sur l'écart salarial. Il y a une vive polémique et une grande incertitude sur la question de savoir à combien l'écart salarial, qui s'est creusé depuis 1996, s'élève réellement en raison des subventions salariales. Le gouvernement a dès lors demandé à un groupe d'experts de fournir un rapport à ce sujet pour la fin juin. En effet, il n'est possible de faire des comparaisons que si les chiffres sont corrects.

Par ailleurs, le gouvernement fédéral souhaite, avec les Régions, conclure un pacte de compétitivité. Les

Herstructureringen van ondernemingen — zoals overigens blijkt uit de uiteenzettingen tijdens de hoorzitting en de achtergrond waartegen bepaalde wetsvoorstellen werden ingediend — die zich niet in moeilijkheden bevinden en die louter gericht zijn op winstmaximalisatie en niet in het minst rekening houden met de impact van het collectief ontslag op de betrokken regio zijn echter moeilijker te aanvaarden.

Uit onderzoek blijkt overigens dat de meeste ondernemingen die herstructureren, niet eens verliesgevend zijn in de periode vlak vóór het collectief ontslag. Wanneer in België een collectief ontslag of een bedrijfssluiting wordt aangekondigd, wordt allereerst verwezen naar de loonkosten in België. De loonkloof met onze buurlanden valt niet te ontkennen, maar is niet de enige oorzaak van het verzwakkend concurrentievermogen: de toestand van de afzetmarkten — zo bereikt de automobiemarkt in onze contreien stilaan het verzadigingspunt —, de kwaliteit van de infrastructuur, de rol van innovatie en opleiding enz., zijn even belangrijk.

De beste remedie bestaat er uiteraard in ontslagen te voorkomen door het concurrentievermogen van onze ondernemingen op te krikken en de werkgelegenheid aldus te vrijwaren en te bevorderen.

Deze regering heeft in budgettair moeilijke tijden al heel wat inspanningen geleverd inzake verlaging van de sociale lasten. Het betreft zowel structurele verminderingen (namelijk 270 miljoen euro in 2013 en 373 miljoen euro in 2014), als specifieke maatregelen voor laaggeschoolde jongeren en ouderen, een versterking van de doelgroepvermindering voor de eerste aanwervingen, maatregelen voor de horeca, ... samen gaat het om meer dan 600 miljoen euro.

Ook heeft deze regering zich geëngageerd tot het wegwerken van de loonkloof met onze buurlanden over de komende 6 jaar én is er voor 2013-2014 afgesproken dat, buiten index en barema's, geen loonsverhogingen mogelijk zijn.

De regering wenst trouwens ook de discussie over de loonkloof te objectiveren. Er is heel wat discussie en onduidelijkheid over hoeveel de loonkloof die is opgebouwd sinds 1996 werkelijk bedraagt omwille van de loonsubsidies. De regering heeft daarom ook aan een groep van experts hierover tegen eind juni een rapport gevraagd. Men kan immers maar vergelijken, als de cijfers juist zijn.

Daarnaast wil de federale regering, samen met de gewesten, een competitiviteitspact afsluiten. De

différents gouvernements collaboreront à cette fin et chacun utilisera au mieux ses propres compétences pour augmenter la compétitivité et l'emploi en Belgique, en vue d'attirer des entreprises.

Ce gouvernement met aussi fortement l'accent sur la formation. En effet, cela bénéficie non seulement à l'employeur, mais aussi au travailleur lui-même, dont l'opérationnalité augmente. Mais ce n'est pas toujours facile, les travailleurs tout comme les employeurs n'étant pas suffisamment conscients de l'importance de la formation.

En exécution de l'accord gouvernemental, la réglementation en matière d'efforts de formation a déjà été adaptée. Afin de pouvoir réellement exécuter les engagements pris dans ce domaine, il a été demandé au groupe d'experts susmentionné d'objectiver la discussion sur l'exécution de la norme fixée dans ce domaine. Il est important que nous fassions non seulement attention aux chiffres concernant la formation en soi mais aussi à la participation et il est particulièrement important de travailler à la participation des groupes dont on ne parle pas suffisamment aujourd'hui.

La ministre a également davantage investi dans la formation pendant le chômage temporaire, après des discussions difficiles sur ce point avec les partenaires sociaux. Il faut pouvoir profiter de ces périodes, en collaboration avec les instances compétentes, pour investir au maximum dans le renforcement des compétences. On a suffisamment souvent pu constater qu'une longue période de chômage temporaire (de même deux ans dans le cas de Carsid) aboutissait à un licenciement collectif pour constater que pendant cette période rien n'a été fait en vue de réorienter les travailleurs.

Un aspect important des restructurations est l'information et la consultation des (représentants des) travailleurs. Il existe en Belgique différentes sources juridiques réglant le droit des travailleurs d'être informés et consultés: la réglementation sur les conseils d'entreprise, les obligations qui s'appliquent en cas de licenciement collectif, différentes CCT relatives à cette matière.

La question que nous devons nous poser est de savoir si ces outils atteignent leurs objectifs, c'est-à-dire: est-ce que les travailleurs recevront à temps suffisamment d'informations compréhensibles sur les aspects importants susceptibles d'avoir des répercussions en termes d'emploi, et leur donne-t-on la possibilité d'intervenir activement, en pesant sur la prise de décision? L'avantage du système de la *Mitbestimmung* est en tout cas qu'on peut avoir une vue de la situation beaucoup plus tôt.

verschillende regeringen zullen hiervoor samenwerken en ieder zal zijn eigen bevoegdheden zo goed mogelijk aanwenden met als doel de competitiviteit en werkgelegenheid van België op te krikken, om ondernemingen aan te trekken.

Deze regering zet ook sterk in op opleiding. Dit komt immers niet enkel de werkgever ten goede, maar ook de werknemer zelf, wiens inzetbaarheid vergroot. Dit is niet altijd gemakkelijk. Zowel werknemers als werkgevers zijn zich onvoldoende bewust van de noodzaak hiervan.

Ter uitvoering van het regeerakkoord werd de regelgeving inzake opleidingsinspanningen al aangepast. Om de op dat vlak aangegane verbintenissen daadwerkelijk in de praktijk te kunnen brengen, werd aan de voornoemde groep experts gevraagd de discussie over de uitvoering van de ter zake bepaalde normen te objectiveren. Het is zaak de aandacht niet alleen te richten op de zuivere opleidingscijfers, maar ook op de participatiegraad; vooral van de participatie van de groepen die vandaag onvoldoende aan bod komen, moet werk worden gemaakt.

Voorts heeft de minister sterk ingezet op opleiding tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid, na moeizame onderhandelingen daarover met de sociale partners. Die periodes moeten, samen met de bevoegde instanties, te baat worden genomen om maximaal te investeren in het aanscherpen van de kwalificaties. Vaak genoeg heeft men kunnen vaststellen dat een lange periode van tijdelijke werkloosheid (zelfs twee jaar bij Carsid) heeft geleid tot collectief ontslag, om dan te zien dat in die periode niets gebeurd is voor de heroriëntatie van de werknemers.

