

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

15 oktober 2024

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van de wet
van 13 februari 1998 houdende bepalingen
tot bevordering van de tewerkstelling,
teneinde bij collectief ontslag de informatie-
en raadplegingsprocedure uit te breiden
tot de onderaannemers en hun werknemers,
en die werknemers alsook de uitzendkrachten
beter te beschermen**

(ingediend door de heer Robin Tonniau c.s.)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

15 octobre 2024

PROPOSITION DE LOI

**modifiant la loi du 13 février 1998
portant des dispositions en faveur
de l'emploi en vue d'étendre la procédure
d'information et de consultation en matière
de licenciements collectifs aux entreprises et
aux travailleurs sous-traitants et
de mieux protéger les travailleurs
sous-traitants et les intérimaires**

(déposée par M. Robin Tonniau et consorts)

SAMENVATTING

Dit wetsvoorstel beoogt de wetgeving inzake collectief ontslag te wijzigen.

Vandaag garandeert de wet van 13 februari 1998, de zogenoemde wet-Renault, de werknemers van de onderaannemers geen recht op informatie of raadpleging, hoewel ze evenzeer bedreigd worden en hun job dreigen te verliezen.

Dit wetsvoorstel strekt ertoe de wet van 13 februari 1998 te wijzigen, teneinde de onderaannemers en hun werknemers bij de informatie- en raadplegingsprocedure inzake collectief ontslag te betrekken.

De wijzigingen strekken er eveneens toe de gelijke behandeling te waarborgen van zowel de werknemers van de opdrachtgevende ondernemingen die in het kader van een collectief ontslag worden ontslagen, als de werknemers van de onderaannemers, aangezien zij eveneens de gevolgen ondervinden en hun job verliezen.

Tot slot beoogt het wetsvoorstel de uitzendkrachten te beschermen die ter beschikking zijn gesteld van een onderneming die tot collectief ontslag overgaat.

RÉSUMÉ

La présente proposition de loi vise à modifier la législation sur les licenciements collectifs.

Actuellement, la loi du 13 février 1998, dite loi "Renault", ne permet pas de garantir un droit à l'information et à la consultation pour les travailleurs des entreprises sous-traitantes alors que ceux-ci sont tout autant menacés et risquent également de perdre leur emploi.

La présente proposition de loi vise à modifier la loi du 13 février 1998 en vue d'associer les entreprises et les travailleurs sous-traitants à la procédure d'information et de consultation en matière de licenciements collectifs.

Les modifications visent également à garantir l'égalité de traitement entre, d'une part, les travailleurs licenciés par une entreprise donneuse d'ordre dans le cadre d'un licenciement collectif et, d'autre part, les travailleurs des entreprises sous-traitantes qui en subissent également les conséquences et perdent leur emploi.

Enfin, la proposition de loi vise à protéger les travailleurs intérimaires qui sont mis à disposition d'une entreprise qui procède à un licenciement collectif.

00434

N-VA	: Nieuw-Vlaamse Alliantie
VB	: Vlaams Belang
MR	: Mouvement Réformateur
PS	: Parti Socialiste
PVDA-PTB	: Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
Les Engagés	: Les Engagés
Vooruit	: Vooruit
cd&v	: Christen-Democratisch en Vlaams
Ecolo-Groen	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
Open Vld	: Open Vlaamse liberalen en democraten
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant

Abréviations dans la numérotation des publications:		Afkorting bij de nummering van de publicaties:	
DOC 56 0000/000	Document de la 56 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi	DOC 56 0000/000	Parlementair document van de 56 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA	Questions et Réponses écrites	QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral	CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV	Compte Rendu Analytique	CRABV	Beknopt Verslag
CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)	CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaalde beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN	Séance plénière	PLEN	Plenum
COM	Réunion de commission	COM	Commissievergadering
MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

1. Inleiding

Op 9 juli 2024 maakte Audi Brussels zijn herstructureringsplannen bekend en stelde het de “procedure-Renault” in, waarbij de werknemersvertegenwoordigers werden geïnformeerd en geraadpleegd.

In een artikel uit *L’Echo* van 12 juli 2024 onder de kop *Le sort de cinq sous-traitants suspendu à celui d’Audi Brussels* stond te lezen: “La restructuration d’Audi Brussels ne menace pas que les 3000 emplois du constructeur allemand. Plusieurs centaines de salariés des sous-traitants présents à Forest sont aussi en ballottage.” *L’Echo* meldt dat het gaat om 750 tot 1000 werknemers in dienst van onderaannemers van Audi Brussels. De krant maakt eveneens gewag van een andere vakbondsbron, die schat dat 4000 tot 5000 werknemers rechtstreeks door de herstructurering zouden worden getroffen.

In *Le Soir* van 12 juli 2024 stond dan weer dat sommige werknemers van onderaannemers al meer dan 15 jaar in de Audifabriek werken: “Ils déchargent tous les jours les camions, stockent les pièces, les classent, les acheminent de façon séquentielle vers la ligne d’assemblage pour qu’elles arrivent dans le bon ordre et au bon moment, se chargent de l’expédition des voitures, etc. Ils travaillent côte à côte avec les 3000 ouvriers d’Audi Brussels.” In een artikel met de veelzeggende kop *Les sous-traitants d’Audi Brussels se sentent oubliés* geeft de krant bij monde van een vakbondsvertegenwoordiger de vrees van de werknemers in onderaanneming weer: “On parle toujours des 3000 travailleurs d’Audi mais personne n’évoque notre sort. On doit aussi se retrouver à la table des négociations car on est tous dans le même bateau. Il n’y a pas de raisons qu’on ne soit pas impliqué. Notre plus grosse crainte, c’est qu’on ne puisse pas bénéficier des mêmes conditions de départ que les travailleurs d’Audi.”

Dit wetsvoorstel wil een antwoord bieden op de volgende verzuchtingen van de vertegenwoordigers van de werknemers in onderaanneming: (1) betrokken worden bij de informatie- en raadplegingsprocedure en (2) dezelfde vertrekvoorwaarden genieten als de werknemers van de (opdrachtgevende) hoofdonderneming.

De wet van 13 februari 1998, de zogenoemde wet-Renault, bevat hiaten, aangezien hij geen recht op informatie of raadpleging ten gunste van de werknemers in onderaanneming waarborgt, hoewel die evenzeer als

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

1. Introduction

Le 9 juillet 2024, Audi Brussels a annoncé son intention de restructurer et a enclenché la procédure “Renault” d’information et de consultation des représentants des travailleurs.

Dans un article du 12 juillet 2024 intitulé “Le sort de cinq sous-traitants suspendu à celui d’Audi Brussels”, le journal *L’Echo* précisait: “La restructuration d’Audi Brussels ne menace pas que les 3000 emplois du constructeur allemand. Plusieurs centaines de salariés des sous-traitants présents à Forest sont aussi en ballottage”. *L’Echo* cite une fourchette allant de 750 à 1000 travailleurs chez les sous-traitants. *L’Echo* fait aussi état d’une autre source syndicale qui estime qu’entre 4000 et 5000 travailleurs seraient directement concernées par la restructuration.

Dans le journal *Le Soir* du 12 juillet 2024, on peut lire que certains travailleurs sous-traitants travaillent parfois depuis plus de quinze ans au sein même de l’usine Audi Brussels. “Ils déchargent tous les jours les camions, stockent les pièces, les classent, les acheminent de façon séquentielle vers la ligne d’assemblage pour qu’elles arrivent dans le bon ordre et au bon moment, se chargent de l’expédition des voitures, etc. Ils travaillent côte à côte avec les 3000 ouvriers d’Audi Brussels”. Le quotidien relaie les craintes des travailleurs sous-traitants dans un article au titre évocateur, “Les sous-traitants d’Audi Brussels se sentent oubliés”: “On parle toujours des 3000 travailleurs d’Audi mais personne n’évoque notre sort”, déplore un délégué syndical. “On doit aussi se retrouver à la table des négociations car on est tous dans le même bateau. Il n’y a pas de raisons qu’on ne soit pas impliqué. Notre plus grosse crainte, c’est qu’on ne puisse pas bénéficier des mêmes conditions de départ que les travailleurs d’Audi.”

La présente proposition de loi vise à répondre aux demandes exprimées par les représentants des travailleurs sous-traitants: (1) être associés à la procédure d’information et de consultation et (2) bénéficier des mêmes conditions de départ que les travailleurs de l’entreprise principale (donneuse d’ordre).

La loi du 13 février 1998, dite loi “Renault”, présente des lacunes car elle ne permet pas de garantir un droit à l’information et à la consultation pour les travailleurs des entreprises sous-traitantes alors que ceux-ci sont

de werknemers van de opdrachtgevende onderneming bedreigd worden en hun job dreigen te verliezen.

Dit wetsvoorstel strekt tot wijziging van de wetgeving inzake collectief ontslag en meer bepaald van hoofdstuk VII van de wet van 13 februari 1998 ("wet-Renault").

Het doel is driedelig:

1. de onderaannemers en hun werknemers betrekken bij de informatie- en raadplegingsprocedure inzake collectief ontslag;

2. de gelijke behandeling waarborgen van alle werknemers, met name wat de vertrekvoorwaarden betreft, dus zowel de ontslagen werknemers van de getroffen opdrachtgevende onderneming als de werknemers van de onderaannemers, die eveneens de gevolgen dragen en hun job verliezen;

3. een betere bescherming bieden aan de uitzendkrachten die ter beschikking zijn gesteld van een onderneming die tot collectief ontslag overgaat.

2. Waarom zetten multinationals onderaannemers in?

2.1. *Omvang van de inzet van onderaannemers*

Om hun kosten te verlagen en hun winst te verhogen, besteden veel multinationals een deel van hun werk uit aan ondernemingen die vaak veel kleiner zijn qua personeel en omzet.

Soms telt een productiesite echter dermate veel onderaannemers dat zij samen evenveel werknemers in dienst hebben als de productiesite waarrond de onderaanneming is georganiseerd. Zo had de fabriek van Ford Genk 4300 werknemers in dienst die rechtstreeks voor Ford werkten, terwijl het werkelijke arbeidsvolume opliep tot 10.000 werknemers wanneer men de onderaannemers meerekende.

