

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

9 november 2016

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van de wet van 13 februari 1998
houdende bepalingen tot bevordering
van de tewerkstelling, teneinde de
toepassing van de wet-Renault uit te
breiden tot de onderaannemers**

(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 13 février 1998
portant des dispositions en faveur de
l'emploi, visant à élargir l'application
de la loi Renault aux sous-traitants**

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

SAMENVATTING

Dit wetsvoorstel verplicht de werkgever die opteert voor collectief ontslag, om in het kader van de wet-Renault ook de onderaannemers in te lichten. Tevens kunnen de onderaannemers vragen stellen alsook tegenvoorstellen doen, waar de werkgever rekening mee moet houden.

RÉSUMÉ

La présente proposition de loi élargit, dans le cadre de la loi Renault, le devoir d'information de l'employeur qui a l'intention de procéder à un licenciement collectif, aux sous-traitants. Ceux-ci peuvent également poser des questions et faire des contre-propositions qui doivent être prises en compte par l'employeur.

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 sluiting van Renault Vilvorde in 1997 was een sociaal drama dat diepe wonden sloeg. Ze vond plaats in een denigrerende sfeer en ging gepaard met sociale spanningen, omdat de werknemers vonden dat het internationale management geen rekening met hen hield.

De werknemers van Renault hebben moeten vechten voor hun recht op informatie en overleg. De politieke en sociale verontwaardiging waartoe de sluiting van Renault aanleiding gaf, heeft geleid tot een Belgische en Europese regelgeving die de economische spelregels niet wijzigt, maar die de werknemers ten minste een betere waarborg op informatie en overleg biedt. De wet-Renault voorziet ook in bijkomende sociale beschermingsmaatregelen voor het geval de werkgever zijn informatieplicht niet zou nakomen.

Hoofdstuk VII van de wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling, doorgaans de “wet-Renault” genoemd, bepaalt dat een werkgever die tot collectief ontslag wil overgaan, een welbepaalde procedure moet naleven, door:

- vooraf de werknemersvertegenwoordigers te informeren;
- daarover het advies van de werknemersvertegenwoordigers te vragen;
- het voornemen tot collectief ontslag aan de directeur van de subregionale tewerkstellingsdienst ter kennis te brengen.

De informatie- en consultatiefase biedt de mogelijkheid in te gaan op alle aspecten van het collectief ontslag (hoe het voorkomen of de reikwijdte ervan verminderen?) en te zorgen voor sociale begeleiding met het oog op de herinschakeling van de werknemers.

Sindsdien is die “wet-Renault” heel vaak toegepast, op duizenden werknemers. Maar ook de beperkingen ervan zijn aan het licht gekomen, met name de miskenning van de onderaannemers in de informatie- en consultatiefasen.

Als een onderneming wordt geherstructureerd of gesloten, zoals dat het geval was bij Ford Genk en recent bij de aankondiging van de sluiting van Caterpillar

DEVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La fermeture de Renault Vilvorde en 1997 fut un drame social traumatisant. Cette fermeture a eu lieu dans un climat de dénigrement et de tensions sociales, les travailleurs se sentant ignorés par le management international.

Les travailleurs de Renault ont dû se battre pour arracher leur droit à l'information et à la concertation. L'indignation politique et sociale entourant la fermeture de Renault a débouché sur une réglementation belge et européenne qui ne change pas les règles du jeu économique mais offre au moins une meilleure garantie d'information et de concertation aux travailleurs, ainsi que des éléments de protection sociale supplémentaires dans l'hypothèse où l'employeur ne respecte pas son devoir d'information.

Le chapitre VII de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi, généralement appelé “loi Renault”, prévoit qu'un employeur qui souhaite procéder à un licenciement collectif doit respecter une procédure bien définie en:

- informant au préalable les représentants des travailleurs;
- demandant l'avis des représentants des travailleurs à ce sujet;
- faisant part du projet de licenciement collectif au directeur subrégional de l'emploi.

La phase d'information et de consultation permet d'aborder tous les aspects du licenciement (possibilités pour l'éviter ou en diminuer la portée) et l'accompagnement social en vue de favoriser le reclassement des travailleurs.

Depuis, cette “loi Renault” a été appliquée à de très nombreuses occasions, concernant des milliers de travailleurs. Elle a également montré ses limites, en particulier concernant l'absence des sous-traitants dans les démarches de diffusion de l'information et de consultation.

La restructuration ou la fermeture d'une entreprise, comme ce fut le cas pour Ford Genk et comme c'est le cas pour l'annonce récente de la fermeture de l'usine

in Gosselies, heeft dat een cascade-effect voor het economisch weefsel van het hele gebied.