Een belangrijk aspect bij herstructureringen is de informatie en de raadpleging van de werknemers(vertegenwoordigers). Er bestaan in België verschillende rechtsbronnen die het recht op informatie en raadpleging van werknemers regelen, er is de reglementering rond de ondernemingsraden, er zijn de verplichtingen bij een collectief ontslag, er zijn verschillende CAO's die betrekking hebben op deze materie.

De vraag die we ons moeten stellen is of deze instrumenten hun doel bereiken: krijgen de werknemers tijdig voldoende begrijpelijke informatie omtrent belangrijke aspecten die impact kunnen hebben op de werkgelegenheid en wordt hen de mogelijkheid geboden om hier actief iets mee te doen, door te wegen op de besluitvorming? Het voordeel van het systeem van de *Mitbestimmung* is alleszins dat men vroeger zicht zou moeten hebben op de informatie.

En ce qui concerne l'obtention d'informations suffisantes, l'actualisation éventuelle de l'arrêté royal du 27 novembre 1973 portant réglementation des informations économiques et financières à fournir aux conseils d'entreprise a déjà été évoquée. L'internationalisation, la mondialisation et l'accélération des évolutions ont évidemment une incidence sur les informations relatives aux entreprises. Les conséquences des entreprises en réseaux sont par exemple aussi abordées dans une résolution du Parlement européen.

En raison, notamment, de la complexification croissante de ces structures, la représentation des travailleurs a également beaucoup plus de difficultés à interpréter correctement les informations reçues. Une proposition a déjà été déposée à ce sujet. Il importe que les différentes possibilités qui existent aujourd'hui pour associer des experts et des techniciens aux travaux soient analysées afin d'en repérer les lacunes éventuelles. La dimension financière est évidemment un élément dont il convient de tenir compte.

La proposition du droit d'alerte a déjà été discutée ici au sein de cette commission, tout comme le rôle des réviseurs. Entre-temps, il y a eu un avis du CNT.

Il est fait référence à l'expertise des réviseurs et aux obligations que ces derniers ont déjà aujourd'hui en ce qui concerne le signalement de certains risques de discontinuité et de leur extension à d'autres métiers du chiffre. Par ailleurs, il est fait référence à la CCT n° 9 et aux possibilités de pouvoir détecter les problèmes qui ont trait aux perspectives d'emploi, en prévoyant notamment la possibilité d'interroger l'employeur au sujet des risques futurs pour l'emploi au sein de l'entreprise.

L'information et la consultation avant que des décisions ne soient prises sont d'une importance cruciale pour pouvoir influencer sur la prise de décision. Une fois que l'on a obtenu et traité les informations, se pose la question de savoir dans quelle mesure l'on peut influencer activement la prise de décision. La question qu'il faut se poser est de savoir si la CCT n° 9 garantit suffisamment ceci. Quelques comparaisons ont déjà été faites avec l'étranger. Il a aussi été fait allusion au coût. L'approche anglo-saxonne est de plus en plus présente: la haute direction prend la décision, et une armée de juristes donne forme à la décision. Ceci rend les échanges constructifs plus difficiles.

L'objectif ne peut en effet pas être d'interpeller la direction de l'entreprise à tort et à travers, d'autre part, il est vrai qu'en ce qui concerne les réviseurs, ceux-ci n'ont manifestement pas vraiment un rôle anticipateur mais interviennent plutôt par la suite.

Wat het krijgen van voldoende informatie betreft, werd reeds gesproken over een mogelijke actualisatie van het koninklijk besluit van 27 november 1973 houdende reglementering van de economische en financiële inlichtingen te verstrekken aan de ondernemingsraden. De internationalisering, globalisering en versnelling van evoluties hebben uiteraard een impact op de bedrijfsinformatie. Het aspect van de gevolgen van netwerkondernemingen komt bijvoorbeeld ook in een resolutie van het Europees Parlement aan bod.

Onder meer omwille van deze steeds complexer wordende structuren is het voor de werknemersvertegenwoordiging ook moeilijker om de gekregen info correct te interpreteren. Hieromtrent werd reeds een voorstel ingediend. Het is belangrijk de verschillende mogelijkheden die er vandaag bestaan om experts en technici bij de werkzaamheden te betrekken te analyseren en te bekijken waar er eventueel lacunes zitten. Uiteraard speelt hier ook een kostenelement waar rekening mee moet worden gehouden.

Het voorstel omtrent het waarschuwingsrecht heeft deze commissie al besproken, net als de rol van de revisoren. Inmiddels heeft de NAR een advies uitgebracht.

Er wordt verwezen naar de expertise van de revisoren en naar de verplichtingen die ze vandaag al moeten nakomen inzake het signaleren van bepaalde discontinuïteitsrisico's en inzake de uitbreiding van die verplichtingen tot andere cijferberoepen. Tevens wordt verwezen naar CAO nr. 9 en naar de mogelijkheden om de problemen te kunnen opsporen die te maken hebben met de werkgelegenheidsperspectieven, met name door de werkgever vragen te kunnen stellen over de toekomstige werkgelegenheidsrisico's in zijn onderneming.

Informatie en raadpleging vóór de beslissingen vallen, zijn cruciaal om een invloed te kunnen uitoefenen op de besluitvorming. Als men de nodige informatie eenmaal heeft verkregen en verwerkt, rijst de vraag in hoeverre men actief op de besluitvorming kan wegen. Concreet is het zaak na te gaan of CAO nr. 9 daartoe voldoende garanties biedt. De gang van zaken bij ons werd al vergeleken met die in een aantal andere landen. Ook werd verwezen naar de kostprijs van dat alles. De Angelsaksische manier van werken vindt hier ook meer en meer ingang: de top neemt de beslissing en een legertje juristen werkt dit dan verder uit. Dit bemoeilijkt vaak constructieve gesprekken.

Het kan inderdaad niet de bedoeling zijn dat men de ondernemingsdirecties te pas en te onpas interpelleert. Daarnaast kan men er niet omheen dat de revisoren kennelijk geen echt anticiperende rol spelen, maar eerder achteraf pas tussenkomen.

Il serait utile de demander à l'Institut des Réviseurs d'entreprises comment il envisage le rôle de la profession sur ce plan et ce qu'il pense de la proposition.

Dans sa thèse de doctorat relative à l'information et à la consultation des travailleurs en cas de restructuration (2008), M. Johan Peeters, après avoir comparé le système belge aux systèmes néerlandais, français et allemand, distingue quatre paramètres qui contribuent à déterminer la mesure dans laquelle le droit à l'information et à la consultation peut influencer le processus décisionnel dans le cadre d'une restructuration:

- la nature et l'ampleur du droit à l'information et à la consultation;
- le moment où on l'obtient;
- le niveau auquel cette information est fournie et auquel la consultation a lieu;
- le mécanisme de sanction qui entre en vigueur en cas de non-respect des obligations d'information et de consultation.

Il serait peut-être intéressant d'inviter cet expert dans cette commission.

L'information et la consultation sont les piliers essentiels de la loi Renault. On a du reste fortement l'impression — cela a également été mis en évidence lors des travaux de cette commission — qu'une fois que la procédure Renault a été entamée, la décision est déjà prise et qu'il y a trop peu de marges pour rechercher de véritables alternatives. Il s'agit plutôt de limiter le nombre de personnes concernées, ou de négocier les conditions de départ.

