

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

BUITENGEWONE ZITTING 2014

1 oktober 2014

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van de wet van
20 september 1948 houdende organisatie
van het bedrijfsleven, wat de rechten
van de personeelsafgevaardigden in de
ondernemingsraden betreft**

(ingediend door de heer Frédéric Daerden c.s.)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

SESSION EXTRAORDINAIRE 2014

1^{er} octobre 2014

PROPOSITION DE LOI

**modifiant la loi du 20 septembre 1948
portant organisation de l'économie en
ce qui concerne les droits des délégués
du personnel au sein des conseils
d'entreprise**

(déposée par M. Frédéric Daerden et consorts)

SAMENVATTING

Om collectief ontslag beter te voorkomen strekt dit wetsvoorstel ertoe de sociaaloverlegorganen, vóór de inwerkingstelling van enige procedure tot herstructurering van de onderneming, een zogenaamd waarschuwingsrecht en een recht op onafhankelijke expertise te bieden, als de personeelsafgevaardigden kennis hebben van feiten die de economische toestand van de onderneming zorgwekkend kunnen beïnvloeden.

RÉSUMÉ

Afin de permettre une meilleure prévention des licenciements collectifs, cette proposition de loi vise à confier aux organes de concertation sociale, avant tout déclenchement d'une procédure de restructuration de l'entreprise, un droit d'alerte et un droit d'expertise indépendante lorsque les délégués du personnel ont connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise.

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-GOI	:	Parti du Travail de Belgique – Gauche d'Ouverture
FDF	:	Fédéralistes Démocrates Francophones
PP	:	Parti Populaire

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,

Dit voorstel vervangt de tekst van voorstel DOC 53 0224/001.

Om collectieve ontslagen beter te kunnen voorkomen, moet men de sociaaloverlegorganen vóór de inwerking-treding van enige procedure tot herstructurering van de onderneming toestaan gebruik te maken van een waarschuwingsrecht, alsook een beroep te doen op onafhankelijke expertise, als de personeelsafgevaardigden kennis hebben van feiten die de economische toestand van de onderneming zorgwekkend kunnen beïnvloeden.

Dat waarschuwingsrecht bestaat in Frankrijk, het recht op expertise in Frankrijk, Spanje en Duitsland.

Dit wetsvoorstel voegt dat waarschuwings- en expertiserecht toe aan de bevoegdheden van de ondernemingsraden, zoals die zijn bepaald bij de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven.

Het “waarschuwingsrecht” is een facultatief recht voor de personeelsafgevaardigden om uitleg te eisen over de economische en financiële toestand van hun onderneming. Indien zij dit noodzakelijk achten, hebben de personeelsafgevaardigden tevens het recht te verzoeken om een grondig onderzoek door een onafhankelijke deskundige. Het wetsvoorstel preciseert niet ingevolge welke feiten het ingevoerde mechanisme in werking kan worden gesteld.

Het kan bijvoorbeeld gaan om een forse en aanhoudende daling van het aantal bestellingen, of een sterke krimp van de investeringen als voorbode van een herstructurering en ontslagen. Over het algemeen kan het waarschuwingsrecht worden toegepast telkens wanneer de situatie van de onderneming een negatieve impact op de werkgelegenheid kan hebben.

Het “waarschuwingsrecht” is uiteraard geen garantie op het voortbestaan van de onderneming. Het is een instrument waarmee op bepaalde risico's kan worden geanticipeerd. Het kan de vinger leggen op tekortkomingen in het beheer en/of in de strategische keuzes van het bedrijf, alsook de aandacht vestigen op alternatieven.

Voor de invoering van een “waarschuwingsrecht” in de Belgische wetgeving bestaan twee belangrijke argumenten. Ten eerste is de economische en financiële informatie die via de ondernemingsraad wordt

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La présente proposition remplace le texte de la proposition DOC 53 0224/001.

Afin de permettre une meilleure prévention des licenciements collectifs, il convient de permettre aux organes de concertation sociale, avant tout déclenchement d'une procédure de restructuration de l'entreprise, de faire usage d'un droit d'alerte ainsi que de faire appel à une expertise indépendante lorsque les délégués du personnel ont connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise.

Ce droit d'alerte existe en France. Le droit d'expertise existe en France, en Espagne et en Allemagne.

La présente proposition de loi ajoute ces droits d'alerte et d'expertise aux compétences des conseils d'entreprise, telles que définies par la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie.