Die grote ondernemingen liggen aan de basis van een uitbestedingsnetwerk, waarbij elke onderaannemer enigermate afhankelijk is van de onderneming die tot het collectief ontslag overgaat. Dat is zo bij Caterpillar, dat de afgelopen jaren een groot onderaannemingsnetwerk heeft ontwikkeld, met bijvoorbeeld Carwall in Sombreffe, dat er economisch voor meer dan 90 % afhankelijk van is.

Die onderaannemers, of het nu gaat om de werknemers of de bestuurders, worden onvoldoende ingelicht of betrokken bij de onderhandelingen over het sociale deel, terwijl zij het vaak financieel ook heel moeilijk hebben. Werkgevers profiteren soms van het isolement van werknemers in onderaanneming, die niet allemaal over een vakbondsafvaardiging beschikken, om hun verantwoordelijkheden als sociale gesprekspartner te ontlopen.

De sluiting van de fabriek van Caterpillar in Gosselies, die gevolgen zal hebben voor de werknemers van zowel het bedrijf zelf als de onderaannemers, toont nog maar eens aan dat de krijtlijnen van die wet moeten worden verruimd, opdat de onderaannemers een betere bescherming zouden genieten.

In de praktijk worden de afgevaardigden van de onderaannemers soms uitgenodigd op de werknemersvergaderingen die tijdens de eerste fase van de wet-Renault worden georganiseerd. Die aanwezigheid is vooral het resultaat van een "netwerksyndicalisme". De wetgeving dient derhalve te worden aangepast aan deze nieuwe vorm van arbeidsverhoudingen, waarbij de onderaannemers op dezelfde wijze moeten kunnen worden geïnformeerd als de vertegenwoordigers van de werknemers van het bedrijf dat voor de ontslagen verantwoordelijk is.

Door de eerste fase van de procedure van de wet-Renault uit te breiden tot de toeleveringsbedrijven, beoogt dit wetsvoorstel de genoemde wet ook te doen gelden voor de bedrijven met een omzet van minstens 500 000 euro en die voor minstens 30 % afhangen van de handelsrelatie met het bedrijf dat van plan is een collectief ontslag door te voeren.

Doordat de onderaannemers die dat wensen een kopie zouden kunnen ontvangen van het schriftelijk verslag als bedoeld in artikel 66, § 1, tweede lid, 1°, van de wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling, en vragen zouden kunnen stellen aan de directie van het bedrijf dat ontslagen doorvoert, zouden zij met kennis van zaken een beslissing

Caterpillar de Gosselies, a des effets en cascade sur l'ensemble du tissu économique de la région concernée.

Ces grandes entreprises sont à la base d'un réseau de sous-traitance, chaque sous-traitant dépendant plus ou moins de l'entreprise qui procède au licenciement, particulièrement dans le cas de Caterpillar qui a fortement développé le recours à la sous-traitance au cours des dernières années, par exemple dans l'entreprise Carwall à Sombreffe qui en dépend économiquement à plus de 90 %.

Mais ces sous-traitants, qu'il s'agisse des travailleurs ou des dirigeants, ne sont pas suffisamment informés ou impliqués dans les négociations concernant le volet social alors qu'ils sont souvent également dans une situation financière très difficile. Les employeurs profitent parfois de l'isolement des travailleurs sous-traitants, qui n'ont pas tous une délégation syndicale, pour refuser d'assumer leurs responsabilités en tant qu'interlocuteur social.

La fermeture de l'usine Caterpillar de Gosselies, qui impactera tant les travailleurs de l'entreprise que ceux des sous-traitants, démontre une fois encore la nécessité d'élargir les contours de cette loi afin d'augmenter la protection qu'elle offre aux sous-traitants.

Dans la pratique, les délégués des sous-traitants sont parfois invités aux assemblées des travailleurs organisées durant la première phase de la loi Renault. Cette présence repose avant tout sur un "syndicalisme de réseau". La législation doit dès lors être adaptée afin de répondre à ces nouvelles formes de relations de travail en permettant aux sous-traitants d'être informés au même titre que les représentants des travailleurs de l'entreprise à l'origine des licenciements.

En élargissant la première phase de la procédure de la loi Renault aux entreprises sous-traitantes, la présente proposition de loi vise à y intégrer les entreprises qui ont un chiffre d'affaires de minimum 500 000 euros et qui dépend d'au moins 30 % de la relation commerciale entretenue avec l'entreprise qui envisage un plan de licenciement collectif.