Multinationals die met onderaannemers werken, maken gretig gebruik van de hiaten in de wetgeving. In tal van bedrijfstakken, de bouw of de transportsector bijvoorbeeld, kan men alleen maar vaststellen dat onderaanneming bedrijven de mogelijkheid biedt hun eigen verantwoordelijkheid te verminderen via eindeloze ketens van onderaannemers. Zulks geldt met name bij ongevallen.

Onderaanneming beïnvloedt dus de erkenning van de ongevallen, maar speelt ook een rol bij ontslagen of

tout autant menacés que les travailleurs de l'entreprise donneuse d'ordre et risquent également de perdre leur emploi.

La présente proposition de loi vise à modifier la législation en matière de licenciements collectifs et plus précisément le chapitre VII de la loi du 13 février 1998 (dite "loi Renault").

Elle poursuit un triple objectif:

1. associer les entreprises et les travailleurs sous-traitants à la procédure d'information et de consultation en matière de licenciements collectifs;

2. garantir l'égalité de traitement, c'est à dire garantir le bénéfice des mêmes conditions de départ, entre les travailleurs licenciés par une entreprise donneuse d'ordre dans le cadre d'un licenciement collectif et les travailleurs des entreprises sous-traitantes qui en subissent également les conséquences et perdent leur emploi;

3. mieux protéger les travailleurs intérimaires qui sont mis à disposition d'une entreprise qui procède à un licenciement collectif.

2. Pourquoi les multinationales ont-elles recourt à la sous-traitance?

2.1. *Importance du recours à la sous-traitance*

En vue de réduire leurs coûts et d'augmenter leurs bénéfices, beaucoup de multinationales sous-traitent une partie de leur travail à des entreprises souvent beaucoup plus petites en effectif et en chiffres d'affaires.

Cependant, il arrive qu'il y ait tellement d'entreprises sous-traitantes pour un site de production que les entreprises sous-traitantes emploient parfois autant de travailleurs que le site de production autour duquel s'est organisé la sous-traitance. Par exemple l'usine de Ford Genk reprenait 4300 travailleurs liés directement à Ford alors que le volume d'emploi réel se montait à 10.000 travailleurs lorsque l'on tenait compte des sous-traitants.

Les multinationales exploitent les lacunes de la législation en cas de recours à la sous-traitance. Dans beaucoup de secteurs tel que la construction ou le transport, il est aujourd'hui avéré que la sous-traitance permet aux entreprises de diluer leurs responsabilités à travers des chaînes interminables d'entreprises sous-traitantes. C'est particulièrement le cas lors d'accidents.

La sous-traitance a donc un impact non seulement sur la reconnaissance des accidents mais elle a aussi

sluitingen, aangezien de wet-Renault niet bepaalt dat bij de onderhandelingen over het sociaal plan rekening moet worden gehouden met de onderaannemers.

2.2. Door te werken met onderaannemers kunnen multinationals zich aan hun verantwoordelijkheid onttrekken

Er zijn thans geen wettelijke bepalingen om in geval van een procedure-Renault de werknemers van de onderaannemers te helpen. Er bestaat geen enkele verplichting om hen te informeren of te raadplegen, terwijl de wet bepaalt dat zulke verplichting wel geldt voor de werknemers die een arbeidsovereenkomst hebben met het bedrijf dat herstructureert. Aangezien de werknemers van de onderaannemers niet worden betrokken bij de informatie- en raadplegingsprocedure, vallen ze bovendien buiten de sociale plannen waarover met het hoofdbedrijf wordt onderhandeld.

Nochtans hangt het lot van veel werknemers van onderaannemers af van wat wordt beslist door het hoofdbedrijf (de “opdrachtgever”). Zo bouwde Carwall als onderaannemer cabines voor de graafmachines van Caterpillar. Maar liefst 70 % van de productie van Carwall was bestemd voor de fabriek van Caterpillar in Gosselies. Twee jaar na de sluiting van de fabriek van Caterpillar ging Carwall failliet en gingen 200 banen verloren. Dat faillissement was een gevolg van de sluiting van Caterpillar Gosselies.

3. Samen staan de werknemers van de hoofdfabriek en van de onderaannemers sterker

Doorgaans worden bij herstructureringsonderhandelingen de werknemers van onderaannemers “vergeten”. In werkelijkheid oefenen de multinationals voortdurend druk uit op de werknemers en de vakbonden, met als doel zo weinig mogelijk te moeten betalen voor de werknemers van de hoofdfabriek en helemaal niets te moeten uitkeren aan de werknemers van de onderaannemers.

Bij de sluiting van Ford Genk hebben die werknemers het echter zover niet laten komen. Op 24 oktober 2012 werd aangekondigd dat de fabriek van Ford Genk zou sluiten. De directie van Ford kwam al snel met een voorstel van ontslagvergoeding voor de 4300 werknemers, maar deed alsof de werknemers van de onderaannemers niet bestonden. Ze weigerde hun vertegenwoordigers te laten deelnemen aan de vergaderingen met de vakbondsdelegatie van Ford Genk. Daarop werd op 26 november 2012 beslist om de toelevering van de fabriek stop te zetten. De werknemers van de onderaannemer legden het werk neer met één eis: dat met hen rekening

un impact lors de licenciements ou de fermetures car, actuellement, la loi Renault ne comporte aucun volet qui impose de tenir compte des sous-traitants lors de la négociation de plans sociaux.

2.2. Le recours à la sous-traitance permet aux multinationales d'échapper à leurs responsabilités

Aujourd'hui, rien n'est légalement prévu pour aider les travailleurs des sous-traitants lors d'une procédure Renault. Il n'y a aucune obligation d'information ou de consultation en faveur des travailleurs des entreprises sous-traitantes comme cela est prévu par la loi pour les travailleurs sous contrat avec l'entreprise qui restructure. De plus, parce qu'ils ne sont pas impliqués dans la procédure d'information et de consultation, les travailleurs des sous-traitants sont exclus des plans sociaux négociés avec l'entreprise principale.

Pourtant, le sort de nombreux travailleurs sous-traitants dépend de ce qui se passe au niveau de l'entreprise principale, que l'on peut appeler “donneuse d'ordre”. Carwall était une entreprise sous-traitante de Caterpillar qui construisait des cabines pour les grues de Caterpillar. 70 % de la production de Carwall était destiné à l'usine de Caterpillar à Gosselies. Deux ans après la fermeture de l'usine de Caterpillar, Carwall était en faillite et 200 emplois étaient détruits. Cette faillite est une conséquence de la fermeture de Caterpillar Gosselies.

3. Ensemble, les travailleurs de l'usine principale et des sous-traitants sont plus forts

En règle générale, les travailleurs des sous-traitants sont les “oubliés” des négociations liées à des restructurations. En réalité, les multinationales maintiennent une pression constante sur les travailleurs et les syndicats pour payer le moins possible et donc pour ne pas déboursier d'argent pour les travailleurs des sous-traitants.

Néanmoins, lors de la fermeture de Ford Genk, les travailleurs n'ont pas laissé les choses se dérouler de cette manière. L'annonce de fermeture de l'usine de Ford Genk est intervenue le 24 octobre 2012. La direction de Ford avait alors rapidement fait une proposition de prime de licenciement pour les 4300 travailleurs. Faisant comme si les travailleurs des sous-traitants n'existaient pas, la direction refusait que les représentants des travailleurs des sous-traitants soient associés aux réunions avec la délégation syndicale de Ford Genk. Les travailleurs des sous-traitants ont alors décidé de bloquer l'approvisionnement de l'usine le 26 novembre et ont débrayé

zou worden gehouden bij de onderhandelingen over het sociaal plan.

4. Een werknemer van een onderaannemer of een uitzendkracht is een werknemer zoals een andere

Multinationals zetten onderaannemers in om kosten te besparen, maar ook om de werknemers uit elkaar te spelen.

Uit juridisch oogpunt zijn de werknemers van de onderaannemers contractueel aan verschillende ondernemingen gebonden en hebben ze niet dezelfde werkgever. Het betreft evenwel juridische fictie, die ver afstaat van hoe het er in de industrie echt aan toegaat. De échte baas van de werknemers van de onderaannemers die uitsluitend voor één opdrachtgevende onderneming werken, met andere woorden diegene die het economisch helemaal voor het zeggen heeft, is in werkelijkheid de directie van de opdrachtgevende onderneming. De toekomst en het werk van de werknemers in onderaanneming liggen immers volledig in handen van die opdrachtgever.

Wat Audi betreft, zijn er vijf onderaannemers: Imperial DP World, Rhenus Logistics, Plastic Omnium, Mosolf en Van Eupen-Sesé.

De werknemers van die bedrijven maken onlosmakelijk deel uit van het productieproces van de Audi's die de fabriek in Vorst verlaten. Zonder hun arbeid zou Audi Brussels niet de rijkdom hebben vergaard die het thans heeft. Ze zijn net zo onmisbaar als de andere werknemers.

In 2013 hebben de vakbonden van Ford Genk met een petitie opgeroepen tot een "wet-Ford", opdat voor de werknemers in onderaanneming hetzelfde sociaal plan zou gelden als voor de werknemers van het hoofdbedrijf dat de deuren sluit.

In 2018, naar aanleiding van de 20^e verjaardag van de wet-Renault, heeft het ABVV aangedrongen op een grondige bijsturing van die wet, in het belang van de werknemers, "want nog steeds worden te veel werknemers aan hun lot overgelaten wanneer een onderneming herstructureert".¹

De vakbond vindt het niet normaal "dat werknemers bij onderaannemers die vaak heel sterk afhankelijk zijn van de opdrachtgever, bij een herstructurering niet geïnformeerd worden, niet betrokken worden in het overleg en dat de opdrachtgevende onderneming haar sociale verantwoordelijkheid niet opneemt". "Het ABVV eist met

spontanément avec une seule revendication: être pris en compte dans la négociation du plan social.

4. Un travailleur sous-traitant ou intérimaire est un travailleur comme un autre

Les multinationales utilisent la sous-traitance pour réduire leurs coûts mais aussi pour diviser les travailleurs.

Juridiquement, les travailleurs sont contractuellement liés à des sociétés différentes et n'ont pas le même employeur. Mais, il s'agit d'une fiction juridique qui ne correspond pas à la réalité du processus industriel. En réalité, le vrai patron, celui qui détient le vrai pouvoir de décision économique, des travailleurs des entreprises sous-traitantes qui travaillent exclusivement pour une entreprise donneuse d'ordre, c'est la direction de l'entreprise donneuse d'ordre. En effet, l'avenir et le travail réalisé par les travailleurs des sous-traitants ne dépendent que de la seule volonté de l'entreprise donneuse d'ordre.