Le gouvernement a annoncé que la loi Renault fera l'objet d'une évaluation. Cet exercice ne se limitera bien entendu pas à la loi même, mais devra également porter sur les objectifs de celle-ci, dont un certain nombre ont déjà été abordés ici. Une partie de cette analyse est donc également réalisée au sein de cette commission.

Plusieurs aspects — plus techniques — ont du reste déjà été examinés en collaboration avec l'administration. La cohérence entre les différents textes pourrait être quelque peu renforcée. La durée des procédures, la conformité à la réglementation européenne, la création de la cellule pour l'emploi et les obligations d'*outplacement* ont également été étudiées.

Il convient enfin d'attirer l'attention sur un aspect généralement négligé du licenciement collectif: la santé

Het zou nuttig zijn aan het Instituut van de Bedrijfsrevisoren te vragen welke rol het in deze gelegenheid voor de revisor ziet weggelegd en wat het van dit voorstel vindt.

In een doctoraatsthesis van dhr. Johan Peeters inzake informatie en raadpleging van werknemers bij herstructurering (2008) worden, na een vergelijking van het Belgische systeem met de Nederlandse, Franse en Duitse systemen, vier parameters onderscheiden die een rol spelen om te bepalen in welke mate het recht op informatie en raadpleging het proces van besluitvorming bij herstructurering kan beïnvloeden:

- de aard en omvang van het recht op informatie en raadpleging;
- het tijdstip waarop men deze krijgt;
- het niveau waarop deze info wordt verstrekt en de raadpleging gebeurt;
- het sanctiemechanisme dat in werking treedt indien de info- en consultatieverplichtingen niet worden nageleefd.

Het zou misschien interessant zijn om dit expert in deze commissie uit te nodigen.

Informatie en consultatie zijn de essentie van de wet-Renault. En het kwam ook reeds in deze commissie aan bod: het gevoel leeft sterk dat, eens men in de procedure-Renault komt, de beslissing al genomen is, dat er te weinig ruimte is voor een echt onderzoek naar alternatieven. Het gaat dan eerder over het inperken van het aantal ontslagen of het onderhandelen over de vertrekvoorwaarden.

De regering heeft de evaluatie van de wet-Renault aangekondigd. Die oefening beperkt zich uiteraard niet tot de wet zelf, maar moet ook gaan over de doelstellingen ervan. Een aantal daarvan kwam hier reeds aan bod. Een deel van die analyse gebeurt dus ook hier in deze commissie.

Samen met de administratie werden ook reeds een aantal — meer technische zaken — bekeken. Inzake coherentie tussen de verschillende teksten kan het wat beter. Ook werd de duurtijd van de procedures bekeken, de conformiteit met de Europese reglementering, de oprichting van de tewerkstellingscel, en de outplacementverplichtingen.

Tot slot kan men de aandacht vestigen op een problematiek die meestal onder de radar blijft indien men het

des travailleurs concernés. Des études confirment sans équivoque que les restructurations occasionnent des troubles physiques et psychologiques dans le chef de différentes personnes. Les victimes ne sont pas uniquement les travailleurs licenciés, qui sont exposés à un risque accru de mortalité, mais aussi les “survivants”, qui vivent dans la crainte de perdre leur emploi, travaillent dans l’incertitude et sont en outre confrontés à une augmentation de la charge de travail. Les cadres n’échappent pas à ces risques sanitaires.

Il est dès lors essentiel que tous les acteurs concernés accordent à leur propre niveau une attention suffisante à cet aspect des restructurations. Les conclusions du Forum européen relatif aux conséquences des restructurations, qui s’est tenu sous la présidence belge de 2010 (voir le rapport rédigé en la matière par la tripartite Dublin Foundation), constituent une excellente source d’inspiration à cet égard.

B. Questions et observations des membres

Mme Nahima Lanjri (CD&V) souhaite tout d’abord revenir sur les projets de la ministre en ce qui concerne le respect de la pyramide des âges dans le cadre d’un licenciement collectif. On se rappelle, que suite à l’absence d’accord sur le chapitre d’un avant-projet de loi visant à ce que les entreprises qui procèdent à un licenciement collectif respectent la pyramide des âges de l’entreprise lors de ces licenciements, les partenaires sociaux avaient été chargés d’élaborer un système de responsabilisation alternatif pour les dispositions de ce chapitre. Où en est-on aujourd’hui, dans quel délai cet avis devrait-il être rendu? La ministre a-t-elle toujours l’intention de mettre en place un mécanisme de ce genre?

L’accord de gouvernement prévoit expressément une évaluation de la loi Renault, et la ministre l’a rappelé dans son intervention. Peut-on déjà donner des indications plus précises en ce qui concerne les modalités de cette évaluation? Quelles seraient les parties intervenantes, quel calendrier leur donne-t-on, existe-t-il à ce stade des pistes privilégiées?

Enfin, puisqu’on observe depuis quelques années un développement des procédures de licenciement collectif à l’anglo-saxonne (licenciements préventifs, dont l’annonce est précédée d’une longue préparation juridique), il faut étudier sérieusement la proposition de loi de M. Mayeur d’instaurer une procédure d’alerte (DOC 53 0224/001), ou tout autre instrument adéquat pour éviter le dévoiement actuel de la procédure Renault.

heeft over collectief ontslag. Het gaat over de gezondheid van de betrokken werknemers. Studies bevestigen zeer duidelijk dat vanuit het oogpunt van lichamelijke en geestelijke gezondheid op het werk, herstructureren verschillende slachtoffers maken. Het gaat dan niet alleen over de ontslagen werknemers bij wie een hoger mortaliteitsrisico wordt opgetekend, maar ook om de ‘overlevenden’ die met de angst zitten hun baan te verliezen, in onzekerheid werken en bovendien ook gebukt gaan om een verhoging van de werkdruk. Ook kaderleden ontlopen de gezondheidsrisico’s niet.

Iedere betrokken actor moet op zijn niveau dan ook voldoende aandacht hebben voor dit aspect van de herstructureren. Inspiratie is er voldoende te vinden in de conclusies van het Europees Forum betreffende de gevolgen van herstructureren, dat gehouden werd tijdens het Belgische voorzitterschap van 2010 (het rapport ter zake werd opgesteld door de tripartite Dublin Foundation).

B. Vragen en opmerkingen van de leden

Mevrouw Nahima Lanjri (CD&V) wenst in de eerste plaats terug te komen op de projecten van de minister met betrekking tot de inachtneming van de leeftijds piramide bij collectief ontslag. Men zal zich herinneren dat als gevolg van het ontbreken van een akkoord over het hoofdstuk van een voorontwerp van wet daarover, de sociale partners ermee werden belast voor de bepalingen van dat hoofdstuk een alternatieve responsabiliseringsregeling te ontwikkelen. Waar staat men vandaag? Binnen welke termijn moest dat advies worden gegeven? Is de minister nog altijd van plan in een dergelijke regeling te voorzien?

