

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

9 november 2016

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van de wet van
20 september 1948 houdende organisatie
van het bedrijfsleven, teneinde binnen de
ondernemingsraden een economisch en een
sociaal waarschuwingsrecht in te stellen**

(ingediend door de heer Georges Gilkinet
en mevrouw Evita Willaert c.s.)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

9 novembre 2016

PROPOSITION DE LOI

**modifiant la loi du 20 septembre 1948
portant organisation de l'économie,
visant à créer un droit d'alerte
économique et social au sein des
conseils d'entreprise**

(déposée par M. Georges Gilkinet
et Mme Evita Willaert et consorts)

SAMENVATTING

*Dit wetsvoorstel strekt ertoe een “economisch
waarschuwingsrecht” en een “sociaal waarschu-
wingsrecht” in te stellen voor de leden-vertegenwoor-
digers van de werknemers in de ondernemingsraden.*

*Bij een zorgwekkende economische of sociale
situatie zouden de leden-vertegenwoordigers van
de werknemers in de ondernemingsraad het recht
hebben de werkgever vragen te stellen en wanneer
deze daar geen afdoend antwoord op geeft, om het
optreden van een sociaal bemiddelaar te verzoeken.*

RÉSUMÉ

*La présente proposition de loi crée un “droit
d’alerte économique” et un “droit d’alerte social”
pour les représentants des travailleurs au sein des
conseils d’entreprise.*

*En cas de situation économique ou sociale préoc-
cupante, les représentants des travailleurs du conseil
d’entreprise sont en droit de poser des questions à
l’employeur et si celui-ci ne répond pas de façon
adéquate ils peuvent solliciter l’intervention d’un
conciliateur social.*

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie
PS	:	Parti Socialiste
MR	:	Mouvement Réformateur
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten
sp.a	:	socialistische partij anders
Ecolo-Groen	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
cdH	:	centre démocrate Humaniste
VB	:	Vlaams Belang
PTB-GO!	:	Parti du Travail de Belgique – Gauche d'Ouverture
DéFI	:	Démocrate Fédéraliste Indépendant
PP	:	Parti Populaire
Vuye&Wouters	:	Vuye&Wouters

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:

DOC 54 0000/000:	Parlementair document van de 54 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA:	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV:	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV:	Beknopt Verslag
CRIV:	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN:	Plenum
COM:	Commissievergadering
MOT:	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

Abréviations dans la numérotation des publications:

DOC 54 0000/000:	Document parlementaire de la 54 ^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
QRVA:	Questions et Réponses écrites
CRIV:	Version Provisoire du Compte Rendu intégral
CRABV:	Compte Rendu Analytique
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:	Séance plénière
COM:	Réunion de commission
MOT:	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

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

De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd 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

Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

De Belgische sociale wetgeving zorgt ervoor dat de werknemers makkelijk toegang hebben tot informatie aangaande de economische en financiële situatie van hun onderneming, het arbeidsvolume enzovoort. De ondernemingen waar een ondernemingsraad bestaat, moeten voldoen aan bepaalde verplichtingen inzake informatieverstrekking aan hun werknemers. Die verplichtingen zijn bedoeld om de werknemers nauwer te betrekken bij de door de ondernemingen gemaakte keuzes en om bij te dragen tot een gunstig sociaal klimaat.

De wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven geeft aan welke informatie moet worden verstrekt en volgens welke frequentie (algemene inlichtingen, jaarlijks, driemaandelijks of occasioneel).

De vertegenwoordigers van de werknemers kunnen aldus toegang krijgen tot informatie over onder meer de financiële structuur van het bedrijf, de productiviteit, de personeelskosten, de concurrentiepositie op de markt enzovoort.

Het meedelen van die informatie heeft tot doel de werknemers een duidelijk en correct beeld te bezorgen van de toestand, van de evolutie en van de vooruitzichten van de onderneming.

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 vermeldt duidelijk de sociale taken van de ondernemingsraad: de werkgever moet de ondernemingsraad een overzicht bezorgen van de arbeidsvoorwaarden, de arbeidstijdregelingen, het aantal tijdelijke werknemers en uitzendkrachten enzovoort. Dat alles moet de mogelijkheid bieden de werknemers te betrekken bij een werkgelegenheidsbeleid dat vooraf wordt uitgestippeld.

Artikel 25, eerste lid, van het koninklijk besluit van 27 november 1973 houdende reglementering van de economische en financiële inlichtingen te verstrekken aan de ondernemingsraden, bepaalt bovendien dat naast de vastgestelde jaarlijkse en periodieke voorlichting, ook occasionele voorlichting mogelijk is “telkens zich gebeurtenissen voordoen die een belangrijke weerslag kunnen hebben op de onderneming” en “in alle gevallen waarin interne beslissingen die een belangrijke weerslag kunnen hebben op de onderneming tot stand komen. Zo mogelijk worden deze beslissingen medegedeeld alvorens ze worden uitgevoerd.”