Chez Audi, c'est le cas pour cinq sous-traitants: Imperial DP World, Rhenus Logistics, Plastic Omnium, Mosolf et Van Eupen-Sesé.

Les travailleurs de ces entreprises font partie intégrante du processus de production des voitures Audi qui sortent de l'usine de Forest. Sans le travail de ces hommes et femmes, Audi Brussels n'aurait pas accumulé les richesses qu'il a accumulé aujourd'hui; ils sont tout aussi indispensables que les autres travailleurs.

En 2013, les syndicats de Ford Genk ont lancé une pétition pour réclamer une "Loi Ford" qui permettrait aux travailleurs des sous-traitants d'obtenir le même plan social que les travailleurs de l'entreprise principale qui ferme.

En 2018, à l'occasion du 20^e anniversaire de la loi Renault, la FGTB a insisté sur la nécessité d'une révision approfondie de la loi Renault dans l'intérêt des travailleurs: "trop de travailleurs sont aujourd'hui abandonnés à leur sort lorsque survient une restructuration d'entreprise."

Le syndicat considère comme anormal que "les travailleurs des sous-traitants qui dépendent fortement du donneur d'ordre, ne soient pas informés d'une restructuration, ne soient pas impliqués dans la concertation et que l'entreprise en restructuration qui est donneuse d'ordre n'assume pas ses responsabilités. La FGTB exige

¹ 20 jaar Wet Renault – tijd voor een verantwoorde bijsturing (<https://abvv.be/press/20-jaar-wet-renault-tijd-voor-een-verantwoorde-bijsturing>)

¹ La Loi Renault a 20 ans: une révision responsable s'impose! <https://www.fgtb.be/presse/la-loi-renault-20-ans-une-revision-responsable-simpose>

hoogdringendheid dat werknemers bij de onderaannemers door het sociaal plan van de opdrachtgevende onderneming in herstructurering, gedekt worden.”

Ook het ACV heeft erop aangedrongen om bij een herziening van de wet-Renault rekening te houden met de onderaannemers, want die vakbond wil “dat ook andere bedrijven die door de sluiting van een bedrijf getroffen worden – zoals onderaannemers of toeleveranciers – mee worden opgenomen in de procedure”.²

Op 17 december 2019 heeft de Nationale Arbeidsraad aanbeveling nr. 28 uitgebracht, inzake herstructureringen. De NAR doet in feite twee aanbevelingen aan de paritaire comités en aan de ondernemingen. De eerste aanbeveling betreft een kwaliteitsvollere en efficiëntere informatie en consultatie. De tweede aanbeveling betreft de mee te delen informatie met betrekking tot de medecontractanten (onder meer de onderaannemers en de dienstverleners).

Die tweede aanbeveling verduidelijkt de verantwoordelijkheden van de onderneming die een herstructurering overweegt en van de medecontractanten.

De onderneming die een herstructurering overweegt moet:

1. tijdig haar medecontractanten identificeren met wie de contractuele verplichtingen gewijzigd zouden worden door de herstructurering en van wie de activiteiten mogelijk een significante negatieve weerslag zullen ervaren;

2. onmiddellijk nadat de onderneming de werknemersvertegenwoordigers op de hoogte heeft gebracht van haar voornemen om over te gaan tot collectief ontslag, informatie verstrekken aan de medecontractanten over het voornemen tot herstructurering en de gegevens van de contactpersonen meedelen, teneinde de eventuele gevolgen van de voorgenomen herstructurering op de uitvoering van de contractuele verplichtingen van de onderneming ten aanzien van de medecontractanten te onderzoeken.

Elk van de medecontractanten evalueert vervolgens de situatie van zijn onderneming op basis van de meegedeelde informatie en moet het eigen personeel informeren over de gevolgen van deze aankondiging voor de werkgelegenheid en arbeidsorganisatie in de onderneming.

² Achtergrond. 25 jaar na de sluiting van Renault Vilvoorde (<https://visie.net/artikel/wet-renault-voorkomt-slechts-11-van-collectieve-ontslagen>)

d’urgence que les travailleurs des sous-traitants soient couverts par le plan social de l’entreprise donneuse d’ordre en restructuration.”

La CSC² a également insisté sur la prise en compte des sous-traitants dans le cadre d’une révision de la loi Renault: “la CSC souhaite que les entreprises touchées par la fermeture d’une autre entreprise – comme les sous-traitants ou les fournisseurs – soient associées à la procédure.”

Le 17 décembre 2019, le Conseil National du Travail a formulé la recommandation n° 28 concernant les restructuration. Ce Conseil adresse en réalité deux recommandations aux commissions paritaires et aux entreprises. La première recommandation vise à améliorer la qualité et l’efficacité de l’information et de la consultation. La deuxième recommandation concerne les informations à communiquer en relation avec les co-contractants (notamment les sous-traitants et les prestataires de services).

Cette deuxième recommandation précise les responsabilités de l’entreprise qui envisage une restructuration et des co-contractants.

L’entreprise qui envisage une restructuration doit:

1. identifier co-contractants vis-à-vis desquels ses obligations contractuelles seraient modifiées par la restructuration et dont les activités sont susceptibles d’être impactées négativement et de manière significative;

2. communiquer, immédiatement après avoir informé les représentants des travailleurs de son intention de procéder à un licenciement collectif, une information aux co-contractants qui porte sur l’intention de restructurer et sur les coordonnées des personnes de contact afin d’examiner les conséquences éventuelles de ce projet de restructuration sur l’exécution des obligations contractuelles de l’entreprise vis-à-vis des co-contractants.

Chacun des cocontractants évalue ensuite la situation de son entreprise sur la base des informations qui lui ont été communiquées et doit informer son personnel concernant les conséquences de cette annonce pour l’emploi et l’organisation du travail au sein de son entreprise.

² Loi Renault: évaluation 25 ans après la fermeture de l’usine <https://www.lacsc.be/page-dactualites/2022/03/02/loi-renault-25-ans>

5. Aankondiging van de sluiting van Audi Brussels: de werknemers van de onderaannemers zijn bezorgd

Tijdens de betoging op 16 september 2024 hebben Thierry Bodson, voorzitter van het ABVV, en Marie-Hélène Ska, algemeen secretaris van het ACV, een sociaal plan geëist dat alle werknemers van Audi zou omvatten, inclusief uitzendkrachten en onderaannemers.

De sluiting van de Audifabriek in Brussel heeft immers niet alleen gevolgen voor de 3000 banen bij Audi zelf, ze treft ook honderden werknemers van de onderaannemers. Op de site te Vorst zijn vijf onderaannemers gevestigd die uitsluitend voor Audi Brussels werken: Imperial DP World, Rhenus Logistics, Plastic Omnium, Mosolf en Van Eupen-Sesé. Daarnaast zijn er ook nog de externe onderaannemers, zoals Snop Automotive (150 werknemers). Al die bedrijven zijn ook nog eens zodanig vertakt dat het totale aantal getroffen werknemers enkel kan worden geschat. Dat zou ergens tussen de vier- en de vijfduizend liggen.

Bij de vijf onderaannemers die op de Audisite zelf gevestigd zijn, is de situatie gespannen. De fabriek is immers bepalend voor hun toekomst. Volgens de werknemers communiceert Audi bovendien zo min mogelijk met de onderaannemers. De werknemers van die onderaannemers staan nu ook op de barricades om het respect te eisen dat ze verdienen. Sommigen van hen hebben al postgevat aan de fabriekspoorten.

6. Ook de uitzendkrachten moeten worden gerespecteerd

Op 28 maart 2024, minder dan zes maanden voor de aankondiging van de sluiting van de Audisite, kondigde de directie van Audi Brussels aan dat 371 uitzendkrachten hun baan zouden verliezen.

Multinationals zoals Audi bedenken hun plannen niet zomaar in de gauwte. De beslissing om de 371 uitzendkrachten te ontslaan, maakte dan ook deel uit van het aan de gang zijnde proces, namelijk de terugtrekking uit de fabriek in Brussel. Het argument dat de Audirectie gebruikte toen ze besloot die 371 banen te schrappen, is hetzelfde argument dat nu wordt gebruikt om geen nieuw model toe te wijzen aan de fabriek in Vorst: de "lage" vraag.

Net zoals het personeel van de onderaannemers verdienen ook de uitzendkrachten die hun baan kwijt zijn respect. Ze vormen al jaren een integraal onderdeel van het productieproces van de fabriek. Werknemers

5. Annonce de la fermeture d'Audi Brussels: les travailleurs des sous-traitants sont inquiets

Thierry Bodson, président de la FGTB, et Marie-Hélène Ska, secrétaire générale de la CSC, ont réclamé lors de la manifestation du 16 septembre 2024 un plan social incluant l'ensemble des travailleurs d'Audi, y compris les intérimaires et sous-traitants.

En effet, la fermeture de l'usine d'Audi Brussels impacterait les 3000 emplois de Audi mais impacterait également plusieurs centaines de travailleurs des sous-traitants. Le site de Forest héberge cinq sociétés sous-traitantes qui travaillent exclusivement pour Audi Brussels: Imperial DP World, Rhenus Logistics, Plastic Omnium, Mosolf et Van Eupen-Sesé. Il faut également ajouter d'autres sous-traitants extérieurs. Ce sont des sociétés telles que Snop automotive (150 salariés), la situation de la sous-traitance comporte tellement de ramifications qu'il n'est pas possible d'aller plus loin que des estimations concernant le nombre total de travailleurs impactés. Ce nombre serait compris entre 4000 et 5000 travailleurs.

La situation est tendue pour les 5 sous-traitants directement implantés dans l'usine d'Audi puisqu'ils sont très dépendant du futur de l'usine. D'après des témoignages de travailleurs "Audi limite vraiment toutes les communications vis-à-vis des sous-traitants". Les travailleurs des sous-traitants sont au front pour exiger le respect qu'ils méritent. Ainsi, certains travailleurs se sont installés devant les grilles de l'usine.

6. Les travailleurs intérimaires doivent aussi être respectés

Le 28 mars 2024, soit moins de six mois avant l'annonce de fermeture du site d'Audi, la direction d'Audi Brussels annonçait que 371 intérimaires allaient perdre leur emploi.