Le “droit d'alerte” est un droit facultatif pour les représentants des travailleurs d'exiger des explications sur la situation économique et financière de leur entreprise. Au besoin, ces représentants ont aussi le droit d'exercer une investigation approfondie via une expertise indépendante. La proposition de loi ne précise pas quels sont les faits qui peuvent être à la base de l'application du mécanisme mis en place.

Ces faits peuvent être, par exemple, une baisse importante et durable des commandes ou encore un fléchissement substantiel des investissements laissant présager une restructuration et des licenciements. De manière générale, le droit d'alerte peut être appliqué dans toute situation de l'entreprise qui est susceptible d'avoir des répercussions négatives sur l'emploi.

Le “droit d'alerte” ne constitue évidemment pas une garantie de la pérennité de l'entreprise. Il est un outil permettant d'anticiper les risques. Il peut démontrer une carence dans la gestion et/ou dans les orientations stratégiques de l'entreprise et il permet également de proposer des alternatives.

Deux arguments majeurs justifient l'introduction d'un “droit d'alerte” dans notre législation: d'une part, l'information économique et financière actuelle qui est transmise au conseil d'entreprise est essentiellement une

meegedeeld, vaak “achterhaalde” informatie, die al te zeer gericht is op het voorbije boekjaar en te weinig toegespitst is op de perspectieven. De relevantie van die informatieverstrekking (die in de jaren 1970 werd ingevoerd) moet overigens worden herbekeken in het licht van de internationalisering en mondialisering van de economie. Ten tweede volstaat de wet-Renault niet als middel voor de vakbonden om proactief op te treden om banen te vrijwaren.

Nagenoeg altijd is de intentie om tot ontslag over te gaan in werkelijkheid al een genomen beslissing, en komt de procedure erop neer de sociale gevolgen van die beslissing *a posteriori* in goede banen te leiden. De cijfers spreken trouwens voor zich: tussen januari en september 2013 kregen 11 631 werknemers de aankondiging te horen dat hun onderneming van plan was tot collectief ontslag over te gaan; na de informatie- en raadplegingsprocedure bleken 11 194 werknemers (dus 96 %) daadwerkelijk door ontslag te zijn getroffen.

COMMENTAAR BIJ DE ARTIKELEN

Artikel 2

Dit artikel strekt ertoe het nieuwe instrument te verankeren in de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven.

Er wordt verwezen naar artikel 15 en artikel 22, § 1, van voornoemde wet, wat de vergaderingen van de ondernemingsraad betreft die aanleiding kunnen geven tot een met redenen omkleed verzoek om een externe deskundige in te schakelen.

Dat kan enerzijds het geval zijn bij de bespreking van de jaarlijkse of de occasionele informatie die de werkgever moet verstrekken (artikel 15, dat verwijst naar de verduidelijkingen zoals aangebracht bij het koninklijk besluit van 27 november 1973 houdende reglementering van de economische en financiële inlichtingen te verstrekken aan de ondernemingsraden). Ter herinnering: de werkgever moet tot occasionele voorlichting van de ondernemingsraad overgaan telkens als zich gebeurtenissen voordoen of beslissingen worden genomen (maar die nog zijn niet uitgevoerd) die een belangrijke weerslag kunnen hebben op de onderneming.

Anderzijds kan dat het geval zijn wanneer minstens een derde van de personeelsafgevaardigden daarom verzoekt (artikel 22, § 1), omdat zij kennis hebben van feiten die de economische toestand van de onderneming op zorgwekkende wijze in het gedrang kunnen brengen.

information “*à posteriori*”, trop focalisée sur l’exercice écoulé et trop peu sur les perspectives. La pertinence de cette information (qui date des années ’70) doit d’ailleurs être reconsidérée dans le contexte d’internationalisation et de globalisation de notre économie. D’autre part, la loi “Renault” ne permet pas aux organisations syndicales d’agir de manière proactive en matière de sauvegarde de l’emploi.

Dans la toute grosse majorité des cas, l’intention de licencier est déjà une décision et la procédure s’apparente à une gestion “*a posteriori*” des conséquences sociales de cette décision. Les chiffres sont d’ailleurs édifiants: entre janvier et septembre 2013, 11 631 travailleurs ont été concernés par une annonce “d’intention de procéder à un licenciement collectif” et 11 194 travailleurs (soit 96 %) sont restés, après la procédure d’information et de consultation, concernés par le licenciement.

COMMENTAIRES DES ARTICLES

Article 2

Cet article vise à ancrer le nouveau dispositif dans la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l’économie.

Il est fait référence à l’article 15 et à l’article 22, § 1^{er}, de la loi précitée pour les réunions du conseil d’entreprise qui peuvent donner lieu à une demande motivée de recours aux services d’un expert externe.