Permettre aux sous-traitants qui le souhaitent de recevoir le rapport écrit, défini à l'article 66, § 1^{er}, alinéa 2, 1°, de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi, et de poser des questions à la direction de l'entreprise qui licencie les aidera à adopter une décision éclairée en cas de difficultés financières. Cela permettra également aux travailleurs de disposer

kunnen nemen in geval van financiële moeilijkheden. Zo zullen de werknemers ook over voldoende informatie beschikken tijdens eventuele onderhandelingen met hun directie. Ze zullen daardoor zwaarder wegen in de sociale machtsverhouding.

De sancties die worden opgelegd wanneer de werkgever de informatie- en raadgevingsprocedure niet in acht neemt, gelden ook wanneer de werkgever verzuimt het schriftelijk verslag te bezorgen aan de onderaannemers die daarom verzoeken, of verzuimt hun vragen te beantwoorden. Op die manier wordt extra druk gelegd op de werkgever, opdat die zijn verplichtingen ten aanzien van de werknemers en de onderaannemers zou nakomen.

TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

Artikel 2

In dit artikel wordt het begrip “onderaannemer” omschreven, te weten: de ondernemingen met een omzetcijfer van ten minste 500 000 euro, waarbij ten minste 30 % van die omzet afhangt van de onderneming die het initiatief tot collectief ontslag heeft genomen. Om te omslachtige procedures te voorkomen, is het de bedoeling in de procedure-Renault wél de ondernemingen op te nemen die een significante weerslag ondervinden van een beslissing tot sluiting, maar niet die met een te laag omzetcijfer of die waarvoor het slechts gaat om één van hun vele klanten.

De Koning bepaalt de procedure die de onderaannemer moet volgen om te bewijzen dat aan die twee criteria is voldaan.

Art. 3, 1°

Dit artikel neemt de inhoud over van het schriftelijk verslag dat gepreciseerd staat in artikel 6 van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 24, en vult die onder meer aan met een impactanalyse over de onderaannemers en met een evaluatie van de sociale en economische weerslag van het voornemen om tot collectief ontslag over te gaan.

De ondernemingsraad, de vakbondsafvaardiging dan wel een door één of meer werknemers van de onderneming gemandateerde vakbond kunnen — evenals de werknemersvertegenwoordigers van de betrokken onderaannemers — vragen dat het verslag hun per aangetekende brief wordt toegezonden. De werkgever beschikt over vijftien dagen om op die vraag in te gaan.

de sufficiently d'éléments lors d'éventuelles négociations avec leur direction. Ils auront davantage de poids dans le rapport de force social.

Les sanctions prévues pour l'employeur en cas de non-respect de la procédure d'information et des consultations sont également d'application lorsque celui-ci n'a pas transmis le rapport écrit aux sous-traitants qui le demandent ou répondu à leurs questions; ce qui constitue une pression supplémentaire sur l'employeur pour qu'il respecte ses obligations à l'égard des travailleurs et des sous-traitants.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 2

Cet article définit le “sous-traitant”: les entreprises qui réalisent un chiffre d'affaires de 500 000 euros au minimum et dont au moins 30 % de celui-ci dépend de l'entreprise à l'initiative du licenciement collectif. Il s'agit d'intégrer dans la procédure Renault les entreprises significativement impactées par une décision de fermeture mais pas celles dont le chiffre d'affaires est trop peu élevé ou pour lesquelles il ne s'agit que d'un client parmi d'autres, afin d'éviter des procédures trop lourdes.

Le Roi détermine la procédure à suivre par le sous-traitant pour prouver le respect de ces deux critères.

Art. 3, 1°

Cet article reprend le contenu du rapport écrit précisé à l'article 6 de la convention collective de travail n° 24, le complète, entre autres, avec une analyse d'impact sur les sous-traitants et une évaluation de l'impact social et économique de l'intention de licenciement collectif.

Le conseil d'entreprise, la délégation syndicale ou un syndicat mandaté par un ou plusieurs travailleurs de l'entreprise peuvent demander que le rapport écrit leur soit envoyé par pli recommandé, de même que les représentants des travailleurs des entreprises sous-traitantes concernées. L'employeur dispose de quinze jours pour répondre à cette demande.

Art. 3, 2°

Dit artikel biedt de ondernemingsraad, de vakbondsafvaardiging dan wel een door één of meer werknemers van de onderneming gemandateerde vakbond de mogelijkheid vragen te stellen en de werkgever tegenvoorstellen te doen.

Art. 3, 2°

Cet article permet au conseil d'entreprise, à la délégation syndicale ou à un syndicat mandaté par un ou plusieurs travailleurs de poser des questions et de faire des contre-propositions à l'employeur.

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 62 van de wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling wordt een punt 3°/1 ingevoegd, luidende:

“3°/1 onderaannemer: onderneming die in het vorige boekjaar een omzet van minstens 500 000 euro heeft gegenereerd, waarvan minstens 30 % rechtstreeks afhankelijk is van de handelsbetrekking met een onderneming, en die zulks kan aantonen volgens de door de Koning vastgestelde procedures;”.