Het regeerakkoord voorziet uitdrukkelijk in een evaluatie van de wet-Renault; de minister heeft daar in haar betoog aan herinnerd. Is het al mogelijk preciezere informatie over de nadere regels van die evaluatie te geven? Wie zijn de betrokken partijen, over welk tijdspad beschikken zij en zijn er in dit stadium denkpistes die voorrang krijgen?

Aangezien de procedures inzake collectief ontslag de afgelopen jaren een ontwikkeling “op zijn Angelsaksisch” hebben doorgemaakt (preventieve ontslagen waarvan de aankondiging wordt voorafgegaan door een langdurige juridische voorbereiding), moet men tot slot ernstig werk maken van het wetsvoorstel van de heer Mayeur om een waarschuwingsprocedure in te stellen (DOC 53 0224/001), of enig ander geschikt instrument om de huidige ontsparing van de Renault-procedure te voorkomen.

M. Siegfried Bracke (N-VA) est heureux d'entendre la ministre admettre que les restructurations d'entreprise font partie intégrante de la réalité économique, ce qui tranche avec le parti pris affiché par certains sur la question. Pour l'intervenant, les restructurations peuvent même être considérées comme un phénomène positif, pour autant bien entendu qu'il y ait en même temps une dynamique de création d'emplois, ce qui revient au fond à poser la question de la compétitivité. Sur ce dernier point, les données du problème sont connues, et il n'était pas nécessaire de se retrancher, comme l'a fait le gouvernement, derrière un comité d'experts.

Concernant le chômage temporaire, les discussions au sein de la commission ont permis de mettre en évidence qu'il constituait souvent l'antichambre d'un licenciement collectif. Il est donc aujourd'hui évident qu'on doit mettre à profit ces périodes de chômage temporaire pour former les travailleurs et les réorienter vers d'autres emplois. À cet égard, l'orateur souligne que notre législation est malheureusement toujours aussi rigide, et davantage tournée vers la préservation de l'emploi existant plutôt que vers la mutabilité des emplois et la formation continue au long de la carrière.

Face au constat d'une évolution à l'anglo-saxonne des pratiques de licenciement des entreprises, l'intervenant note qu'on peut être contre, mais que la vraie question est de savoir comment faire en sorte d'éviter cela, connaissant les rigidités de notre législation.

Enfin, à propos de l'adaptation éventuelle du système allemand de la *Mitbestimmung*, l'orateur note que la ministre a indiqué que celle-ci n'avait pas que des avantages. Pourrait-elle indiquer de quels inconvénients souffre, aux yeux de la ministre, le système de *Mitbestimmung*?

Mme Meryame Kitir (sp.a) déplore également le fait que l'effet de sauvegarde de la loi Renault soit aujourd'hui réduit à néant: une fois la décision de licenciement annoncée, on ne revient généralement plus sur le principe du licenciement, et on ne fait plus que négocier les modalités de celui-ci. L'information que reçoivent les syndicats est de toute façon imprécise et tardive, et ils font face à des dossiers 'Renault' de mieux en mieux préparés, avec l'aide de professionnels du droit et d'autres cabinets d'expertise. Dans ce contexte, il faudrait envisager que les pouvoirs publics mettent des juristes et des experts à la disposition des syndicats pour les assister, au moins dans la première phase de la procédure Renault. On a aussi parlé du rôle que pourraient jouer les professionnels du chiffre dans ce cadre, et il est vrai que certains s'acquittent

De heer Siegfried Bracke (N-VA) is blij te horen dat de minister toegeeft dat de herstructurering van ondernemingen een integraal onderdeel vormt van de economische werkelijkheid, wat afsteekt tegen de vooringenomenheid die sommigen hierover aan de dag leggen. Voor de spreker kan herstructurering zelfs worden gezien als een positief fenomeen, op voorwaarde natuurlijk dat er tegelijkertijd een dynamiek van banencreatie tot stand komt — wat in feite neerkomt op het stellen van de vraag naar het concurrentievermogen. Wat dat laatste betreft, zijn de gegevens van het vraagstuk bekend, en was het niet nodig zich achter een deskundigencomité te verschansen, zoals de regering heeft gedaan.

Aangaande de tijdelijke werkloosheid is uit de commissiebesprekingen duidelijk naar voren gekomen dat dit soort werkloosheid vaak het voorgeborchte is van een collectief ontslag. Het ligt dus voor de hand dat men van die perioden van tijdelijke werkloosheid gebruik moet maken om de werknemers op te leiden en ze naar andere banen te oriënteren. In dat opzicht benadrukt de spreker dat onze wetgeving helaas nog steeds rigide is en meer gericht is op het behoud van de bestaande banen dan op wisselende banen en permanente opleiding tijdens de hele loopbaan.

In het licht van de Angelsaksisch getinte evolutie van de ontslagpraktijken van de ondernemingen neemt de spreker er nota van dat men daartegen kan zijn, maar dat de echte vraag is hoe, gelet op de rigiditeit van onze wetgeving, ervoor te zorgen dat dit wordt voorkomen.

Aangaande de eventuele aanpassing van het Duitse systeem van *Mitbestimmung* merkt de spreker tot slot op dat de minister heeft aangegeven dat die *Mitbestimmung* niet alleen maar voordelen heeft. Kan zij aangeven welke nadelen die regeling volgens haar heeft?

Ook mevrouw Meryame Kitir (sp.a) betreurt dat het banenvrijwarende effect van de wet-Renault vandaag tot nul is herleid: zodra de ontslagbeslissing is aangekondigd, komt men doorgaans niet terug op het principe ervan en wordt alleen nog onderhandeld over de nadere regels. De informatie die de vakbonden krijgen, is hoe dan ook onduidelijk en laattijdig, waarbij die vakbonden bovendien het hoofd moeten bieden aan Renault-dossiers die met de hulp van rechtsprofessionals en andere expertisebureaus almaar beter worden voorbereid. In die context zou men moeten overwegen de overheid juristen en deskundigen ter beschikking van de vakbonden te laten stellen om hen bij te staan, althans in de eerste fase van de Renaultprocedure. Er is ook gesproken van de mogelijke rol van de cijferberoepers in die context, en het is waar dat sommigen zich goed

correctement de leurs missions, en ne s'arrêtant pas aux chiffres, et étendent parfois leur analyse aux intérêts des différentes parties prenantes de l'entreprise.

Concernant les coûts salariaux, on rappellera que le rôle du groupe d'experts est précisément de clarifier la situation, et notamment de déterminer les facteurs exacts de surcoûts et les remèdes éventuels.

La formation et l'accompagnement vers d'autres emplois, notamment dans les périodes de chômage temporaire, devraient en effet être activés beaucoup plus tôt, et pas seulement lorsqu'est annoncée une restructuration. À l'heure actuelle, le congé éducatif est peu utilisé et beaucoup trop limitatif. Les entreprises ont en outre tendance à ne pas recourir aux fonds de formation qu'elles contribuent pourtant à financer. C'est pourquoi il faut tendre vers un système obligatoire d'accompagnement de carrière et de formation (une semaine annuelle obligatoire d'évaluation et de formation, par exemple), en veillant cependant à développer une offre appropriée de formations.

Il est heureux que la ministre consacre également un peu d'attention à la question, largement sous-estimée, du stress des travailleurs et de l'encadrement intermédiaire confrontés à un licenciement collectif. Ce type de stress a pourtant un impact négatif dans la recherche d'un emploi.