D’une part, lors de la discussion sur les informations annuelles ou occasionnelles que l’employeur doit fournir (article 15, qui renvoie aux précisions apportées par l’arrêté royal du 27 novembre 1973 portant réglementation des informations économiques et financières à fournir aux conseils d’entreprise). Pour rappel, l’information occasionnelle est celle que l’employeur est tenu de communiquer au conseil d’entreprise chaque fois que se produisent des événements ou sont prises des décisions (avant leur exécution) susceptibles d’avoir des conséquences importantes pour l’entreprise.

D’autre part, à la demande d’un tiers des délégués du personnel (article 22, § 1^{er}), lorsque ceux-ci ont connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l’entreprise.

Een verzoek om een extern deskundigenonderzoek kan slechts worden ingediend als de meerderheid van de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraad daarmee instemt.

Het verzoek moet met redenen worden omkleed. Dat houdt onder meer in dat het verzoek de punten vermeldt die niet of ontoereikend werden beantwoord, en de exacte draagwijdte van het gevraagde deskundigenonderzoek aangeeft. Het verzoek kan immers verband houden met vergelijkende informatie aangaande mededingingsposities (binnen de groep zelf en ten aanzien van zijn concurrenten), met de kasstromen tussen de verschillende groepseenheden, met het budget en de kostenstructuur (inclusief de knowhow van het personeel), met onderzoek naar eventuele herstructureringsplannen of naar een (gehele of gedeeltelijke) ondernemingsoverdracht, concentratie, fusie, overname, opdeling, *outsourcing* enzovoort. Tevens kan het verzoek betrekking hebben op een proactieve strategie, alsook op de leefbaarheid en de haalbaarheid van innovaties in verband met de producten en diensten of de processen, alsmede, meer in het algemeen, op ongeacht welk plan dat potentieel een weerslag heeft op de werkgelegenheid. De opdracht van de deskundige kan zowel bestaan in het uitbrengen van een rapport en/of een advies, als in de formulering van voorstellen of de validatie van alternatieven.

Art. 3

Artikel 3 biedt de werkgever in de eerste plaats de mogelijkheid zich te verweren in het raam van het met redenen omkleed verzoek om een deskundigenonderzoek.

Bij de keuze van de externe deskundige zien de personeelsafgevaardigden erop toe dat het om een deskundige gaat die is erkend voor zijn competenties in de materies waarop het gemotiveerd verzoek betrekking heeft. Bovendien moet die deskundige onderworpen zijn aan een gedragscode (zoals dat bijvoorbeeld voor de accountants het geval is) of, zo er voor het bewuste expertisedomein geen gedragscode bestaat, aan beroepsregels of -normen die met een gedragscode te vergelijken zijn.

De aanwijzing van de deskundige door een meerderheid van de personeelsafgevaardigden mag niet strijdig zijn met de procedure als thans bedoeld in artikel 34 van voornoemd koninklijk besluit van 27 november 1973 — een complexe procedure op grond waarvan de deskundige louter “opheldering” mag verstrekken, vermits voor navorsing de instemming van beide partijen vereist is.

La demande de recours à une expertise ne peut être initiée qu'à la demande de la majorité des représentants du personnel au conseil d'entreprise.

La demande doit être motivée. Ceci signifie, entre autres, qu'elle doit contenir les questions auxquelles il n'a pas été répondu ou auxquelles il a été répondu de manière insuffisante et qu'elle doit définir la portée précise de l'expertise demandée. La demande peut notamment porter sur des informations comparatives en termes de positions concurrentielles (au sein du groupe et par rapport à ses concurrents), le flux de trésorerie entre les différentes unités d'un groupe, le budget et la structure des coûts (en ce compris le savoir-faire du personnel), l'examen d'éventuels projets de restructuration, de transfert d'entreprise (ou d'une partie d'entreprise), concentration, fusion, reprise, scission, *outsourcing*, ... Elle peut également porter sur une stratégie anticipative et sur la viabilité et la faisabilité d'innovations relatives aux produits et services ou aux processus et, plus généralement, sur tout projet ayant potentiellement un impact sur l'emploi. La mission de l'expert peut consister tant en un rapport et/ou un avis, qu'une formulation de propositions ou la validation d'alternatives.

Art. 3

L'article 3 laisse tout d'abord la possibilité à l'employeur de se défendre dans le cadre de la demande motivée du recours à une expertise.