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La législation sociale belge a cherché à faciliter l'accès des travailleurs à des informations relatives à la situation économique et financière de l'entreprise, au volume de l'emploi, etc. Les entreprises qui disposent d'un conseil d'entreprise doivent répondre à des obligations en matière d'information de leurs travailleurs. L'objectif de ces obligations d'information est de rendre les travailleurs davantage partie prenante dans les choix posés par les entreprises et de contribuer à un climat social positif.

La loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie précise les informations à fournir et leur périodicité (information de base, annuelle, trimestrielle et occasionnelle).

Les représentants des travailleurs peuvent ainsi avoir accès à une information relative, entre autres, à la structure financière de l'entreprise, à sa productivité, aux frais de personnel, à sa position concurrentielle sur le marché, etc.

La transmission de ces informations a pour objectif de fournir aux travailleurs une image claire et correcte de la situation, de l'évolution et des perspectives de l'entreprise.

La convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972 explicite notamment les missions sociales du conseil d'entreprise: l'employeur doit transmettre au conseil d'entreprise un aperçu des conditions d'emploi, des régimes de travail, ou encore le nombre de travailleurs temporaires, intérimaires, etc. Cela doit permettre aux travailleurs d'être associés à une politique prévisionnelle de l'emploi.

En outre, l'article 25, alinéa 1^{er}, de l'arrêté royal du 27 novembre 1973 portant réglementation des informations économiques et financières à fournir aux conseils d'entreprise prévoit que, en plus des informations annuelles et périodiques prévues, des communications occasionnelles sont également possibles “chaque fois que se produisent des événements susceptibles d'entraîner pour l'entreprise des conséquences importantes” et “dans tous les cas où interviennent des décisions internes susceptibles d'avoir des répercussions importantes sur l'entreprise. Ces décisions sont communiquées, si possible, avant leur exécution.”

De al te talrijke gevallen van bedrijfssluiting die zich de voorbije jaren in ons land hebben voorgedaan (HP, AB Inbev, Cartomills, DHL, Bekaert, Arcelor Mittal, Caterpillar, Dow Corning, Doosan, Kraft, Ford enzovoort) bewijzen dat ondanks de voormelde bepalingen, het vastgestelde kader voor de regelmatige informatieverstrekking door de directie aan de ondernemingsraad niet volstaat om de vertegenwoordigers van de werknemers de mogelijkheid te geven om reële controle uit te oefenen en om sociale of economische rampen te voorkomen. De vertegenwoordigers van het personeel stellen vast dat ze feitelijk niet méér kunnen doen dan reactief te handelen en dat ze niet de middelen hebben om echt proactief te handelen. De heer Herman Fonck, vertegenwoordiger van het ACV, verwoordt het als volgt: het koninklijk besluit betreffende de economische en financiële inlichtingen, dat “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.”¹

Gelijkaardige kritiek werd geuit op de artikelen 62 tot 70 van de wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling (de “wet-Renault”), meer bepaald op de informatie- en raadplegingsprocedure waarin die artikelen voorzien bij collectief ontslag. Die procedure moet ervoor zorgen dat de vakbonden meer inzicht krijgen in de strategie van de ondernemingsgroep en dat ze in de krachtmeting zwaarder kunnen doorwegen wanneer het om sociale eisen gaat. In de praktijk blijkt die procedure echter grote manco's te hebben: de door de wet opgelegde procedure met betrekking tot de voorlichting en de raadpleging van de ondernemingsraad of de vakbondsafvaardiging dan wel, bij ontstentenis daarvan, van de leden-vertegenwoordigers van de werknemers ligt geregeld onder vuur; ook wordt aangegeven dat die procedure te laat komt of zelfs hypocriet is. In werkelijkheid is de herstructurering of de sluiting van een onderneming vaak een onderdeel van een langetermijnstrategie waarop de “wet-Renault” geen invloed kan hebben omdat die veel te laat in het proces wordt ingeschakeld².