Enfin, concernant la *Mitbestimmung*, l'intervenante rappelle qu'elle y est favorable à titre personnel, à la réserve près que ce mécanisme doit être mis en place au niveau où la décision se prend, ce qui implique qu'il est difficilement applicable à des groupes transnationaux, et particulièrement à ceux dont les centres de décision sont établis hors d'Europe. Dans ce dernier cas, la maigre protection offerte par la loi Renault est encore préférable. Celle-ci permet en effet au moins de réduire les dégâts, en ouvrant la voie à la médiation et au dialogue. Cela étant dit, rien n'empêche de l'améliorer en prévoyant la possibilité, pour les syndicats, de consulter des inspecteurs sociaux et de bénéficier d'un support juridique accru.

Mathias De Clercq (Open Vld) estime que le meilleur moyen pour prévenir les licenciements collectifs consiste à créer et maintenir un climat de confiance pour les investissements, de sorte qu'on dispose de toujours suffisamment d'emplois pour assurer le passage d'un travail à un autre. Il ne faut donc en aucun cas envoyer des signaux négatifs à destination des investisseurs, notamment étrangers.

van hun taken kwijten door verder te gaan dan de cijfers, en soms hun analyse uitbreiden tot de belangen van de verschillende *stakeholders* van de onderneming.

Aangaande de arbeidskosten zal men zich herinneren dat de rol van de deskundigengroep precies is de situatie te verduidelijken, en met name de exacte factoren van de meerkosten alsook de mogelijke oplossingen te bepalen.

Opleiding en begeleiding naar andere banen, vooral in periodes van tijdelijke werkloosheid, zouden inderdaad veel eerder moeten worden geactiveerd, en niet alleen als een herstructurering wordt aangekondigd. Het educatief verlof wordt nu weinig en al te beperkt gebruikt. De ondernemingen hebben daarenboven de neiging geen gebruik te maken van de opleidingsmiddelen, waartoe zij nochtans financieel bijdragen. Daarom moet men streven naar verplichte loopbaanbegeleiding en opleiding (bijvoorbeeld een jaarlijkse verplichte evaluatie- en opleidingsweek), met dien verstande dat het opleidingsaanbod passend moet zijn.

Het is verheugend dat de minister ook enige aandacht besteedt aan het grotendeels onderschatte vraagstuk van stress bij de werknemers en het middenkader in geval van collectief ontslag. Die vorm van stress heeft immers een negatieve weerslag bij het zoeken van een baan.

Tot slot herinnert de spreekster er in verband met de *Mitbestimmung* aan dat zij er persoonlijk voorstander van is, al vindt zij wel dat men die regeling moet instellen daar waar de beslissing wordt genomen — wat inhoudt dat ze moeilijk toepasbaar is op transnationale groepen en in het bijzonder op die waarvan de beslissingscentra buiten Europa zijn gevestigd. In dat laatste geval verdient de zwakke bescherming door de wet-Renault nog de voorkeur. Die maakt het tenminste mogelijk de schade te beperken door de weg te openen voor bemiddeling en dialoog. Dat gezegd zijnde, is er niets dat de verbetering van die wet in de weg staat door de vakbonden de mogelijkheid te geven de sociaal inspecteurs te raadplegen en hun meer rechtsbijstand te bieden.

Volgens de heer *Mathias De Clercq (Open Vld)* bestaat de beste manier om collectieve ontslagen te voorkomen erin een vertrouwenwekkend investeringsklimaat te creëren en te onderhouden, zodat er altijd genoeg banen zijn om de overgang van de ene naar de andere baan te waarborgen. Men mag dus in geen geval negatieve signalen naar de investeerders sturen, en dan vooral niet de buitenlandse.

La proposition de loi de M. Mayeur ne fait que rajouter une couche aux obligations qui pèsent déjà sur l'employeur en ce qui concerne l'information à donner aux travailleurs, de sorte qu'on peut même se demander si l'effet escompté sera au rendez-vous. La question de l'expertise des syndicats est également un faux débat, dans la mesure où les syndicats disposent déjà d'experts en interne et ont toute latitude pour en consulter d'autres en externe. La proposition de loi Demeyer crée, quant à elle, des contraintes telles qu'elle risque de pousser des entreprises à quitter le pays. En définitive, ces propositions de loi semblent inspirées davantage par l'émotion que par une saine réflexion de ce qui serait nécessaire pour améliorer le climat économique; rappelons que les entreprises qui licencient ne le font pas à la légère. Peut-être faudrait-il mettre davantage l'accent sur la préservation de la concurrence non-faussée, même au sein de l'Union européenne, où les États qui ont les coûts salariaux les plus bas sont généralement également ceux qui ont le plus de mal à faire respecter en leur sein les règles communautaires en droit du travail.

Enfin, on rappellera qu'il existe toujours un *gap* entre le chômage et les offres d'emploi, dénoncé aussi bien par les organismes de placement (le VDAB notamment) que par certains CPAS: de nombreux emplois vacants ne sont en effet pas pourvus, et c'est sans doute de ce côté que devraient porter les efforts.

M. David Clarinval (MR) partage largement le point de vue de l'intervenant précédent. La lutte contre les licenciements doit se focaliser, à titre préventif, sur l'amélioration de la compétitivité des entreprises, et, à cet égard, les handicaps principaux de la Belgique sont connus: des coûts salariaux importants, des coûts de l'énergie (qui pèsent lourdement, notamment, sur l'industrie de la chimie) largement supérieurs à ceux pratiqués chez nos principaux concurrents, et un cadre législatif trop instable et qui est actuellement appelé à devenir encore plus insécurisant pour les entreprises, quand on songe au dossier de l'harmonisation des statuts d'ouvrier et d'employé. En résumé, il faut arrêter de charger la barque des entreprises, dans un pays où la balance fiscale pèse déjà assez lourdement sur l'emploi.

Concernant l'évaluation de la loi Renault et les prolongements et améliorations qu'il faut y apporter, l'intervenant insiste pour qu'on ne se contente pas de recopier des modèles inspirés de l'étranger, mais qu'on tienne compte des spécificités de la Belgique (le modèle syndical belge, par exemple, diffère à la

Het wetsvoorstel van de heer Mayeur voegt alleen maar een extra pakket verplichtingen toe aan die waaronder de werkgever nu al gebukt gaat in verband met de aan de werknemers te verstrekken informatie, zodat zelfs de vraag rijst of het verwachte effect wel zal worden gehaald. Ook het vraagstuk van de expertise van de vakbonden is een fout debat, aangezien de vakbonden al over interne deskundigen beschikken en alle armslag genieten om er extern andere te raadplegen. Het wetsvoorstel-Demeyer zou dan weer dusdanige beperkingen instellen dat ondernemingen ertoe dreigen te worden aangezet het land te verlaten. Kortom, die wetsvoorstellen lijken veeleer te zijn ingegeven door emotie dan door gedegen reflectie, die nodig waren om het economische klimaat te verbeteren; er moet aan worden herinnerd dat de ondernemingen die mensen ontslaan dat niet zomaar lichtzinnig doen. Misschien zou meer de klemtoon moeten worden gelegd op de handhaving van een niet-vervalste mededinging; dat gaat zelfs op voor de Europese Unie, waar de Staten met de laagste arbeidskosten meestal ook de meeste moeite hebben om op hun grondgebied de EU-regelgeving inzake arbeidsrecht te doen naleven.