Des multinationales telles que Audi ne font pas leur plan à la petite semaine et que la démarche de se séparer des 371 intérimaires s'inscrivait dans la démarche que l'on connaît aujourd'hui: se retirer de l'usine Bruxelloise. L'argument utilisé par la direction d'Audi au moment de supprimer ces 371 emplois est d'ailleurs le même que celui utilisé aujourd'hui pour justifier la non-production d'un nouveau modèle dans l'usine de Forest: "faible demande".

Au même titre que les travailleurs des sous-traitants, les travailleurs intérimaires qui ont perdu leur emploi méritent le respect. Ils et elles ont fait partie intégrante du processus de production de l'usine pendant de

met een jarenlange loopbaan als uitzendkracht waren schering en inslag bij Audi.

Uit de sociale balansen van Audi Brussels valt trouwens af te leiden dat het bedrijf op grote schaal en permanent gebruik maakt van uitzendkrachten.

Jaar	Aantal werknemers (VTE)	Aantal uitzendkrachten	Percentage uitzendarbeid
2013	2.434,4	173,8	7,14 %
2014	2.451,3	184,8	7,54 %
2015	2.437,2	188,9	7,75 %
2016	2.436,6	177,2	7,27 %
2017	2.437,2	342,8	14,07 %
2018	2.582,9	519,3	20,11 %
2019	2.710,2	736,3	27,17 %
2020	2.838,8	449,2	15,82 %
2021	2.794,8	283,9	10,16 %
2022	2.669,9	375,1	14,05 %
2023	2.757,2	334,2	12,12 %

Sinds 2017 maken uitzendkrachten stelselmatig meer dan 10 % uit van het aantal werknemers dat rechtstreeks aan de slag is bij het bedrijf.

Dat stelselmatige en grootschalige gebruik van uitzendwerk kan men moeilijk anders interpreteren dan dat het bedrijf doelbewust een loopje wil nemen met de wetgeving die werknemers bij ontslag beschermt, en met name de wetgeving inzake collectief ontslag of sluiting van ondernemingen.

Op 28 maart 2024 kondigde de directie van Audi Brussels aan dat met ingang van 8 april 2024 uitzendkrachten hun job zouden verliezen. In 2023 bood het bedrijf “rechtstreeks” werk aan 2757 werknemers (VTE, voltijdsequivalenten) en deed het een beroep op 334 uitzendkrachten, goed voor 3091 werknemers in totaal. De 371 uitzendkrachten die op 8 april 2024 niet langer een job hadden, maken meer dan 10 % van de werknemers uit; een en ander komt dus neer op een collectief ontslag.

Met die vorm van banenverlies wordt geen rekening gehouden in de huidige wetgeving inzake collectief ontslag. Hoewel het uit juridisch oogpunt niet om ontslagen stricto sensu gaat, lijkt het geen twijfel dat een dergelijke praktijk tegen de geest van de wet ingaat.

De wetgeving dient dan ook hoognodig te worden gewijzigd om bescherming te bieden aan de werknemers die het slachtoffer zijn van een dergelijk grootschalig jobverlies.

nombreuses années. Chez Audi, il était courant de croiser des travailleurs qui étaient intérimaires depuis de nombreuses années.

La lecture des bilans sociaux d'Audi Brussels permet d'ailleurs de constater que l'entreprise recourt au travail intérimaire de manière massive et permanente.

Année	Nombre de Travailleurs (ETP)	Nombre Intérimaires	Ratio interim
2013	2.434,4	173,8	7,14 %
2014	2.451,3	184,8	7,54 %
2015	2.437,2	188,9	7,75 %
2016	2.436,6	177,2	7,27 %
2017	2.437,2	342,8	14,07 %
2018	2.582,9	519,3	20,11 %
2019	2.710,2	736,3	27,17 %
2020	2.838,8	449,2	15,82 %
2021	2.794,8	283,9	10,16 %
2022	2.669,9	375,1	14,05 %
2023	2.757,2	334,2	12,12 %

Depuis 2017, les travailleurs intérimaires représentent systématiquement plus de 10 % de l'effectif des travailleurs engagés directement par l'entreprise.

Compte tenu de sa constance et de son volume important, il est difficile de ne pas voir, dans ce recours systématique et important au travail intérimaire, une volonté de l'entreprise de contourner les législations qui protègent les travailleurs en cas de licenciement et plus particulièrement les législations en matière de licenciements collectifs ou de fermeture d'entreprise.

Le 28 mars 2024, la direction d'Audi Brussels annonçait que 371 intérimaires allaient perdre leur emploi à partir du 8 avril 2024. En 2023, l'entreprise occupait “directement” 2757 travailleurs (ETP Equivalents Temps Plein) et utilisait 334 intérimaires, soit un total de 3091 travailleurs. Les 371 intérimaires qui ont perdu leur emploi le 8 avril 2024 représentent plus de 10 % du total des travailleurs. C'est donc l'équivalent d'un licenciement collectif qui s'est produit à ce moment-là.

Ces pertes d'emploi ne sont pas prises en considération par la législation actuelle en matière de licenciements collectifs. Sur le plan juridique, il est vrai que ce ne sont pas des licenciements. Mais, il est incontestable que cette pratique va à l'encontre de l'esprit de la loi.

Il est donc indispensable de modifier la législation pour protéger les travailleurs victimes de telles pertes d'emplois massives.

De uitzendkrachten en ook de werknemers met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur dragen volwaardig bij tot het productieproces. Ze zijn even onmisbaar als de andere werknemers en creëren in even grote mate mee rijkdom voor het bedrijf. Het is dus maar logisch dat de uitzendkrachten en de werknemers met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur die massaal hun baan verliezen, dezelfde vertrekvoorwaarden genieten als de werknemers van de opdrachtgevende onderneming die in het kader van een collectief ontslag worden ontslagen.

TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

Art. 2

Artikel 2 voegt nieuwe definities toe aan hoofdstuk VII van de wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling. Dat hoofdstuk gaat over collectief ontslag.

De begrippen “opdrachtgevende onderneming” en “onderaannemer” worden geïntroduceerd in de wetgeving rond collectief ontslag. Het opzet is om onderaannemers en werknemers in onderaanneming te betrekken bij de informatie- en raadplegingsprocedure.

De definitie van “werknemersvertegenwoordigers” is gebaseerd op cao nr. 24 betreffende de procedure van inlichting en raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers met betrekking tot het collectief ontslag, alsook op het koninklijk besluit van 24 mei 1976 betreffende het collectief ontslag.

Art. 3

Artikel 3 voegt een nieuwe paragraaf 1/1 toe aan artikel 66 van de wet van 13 februari 1998.

Artikel 66 gaat over de informatie- en raadplegingsverplichtingen van werkgevers die willen overgaan tot collectief ontslag.

De nieuwe paragraaf 1/1 heeft tot doel de onderaannemers te betrekken bij de informatie- en raadplegingsprocedure.

Het wetsvoorstel beoogt te bepalen dat een werkgever-opdrachtgevende onderneming die van plan is over te gaan tot collectief ontslag, de onderaannemers daarvan onmiddellijk op de hoogte moet brengen en de onderaannemers ook in kennis moet stellen van de informatie die hij aan de werknemersvertegenwoordigers heeft verstrekt

Les travailleurs intérimaires, de même d'ailleurs que les travailleurs engagés dans le cadre d'un contrat à durée déterminée (CDD), font partie intégrante du processus de production. Ils sont tout aussi indispensables que les autres travailleurs et contribuent tout autant à la création de richesse. Il est donc normal de garantir, aux travailleurs intérimaires et aux travailleurs en CDD victimes d'une perte massive d'emploi, le bénéfice des mêmes conditions de départ que les travailleurs de l'entreprise utilisatrice qui sont licenciés dans le cadre d'un licenciement collectif.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Art. 2

L'article 2 insère de nouvelles définitions dans le chapitre VII de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi. Ce chapitre concerne les licenciements collectifs.

Les notions d'entreprise donneuse d'ordre et d'entreprise sous-traitante sont introduites dans la législation relative aux licenciements collectifs. L'objectif poursuivi est d'associer les entreprises et les travailleurs sous-traitants à la procédure d'information et de consultation.

La définition de “représentants des travailleurs” s'inspire de la convention collective de travail n° 24 concernant la procédure d'information et de consultation des représentants des travailleurs en matière de licenciement collectif et de l'arrêté royal du 24 mai 1976 sur les licenciements collectifs.

Art. 3

L'article 3 insère un nouveau paragraphe 1/1 dans l'article 66 de la loi du 13 février 1998.

L'article 66 traite des obligations à respecter en matière d'information et de consultation par l'employeur qui entend procéder à un licenciement collectif.

Le nouveau paragraphe 1/1 vise à associer les sous-traitants à la procédure d'information et de consultation.

La proposition de loi prévoit que l'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif et qui est également une entreprise donneuse d'ordre devra immédiatement informer les entreprises sous-traitantes et leur transmettre les informations qu'il a communiquées aux représentants des travailleurs dans le cadre de la

in het raam van de informatie- en raadplegingsprocedure die is vastgesteld in cao nr. 24 betreffende de procedure van inlichting en raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers met betrekking tot het collectief ontslag.

De onderaannemers moeten die informatie vervolgens doorgeven aan hun eigen werknemersvertegenwoordigers.

Dit wetsvoorstel zou bij de onderaannemers een nieuwe informatie- en raadplegingsprocedure creëren, met het oog op de bespreking van de gevolgen die het door de opdrachtgevende onderneming geplande collectief ontslag heeft voor de bedrijfsactiviteit, de arbeidsomstandigheden en de werkgelegenheid bij de onderaannemers.

De opdrachtgevende onderneming zou worden betrokken bij die procedure en moet de informatie die in dat verband wordt uitgewisseld, doorgeven aan haar eigen werknemersvertegenwoordigers.

De werkgever die collectief ontslag overweegt, wordt verantwoordelijk gesteld voor het goede verloop van de informatie- en raadplegingsprocedures betreffende de gevolgen van collectief ontslag voor de bedrijfsactiviteit, de arbeidsomstandigheden en de werkgelegenheid bij de onderaannemers. Hij moet immers aantonen dat die procedures naar behoren zijn gevolgd en mag zijn eigen werknemers niet ontslaan zolang dat bewijs niet is geleverd.