Malgré ces dispositions, les trop nombreux cas de fermeture d'entreprise que notre pays a connu au cours des dernières années (HP, AB Inbev, Cartomills, DHL, Bekaert, Arcelor Mittal, Caterpillar, Dow Corning, Doosan, Kraft, Ford, etc.) montrent que le cadre fixé pour la transmission régulière d'informations par la direction au conseil d'entreprise ne suffit pas pour offrir aux représentants des travailleurs la possibilité d'exercer un réel contrôle et de prévenir des catastrophes sociales ou économiques. Dans les faits, les représentants des travailleurs constatent qu'ils sont limités à un “syndicalisme de réaction”, sans être outillés pour réaliser un véritable travail prospectif. Cette législation “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.”, explique M. Herman Fonck, représentant de la CSC.¹

Des critiques similaires ont également été émises à l'encontre des articles 62 à 70 de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi, plus communément connus sous le nom de “loi Renault”, et plus précisément de la procédure d'information et de consultation qu'elle prévoit en cas de licenciement collectif. Cette procédure vise à permettre aux organisations syndicales de mieux cerner la stratégie du groupe et de peser davantage dans le rapport de forces dans un contexte de revendications sociales. Mais, en pratique, elle comporte des lacunes importantes: la procédure d'information et de consultation du conseil d'entreprise ou de la délégation syndicale, ou, à défaut, des représentants des travailleurs qu'elle impose a souvent été critiquée, jugée trop tardive, voire hypocrite. Dans les faits, la restructuration ou la fermeture d'une entreprise relève souvent d'une stratégie à long terme sur laquelle la procédure “Renault” ne peut intervenir, car étant mise en œuvre très tardivement². Certes, elle offre du temps pour négocier mais ne permet pas de prévenir les licenciements, les syndicats étant trop peu informés

¹ Verslag uitgebracht namens de commissie voor de Sociale Zaken van de Kamer van volksvertegenwoordigers, Hoorzitting en gedachtewisseling, De problematiek van collectieve ontslagen en de sluiting van ondernemingen, DOC 53 2931/001, blz. 8.

² Van Den Heule, R., *Sluiting Renault (Renault Industrie Belgique), Getuigenis van een sociaal bemiddelaar*, Geheugen van de FOD, FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, 2009.

¹ Rapport fait au nom de la Commission des Affaires sociales, la Chambre, Audition et échanges de vue, La problématique des licenciements collectifs et de la fermeture d'entreprise, DOC 53 2931/001, p.8.

² Van Den Heule, R., “Fermeture Renault (Renault Industrie Belgique), Témoignage d'un conciliateur social”, *Mémoire du SPF, SPF Emploi, Travail et Concertation sociale*, 2009.

Met de procedure kan weliswaar tijd worden gewonnen, maar ontslagen kunnen niet worden voorkomen aangezien de vakbonden vóór de beslissing onvoldoende in kennis waren gesteld van de toestand van de onderneming³. Dat is zeker het geval bij multinationals; bij collectief ontslag is de “wet-Renault” niet opgewassen tegen het organisatorische kluwen van de multinationale ondernemingen. De recente aankondiging van de sluiting van de vestiging van Caterpillar in Gosselies heeft dat duidelijk gemaakt: de werknemers en de politici wisten niet goed tot wie ze zich moesten wenden nadat de intentie tot collectief ontslag kenbaar was gemaakt. Zulks toont aan dat het wettelijk raamwerk moet worden gewijzigd en dat de werknemers meer instrumenten in handen moeten krijgen om tijdig in kennis te worden gesteld van de toestand van de onderneming.

In het geval van Caterpillar waren de vakbonden al bij de herstructurering in 2013 verrast door de omvang ervan. In 2012 hadden vakbondsafgevaardigden al onderzoek naar de Groep Caterpillar verricht, hoofdzakelijk op basis van informatie die op het internet beschikbaar was, of die werd aangereikt door de Europese ondernemingsraad. De meest pessimistische prognoses van de vakbonden gingen toen uit van 600 geschrapte banen; de directie kondigde uiteindelijk 1 400 ontslagen aan⁴.

De aankondiging van de intentie tot definitieve sluiting van de Caterpillar-vestiging in Gosselies alsmede, kort daarna, de aankondiging door de ING-directie van het ontslag van meer dan 3 000 personeelsleden, tonen aan dat dringend maatregelen moeten worden genomen opdat de leden van de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordigers, in de fase die aan een dergelijke beslissing voorafgaat, makkelijker toegang zouden krijgen tot degelijke informatie.

Opdat de informatie en de raadpleging een invloed kunnen hebben op te nemen beslissingen, moeten ze reëel zijn en tijdig plaatsvinden, met andere woorden voordat de beslissing onherroepelijk is. De ondernemingsraad en de personeelsvertegenwoordigers moeten dan ook over de noodzakelijke instrumenten beschikken om de vooruitzichten van de onderneming correct te kunnen inschatten, zodat zij een “waarschuwingsrecht” kunnen uitoefenen.