Tot slot moet eraan worden herinnerd dat er nog altijd een kloof bestaat tussen de werkloosheid en de werkaanbiedingen, hetgeen zowel door de arbeidsvoorzieningsdiensten (met name de VDAB) aan de kaak wordt gesteld als door sommige OCMW's: veel vacatures worden immers niet ingevuld, en wellicht zouden de inspanningen daarop moeten worden toegespitst.

De heer David Clarinval (MR) is het grotendeels eens met het standpunt van de vorige spreker. De strijd tegen ontslagen moet er preventief op gericht zijn het concurrentievermogen van de ondernemingen te verbeteren, en in dat verband zijn de belangrijkste handicaps van België bekend: hoge loonkosten, energiekosten die beduidend hoger liggen dan die welke bij onze belangrijkste concurrenten worden aangerekend (en die meer bepaald op de scheikundige nijverheid zwaar wegen), een te labiel wetgevingskader dat nu naar verwachting voor nog meer onzekerheid zal zorgen bij de bedrijven (denken we maar aan het dossier van de eenmaking van de statuten van arbeider en bediende). Kortom, er moet komaf worden gemaakt met het de ondernemingen alsmat moeilijker te maken, in een land waar de belastingdruk al zwaar genoeg weegt op de werkgelegenheid.

Vervolgens gaat de spreker in op de evaluatie van de wet-Renault en op de aanvullingen en verbeteringen die daaraan moeten worden aangebracht; in dat verband dringt hij erop aan niet louter op buitenlandse voorbeelden geïnspireerde modellen te kopiëren, maar rekening te houden met de specifieke kenmerken van

fois du modèle allemand et du modèle français) et des instruments existants.

Mme Zoé Genot (Ecolo-Groen) veut bien admettre que la situation est difficile pour les entreprises, mais elle l'est également pour les travailleurs, dont certains sont, aujourd'hui, licenciés préventivement. Il est donc normal qu'on tente de trouver des solutions qui puissent convenir à l'ensemble des parties, et, à cet égard, un mécanisme qui a pour seul but de donner de l'information aux travailleurs en vue de permettre, le cas échéant, le maintien de l'activité mérite d'être discuté. Il ne s'agit jamais que d'essayer de mettre autour de la table toutes les partis prenantes, ce qui n'est pas forcément coûteux et peut s'avérer profitable à tous.

M. Stefaan Vercamer (CD&V) attire l'attention des membres de la commission sur le fait que la loi relative à la continuité des entreprises a été récemment modifiée, et qu'elle confère davantage de responsabilités aux 'professionnels du chiffre' (experts-comptables externes, conseils fiscaux externes, comptables agréés externes, comptables fiscalistes agréés externes et réviseurs d'entreprises) dans la détection des éléments de nature à compromettre la continuité des entreprises (cf. l'article 10 de la loi, tel que modifié par l'article 8 du projet devenu loi, DOC 53 2692). Quant on lit par ailleurs le commentaire de l'article du projet de loi précité, on peut se demander s'il ne s'agit pas là de l'instrument approprié pour régler la question qui nous occupe.

M. Yvan Mayeur (PS) reconnaît que les fermetures d'entreprise font, en théorie, partie du cycle de l'économie. Mais ce dont on discute actuellement est différent: il s'agit ici de lutter contre un phénomène nouveau, où l'on voit des entreprises, qui ont réussi à se constituer au niveau international une position monopolistique, se mettre de redistribuer à l'échelle mondiale leurs capacités de production, dans le seul but d'augmenter leurs bénéfices. Elles n'ont rien à craindre de leurs concurrents, puisqu'elles les ont évincés, et ne se soucient pas des conséquences sociales locales de leurs décisions, qui frappent en outre des sites rentables. On vise clairement des entreprises comme ArcelorMittal.

Il faut, dans ce cadre, en appeler fermement à la responsabilité sociale des entreprises, en permettant aux travailleurs d'apporter la preuve du caractère économiquement infondé de la décision de fermeture. Dans le même ordre d'idées, puisque ces grands groupes font appel à la fine fleur mondiale de la consultance, pourquoi ne pas permettre aux représentants des travailleurs de disposer d'une meilleure information et de l'expertise requise pour se prononcer en connaissance

België (het Belgische vakbondsmodel, bijvoorbeeld, verschilt van zowel het Duitse als het Franse model) en met de bestaande instrumenten.

Mevrouw Zoé Genot (Ecolo-Groen) wil wel toegeven dat de situatie moeilijk is voor de bedrijven, maar dat is ze ook voor de werknemers, van wie momenteel een aantal preventief wordt ontslagen. Het is dan ook normaal dat wordt geprobeerd oplossingen uit te werken waarin alle partijen zich kunnen terugvinden, en in dat opzicht verdient een regeling die uitsluitend tot doel heeft de werknemers te informeren om in voorkomend geval de activiteit te handhaven, wordt besproken. Het komt er alleen maar op aan alle betrokken partijen rond te tafel te krijgen, iets wat niet veel hoeft te kosten en waar iedereen baat kan bij hebben.

De heer Stefaan Vercamer (CD&V) wijst de leden van de commissie erop dat de wet betreffende de continuïteit van de ondernemingen onlangs gewijzigd is en dat de "cijferberoepen" (externe accountants, externe belastingconsulenten, externe erkend boekhouders, externe erkend boekhouders-fiscalisten en bedrijfsrevisoren) een grotere rol toebedeeld krijgen in het opsporen van elementen die de continuïteit van de onderneming in gevaar kunnen brengen (cf. artikel 10 van de wet, als gewijzigd bij artikel 8 van het wetsontwerp, thans wet, DOC 53 2692). Wanneer men trouwens de toelichting bij voornoemd artikel van het wetsontwerp erop naleest, kan men zich afvragen of daar niet de oplossing schuilt voor het vraagstuk dat nu in de commissie voorligt.

De heer Yvan Mayeur (PS) geeft toe dat bedrijfssluitingen in theorie deel uitmaken van de economische cyclus. Hier gaat het echter om iets anders: waar het op aankomt, is het bestrijden van een nieuw fenomeen, waarbij bedrijven, die erin geslaagd zijn internationaal een monopoliepositie te verwerven, wereldwijd hun productiecapaciteit gaan herschikken, met als enig doel meer winst te maken. Ze hoeven niets te vrezen van hun concurrenten, want die hebben ze uitgeschakeld, en ze bekreunen zich niet om de sociale gevolgen die hun beslissingen hebben op lokaal niveau, en waar nota bene ook rendabele vestigingen onder lijden. Het moge duidelijk zijn dat bedrijven als ArcelorMittal gevisieerd worden.