Art. 3

In artikel 66, § 1, tweede lid, van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1. punt 1° wordt aangevuld met wat volgt:

“de ondernemingsraad van de onderaannemer of, bij ontstentenis daarvan, de vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis daarvan, de in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigde representatieve werknemersorganisatie die werd gemandateerd door één of meer werknemers van de onderaannemer, beschikken over hetzelfde recht ten opzichte van dezelfde werkgever wanneer zij een verzoek in die zin per aangetekende zending indienen binnen een maand na de aankondiging van het collectief ontslag; de werkgever beschikt dan over maximum vijftien dagen om aan dat verzoek per aangetekende zending tegemoet te komen; dat schriftelijk verslag bevat met name:

- de redenen van de voorgenomen ontslagen;
- de criteria die zullen worden gehanteerd bij het selecteren van de voor ontslag in aanmerking komende werknemers;
- het aantal en de categorieën te ontslane werknemers;
- het aantal en de categorieën werknemers die hij gewoonlijk in dienst heeft;

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 62 de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi, il est inséré un 3°/1, rédigé comme suit:

“3°/1 sous-traitant: l'entreprise qui réalise un chiffre d'affaires d'au moins 500 000 euros au cours de l'année comptable précédente, et dont au moins 30 % de celui-ci dépend directement de la relation commerciale avec une entreprise et qui peut en faire la preuve suivant les procédures fixées par le Roi”.

Art. 3

À l'article 66, § 1^{er}, alinéa 2, de la même loi sont apportées les modifications suivantes:

1. le 1° est complété par les mots suivants:

“le conseil d'entreprise du sous-traitant ou, à défaut de celui-ci, la délégation syndicale ou, à défaut de celle-ci, l'organisation représentative des travailleurs représentée au Conseil National du Travail mandatée par un ou plusieurs travailleurs du sous-traitant dispose(nt) du même droit vis-à-vis du même employeur lorsqu'ils introduisent une demande en ce sens dans le mois de l'annonce du licenciement collectif par envoi recommandé; l'employeur dispose alors de quinze jours au maximum pour faire droit à cette demande par envoi recommandé; ce rapport écrit contient notamment:

- les motifs du projet de licenciement;
- les critères envisagés pour le choix des travailleurs à licencier;
- le nombre et les catégories de travailleurs à licencier;
- le nombre et les catégories de travailleurs habituellement employés;

— de voorgenomen wijze van berekening van alle eventuele afvloeiingsuitkeringen die niet krachtens de wet of een collectieve arbeidsovereenkomst verschuldigd zijn;

— de periode tijdens welke tot ontslag zal worden overgegaan;

— de economische, sociale en beleidsmatige argumenten die het voorgenomen collectief ontslag rechtvaardigen;

— een evaluatie van de sociale en de economische impact van dat voornemen;

— een analyse van de impact ervan op de onderaannemers;”.

2. punt 3° wordt aangevuld met wat volgt:

“de ondernemingsraad van de onderaannemer of, bij ontstentenis daarvan, de vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis daarvan, de in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigde representatieve werknemersorganisatie die werd gemandateerd door één of meer werknemers van de onderaannemer, beschikken over hetzelfde recht ten opzichte van dezelfde werkgever wanneer zij een verzoek in die zin per aangetekende zending indienen binnen een maand na de aankondiging van het collectief ontslag; de werkgever beschikt dan over maximum vijftien dagen om aan dat verzoek per aangetekende zending tegemoet te komen;”.

22 september 2016

— la méthode de calcul envisagée pour toute indemnité éventuelle de licenciement qui ne découle pas de la loi ou d’une convention collective de travail;

— la période pendant laquelle les licenciements doivent être effectués;

— les arguments économiques, sociaux et stratégiques qui justifient l’intention de procéder à un licenciement collectif;

— une évaluation de l’impact social et économique de cette intention;

— une analyse d’impact sur les sous-traitants.”.

2. le 3° est complété par les mots suivants:

“le conseil d’entreprise du sous-traitant ou, à défaut de celui-ci, la délégation syndicale ou, à défaut de celle-ci, l’organisation représentative des travailleurs représentée au Conseil National du Travail mandatée par un ou plusieurs travailleurs du sous-traitant bénéficiant du même droit vis-à-vis du même employeur lorsqu’ils introduisent une demande en ce sens dans le mois de l’annonce du licenciement collectif par envoi recommandé; l’employeur dispose alors de quinze jours au maximum pour faire droit à cette demande par envoi recommandé;”.

22 septembre 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)