Dit wetsvoorstel strekt er daarom toe de ondernemingsraden een economisch én een sociaal

de la situation de l'entreprise avant la décision³. C'est d'autant plus le cas pour les multinationales; en cas de licenciement collectif, la loi Renault ne permet pas de faire face à l'opacité de l'organisation des groupes multinationaux. La récente annonce de la fermeture du site de Caterpillar à Gosselies l'a illustré par la difficulté pour les travailleurs et pour le monde politique de savoir qui était leur interlocuteur après l'annonce de l'intention de procéder à un licenciement collectif. Cela démontre la nécessité de modifier le cadre légal et d'offrir aux travailleurs davantage de capacité à être informés en temps utiles de la situation de l'entreprise.

Dans le cas de Caterpillar, déjà lors de la restructuration de 2013, les syndicats avaient été surpris par l'ampleur de celle-ci. Dès 2012, des délégués syndicaux avaient réalisé une étude sur le groupe Caterpillar, sur la base d'informations principalement issues d'internet et du Comité d'entreprise européen. Les prévisions des syndicats les plus pessimistes tablaient sur la perte de 600 postes mais la direction annonça finalement 1 400 postes⁴.

L'annonce du projet de fermeture définitive du site de Caterpillar à Gosselies comme celle de la direction d'ING de licencier plus de 3 000 collaborateurs un peu plus tard démontrent l'urgence de prendre des mesures favorisant l'accès des membres du conseil d'entreprise ou des délégations du personnel à une information de qualité, préalablement à une telle décision.

Pour que l'information et la consultation puissent peser sur les décisions à prendre, elles doivent être réelles et avoir lieu en temps utile, avant toute décision irrévocable. Cela implique également de donner au conseil d'entreprise et aux représentants du personnel les outils nécessaires à la bonne compréhension des perspectives de l'entreprise en vue de pouvoir exercer un “droit d'alerte”.

La présente proposition de loi prévoit dès lors de confier aux conseils d'entreprises un droit d'alerte

³ Verslag namens de commissie voor de Sociale Zaken, Kamer van volksvertegenwoordigers, Hoorzitting en gedachtewisseling, De problematiek van collectieve ontslagen en de sluiting van ondernemingen, DOC 53 2931/001, blz. 8.

⁴ Gracos Iannis, *Grèves et conflictualité sociale en 2013*, *Courrier hebdomadaire* nr. 2208-2209, *CRISP*, 2013, blz. 31.

³ Rapport fait au nom de la Commission des Affaires sociales, la Chambre, Audition et échanges de vue, La problématique des licenciements collectifs et de la fermeture d'entreprise, DOC 53 2931/001, p.8

⁴ Gracos Iannis, *“Grèves et conflictualité sociale en 2013”*, *Courrier hebdomadaire* n° 2208-2209, *CRISP*, 2013, p.31.

waarschuwingsrecht te verlenen. Beide waarschuwingsrechten bestaan in de Franse *Code du travail*.

In Frankrijk heeft het ondernemingscomité (*comité d'entreprise*) een economisch waarschuwingsrecht wanneer het kennis heeft van "*faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise*". Tijdens de eerstvolgende vergadering van de ondernemingsraad kan dat ondernemingscomité de werkgever om uitleg vragen en een rapport opstellen ingeval het geen afdoend antwoord heeft gekregen of indien het antwoord de zorgwekkende toestand bevestigt. Daartoe kan de ondernemingsraad – één keer per boekjaar – worden bijgestaan door een accountant, maar die raad kan ook een beroep doen op een *commissaire aux comptes*; voorts kan de ondernemingsraad de hulp inroepen van twee werknemers van het bedrijf die geen lid zijn van die raad (en die over 5 betaalde werkuren beschikken om de ondernemingsraad te helpen het voormelde rapport op te stellen). De over de onderneming aan de ondernemingsraad verstrekte informatie is vertrouwelijk.

Voorts kan het ondernemingscomité in Frankrijk een sociaal waarschuwingsrecht uitoefenen als het vaststelt dat in de onderneming het aantal werknemers met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur of het aantal tijdelijke werknemers fors stijgt (of dat van die regelingen onterecht gebruik wordt gemaakt). Zo een meerderheid van de leden van de ondernemingsraad daar om verzoekt, wordt dat vraagstuk besproken tijdens de eerstvolgende gewone vergadering van de ondernemingsraad. Het ondernemingscomité kan de arbeidsinspectie inschakelen.