In dit verband is het belangrijk sterk de nadruk te leggen op de maatschappelijke verantwoordelijkheid van de ondernemingen, door de werknemers de kans te geven aan te tonen dat de beslissing tot sluiting economisch gezien ongefundeerd is. In diezelfde gedachtegang kan ook de vraag worden gesteld of, gelet op het feit dat die grote groepen 's werelds beste consultants in de arm nemen, de vertegenwoordigers van de werknemers niet beter geïnformeerd zouden moeten zijn en

de cause? La question ultime qui se profile derrière cette thématique est de savoir si on veut maintenir en Europe une activité industrielle indispensable à notre prospérité économique.

Le discours développé par les représentants des employeurs (la FEB notamment) est à cet égard symptomatique d'un aveuglement idéologique: on répète qu'il y a trop de lois, que les coûts sont trop élevés, que les réviseurs d'entreprises pourraient faire l'affaire (alors que ce n'est pas leur mission: ils ont un travail — tout-à-fait nécessaire — de vérification comptable, mais ils ne sont pas en mesure de juger du bien-fondé sur un plan économique des décisions de l'entreprise), mais on refuse de voir qu'il s'agit avant tout de lutter contre des pratiques abusives parce que monopolistiques, qui contribuent à appauvrir définitivement le tissu économique non seulement au niveau régional, mais également national et européen. Une lecture libérale classique de ce dossier devrait même conduire les représentants des entreprises à lutter contre les pratiques de groupes comme ArcelorMittal, puisqu'ils agissent en trusts et bafouent allègrement les règles de la libre concurrence.

L'objectif des propositions sous-jacentes à ce débat est tout simplement de permettre aux parties prenantes, les travailleurs, eux-mêmes souvent soutenus par l'encadrement local de ces entreprises, de continuer à exploiter l'outil, de trouver des repreneurs, de contrer la logique de monopole mise en place par ces grands groupes. Pour cela il faut donner aux représentants des travailleurs les moyens d'avoir une vue précise de la situation de l'entreprise, en leur conférant un droit d'alerte et des outils d'expertise. L'objectif étant de les mettre en mesure de démontrer, le cas échéant, la viabilité de l'entreprise. La question du coût de ces expertises est dérisoire quand on songe à ce que peuvent coûter les missions de consultance que se paient les grands groupes internationaux pour appuyer leurs stratégies.

En conséquence, l'intervenant invite tous les membres de la commission à relire les propositions déposées avec un autre regard.

C. Réponses de la ministre

Il est évident, aux yeux de *la ministre*, que la juridicisation croissante des procédures de licenciement collectif (le 'modèle anglo-saxon') montre aujourd'hui ses limites: cela coûte cher et ne résout le plus souvent

over de nodige expertise zouden moeten beschikken om zich met kennis van zaken uit te spreken. Per slot van rekening is de kernvraag van dit hele debat of het de bedoeling is in Europa een industriële activiteit in stand te houden die voor onze economische welvaart onontbeerlijk is.

Het discours van de vertegenwoordigers van de werkgevers (waaronder het VBO) geeft in dat verband blijk van ideologische blindheid: steeds opnieuw wordt herhaald dat er te veel wetten zijn, dat de kosten te hoog oplopen, dat de bedrijfsrevisoren die taak kunnen klaren (terwijl dat helemaal hun opdracht niet is: zij hebben de echt noodzakelijke opdracht de boekhouding te controleren, maar ze zijn niet bij machte te oordelen over de economische gegrondheid van de bedrijfsbeslissingen), maar er wordt gewoon aan voorbijgegaan dat het vooral zaak is de strijd aan te binden met oneerlijke, want monopolistische praktijken, die ertoe leiden dat het economisch weefsel definitief ontrafeld wordt, niet alleen regionaal, maar ook op nationaal en Europees niveau. Een gebruikelijke liberale benadering van dit dossier zou de vertegenwoordigers van de werkgevers er trouwens toe moeten brengen praktijken van groepen als ArcelorMittal te bestrijden, omdat die groepen als trusts te werk gaan en het echt niet nauw nemen met de regels van de vrije concurrentie.

De voorstellen die aan dit debat ten grondslag liggen, hebben eenvoudigweg tot doel de belanghebbenden, dus de werknemers, die vaak zelf gesteund worden door de lokale bedrijfsdirectie, in staat te stellen het bedrijf draaiende te houden, overnemers te vinden en een tegenwicht te bieden voor de monopolie logica van die grote groepen. Daartoe moeten de vertegenwoordigers van de werknemers over de middelen beschikken om via het waarschuwings- en expertiserecht een nauwkeurig beeld te krijgen van de situatie van het bedrijf. Bedoeling daarbij is hen de gelegenheid te geven aan te tonen dat de onderneming levensvatbaar is. De kosten van die expertises verzinken in het niet als men bedenkt wat de consultancyopdrachten die de grote internationale groepen zich veroorloven om hun strategieën te ondersteunen, zoal kunnen kosten.

De spreker verzoekt de commissieleden bijgevolg de ingediende voorstellen vanuit een andere invalshoek te benaderen.

C. Antwoorden van de minister

Voor *de minister* ligt het voor de hand dat de toenemende juridisering van de procedures voor collectief ontslag (het "Angelsaksisch model") vandaag haar beperkingen toont: het kost handenvol geld en

pas grand-chose. Pour faire un parallèle, tout comme dans un divorce, le recours aveugle aux avocats peut créer plus de problèmes qu'on n'en résout. Ce qu'il faut arriver à faire, en définitive, c'est amener les partenaires de bonne foi à se mettre autour de la table en vue d'essayer de trouver des solutions, en confiance et avec implication. Dans un monde où le niveau de formation a considérablement augmenté, les meilleures entreprises, celles qui sont les plus innovantes et les plus performantes, sont d'ailleurs celles qui sont à l'écoute de leurs travailleurs et les respectent.

D'une manière générale, les entreprises doivent également accepter leur part de devoirs: elles demandent d'avoir des travailleurs qualifiés, d'avoir un cadre législatif et administratif stable et équitable, mais elles doivent alors accepter un certain nombre d'obligations, dont le fait de supporter une partie des coûts qui servent notamment au financement des filières éducatives et d'une administration efficace.

Sur ce dossier spécifique des licenciements collectifs, la ministre ne peut que déplorer l'incompréhension dont fait preuve la FEB: on ne peut, ni en pratique ni en théorie, s'opposer à la volonté de poursuivre une activité économique rentable qui n'est menacée que pour des motifs monopolistiques en contradiction avec les principes de la libre concurrence. Les exemples abondent; on peut songer aux politiques de dumping pratiquées par la Chine dans le domaine de l'industrie des panneaux solaires ou encore aux pratiques dans le domaine de la boucherie industrielle, où les carcasses d'animaux abattus en Belgique sont expédiées par camion, avec des chauffeurs sous-payés originaires d'Europe de l'Est, à l'autre bout de l'Europe pour y être débitées et revenir ensuite chez nous, pourtant le transport coûte également de l'argent, mais nos routes peuvent être empruntées gratuitement. Il s'agit d'une conduite économiquement déloyale qui justifie que des mesures correctrices soient prises, en vue de protéger les autres acteurs économiques, dont les entreprises de bonne foi.