À l'occasion du choix de l'expert externe, les délégués du personnel veillent à ce qu'il s'agisse d'un expert reconnu pour ses compétences dans les matières faisant l'objet de la demande motivée et tenu à un code de déontologie (comme pour les experts comptables par exemple), ou, s'il n'existe pas de code de déontologie pour ce domaine d'expertise, à des normes ou règles de professionnalisme comparables à un code de déontologie.

La désignation de l'expert par la majorité des délégués du personnel ne doit pas se heurter à la procédure telle qu'elle est prévue actuellement par l'article 34 de l'arrêté royal du 27 novembre 1973 précité, procédure complexe qui ne concerne d'ailleurs que des missions “d'éclairage” de l'expert, les missions d'investigation étant soumises à un accord entre les deux parties.

Daarom wordt voorzien in nieuwe regels met betrekking tot de aanwijzing van een deskundige. Ingeval de werkgever niet akkoord gaat met de naam van de voorgedragen deskundige, of hij vindt dat het verzoek onredelijk of onvoldoende met redenen omkleed is, beschikt hij over een verhaalrecht dat gelijkloopt met dat waarin voornoemd koninklijk besluit van 27 november 1973 voorziet. Het voordeel van deze procedure is dat de sociale partners ermee vertrouwd zijn en aldus op het hoogste niveau worden betrokken (*ad-hoc*comité van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven).

Aangezien de tijd dringt en er mogelijk veel op het spel staat uit het oogpunt van de werkgelegenheid, wordt een termijn van 40 dagen ingesteld waarbinnen de bevoegde ambtenaar zich moet uitspreken. De werkgever kan slechts eenmaal bezwaar aantekenen tegen de keuze van de deskundige, teneinde opeenvolgende blokkeringen te voorkomen. Als de ambtenaar de werkgever in zijn betwisting volgt, dan moeten de personeelsafgevaardigden een andere deskundige aanwijzen.

De deskundige moet toegang krijgen tot alle documenten en gegevens die hij nodig heeft om zich van zijn taak te kwijten. Hij moet de mogelijkheid krijgen een gedegen inzicht te verwerven in de situatie en er met kennis van zaken over te oordelen. Daartoe krijgt hij vrij toegang tot de onderneming en tot de benodigde documenten; voorts mag hij contact leggen met wie hij wenst. Het betreft hier een regeling die geënt is op die waarin artikel 137 van het Wetboek van vennootschappen al voorziet. Zijn de opdracht of het expertisedomein niet financieel of boekhoudkundig van aard, dan zijn de armslag en het toegangsrecht van de deskundige op zijn minst gelijkaardig met wat in voormeld artikel 137 wordt voorzien. Wanneer de deskundige wordt ingeschakeld in het raam van een bedrijfsoverdracht, een concentratie, een fusie, een overname, een splitsing, of nog in het raam van een outsourcing, dan heeft hij toegang tot de documenten die slaan op alle bij die operatie betrokken vennootschappen.

De statistieken in verband met het collectief ontslag tonen aan dat, de verplichte raadpleging van de personeelsafgevaardigden ten spijt, het aantal werkelijke ontslagen nauwelijks afwijkt van het aantal aangekondigde ontslagen. Uit die vaststelling vloeit voort dat de vigerende wetgeving moet worden aangevuld, teneinde het sociaal overleg te versterken opdat de onderneming haar voorbestaan en perspectieven kan vrijwaren en beter op de risico's kan inspelen.

C'est pourquoi, de nouvelles règles sont instaurées pour la désignation d'un expert. En cas de contestation par l'employeur sur le nom de l'expert proposé ou si l'employeur considère que la demande est déraisonnable ou insuffisamment motivée, il dispose d'un droit de recours similaire à celui prévu par l'arrêté royal du 27 novembre 1973 précité. Cette procédure a l'avantage d'être connue des interlocuteurs sociaux et de les impliquer au plus haut niveau (Comité *ad hoc* du Conseil Central de l'Économie).

Etant donné l'urgence et les implications potentielles en termes d'emploi, un délai de 40 jours endéans lequel le fonctionnaire compétent doit se prononcer est fixé. L'employeur ne peut user de son droit de recours contre le choix de l'expert qu'une seule fois. Ceci afin d'éviter un blocage répétitif. Si le fonctionnaire donne une suite favorable à la contestation de l'employeur, les délégués du personnel font le choix d'un autre expert que l'expert contesté.