De wijzigingen in paragraaf 2 moeten ervoor zorgen dat de werkgever in de kennisgeving aan de door de Koning aangewezen ambtenaar het bewijs levert dat hij deze nieuwe informatie- en raadplegingsprocedure met zijn onderaannemers heeft nageleefd.

Art. 4

De in artikel 4 beoogde wijzigingen strekken ertoe de veronachtzaming van de nieuwe informatie- en raadplegingsverplichtingen ten aanzien van de onderaannemers op te nemen bij de redenen die de werknemer kan aanvoeren om te stellen dat de informatie- en raadplegingsprocedure niet is nageleefd.

Art. 5

Dit artikel strekt ertoe artikel 70 van voornoemde wet van 13 februari 1998 te herstellen. Dat artikel 70 bepaalt dat werknemers in onderaanneming die als gevolg van een collectief ontslag binnen de opdrachtgevende onderneming hun baan verliezen, recht hebben op een extralegale vergoeding die op dezelfde manier wordt

procédure d'information et de consultation prévue par la convention collective de travail n° 24 fixant la procédure d'information et de consultation des représentants des travailleurs en cas de licenciements collectifs.

Les entreprises sous-traitantes devront transmettre l'information à leurs représentants des travailleurs.

La présente proposition de loi instaure une nouvelle procédure d'information et consultation au sein des entreprises sous-traitantes au sujet des conséquences du licenciement collectif envisagé par l'entreprise donneuse d'ordre sur leur activité, les conditions de travail et l'emploi.

L'entreprise donneuse d'ordre est associée à cette procédure et doit transmettre à ses propres représentants des travailleurs les informations échangées dans le cadre de cette procédure.

L'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif est responsabilisé par rapport au bon déroulement des procédures d'information et de consultation concernant les conséquences du licenciement collectif sur les activités, les conditions de travail et l'emploi au sein des entreprises sous-traitantes dans la mesure où il devra apporter la preuve que ces procédures se sont bien déroulées et ne pourra pas licencier ses propres travailleurs tant que cette preuve ne sera pas apportée.

Les modifications apportées au paragraphe 2 visent à ce que l'employeur doivent apporter la preuve du respect de cette nouvelle procédure d'information et de consultation impliquant ses sous-traitants dans la notification qu'il doit adresser au fonctionnaire désigné par le Roi.

Art. 4

Les modifications apportées par l'article 4 visent à intégrer le non-respect des nouvelles obligations en matière d'information et de consultations vis-à-vis des sous-traitants dans les motifs que le travailleur peut invoquer pour contester le respect de la procédure d'information et de consultation.

Art. 5

L'article rétablit l'article 70 dans la loi du 13 février 1998 précitée. Cet article prévoit que les travailleurs sous-traitants qui subissent les conséquences du licenciement collectif au sein de l'entreprise donneuse d'ordre et qui perdent leur emploi auront droit à une indemnité extralegale calculée de la même manière que celle qui est

berekend als de vergoeding die de opdrachtgevende onderneming toekent aan de werknemers die worden ontslagen in het kader van het collectief ontslag.

Het gaat om de ontslagen die “tegelijk” met de collectieve ontslagen binnen de opdrachtgevende onderneming voorvallen, met andere woorden vanaf de dag dat het bedrijf zijn voornemen om over te gaan tot collectief ontslag heeft meegedeeld tot het einde van de periode van zestig dagen waarin het overgaat tot collectief ontslag (verlengd met zestig dagen of verlengd tot de datum van sluiting krachtens artikel 64 van de wet van 13 februari 1998). Artikel 5 zou ook van toepassing zijn als de onderaannemer niet tot collectief ontslag overgaat.

De opdrachtgevende onderneming zou hoofdelijk aansprakelijk zijn voor de betaling van die extralegale vergoeding.

Art. 6

Artikel 6 strekt tot toevoeging van een nieuw artikel 70/1 aan voornoemde wet van 13 februari 1998.

Dit artikel beoogt te bepalen dat in geval van een navolgend collectief ontslag van werknemers van een onderaannemer, de werknemers van die onderaannemer recht hebben op een extralegale vergoeding die op dezelfde manier wordt berekend als de vergoeding die de opdrachtgevende onderneming toekent aan haar werknemers die collectief ontslag krijgen.

De opdrachtgevende onderneming zou hoofdelijk aansprakelijk zijn voor de betaling van die extralegale vergoeding.

Er is een verschil tussen de situaties die zouden worden geregeld door de respectieve nieuwe artikelen 70 en 70/1 die in voornoemde wet van 13 februari 1998 zouden worden ingevoegd.

Het herstellende artikel 70 is van toepassing op de ontslagen die “tegelijk” met de collectieve ontslagen binnen de opdrachtgevende onderneming voorvallen, met andere woorden vanaf de dag waarop het bedrijf zijn voornemen om over te gaan tot collectief ontslag heeft meegedeeld tot het einde van de periode van zestig dagen waarin het overgaat tot collectief ontslag (verlengd met zestig dagen of verlengd tot de datum van sluiting krachtens artikel 64 van de wet van 13 februari 1998). Dat artikel 70 zou ook van toepassing zijn indien de onderaannemer niet tot collectief ontslag overgaat.

Het nieuwe artikel 70/1 zou van toepassing zijn wanneer de onderaannemer overgaat tot collectief ontslag

octroyée par l’entreprise donneuse d’ordre aux travailleurs licenciés dans le cadre du licenciement collectif.

Les licenciements visés sont ceux qui interviennent “en même temps” que les licenciements collectifs au sein de l’entreprise donneuse d’ordre, soit à partir du jour où l’entreprise a communiqué son intention de procéder à un licenciement collectif et jusqu’à la fin de la période de 60 jours pendant laquelle elle procède au licenciement collectif (prolongée de 60 jours ou prolongée jusqu’à la date de la fermeture en vertu de l’article 64 de la loi du 13 février 1998). L’article 5 s’applique même si le sous-traitant ne procède pas à un licenciement collectif.

L’entreprise donneuse d’ordre sera solidairement responsable du paiement de cette indemnité extra-légale.

Art. 6

L’article 6 insère un nouvel article 70/1 dans la loi du 13 février 1998 précitée.

Cet article prévoit qu’en cas de licenciement collectif subséquent concernant les travailleurs d’une entreprise sous-traitante, ceux-ci ont droit à une indemnité extra-légale calculée de la même manière que celle qui est octroyée par l’entreprise donneuse d’ordre aux travailleurs licenciés dans le cadre du licenciement collectif.

L’entreprise donneuse d’ordre sera solidairement responsable du paiement de cette indemnité extra-légale.

Les nouveaux articles 70 et 70/1 insérés dans la loi du 13 février 1998 précitée ne visent pas les mêmes situations.

L’article 70 rétabli s’applique aux licenciements qui interviennent “en même temps” que les licenciements collectifs au sein de l’entreprise donneuse d’ordre, soit à partir du jour où l’entreprise a communiqué son intention de procéder à un licenciement collectif et jusqu’à la fin de la période de 60 jours pendant laquelle elle procède au licenciement collectif (prolongée de 60 jours ou prolongée jusqu’à la date de la fermeture en vertu de l’article 64 de la loi du 13 février 1998). Le nouvel article 70 s’applique même si le sous-traitant ne procède pas à un licenciement collectif.

Le nouvel article 70/1, s’applique si le sous-traitant procède à un licenciement collectif et pourra s’appliquer

en zou ook gelden indien dat ontslag later plaatsvindt dan het collectieve ontslag door de opdrachtgevende onderneming.

Art. 7

Artikel 7 strekt tot invoeging van een nieuw hoofdstuk 7/1 in de wet van 13 februari 1998, met als opschrift “Aanzienlijke vermindering van het werkgelegenheidsvolume over een korte periode”.

Art. 8

Artikel 8 strekt tot invoeging van een nieuw artikel 70/2 in voornoemde wet van 13 februari 1998.

Dit artikel strekt tot invoeging van een aantal definities die uitsluitend betrekking hebben op het nieuwe hoofdstuk 7/1.

De definities van “uitzendkracht” en “uitzendopdracht” zijn gebaseerd op de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

Het begrip “einde van de arbeidsrelatie” zou worden geïntroduceerd en heeft betrekking op:

a) elk einde van een arbeidsovereenkomst dat binnen zeven dagen na dat einde niet wordt gevolgd door een nieuwe arbeidsovereenkomst;

b) elk einde van een leerovereenkomst dat binnen zeven dagen na dat einde niet wordt gevolgd door een nieuwe leerovereenkomst of een arbeidsovereenkomst;

c) elk einde van een uitzendopdracht bij de gebruiker dat binnen zeven dagen na dat einde niet wordt gevolgd door een nieuwe uitzendopdracht voor dezelfde uitzendkracht bij dezelfde gebruiker of door een arbeidsovereenkomst met de gebruiker.

Tevens wordt gespecificeerd dat de uitzendkracht wordt gelijkgesteld met een werknemer van de gebruiker.

Art. 9

Artikel 9 strekt tot invoeging van een nieuw artikel 70/3 in voornoemde wet van 13 februari 1998.

In dit artikel zou het begrip “aanzienlijke vermindering van het werkgelegenheidsvolume” worden geïntroduceerd.

même si celui-ci est différé dans le temps par rapport au licenciement collectif auquel a procédé l'entreprise donneuse d'ordre.

Art. 7

L'article 7 introduit un nouveau chapitre 7/1 dans la loi du 13 février 1998 intitulé “Diminution importante du volume de l'emploi au cours d'une courte période”

Art. 8

L'article 8 insère un nouvel article 70/2 dans la loi du 13 février 1998 précitée.

Cet article introduit quelques définitions qui concernent uniquement le nouveau chapitre 7/1.

Les définitions d’“intérimaire” et de “mission d'interim” sont inspirées de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

La notion de “fin d'occupation” est introduite et vise:

a) toute fin de contrat de travail qui n'est pas suivie par la conclusion d'un nouveau contrat de travail dans les 7 jours qui suivent cette fin;

b) toute fin de contrat d'apprentissage qui n'est pas suivie par la conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage ou d'un contrat de travail dans les 7 jours qui suivent cette fin;

c) toute fin d'une mission d'intérim chez l'utilisateur qui n'est pas suivie par le début d'une nouvelle mission d'intérim pour le même intérimaire et chez le même utilisateur ou par la conclusion d'un contrat de travail avec l'utilisateur dans les 7 jours qui suivent cette fin.