Dit wetsvoorstel strekt ertoe uit die Franse regeling inspiratie te putten om het Belgisch recht te verbeteren. Daarom wordt voorgesteld de voormelde wet van 20 september 1948 te wijzigen opdat de ondernemingsraad, zo een meerderheid van de leden-vertegenwoordigers van de werknemers daar om verzoekt, de werkgever om uitleg kan vragen bij een herstructurering, een belangrijke wijziging van het arbeidsvolume, een strategische koerswijziging van de ondernemingsgroep, een wijziging in het aandeelhouderschap enzovoort. Als de leden-vertegenwoordigers van de werknemers in de ondernemingsraad van oordeel zijn dat de gegeven uitleg ontoereikend is, kunnen ze een gedetailleerd rapport eisen over de verontrustende economische situatie, bijgestaan door een externe deskundige.

Dat rapport wordt bezorgd aan de bedrijfsrevisor. Aan de hand van het rapport kunnen ze nieuwe vragen stellen aan de werkgever. Als ze andermaal niet

économique et un droit d'alerte social. Ces deux types de droit d'alerte existent dans le Code du travail français.

Le Comité d'Entreprise (conseil d'entreprise), en France, dispose d'un droit d'alerte économique, lorsqu'il a connaissance de "*faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise*". Il peut demander à l'employeur des explications lors de la séance du conseil d'entreprise suivante et établir un rapport s'il n'a pas obtenu de réponse suffisante ou si cette dernière confirme la situation préoccupante. Pour ce faire, le conseil d'entreprise peut non seulement se faire assister d'un expert-comptable, une fois par exercice comptable, mais aussi convoquer un "commissaire aux comptes", ou encore être aidé de deux salariés de l'entreprise choisis en dehors du conseil d'entreprise (qui disposent de 5 heures rémunérées chacun pour aider le conseil d'entreprise à établir ce rapport). Les informations concernant l'entreprise communiquées au conseil d'entreprise ont un caractère confidentiel.

Le Comité d'Entreprise français est également en droit d'exercer un droit d'alerte social, s'il constate un accroissement important (ou un recours abusif) des contrats à durée déterminée ou du travail temporaire dans l'entreprise. L'examen de cette question est inscrit à l'ordre du jour de la réunion ordinaire suivante du conseil d'entreprise, à la demande de la majorité de ses membres. Le Comité d'entreprise peut saisir l'inspection du travail.

L'objectif de cette proposition de loi est de s'inspirer de ces dispositifs pour améliorer le droit belge. Nous proposons dès lors de modifier la loi du 20 septembre 1948 précitée en vue de permettre au conseil d'entreprise, à la demande de la majorité des membres représentants des travailleurs, de demander des explications à l'employeur en cas de restructuration, de variation importante du volume d'emploi, de changement de stratégie du groupe, de changement d'actionnaire, etc.). S'ils jugent les explications fournies insuffisantes, les membres représentants des travailleurs qui siègent au conseil d'entreprise peuvent exiger un rapport détaillé sur la situation économique préoccupante, aidés d'un expert externe.

Ce rapport est transmis au réviseur d'entreprise. Aidés du rapport, ils peuvent poser de nouvelles questions à l'employeur. Si, à nouveau, ils ne sont pas

tevreden zijn met de gegeven antwoorden, kunnen ze vragen dat een sociaal bemiddelaar wordt ingeschakeld (economisch alarmrecht).

Wat het sociaal alarmrecht betreft, voorziet de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 er weliswaar al in dat informatie van sociale aard wordt verstrekt, maar zulks volstaat niet om de vakbondsafgevaardigden de mogelijkheid te bieden in te spelen op de snelle evolutie van de banen, in het bijzonder ten aanzien van de aandeelhouders of de bazen van multinationals. Het wetsvoorstel strekt ertoe dat de leden van ondernemingsraad op vraag van de meerderheid van de leden-vertegenwoordigers van de werknemers een dergelijk “sociaal alarmrecht” kunnen uitoefenen bij een substantiële wijziging van de voorgestelde types arbeidsovereenkomsten.

De ondernemingsraad zal kunnen beslissen de kwestie van de kwaliteit van de banen op de agenda te zetten van de eerstvolgende vergadering van die raad wanneer hij vaststelt dat het aantal preciaire banen of onzekere situaties voor de werknemers is toegenomen (overeenkomsten van bepaalde duur, uitzendarbeid, tijdelijke overeenkomsten, beroep op tijdelijke werkloosheid om economische redenen). De ondernemingsraad zal via het verzoeningsbureau van het paritair comité eventueel kunnen vragen dat een sociaal bemiddelaar wordt ingeschakeld, die oplossingen kan aanreiken om de situatie te verhelpen en een toename van de sociale spanning te voorkomen.

TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

Artikel 2

Punt 1°

In geval van “verontrustende feiten” (bijvoorbeeld een herstructurering, een aanzienlijke wijziging in het arbeidsvolume of in de personeelsstructuur, een verlies van klanten, een wijziging van de aandeelhoudersstructuur van de onderneming, een koerswijziging in de internationale strategie van de groep enzovoort), kunnen de leden van de ondernemingsraad, bij meerderheid van stemmen van de leden-vertegenwoordigers van de werknemers, uitleg vragen aan de werkgever. Die uitleg moet worden verstrekt tijdens de eerstvolgende vergadering van de ondernemingsraad.

De ondernemingsraad moet gevolg geven aan dat verzoek. Hij moet tijdens de vergadering duidelijke en gemotiveerde antwoorden geven, eventueel vergezeld van documenten. Als de ondernemingsraad genoeg neemt met de antwoorden, stopt de alarmprocedure.

satisfaits des réponses, ils peuvent solliciter l'intervention d'un conciliateur social (droit d'alerte économique).

Quant au droit d'alerte social, bien que la convention collective de travail n° 9 prévoit déjà la transmission d'informations à caractère social, elle ne suffit pas pour permettre aux délégations syndicales d'anticiper les évolutions rapides des emplois, en particulier face à des actionnaires ou patrons de multinationales. La présente proposition de loi vise à offrir aux membres du conseil d'entreprise, à la demande de la majorité des membres représentants des travailleurs, un tel “droit d'alerte social” en cas de modification substantielle des types de contrats de travail proposés.

Le conseil d'entreprise pourra imposer la mise à l'ordre du jour de la réunion suivante du conseil d'entreprise de la question de la qualité des emplois soit lorsqu'il constate une augmentation d'emplois ou de situations précaires pour ses travailleurs (contrats à durée déterminée, intérim, contrats temporaires, recours au chômage temporaire pour raison économique). Il pourra éventuellement solliciter l'intervention d'un conciliateur social, en saisissant le bureau de conciliation de la commission paritaire. Ce dernier pourra, via une conciliation, proposer des solutions pour remédier à cette situation et éviter l'aggravation de tensions sociales.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 2

Point 1°

En cas de “faits préoccupants” (par exemple une restructuration, une variation importante du volume d'emploi ou de la structure des effectifs, une perte de clients, une modification de la structure de l'actionariat de l'entreprise, un changement de stratégie internationale du groupe, etc.), les membres du conseil d'entreprise peuvent, statuant à la majorité des voix émises par les membres représentants des travailleurs, demander des explications à l'employeur. Ces explications doivent être fournies lors de la prochaine réunion du conseil d'entreprise.

Celui-ci est tenu de répondre à cette demande. Il doit apporter, au cours de la réunion, des réponses précises et motivées, éventuellement accompagnées de documents. Si ses réponses satisfont le conseil d'entreprise, la procédure d'alerte s'arrête. Sinon, la

In het andere geval kan de meerderheid van de leden-vertegenwoordigers van de werknemers vragen dat de ondernemingsraad een rapport opstelt. In dat rapport dienen de elementen te worden opgenomen die de verontrustende situatie van de onderneming kunnen bevestigen. Dat rapport wordt bezorgd aan de bedrijfsrevisor.

Punt 2°

Om het rapport op te stellen, kan de ondernemingsraad een beroep doen op een door de onderneming vergoede extern deskundige. De ondernemingsraad kan eveneens worden bijgestaan door twee werknemers van de onderneming; die hebben raadgevende stem, mogen geen lid zijn van de ondernemingsraad en worden gekozen op basis van hun competenties.

Punt 3°

De in het rapport vervatte informatie is vertrouwelijk. Iedereen die er toegang toe heeft, heeft geheimhoudingsplicht.

Punt 4°

Op basis van dat rapport kan de ondernemingsraad, bij meerderheid van de leden-vertegenwoordigers van de werknemers, beslissen om aan de werkgever extra vragen te stellen. Die laatste moet een gemotiveerd antwoord geven op de gestelde vragen. Als de meerderheid van de leden-vertegenwoordigers van de werknemers niet tevreden is met de gegeven antwoorden, kunnen ze vragen dat een sociaal bemiddelaar wordt ingeschakeld.

Artikel 3

Punt 1°

Wanneer de ondernemingsraad een onterechte stijging van het aantal precare arbeidsovereenkomsten vaststelt, kan die raad, bij meerderheid van stemmen van de leden-vertegenwoordigers van de werknemers, van de werkgever eisen dat hij cijfers verstrekt over het aantal werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst, het aantal uitzendkrachten, het aantal werknemers met een overeenkomst van bepaalde duur, het aantal werknemers die gedetacheerd zijn of het aantal werknemers die werkloos zijn om economische redenen.

majorité des membres représentants les travailleurs peut demander que le conseil d'entreprise établisse un rapport. Celui-ci rassemble les éléments de nature à confirmer la situation préoccupante de l'entreprise. Ce rapport est transmis au réviseur d'entreprise.