L'expert doit avoir accès à tous les documents et informations nécessaires à l'exercice de sa mission. Il doit être en mesure de parvenir à une bonne compréhension et appréciation de la situation. À cette fin, il a libre accès à l'entreprise, aux documents et contacte les personnes de son choix. Il est fait référence à un cadre déjà connu, à savoir l'article 137 du Code des sociétés. Si la mission ou le domaine d'expertise de l'expert n'est pas de nature financière ou comptable, il a, au minimum, des pouvoirs et accès similaires à ceux prévus par cet article. Lorsque l'expert est saisi dans le cadre d'une opération de transfert d'entreprise, concentration, fusion, reprise ou scission d'entreprise ou d'un outsourcing, il a accès aux documents de toutes les sociétés intéressées par l'opération.

Les statistiques en matière de licenciement collectif démontrent que, entre l'intention de licencier et le licenciement effectif, les chiffres divergent très peu malgré la consultation obligatoire des représentants des travailleurs. Ceci révèle que la législation actuelle doit être complétée afin de permettre d'alimenter la concertation sociale en termes de durabilité de l'entreprise, de perspectives et d'anticipation des risques.

Het is dus zaak ervoor te zorgen dat de werkzaamheden van de deskundige ter kennis worden gebracht van de ondernemingsraad en in voorkomend geval van de algemene vergadering, zodat het debat inhoudelijk kan worden gevoerd en kan worden teruggekoppeld naar de ondernemingsraad.

Art. 4

Artikel 4 strekt ertoe de werkgever een inschatting te geven van de kosten die de vergoeding van de deskundige inhoudt.

Art. 5

Artikel 5 regelt de aanwijzing van de deskundige wanneer er geen ondernemingsraad is.

Art. 6

Ingevolge de bij dit wetsvoorstel beoogde wijzigingen van de wet die de voorwaarden voor het voeren van het extern deskundigenonderzoek alsook de berekeningswijze van de vergoeding van de deskundige bepaalt, vervalt het vierde lid van artikel 16.

Art. 7

Artikel 7 voert een nieuw artikel in het Gerechtelijk Wetboek in.

Il y a donc lieu de garantir la publicité des travaux de l'expert auprès du conseil d'administration et, le cas échéant, à l'assemblée générale pour un débat de fond avec un retour des discussions au conseil d'entreprise.

Art. 4

L'article 4 vise à assurer une certaine prévisibilité à l'employeur en termes de coûts concernant la rémunération de l'expert.

Art. 5

L'article 5 règle la désignation de l'expert lorsqu'il n'y a pas de conseil d'entreprise.

Art. 6

Suite aux présentes modifications de la loi qui précise les conditions du recours à l'expertise et le mode de fixation de la rémunération de l'expert, l'alinéa 4 de l'article 16 est devenu sans objet.

Art. 7

L'article 7 introduit un nouvel article dans le Code judiciaire.

Frédéric DAERDEN (PS)
Julie FERNANDEZ FERNANDEZ (PS)
Jean-Marc DELIZÉE (PS)
Eric MASSIN (PS)

WETSVOORSTEL

Artikel 1

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

Art. 2

Artikel 15^{ter} van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, opgeheven bij de wet van 7 mei 1999, wordt hersteld in de volgende lezing:

“Art. 15^{ter}. § 1. Bij de bespreking over de jaarlijkse of de occasionele informatie die de werkgever heeft verstrekt op grond van artikel 15, dan wel wanneer de ondernemingsraad bijeenkomt op grond van artikel 22, § 1, daar de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraad kennis hebben van feiten die de economische toestand van de onderneming op zorgwekkende wijze in het gedrang kunnen brengen, mogen die afgevaardigden de werkgever vragen hun aanvullende uitleg te verstrekken.

Zo de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraad geen afdoend antwoord hebben gekregen van de werkgever of zo die het zorgwekkende van de toestand bevestigt, kunnen zij, bij meerderheid van de personeelsafgevaardigden, de werkgever een met redenen omkleed verzoek toezenden om op zijn kosten een beroep te doen op een externe deskundige, teneinde een rapport, een advies of voorstellen te krijgen in verband met de toestand en de vooruitzichten van de onderneming.

§ 2. De secretaris van de ondernemingsraad zendt het met redenen omklede advies schriftelijk toe aan de werkgever.

Het verzoek bevat de vragen en de specifieke aspecten van het ondernemingsbeleid waarover aanvullende informatie wordt verwacht met als doel meer inzicht te krijgen in de toekomstperspectieven van de onderneming. Voorts omschrijft het verzoek de precieze draagwijdte van het gevraagde deskundigenonderzoek.”.