Il est également précisé que l'intérimaire est assimilé au travailleur de l'utilisateur.

Art. 9

L'article 9 insère un nouvel article 70/3 dans la loi du 13 février 1998 précitée.

Cet article introduit la notion de “diminution importante du volume de l'emploi”.

De definitie is gebaseerd op de definitie van collectief ontslag, maar is ruimer omdat het begrip niet alleen ontslagen zou betreffen, maar alle beëindigingen van een arbeidsrelatie. De periode van zestig dagen en de drempel van 10 % zijn gebaseerd op de definitie van het collectief ontslag.

Voor de berekening van het gemiddelde aantal werknemers dat gedurende een kalenderjaar in dienst is, wordt ook rekening gehouden met de uitzendkrachten.

In paragraaf 2 wordt vastgelegd hoe het aantal uitzendkrachten wordt berekend. Uitgangspunt is de methode die wordt gebruikt voor de sociale verkiezingen (wet van 4 december 2007, art. 7, § 4).

Art. 10

Artikel 10 strekt tot invoeging van een nieuw artikel 70/4 in voornoemde wet van 13 februari 1998.

Dit artikel moet ervoor zorgen dat de werknemers van wie de arbeidsovereenkomst (of uitzendopdracht) in het kader van een aanzienlijke vermindering van het werkgelegenheidsvolume voor, tijdens of na het collectief ontslag eindigt, inzake extralegale vergoeding op dezelfde manier worden behandeld als de werknemers die worden ontslagen op het tijdstip van het collectief ontslag.

Deze bepaling zou van toepassing zijn gedurende een periode die begint op de eerste dag van de zesde maand voorafgaand aan de dag waarop het bedrijf zijn voornemen tot collectief ontslag bekendmaakt, en eindigt op het einde van de twaalfde maand na de dag van die bekendmaking.

De werknemers van wie de arbeidsrelatie tijdens die periode wordt beëindigd, zouden recht hebben op een extralegale vergoeding die op dezelfde manier wordt berekend als de vergoeding die het bedrijf toekent aan de werknemers die worden ontslagen in het kader van het collectief ontslag.

In het geval van uitzendkrachten zou de extralegale vergoeding door de gebruiker worden betaald.

Robin Tonniau (PVDA-PTB)
Nabil Boukili (PVDA-PTB)
Nadia Moscufo (PVDA-PTB)
Roberto D'Amico (PVDA-PTB)
Sofie Merckx (PVDA-PTB)
Raoul Hedebouw (PVDA-PTB)

La définition s'inspire de la définition du licenciement collectif mais est plus large dans la mesure où elle ne visent pas uniquement les licenciements mais toutes les fins d'occupation. La période de 60 jours et le seuil de 10 % sont inspiré de la définition du licenciement collectif.

Pour le calcul de la moyenne du nombre de travailleurs occupés pendant une année civile, les travailleurs intérimaires sont pris en considération.

Le paragraphe 2 définit la manière dont les travailleurs intérimaires sont comptabilisés. Cette méthode s'inspire de celle utilisée dans le cadre des élections sociales (Loi du 4 décembre 2007, art. 7, § 4)

Art. 10

L'article 10 insère un nouvel article 70/4 dans la loi du 13 février 1998 précitée.

L'objectif de cet article est de faire en sorte que les travailleurs dont le contrat (ou la mission d'interim) prend fin dans le cadre d'une diminution importante du volume de l'emploi avant, pendant ou après le licenciement collectif soient traités de la même manière que les travailleurs licenciés au moment du licenciement collectif en ce qui concerne l'indemnité extra légale.

Cette disposition s'applique pendant une période débutant le premier jour du sixième mois qui précède le jour de l'annonce par l'entreprise de son intention de procéder à un licenciement collectif et se terminant à la fin du douzième mois qui suit le jour de cette annonce.

Les travailleur dont l'occupation prend fin pendant cette période ont droit à une indemnité extra-légale calculée de la même manière que celle qui est octroyée par l'entreprise aux travailleurs licenciés dans le cadre du licenciement collectif.

Pour l'intérimaire, l'indemnité extra-légale est payée par l'utilisateur.

WETSVOORSTEL**HOOFDSTUK 1****Algemene bepaling****Artikel 1**

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

HOOFDSTUK 2

Wijziging van hoofdstuk VII van de wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling

Art. 2

In artikel 62 van de wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1. er wordt een bepaling onder 3°/1 ingevoegd, luidende:

“3°/1 opdrachtgevende onderneming: de onderneming die op grond van een overeenkomst tegen een afgesproken prijs werken laat uitvoeren of producten dan wel diensten laat leveren door een onderaannemer;”;

2. er wordt een bepaling onder 3°/2 ingevoegd, luidende:

“3°/2 onderaannemer: de onderneming die op grond van een overeenkomst tegen een afgesproken prijs werken uitvoert of producten dan wel diensten levert aan een opdrachtgevende onderneming;”;

3. dit artikel wordt aangevuld met bepalingen onder 6° en 7°, luidende:

“6° werknemersvertegenwoordigers: de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraad of, bij ontstentenis daarvan, de vakbondsafvaardiging van het personeel van de onderneming of, bij ontstentenis daarvan, de werknemers en de vakbonden vertegenwoordigd in het bevoegde paritair comité;

7° cao nr. 24: collectieve arbeidsovereenkomst nr. 24 betreffende de procedure van inlichting en raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers met betrekking tot het collectief ontslag.”.

PROPOSITION DE LOI**CHAPITRE 1^{ER}****Disposition générale****Article 1^{er}**

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

CHAPITRE 2

Modification du chapitre VII de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi

Art. 2

À l'article 62 de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi les modifications suivantes sont apportées:

1. il est inséré un 3°/1, rédigé comme suit:

“3°/1 entreprise donneuse d'ordre: l'entreprise qui, dans le cadre d'un contrat, fait exécuter des travaux ou des fournitures de produits ou services par une entreprise sous-traitante, pour un prix convenu;”;

2. il est inséré un 3°/2, rédigé comme suit:

“3°/2 entreprise sous-traitante: l'entreprise qui, dans le cadre d'un contrat, exécute des travaux ou fournit des produits ou services à une entreprise donneuse d'ordre pour un prix convenu;”;

3. cet article est complété par les 6° et 7°, rédigés comme suit:

“6° représentants des travailleurs: les délégués du personnel au conseil d'entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale du personnel de l'entreprise ou, à défaut, les travailleurs et les organisations syndicales représentées à la commission paritaire compétente;

7° CCT n° 24: la convention collective de travail n° 24 fixant la procédure d'information et de consultation des représentants des travailleurs en cas de licenciements collectifs”.

Art. 3

In artikel 66 van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° er wordt een paragraaf 1/1 ingevoegd, luidende:

“§ 1/1. Indien de werkgever die overweegt tot collectief ontslag over te gaan een opdrachtgevende onderneming is, moet hij de onderaannemers op de hoogte brengen van zijn voornemen tot collectief ontslag en hun informeren over de gevolgen voor het werk dat zij uitvoeren of voor de producten of diensten die zij leveren. Hij is verplicht elke onderaannemer een kopie te bezorgen van het verslag als bedoeld in paragraaf 1, 1°, alsook van alle schriftelijke mededelingen die ter uitvoering van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 24 zijn bezorgd aan de werknemersvertegenwoordigers, op dezelfde dag dat die documenten aan de werknemersvertegenwoordigers zijn bezorgd.

De onderaannemers moeten de werknemersvertegenwoordigers op de hoogte stellen van het voornemen van de opdrachtgevende onderneming om tot collectief ontslag over te gaan. Zij bezorgen de werknemersvertegenwoordigers onmiddellijk een kopie van het verslag als bedoeld in paragraaf 1, 1°, alsook van alle schriftelijke mededelingen die de opdrachtgevende onderneming ter uitvoering van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 24 heeft bezorgd aan de werknemersvertegenwoordigers. Zij bezorgen die documenten ten laatste op de eerste werkdag na die waarop ze die documenten hebben ontvangen. Zij bezorgen de werknemersvertegenwoordigers eveneens schriftelijke informatie over de gevolgen die het door de opdrachtgevende onderneming overwogen collectief ontslag heeft voor de werkzaamheden die de onderaannemers verrichten, voor de producten en diensten die ze leveren, alsook voor de werkgelegenheid en voor de arbeidsvoorwaarden, uiterlijk de 14^{de} dag na die waarop ze de kopie van het verslag als bedoeld in paragraaf 1, 1°, hebben ontvangen.

Ten laatste op de 30^e dag na die waarop ze de kopie van het verslag als bedoeld in paragraaf 1, 1°, hebben ontvangen, roepen de onderaannemers de werknemersvertegenwoordigers samen om de informatie als bedoeld in het vorige lid toe te lichten en te bespreken.

De onderaannemers roepen de werknemersvertegenwoordigers samen en bieden hun de mogelijkheid om vragen te stellen over het door de opdrachtgevende onderneming overwogen collectief ontslag en over de gevolgen ervan voor de werknemers van de onderaannemer, alsook om ter zake argumenten te formuleren of tegenvoorstellen te doen. Bij die vergaderingen moet ten minste één vertegenwoordiger van de opdrachtgevende

Art. 3

Dans l'article 66 de la même loi, les modifications suivantes sont apportées:

1° un paragraphe 1/1, rédigé comme suit, est inséré:

“§ 1/1. Si l'employeur qui entend procéder à un licenciement collectif est une entreprise donneuse d'ordre, il doit informer les entreprises sous-traitantes de son intention de procéder à un licenciement collectif et les informer des conséquences de celui-ci sur les travaux qu'elles exécutent ou les produits et services qu'elles fournissent. Il est tenu de transmettre à chaque entreprises sous-traitante une copie du rapport visé au § 1^{er}, 1° et une copie toutes les communications écrites transmises aux représentants des travailleurs en exécution de la CCT n° 24 le même jour que celui au cours duquel ces documents ont été transmis à ses représentants des travailleurs.