Point 2°

Pour rédiger ce rapport, le conseil d'entreprise peut recourir à l'assistance d'un expert externe rémunéré par l'entreprise. Il peut également s'adjoindre, avec voix consultative, deux salariés de l'entreprise, n'appartenant pas au conseil d'entreprise, choisis pour leurs compétences.

Point 3°

Les informations contenues dans le rapport sont confidentielles. Toute personne pouvant y accéder est tenue à cet égard à une obligation de discrétion.

Point 4°

Sur la base du rapport, le conseil d'entreprise, statuant à la majorité des membres représentants des travailleurs, peut décider de poser à l'employeur des questions supplémentaires. Ce dernier est tenu de fournir une réponse motivée aux questions posées. Si ces réponses ne satisfont pas la majorité des membres représentants des travailleurs, ceux-ci peuvent solliciter l'intervention d'un conciliateur social.

Article 3

Point 1°

Lorsque le conseil d'entreprise observe un accroissement abusif du nombre de contrats précaires, il peut exiger de l'employeur, suite à un vote de la majorité des membres représentants des travailleurs, que celui-ci fournisse des informations chiffrées sur le nombre de travailleurs sous contrat de travail temporaire, intérimaires, sous contrat à durée déterminée, détachés, ou bénéficiant du chômage temporaire pour raison économique.

Punt 2°

Indien de meerderheid van de leden-vertegenwoordigers van de werknemers de antwoorden van de werkgever onbevredigend acht, kunnen die leden om het optreden van een sociaal bemiddelaar verzoeken.

Point 2°

Si les réponses de l'employeur ne satisfont pas la majorité des membres représentants des travailleurs, ceux-ci peuvent solliciter l'intervention d'un conciliateur social.

Georges GILKINET (Ecolo-Groen)
Evita WILLAERT (Ecolo-Groen)
Jean-Marc NOLLET (Ecolo-Groen)
Muriel GERKENS (Ecolo-Groen)
Kristof CALVO (Ecolo-Groen)
Gilles VANDEN BURRE (Ecolo-Groen)

WETSVOORSTEL

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

Art. 2

In artikel 15 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, laatst gewijzigd bij de wet van 18 december 2015, wordt een littera c)*bis* ingevoegd, luidende:

c)*bis* 1° Ingevolge een stemming bij een meerderheid van de stemmen die de door de werknemers benoemde leden hebben uitgebracht, de werkgever te verzoeken hem uitleg te verstrekken wanneer hij kennis heeft van feiten die de economische toestand van de onderneming zorgwekkend kunnen beïnvloeden. Dat verzoek wordt van rechtswege op de agenda van de volgende ondernemingsraad geplaatst.

Indien de meerderheid van de leden-vertegenwoordigers van de werknemers binnen de ondernemingsraad het antwoord van de werkgever ontoereikend acht of indien dat antwoord de zorgwekkendheid van de toestand bevestigt, maakt de ondernemingsraad een rapport op. Dat rapport wordt bezorgd aan de werkgever en aan de bedrijfsrevisor.

2° Zich eenmaal per boekjaar door een extern deskundige te laten bijstaan, de bedrijfsrevisor op te roepen en zich met louter raadgevende stem te laten bijstaan door twee werknemers van de onderneming die op grond van hun kennis van zaken buiten de ondernemingsraad worden gekozen met het oog op de opmaak van het onder punt 1° bedoelde rapport. Die werknemers beschikken elk over vijf uur om de ondernemingsraad bij te staan met het oog op de opmaak van het onder punt 1° bedoelde rapport. Die tijd wordt als arbeidstijd bezoldigd.

3° De met toepassing van dit punt meegedeelde informatie over de onderneming is van nature vertrouwelijk.

4° Op grond van het rapport kan de ondernemingsraad, die beslist bij meerderheid van de leden-vertegenwoordigers van de werknemers, beslissen de werkgever bijkomende vragen te stellen. Laatstgenoemde is verplicht op de gestelde vragen een met redenen omkleed antwoord te verstrekken. Indien, ingevolge een stemming bij meerderheid van de leden-vertegenwoordigers

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

Art. 2

Dans l'article 15 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, modifié en dernier lieu par la loi du 18 décembre 2015, il est inséré un c)*bis*, rédigé comme suit:

c)*bis* 1° De demander, suite à un vote à la majorité des voix émises par les membres nommés par les travailleurs, à l'employeur de lui fournir des explications lorsqu'il a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise. Cette demande est inscrite de droit à l'ordre du jour de la prochaine séance du conseil d'entreprise.