Art. 3

Artikel 15^{quater} van dezelfde wet, opgeheven bij de wet van 7 mei 1999, wordt hersteld in de volgende lezing:

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

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

Art. 2

L'article 15^{ter} de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, abrogé par la loi du 7 mai 1999, est rétabli dans la rédaction suivante:

“Art. 15^{ter}. § 1^{er}. Lors de la discussion sur les informations annuelles ou occasionnelles fournies par l'employeur en vertu de l'article 15, ou lorsque le conseil d'entreprise se réunit en vertu de l'article 22, § 1^{er}, en raison du fait que les délégués du personnel au conseil d'entreprise ont connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise, ces délégués peuvent demander à l'employeur de leur fournir des explications complémentaires.

Si les délégués du personnel au conseil d'entreprise n'ont pu obtenir de réponse satisfaisante de l'employeur ou si celui-ci confirme le caractère préoccupant de la situation, ils peuvent, à la majorité des délégués du personnel, adresser une demande motivée à l'employeur afin de recourir, à ses frais, aux services d'un expert externe en vue d'obtenir un rapport, un avis ou des propositions relatifs à la situation et aux perspectives de l'entreprise.

§ 2. Le secrétaire du conseil d'entreprise adresse la demande motivée par écrit à l'employeur.

La demande contient les questions et les aspects précis de la politique de l'entreprise sur lesquels des compléments d'informations sont attendus pour mieux apprécier les perspectives d'avenir de l'entreprise. La demande définit également la portée précise de l'expertise demandée.”.

Art. 3

L'article 15^{quater} de la même loi, abrogé par la loi du 7 mai 1999, est rétabli dans la rédaction suivante:

“Art. 15^{quater}. § 1. Zo de werkgever al beschikt over rapporten en/of adviezen van deskundigen in verband met de vragen die worden gesteld in het kader van het met toepassing van artikel 15^{ter} geformuleerde verzoek, kan hij die rapporten en adviezen aan de personeelsafgevaardigden bezorgen, alsook — eventueel samen met door hem aangewezen deskundigen — de in het verzoek gestelde vragen op de volgende vergadering van de ondernemingsraad beantwoorden.

Indien de werkgever gebruik maakt van die mogelijkheid, nemen de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraad kennis van die rapporten en adviezen en gaan zij vervolgens na of de in hun met redenen omklede verzoek gestelde vragen afdoende worden beantwoord.

Is dat niet het geval, dan kan een meerderheid van de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraad een met redenen omkleed voorstel uitwerken om een onafhankelijke externe deskundige aan te stellen, die op kosten van de werkgever de situatie moet onderzoeken en een rapport moet opstellen, alsook een advies of voorstellen dienaangaande moet formuleren. Het voorstel bevat een nauwkeurige omschrijving van de te onderzoeken vragen, zoals bepaald bij artikel 15^{ter}, § 2, en vermeldt de naam van de voorgedragen deskundige.

De secretaris van de ondernemingsraad betekent dat voorstel aan de werkgever, die hiervan ontvangstmelding geeft. Bij ontstentenis van een ontvangstmelding van de werkgever betekent de secretaris van de ondernemingsraad het voorstel per aangetekende brief aan de werkgever.

Wanneer de werkgever het voorstel onredelijk of onvoldoende met redenen omkleed acht, en/of wanneer hij niet instemt met de naam van de voorgedragen deskundige, kan de werkgever daartegen een bezwaarschrift indienen binnen vijf dagen nadat het voorstel werd betekend.

Dat bezwaarschrift wordt gericht aan de ambtenaar die belast is met het toezicht op de tenuitvoerlegging van de bepalingen van afdeling IV van deze wet. Een afschrift van het bezwaarschrift wordt aan de secretaris van de ondernemingsraad bezorgd.

Het bezwaar moet met redenen worden omkleed. Bij het bezwaarschrift worden alle documenten gevoegd die nodig zijn om de gegrondheid ervan te beoordelen, alsook de in artikel 15^{ter} en § 1 van dit artikel bedoelde uittreksels van de vergaderingen van de ondernemingsraad.

“Art. 15^{quater}. § 1^{er}. Si l’employeur dispose déjà de rapports et/ou d’avis d’experts sur les questions posées dans le cadre de la demande formulée en application de l’article 15^{ter}, il a la faculté de transmettre ces rapports et avis aux délégués du personnel, et de répondre, le cas échéant, avec des experts qu’il désigne, aux questions posées dans la demande lors de la prochaine réunion du conseil d’entreprise.

Si l’employeur fait usage de cette possibilité, les délégués du personnel au conseil d’entreprise vérifient, après avoir pris connaissance de ces rapports et avis, si une réponse satisfaisante a été apportée aux questions posées dans leur demande motivée.