Les entreprises sous-traitantes doivent informer les représentants des travailleurs de l'intention de l'entreprise donneuse d'ordre de procéder à un licenciement collectif. Elles transmettent aux représentants des travailleurs une copie du rapport visé au § 1^{er}, 1° et une copie toutes les communications écrites transmises par l'entreprise donneuse d'ordre aux représentants des travailleurs en exécution de la CCT n° 24. Ces documents doivent être transmis au plus tard le premier jour ouvrable qui suit celui au cours duquel elles ont reçu ces documents. Elles transmettent également aux représentants des travailleurs une information écrite sur les conséquences du licenciement collectif envisagé par l'entreprise donneuse d'ordre sur les travaux qu'elles exécutent ou les produits et services qu'elles fournissent et sur l'emploi et les conditions de travail au plus tard le 14^e jour qui suit celui au cours duquel elles ont reçu la copie du rapport visé au § 1^{er}, 1°.

Au plus tard le 30^e jour qui suit celui au cours duquel elles ont reçu la copie du rapport visé au § 1^{er}, 1°. les entreprises sous-traitantes doivent réunir les représentants des travailleurs pour commenter et discuter l'information visée à l'alinéa précédent.

Les entreprises sous-traitantes doivent réunir les représentants des travailleurs et leur permettre de poser des questions à propos du licenciement collectif envisagé par l'entreprise donneuse d'ordre et des conséquences de celui-ci pour les travailleurs de l'entreprise sous-traitante, et de formuler des arguments ou de faire des contre-propositions à ce sujet. Au moins un représentant de l'entreprise donneuse d'ordre doit être présent lors

onderneming aanwezig zijn. Per werknemersorganisatie bij de opdrachtgevende onderneming kan één vertegenwoordiger aan die vergaderingen deelnemen.

De onderaannemers en de opdrachtgevende onderneming moeten de vragen, argumenten en tegenvoorstellen van de werknemersvertegenwoordigers onderzoeken en beantwoorden.

De onderaannemers moeten de opdrachtgevende onderneming onmiddellijk alle aan de werknemersvertegenwoordigers verstrekte informatie bezorgen, evenals alle vragen, argumenten en tegenvoorstellen van de werknemersvertegenwoordigers, alsook de antwoorden die de onderaannemers daarop hebben gegeven.

De opdrachtgevende onderneming moet de in het vorige lid bedoelde informatie, vragen, argumenten en tegenvoorstellen, alsmede de antwoorden daarop, onmiddellijk meedelen aan de werknemersvertegenwoordigers.

De opdrachtgevende onderneming moet bewijzen dat ze aan de in de vorige leden beschreven verplichtingen voldoet. De opdrachtgevende onderneming moet eveneens bewijzen dat alle onderaannemers aan de in de vorige leden beschreven verplichtingen voldoen.”;

2° In paragraaf 2 wordt de zin “In deze kennisgeving moet worden bevestigd dat de voorwaarden bedoeld in § 1, tweede lid, werden vervuld.” vervangen door de zin “Deze kennisgeving moet het bewijs bevatten dat aan de in paragraaf 1, tweede lid, bedoelde voorwaarden is voldaan en dat de in paragraaf 1/1 bedoelde verplichtingen zijn nagekomen door de werkgever-opdrachtgevende onderneming en door de onderaannemers.”.

Art. 4

In artikel 67 van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het eerste lid worden de woorden “de werkgever de voorwaarden, bedoeld in artikel 66, § 1, tweede lid niet heeft nageleefd” vervangen door de woorden “de werkgever een of meer voorwaarden of verplichtingen, bedoeld in artikel 66, § 1, tweede lid, en § 1/1, niet heeft nageleefd”;

2° in het tweede lid worden de woorden “een of meer van de voorwaarden, bedoeld in artikel 66, § 1, tweede lid”

de ces réunions. Les représentants des travailleurs de l'entreprise donneuse d'ordre peuvent participer à ces réunions à raison de un représentant par organisation représentative des travailleurs.

Les entreprises sous-traitantes et l'entreprise donneuse d'ordre doivent examiner les questions, arguments et contre-propositions formulés par les représentants des travailleurs et y répondre.

Les entreprises sous-traitantes doivent transmettre immédiatement à l'entreprise donneuse d'ordre toutes les informations communiquées aux représentants des travailleurs et toutes les questions posées et les arguments et contre-propositions formulées par les représentants des travailleurs ainsi que les réponses qu'elles y ont apportées.

L'entreprise donneuse d'ordre doit transmettre immédiatement les informations, questions, arguments et contre-propositions ainsi que les réponses qui y sont apportées, visées à l'alinéa précédent, aux représentants des travailleurs.

L'entreprise donneuse d'ordre doit apporter la preuve que qu'elle satisfait aux obligations énoncées aux alinéas précédents. L'entreprise donneuse d'ordre doit également apporter la preuve que toutes les entreprises sous-traitantes satisfont aux obligations énoncées aux alinéas précédents.”

2° Dans le paragraphe 2, la phrase “Cette notification doit confirmer que les conditions visées au § 1^{er}, alinéa 2, ont été remplies.” est remplacée par la phrase “Cette notification doit contenir les preuves que les conditions visées au § 1^{er}, alinéa 2, ont été remplies et que les obligations visées au § 1/1 ont été respectées par l'employeur qui est également une entreprise donneuse d'ordre et les entreprises sous-traitantes.”

Art. 4

Dans l'article 67 de la même loi, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans l'alinéa 1^{er}, les mots “l'employeur n'a pas observé les conditions visées à l'article 66, § 1^{er}, alinéa 2” sont remplacés par les mots “l'employeur n'a pas respecté une ou plusieurs conditions ou obligations prévues à l'article 66, § 1^{er}, alinéa 2 et § 1/1”;

2° dans l'alinéa 2, les mots “d'une ou de plusieurs conditions prévues à l'article 66, § 1^{er}, alinéa 2” sont

vervangen door de woorden “een of meer voorwaarden of verplichtingen, bedoeld in artikel 66, § 1, tweede lid, en § 1/1”.

Art. 5

Artikel 70 van dezelfde wet, opgeheven bij de programmawet van 8 april 2003, wordt hersteld als volgt:

“Art. 70. § 1. Dit artikel is van toepassing op de werknemers die door een onderaannemer worden ontslagen tijdens een periode die begint op de dag dat de onderaannemer door de opdrachtgevende onderneming in kennis wordt gesteld van haar voornemen om over te gaan tot collectief ontslag, en die eindigt:

— hetzij na afloop van de periode van 60 dagen volgend op de periode van 60 dagen waarin de opdrachtgevende onderneming overgaat tot collectief ontslag, wanneer de sluiting van de opdrachtgevende onderneming niet wordt overwogen;

— hetzij op de datum van de sluiting van de opdrachtgevende onderneming, zoals bedoeld in de wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van de ondernemingen.

§ 2. De onderaannemer is verplicht de in paragraaf 1 bedoelde werknemer een extralegale vergoeding te betalen die op dezelfde wijze wordt berekend als de vergoeding die de opdrachtgevende onderneming toekent aan de werknemers die worden ontslagen in het kader van een collectief ontslag.

Deze extralegale vergoeding is niet verschuldigd wanneer de werkgever aantoont dat het ontslag geen verband houdt met het collectief ontslag waartoe de opdrachtgevende onderneming overgaat. De bewijslast ligt bij de werkgever.

§ 3. De opdrachtgevende onderneming is hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van de in paragraaf 2 bedoelde extralegale vergoeding.”

Art. 6

In dezelfde wet wordt een artikel 70/1 ingevoegd, luidende:

“Art. 70/1. De onderaannemer die overgaat tot collectief ontslag na de informatie- en raadplegingsprocedure bedoeld in artikel 66, § 1/1, kent aan de werknemers wier ontslag bedoeld is in artikel 64, een extralegale vergoeding toe die niet lager is dan het bedrag dat voortvloeit uit de toepassing van de berekeningswijze

remplacés par les mots “d’une ou de plusieurs conditions ou obligations prévues à l’article 66, § 1^{er}, alinéa 2 et § 1/1”.

Art. 5

L’article 70 de la même loi, abrogé par la loi programme du 8 avril 2003, est rétabli dans la rédaction suivante:

“Art. 70. § 1^{er}. Le présent article s’applique aux travailleurs licenciés par une entreprise sous-traitante au cours d’une période débutant le jour où l’entreprise sous-traitante est informée par l’entreprise donneuse d’ordre de son intention de procéder à un licenciement collectif et se terminant:

— soit à l’issue de la période de 60 jours suivant la période de 60 jours au cours de laquelle l’entreprise donneuse d’ordre procède à un licenciement collectif lorsque la fermeture de l’entreprise donneuse d’ordre n’est pas envisagée;

— soit à la date de la fermeture de l’entreprise donneuse d’ordre au sens de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d’entreprises.

§ 2. L’entreprise sous-traitante est tenue de payer au travailleur visé au § 1^{er} une indemnité extra-légale calculée de la même manière que celle qui est octroyée par l’entreprise donneuse d’ordre aux travailleurs licenciés dans le cadre du licenciement collectif.

Cet indemnité extra-légale n’est pas due lorsque l’employeur établit que le licenciement n’a aucun lien avec le licenciement collectif auquel procède l’entreprise donneuse d’ordre. La charge de la preuve incombe à l’employeur.

§ 3. L’entreprise donneuse d’ordre est solidairement responsable du paiement de l’indemnité extra-légale visée au § 2.”

Art. 6

Dans la même loi, il est inséré un article 70/1, rédigé comme suit:

“Art. 70/1. L’entreprise sous-traitante qui procède à un licenciement collectif qui fait suite à la procédure d’information et de consultation visée à l’article 66, § 1/1 doit octroyer aux travailleurs, dont le licenciement est visé à l’article 64, une indemnité extra-légale qui ne peut être inférieure au montant résultant de l’application de la

voor de extralegale vergoeding die wordt toegekend aan de werknemers die worden ontslagen door de opdrachtgevende onderneming.

De opdrachtgevende onderneming is hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van de in het vorige lid bedoelde extralegale vergoeding aan de door de onderaannemer ontslagen werknemer.”

HOOFDSTUK 3

Aanzienlijke vermindering van het werkgelegenheidsvolume over een korte periode

Art. 7

In dezelfde wet wordt een hoofdstuk 7/1 ingevoegd, met als opschrift “Aanzienlijke vermindering van het werkgelegenheidsvolume over een korte periode”.