On vise ici le cas de grands groupes (on a parlé d'ArcelorMittal, mais on peut citer également Caterpillar) performants et rentables, dont les sites de production en Europe sont eux-mêmes rentables, qui prennent des décisions économiques sur la base de considérations qui relèvent de l'abus de leur position sur le marché, le coût du travail étant même un facteur marginal dans leurs décisions.

On peut comparer ces situations à un immeuble qu'on laisse à l'abandon afin qu'il se délabre.

doorgaans lost het weinig op. Om even een vergelijking te maken, kan men zeggen dat net als in het geval van een echtscheiding het ondoordacht inschakelen van advocaten meer problemen kan veroorzaken dan het er oplost. Het komt er uiteindelijk op aan de partners die ter goeder trouw zijn zover te brengen dat ze rond de tafel gaan zitten om te trachten oplossingen te vinden in vertrouwen en betrokkenheid. In een wereld waarin het opleidingsniveau aanzienlijk is toegenomen, zijn de ondernemingen die luisteren naar wat hun werknemers te vertellen hebben en die hen respecteren trouwens de beste, de meest innoverende en de meest doeltreffende ondernemingen.

In het algemeen moeten de ondernemingen ook accepteren dat ze bepaalde plichten hebben: ze vragen geschoolde werkrachten en een stabiel en billijk wettelijk en administratief kader, maar moeten dan ook een aantal verplichtingen aanvaarden, waaronder de tenlasteneming van een deel van de kosten waarmee onder meer de opleidingen en een doeltreffend bestuur worden gefinancierd.

Wat dit specifieke dossier van de collectieve ontslagen betreft, kan de minister het onbegrip vanwege het VBO alleen betreuren: men kan zich, noch in de praktijk noch in theorie, verzetten tegen het streven een rendabele economische activiteit voort te zetten die wordt bedreigd alleen om monopolistische redenen die strijdig zijn met de beginselen van de vrije mededinging. De voorbeelden zijn legio: men denke aan het Chinese dumpingbeleid in het domein van de zonnepanelenindustrie of aan de praktijken in de industriële slagerijen, waarbij de karkassen van in België geslachte dieren met door onderbetaalde chauffeurs uit Oost-Europa bestuurde vrachtauto's naar het andere eind van Europa worden getransporteerd om daar te worden verwerkt en nadien naar België te worden teruggebracht. Het vervoer kost nochtans ook geld, maar onze wegen kunnen ze vrijelijk gebruiken. Dat is zonder meer oneerlijk economisch gedrag, wat rechtvaardigt dat corrigerende maatregelen worden genomen om de andere economische actoren, waaronder de ondernemingen die te goeder trouw handelen, te beschermen.

Hier beoogt men de goed presterende en rendabele grote groepen (men heeft gesproken over ArcelorMittal, maar men kan ook Caterpillar vernoemen), waarvan de productiesites in Europa zelf rendabel zijn en die bij hun economische beslissingen misbruik maken van hun marktpositie en de arbeidskosten daarbij vrijwel helemaal buiten beschouwing laten.

De vergelijking kan worden gemaakt met een leegstaand huis dat men wil laten verkrotten.

La loi Renault est actuellement en cours d'évaluation. L'administration a été chargée de formuler un certain nombre de proposition qui seront soumises au CNT, qui aura donc à se prononcer sur celles-ci. A côté de cela, il y a la discussion qui est menée au sein de cette commission, et on peut se demander s'il ne faut pas aller plus loin. Comment peut-on agir à titre préventif? La proposition de loi de M. Mayeur, éventuellement amendée, ne pourrait-elle pas être un instrument adéquat?

Concernant la question relative à la proposition initiale du gouvernement de respect de la pyramide des âges en cas de licenciement collectif, on peut évoquer l'exemple des Pays-Bas, où un tel système existe déjà. Le CNT a rendu à ce sujet un avis négatif. En ce moment un met la dernière main à un nouveau projet, que la ministre examinera bien entendu avec les partenaires sociaux.

En ce qui concerne la formation des travailleurs, il faut arriver à instiller au sein des entreprises une culture de la formation, en généralisant les bilans annuels individualisés de carrière et de formation: un travailleur doit pouvoir évoluer tout au long de sa carrière dans l'entreprise, en termes de fonctions et de compétences, le défi étant d'arriver à combiner, dans l'entreprise, la sécurisation de l'emploi et la flexibilité en termes de mobilité et donc de formation. Ceci est autant de l'intérêt des travailleurs que des entreprises, la motivation et la formation des travailleurs contribuant largement à la qualité du produit final.

Enfin, pour répondre à la question relative à la *Mitbestimmung*, celle-ci procède avant tout d'un choix idéologique quant au rôle des syndicats. Il est évident que si ceux-ci sont associés, via la *Mitbestimmung*, à la gestion de l'entreprise, il n'auront plus qu'une très faible marge de manœuvre dans leur action, en particulier lorsque l'entreprise se trouvera en difficulté.

Les rapporteurs,

Meryame KITIR
Valérie DE BUE

Le président,

Yvan MAYEUR

De wet-Renault wordt momenteel geëvalueerd. De administratie werd ermee belast een aantal voorstellen te formuleren die zullen worden voorgelegd aan de NAR, die zich daarover dus zal moeten uitspreken. Daarnaast is er de discussie die vandaag wordt gevoerd in deze commissie en de vraag of men niet verder zou moeten gaan. Hoe kan men preventiever worden? Reikt een eventueel geamendeerde versie van het wetsvoorstel van de heer Mayeur hier al geen instrument aan?

Wat het oorspronkelijke voorstel van de regering betreft om in geval van collectief ontslag de leeftijds-*pyramide* in acht te nemen, kan de vergelijking worden gemaakt met Nederland, waar dergelijk systeem reeds bestaat. De NAR heeft hierover een negatief advies uitgebracht. Momenteel wordt de laatste hand gelegd aan een nieuw ontwerp dat de minister uiteraard met de sociale partners zal bespreken.

Wat de opleiding van de werknemers betreft, moet men ertoe komen binnen de onderneming een opleidingscultuur ingang te doen vinden door de gepersonaliseerde jaarlijkse loopbaan- en opleidingsbalansen te veralgemenen: een werknemer moet gedurende zijn hele loopbaan in de onderneming kunnen evolueren wat functies en bekwaamheden betreft. Daarbij bestaat de uitdaging erin binnen de onderneming de werkzekerheid en de flexibiliteit inzake mobiliteit en dus opleiding op elkaar af te stemmen. Zowel de werknemers als de ondernemingen hebben daar belang bij omdat de motivatie en de opleiding van de werknemers in ruime mate bijdragen tot de kwaliteit van het eindproduct.

Om tot slot op de vraag in verband met de *Mitbestimmung* te antwoorden, moet worden aangegeven dat die keuze vooral berust op een ideologische keuze over de rol van de vakbonden. Het ligt voor de hand dat als de vakbonden via de *Mitbestimmung* bij het bestuur van de onderneming worden betrokken, ze nog maar een zeer beperkte bewegingsvrijheid zullen hebben in hun acties, in het bijzonder als de onderneming in moeilijkheden verkeert.

De rapporteurs,

Meryame KITIR
Valérie DE BUE

De voorzitter,

Yvan MAYEUR