Si ce n’est pas le cas, une majorité des délégués du personnel au conseil d’entreprise peut élaborer une proposition motivée afin de désigner un expert externe indépendant, aux frais de l’employeur, pour examiner la situation et établir un rapport, un avis ou des propositions sur ces questions. La proposition définit de manière précise les questions à examiner, comme prévu à l’article 15^{ter}, § 2, et mentionne le nom de l’expert proposé.

Le secrétaire du conseil d’entreprise notifie cette proposition à l’employeur qui en accuse réception. À défaut d’accusé de réception de l’employeur, le secrétaire du conseil d’entreprise notifie la proposition par envoi recommandé adressé à l’employeur.

Si l’employeur estime la proposition déraisonnable ou insuffisamment motivée et/ou en cas de désaccord sur le nom de l’expert proposé, l’employeur peut introduire un recours dans les 5 jours de la notification de la proposition.

Ce recours est adressé au fonctionnaire chargé de surveiller l’exécution des dispositions de la section IV de la présente loi. Une copie du recours est transmise au secrétaire du conseil d’entreprise.

Le recours doit être motivé. Il est accompagné de tous les documents nécessaires pour permettre l’appréciation de sa pertinence, ainsi que du compte rendu des réunions du conseil d’entreprise visées à l’article 15^{ter} et au § 1^{er} du présent article.

Het bezwaar wordt gegrond of ongegrond verklaard nadat een in de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven opgericht *ad-hoc* comité werd geraadpleegd.

Rekening houdend met de urgentie wordt het bezwaar door de ambtenaar binnen veertig dagen na de indiening van het bezwaarschrift bij een met redenen omklede beslissing goedgekeurd, dan wel afgewezen. De bevoegde ambtenaar moet elke beslissing met redenen omkleeden. Hij stelt de werkgever en de secretaris van de ondernemingsraad in kennis van zijn beslissing.

Dient de werkgever geen bezwaarschrift in binnen vijf dagen na de betekening van het voorstel of neemt de bevoegde ambtenaar geen beslissing binnen de termijn van veertig dagen, dan wordt de deskundige wiens naam wordt vermeld in het met redenen omklede voorstel, door de secretaris van de ondernemingsraad bevestigd in zijn onderzoeksoopdracht.

De werkgever kan slechts eenmaal bezwaar aantekenen tegen de keuze van een deskundige.

§ 2. De werkgever stelt de deskundige alle documenten en informatie ter beschikking die hij nodig heeft om zijn opdracht te vervullen. In het raam van zijn opdracht en naar gelang van zijn expertisedomein beschikt de deskundige op zijn minst over bevoegdheden en toegangsmogelijkheden die vergelijkbaar zijn met die waarover de bedrijfsrevisor-commissaris krachtens artikel 137, § 1, van het Wetboek van vennootschappen beschikt.

Indien betwisting rijst over de toegang tot de documenten en de informatie, doet de daartoe bij verzoekschrift aangezochte voorzitter van de arbeidsrechtbank uitspraak in kort geding.

§ 3. De deskundige bezorgt zijn rapport en, zo nodig, zijn advies en zijn voorstellen aan de werkgever, aan de revisor en aan de secretaris van de ondernemingsraad.

Dat rapport wordt van rechtswege op de agenda van de volgende ondernemingsraad geplaatst, opdat overleg kan plaatsvinden over de resultaten van de expertiseopdracht en over de toekomstperspectieven van de onderneming. Tijdens de vergadering brengt de deskundige verslag uit van zijn werkzaamheden en antwoordt hij op de vragen die de leden van de ondernemingsraad hem stellen. Het rapport en, zo nodig, het advies en de voorstellen van de deskundige worden samen met de notulen van die ondernemingsraad bezorgd aan de voorzitter van de raad van bestuur van de onderneming of van de instelling. De eventuele opmerkingen van de bedrijfsrevisor worden bij de notulen van de ondernemingsraad gevoegd.

Le recours est déclaré fondé ou non fondé après consultation d'un comité *ad hoc*, formé au sein du Conseil central de l'Economie.

Tenant compte de l'urgence, le fonctionnaire approuve ou rejette le recours par décision motivée dans les 40 jours du recours. Toute décision du fonctionnaire compétent doit être motivée. Il informe l'employeur et le secrétaire du conseil d'entreprise de sa décision.

À défaut de recours de l'employeur dans les 5 jours de la notification ou à défaut de décision du fonctionnaire compétent dans le délai de 40 jours, l'expert dont le nom est mentionné dans la proposition motivée est confirmé dans sa mission d'expertise par le secrétaire du conseil d'entreprise.