Art. 8

In hoofdstuk 7/1, ingevoegd bij artikel 7, wordt een artikel 70/2 ingevoegd, luidende:

“Art. 70/2. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

1° uitzendkracht: een werknemer die een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid aangaat om ter beschikking te worden gesteld van een of meer gebruikers;

2° uitzendopdracht: de periode waarin de uitzendkracht door het uitzendkantoor ter beschikking wordt gesteld van een gebruiker om daar tijdelijke arbeid te verrichten;

3° einde van de arbeidsrelatie:

a) elk einde van een arbeidsovereenkomst dat binnen zeven dagen na dat einde niet wordt gevolgd door een nieuwe arbeidsovereenkomst;

b) elk einde van een leerovereenkomst dat binnen zeven dagen na dat einde niet wordt gevolgd door een nieuwe leerovereenkomst of een arbeidsovereenkomst;

c) elk einde van een uitzendopdracht bij de gebruiker dat binnen zeven dagen na dat einde niet wordt gevolgd door een nieuwe uitzendopdracht voor dezelfde uitzendkracht bij dezelfde gebruiker of door een arbeidsovereenkomst met de gebruiker.

méthode de calcul de l'indemnité extra-légale octroyée aux travailleurs licenciés par l'entreprise donneuse d'ordre.

L'entreprise donneuse d'ordre est solidairement responsable du paiement de l'indemnité extra-légale visée à l'alinéa précédent due au travailleur licencié par l'entreprise sous-traitante.”

CHAPITRE 3

Diminution importante du volume de l'emploi au cours d'une courte période

Art. 7

Dans la même loi, il est inséré un chapitre 7/1 intitulé “Diminution importante du volume de l'emploi au cours d'une courte période”.

Art. 8

Dans le chapitre 7/1, inséré par l'article 7, il est inséré un article 70/2, rédigé comme suit:

“Art. 70/2. Pour l'application du présent chapitre, il faut entendre par:

1° intérimaire: le travailleur qui s'engage dans les liens d'un contrat de travail intérimaire pour être mis à la disposition d'un ou de plusieurs utilisateurs;

2° mission d'intérim: la période durant laquelle l'intérimaire est mis à la disposition d'un utilisateur par l'entreprise de travail intérimaire en vue d'effectuer un travail temporaire;

3° fin d'occupation:

a) toute fin de contrat de travail qui n'est pas suivie par la conclusion d'un nouveau contrat de travail dans les 7 jours qui suivent cette fin;

b) toute fin de contrat d'apprentissage qui n'est pas suivie par la conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage ou d'un contrat de travail dans les 7 jours qui suivent cette fin;

c) toute fin d'une mission d'intérim chez l'utilisateur qui n'est pas suivie par le début d'une nouvelle mission d'intérim pour le même intérimaire et chez le même utilisateur ou par la conclusion d'un contrat de travail avec l'utilisateur dans les 7 jours qui suivent cette fin.

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt een uitzendkracht gelijkgesteld met een werknemer van de gebruiker.”

Art. 9

In hoofdstuk 7/1, ingevoegd bij artikel 7, wordt een artikel 70/3 ingevoegd, luidende:

“Art. 70/3. § 1. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt onder een aanzienlijke vermindering van het werkgelegenheidsvolume verstaan: elk einde van een arbeidsrelatie dat in de loop van een periode van zestig dagen een aantal werknemers treft dat:

— ten minste gelijk is aan tien in ondernemingen waar tijdens het kalenderjaar dat het einde van de arbeidsrelatie voorafgaat, gemiddeld meer dan twintig en minder dan honderd werknemers in dienst zijn;

— ten minste 10 % vertegenwoordigt van het aantal werknemers in ondernemingen waar tijdens het kalenderjaar dat het einde van de arbeidsrelatie voorafgaat, gemiddeld ten minste honderd en minder dan driehonderd werknemers in dienst zijn;

— ten minste gelijk is aan dertig in ondernemingen waar tijdens het kalenderjaar dat het einde van de arbeidsrelatie voorafgaat, gemiddeld ten minste driehonderd werknemers in dienst zijn.

Voor de toepassing van dit hoofdstuk worden uitzendkrachten beschouwd als werknemers van de gebruiker.

§ 2. Voor de berekening van het gemiddelde aantal werknemers dat tijdens een kalenderjaar in een onderneming in dienst is, worden de uitzendkrachten als volgt in aanmerking genomen bij de gebruiker.

Overeenkomstig koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten houdt de gebruiker een bijlage bij het algemeen personeelsregister bij.

Die bijlage wordt bijgehouden overeenkomstig de bepalingen van hoofdstuk II, artikel 4, en van hoofdstuk III van het koninklijk besluit van 8 augustus 1980 betreffende het bijhouden van sociale documenten.

Iedere uitzendkracht krijgt in deze bijlage een nummer toegewezen volgens een doorlopende nummering, in chronologische volgorde van zijn terbeschikkingstelling aan de gebruiker.

Pour l'application du présent chapitre, l'intérimaire est assimilé au travailleur de l'utilisateur.

Art. 9

Dans le chapitre 7/1 inséré par l'article 7, il est inséré un article 70/3 rédigé comme suit:

“Art. 70/3. § 1^{er}. Pour l'application du présent chapitre, il faut entendre par diminution importante du volume de l'emploi: toute fin d'occupation qui affecte au cours d'une période de 60 jours un nombre de travailleurs:

— au moins égal à 10 dans les entreprises occupant en moyenne plus de 20 et moins de 100 travailleurs, au cours de l'année civile précédant la fin d'occupation;

— représentant au moins 10 % du nombre des travailleurs dans les entreprises occupant en moyenne au moins 100 et moins de 300 travailleurs, au cours de l'année civile précédant la fin d'occupation;

— au moins égal à 30 dans les entreprises occupant en moyenne au moins 300 travailleurs, pendant l'année civile précédant la fin d'occupation.

Pour l'application du présent chapitre, les intérimaires sont considérés comme des travailleurs de l'utilisateur.

§ 2. Pour le calcul de la moyenne du nombre de travailleurs occupés pendant une année civile dans une entreprise, les intérimaires occupés sont comptabilisés comme suit chez l'utilisateur.

L'utilisateur doit tenir une annexe au registre général du personnel dont la tenue est imposée par l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux.

Cette annexe est tenue conformément aux dispositions du chapitre II, article 4, et du chapitre III de l'arrêté royal du 8 août 1980 relatif à la tenue des documents sociaux.

Dans cette annexe, un numéro suivant une numérotation continue et suivant l'ordre chronologique de sa mise à la disposition de l'utilisateur est attribué à chaque travailleur intérimaire.

De bijlage vermeldt voor elke uitzendkracht: 1. het nummer van inschrijving; 2. de naam en de voornaam; 3. de datum van het begin van de terbeschikkingstelling; 4. de datum van het einde van de terbeschikkingstelling; 5. het uitzendkantoor dat hem aan het werk zet; 6. zijn wekelijkse arbeidsduur.

Het gemiddelde van de uitzendkrachten die ter beschikking worden gesteld van een gebruiker wordt als volgt berekend: het totale aantal kalenderdagen dat elke uitzendkracht die geen vaste werknemer vervangt van wie de uitvoering van de arbeidsovereenkomst is geschorst, gedurende het betrokken jaar is ingeschreven in de bijlage bedoeld in het tweede lid, wordt gedeeld door 365.

Wanneer het werkelijke uurrooster van een uitzendkracht niet de drie vierden bereikt van het uurrooster dat het zijne zou zijn geweest indien hij voltijds had gewerkt, wordt het totale aantal kalenderdagen waarop hij gedurende het betrokken trimester in de bijlage werd ingeschreven, gedeeld door twee.”

Art. 10

In hoofdstuk 7/1, ingevoegd bij artikel 7, wordt een artikel 70/4 ingevoegd, luidende:

“Art. 70/4. De werknemer die te maken krijgt met een aanzienlijke vermindering van het werkgelegenheidsvolume tijdens een periode beginnend op de eerste dag van de zesde maand voorafgaand aan de dag dat de onderneming haar plan voor een collectief ontslag aankondigt en eindigend na afloop van de twaalfde maand volgend op de dag van die aankondiging, heeft recht op een extralegale vergoeding die op dezelfde manier wordt berekend als de vergoeding die de onderneming toekent aan werknemers die worden ontslagen in het kader van een collectief ontslag.

In het geval van uitzendkrachten wordt de extralegale vergoeding betaald door de gebruiker.”

1 oktober 2024

Robin Tonniau (PVDA-PTB)
Nabil Boukili (PVDA-PTB)
Nadia Moscufo (PVDA-PTB)
Roberto D'Amico (PVDA-PTB)
Sofie Merckx (PVDA-PTB)
Raoul Hedebouw (PVDA-PTB)

L'annexe énonce pour chaque travailleur intérimaire: 1. le numéro d'inscription; 2. les nom et prénom; 3. la date de début de la mise à la disposition; 4. la date de fin de la mise à la disposition; 5. l'entreprise de travail intérimaire qui l'occupe; 6. sa durée hebdomadaire de travail.

La moyenne des travailleurs intérimaires mis à la disposition d'un utilisateur se calcule en divisant par 365 le nombre total des jours civils pendant lesquels chaque travailleur intérimaire qui ne remplace pas un travailleur permanent dont l'exécution du contrat de travail est suspendue, a été inscrit dans l'annexe visée à l'alinéa 2 au cours de l'année concernée.

Lorsque l'horaire de travail effectif d'un travailleur intérimaire n'atteint pas les trois quarts de l'horaire qui serait le sien s'il était occupé à temps plein, le nombre total des jours civils pendant lequel il aura été inscrit dans l'annexe au cours du trimestre concerné sera divisé par deux.”

Art. 10

Dans le chapitre 7/1 inséré par l'article 7, il est inséré un article 70/4 rédigé comme suit:

“Art. 70/4. Le travailleur affecté par une diminution importante du volume de l'emploi au cours d'une période débutant le premier jour du sixième mois qui précède le jour de l'annonce par l'entreprise de son intention de procéder à un licenciement collectif et se terminant à la fin du douzième mois qui suit le jour de cette annonce, a droit à une indemnité extra-légale calculée de la même manière que celle qui est octroyée par l'entreprise aux travailleurs licenciés dans le cadre du licenciement collectif.

Pour l'intérimaire, l'indemnité extra-légale est payée par l'utilisateur.”

1^{er} octobre 2024