Si la majorité des membres représentants des travailleurs au sein du conseil d'entreprise estime la réponse de l'employeur insuffisante ou si celle-ci confirme le caractère préoccupant de la situation, le conseil d'entreprise établit un rapport. Ce rapport est transmis à l'employeur et au réviseur d'entreprise.

2° De se faire assister une fois par exercice comptable, d'un expert extérieur, de convoquer le réviseur d'entreprise et de s'adjoindre avec voix consultative deux salariés de l'entreprise choisis pour leurs compétences en dehors du conseil d'entreprise en vue de la rédaction du rapport visé au 1°. Ces salariés disposent de cinq heures chacun pour assister le conseil d'entreprise en vue de l'établissement du rapport prévu au 1°. Ce temps est rémunéré comme temps de travail.

3° Les informations concernant l'entreprise communiquées en application du présent point ont par nature un caractère confidentiel.

4° Sur la base du rapport, le conseil d'entreprise, statuant à la majorité des membres représentants des travailleurs, peut décider de poser à l'employeur des questions supplémentaires. Ce dernier est tenu de fournir une réponse motivée aux questions posées. Si, suite à un vote à la majorité des membres représentants des travailleurs, le conseil d'entreprise estime que ces

van de werknemers, de ondernemingsraad die antwoorden onbevredigend acht, kan hij om het optreden van een sociaal bemiddelaar verzoeken.

Art. 3

In artikel 15 van dezelfde wet, laatst gewijzigd bij de wet van 18 december 2015, wordt een littera c)ter ingevoegd, luidende:

c)ter 1° Ingevolge een beslissing bij een meerderheid van de stemmen die de door de werknemers benoemde leden hebben uitgebracht, de werkgelegenheidstoestand in de onderneming van rechtswege op de agenda van de volgende vergadering van de ondernemingsraad te plaatsen indien de ondernemingsraad weet heeft van een forse toename van het aantal werknemers met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur, van het aantal werknemers die in dienst worden genomen met een tijdelijke arbeidsovereenkomst of een arbeidsovereenkomst in het kader van uitzendarbeid, van het aantal gedetacheerde werknemers of van het aantal tijdelijk werkloze werknemers om economische redenen. Tijdens die vergadering deelt de werkgever de ondernemingsraad mee hoeveel werknemers onder dergelijke arbeidsovereenkomsten werken of tijdelijk werkloos zijn, en geeft hij aan welke redenen hem ertoe hebben gebracht dat te doen en hoeveel arbeidsdagen de betrokkenen hebben gepresteerd sinds de recentste mededeling dienaangaande.

2° Indien, ingevolge een stemming bij meerderheid van de leden-vertegenwoordigers van de werknemers, de ondernemingsraad die antwoorden onbevredigend acht, kan hij om het optreden van een sociaal bemiddelaar verzoeken.

13 oktober 2016

réponses ne sont pas satisfaisantes, celui-ci peut solliciter l'intervention d'un conciliateur social.

Art. 3

Dans l'article 15 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, modifié en dernier lieu par la loi du 18 décembre 2015, il est inséré un c)ter, rédigé comme suit:

c)ter 1° D'inscrire, statuant à la majorité des voix émises par les membres nommés par les travailleurs, de plein droit à l'ordre du jour de la prochaine réunion du conseil d'entreprise l'examen de la situation de l'emploi au sein de l'entreprise lorsque le conseil d'entreprise a connaissance d'un accroissement important du nombre des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, du nombre de travailleurs engagés dans le cadre d'un contrat de travail temporaire ou intérimaire, du nombre de travailleurs détachés ou du nombre de travailleurs en chômage temporaire pour raisons économiques. Lors de cette réunion, l'employeur communique au conseil d'entreprise le nombre de salariés titulaires de ces différents types de contrat ou en chômage temporaire, les motifs l'ayant amené à y recourir ainsi que le nombre des journées de travail accomplies par les intéressés depuis la dernière communication faite à ce sujet.

2° Si, suite une vote à la majorité des membres représentants des travailleurs, le conseil d'entreprise estime que ces réponses ne sont pas satisfaisantes, celui-ci peut solliciter l'intervention d'un conciliateur social.

13 octobre 2016

Georges GILKINET (Ecolo-Groen)
Evita WILLAERT (Ecolo-Groen)
Jean-Marc NOLLET (Ecolo-Groen)
Muriel GERKENS (Ecolo-Groen)
Kristof CALVO (Ecolo-Groen)
Gilles VANDEN BURRE (Ecolo-Groen)