L'employeur ne peut introduire un recours contre le choix de l'expert qu'une seule fois.

§ 2. L'employeur met à la disposition de l'expert tous les documents et toutes les informations nécessaires à l'exercice de sa mission. Dans le cadre de sa mission et en fonction de son domaine d'expertise, l'expert a, au moins, des accès et pouvoirs similaires à ceux dont bénéficie le commissaire réviseur d'entreprise en vertu de l'article 137, § 1^{er}, du Code des sociétés.

En cas de contestation sur l'accès aux documents et informations, le président du tribunal du travail est saisi par voie de requête en référé.

§ 3. L'expert transmet son rapport et, le cas échéant, son avis et ses propositions à l'employeur, au réviseur et au secrétaire du conseil d'entreprise.

Ce rapport est inscrit de plein droit à l'ordre du jour du prochain conseil d'entreprise en vue d'une concertation sur les résultats de l'expertise et les perspectives de l'entreprise. Lors de la réunion, l'expert fait état de ses travaux et répond aux questions posées par les membres du conseil d'entreprise. Le rapport de l'expert et, le cas échéant, son avis et ses propositions sont transmis, avec le procès-verbal du conseil d'entreprise, au président du conseil d'administration de l'entreprise ou de l'institution. Les observations éventuelles du réviseur d'entreprise sont jointes au procès-verbal du conseil d'entreprise.

De presentatie van die documenten wordt op de agenda van de volgende raad van bestuur en, zo nodig, op die van de algemene vergadering geplaatst. Over die documenten wordt binnen die instanties een inhoudelijk debat gevoerd.

De werkgever stelt de secretaris van de ondernemingsraad schriftelijk in kennis van het resultaat van de debatten binnen de raad van bestuur en, zo nodig, binnen de algemene vergadering. Die kennisgeving wordt van rechtswege op de agenda geplaatst van de eerste op die debatten volgende ondernemingsraad.”

Art. 4

Artikel 15^{quinquies} van dezelfde wet, opgeheven bij de wet van 7 mei 1999, wordt hersteld in de volgende lezing:

“Art. 15^{quinquies}. Over de bezoldiging van de deskundige wordt onderhandeld tussen de aangewezen deskundige en de werkgever. Indien zij het oneens zijn, wordt de bezoldiging vastgesteld op basis van de regels die gelden voor de beloning van de bedrijfsrevisor.

Als er betwisting bestaat over de bezoldiging van de deskundige, wendt de werkgever zich tot de voorzitter van de arbeidsrechtbank, die uitspraak doet in kort geding.”

Art. 5

In dezelfde wet wordt een artikel 15^{sexies} ingevoegd, luidende:

“Art. 15^{sexies}. Bij ontstentenis van een ondernemingsraad worden de in de artikelen 15^{ter} en 15^{quater} bedoelde prerogatieven uitgeoefend door de personeelsafgevaardigden van het comité voor preventie en bescherming op het werk, en bij ontstentenis daarvan, door de vakbondsafvaardiging.”

Art. 6

Artikel 16, vierde lid van dezelfde wet, wordt opgeheven.

Art. 7

In het Gerechtelijk Wetboek wordt een artikel 587^{octies} ingevoegd, luidende:

La présentation de ces documents est inscrite à l'ordre du jour de la prochaine séance du conseil d'administration et, le cas échéant, de l'assemblée générale. Ces documents font l'objet d'une discussion de fond au sein de ces organes.

L'employeur communique par écrit au secrétaire du conseil d'entreprise le résultat des discussions au sein du conseil d'administration et, le cas échéant, de l'assemblée générale. Cette communication est inscrite de plein droit à l'ordre du jour de la première réunion du conseil d'entreprise faisant suite à ces discussions.”

Art. 4

L'article 15^{quinquies} de la même loi, abrogé par la loi du 7 mai 1999, est rétabli dans la rédaction suivante:

“Art. 15^{quinquies}. La rémunération versée à l'expert fait l'objet de négociations entre l'expert désigné et l'employeur. En cas de désaccord, elle est fixée par référence aux règles régissant les émoluments du réviseur de l'entreprise.

En cas de contestation sur la rémunération de l'expert, l'employeur saisit le président du tribunal du travail par requête en référé.”

Art. 5

Dans la même loi, il est inséré un article 15^{sexies}, rédigé comme suit:

“Art. 15^{sexies}. À défaut de conseil d'entreprise, les prérogatives visées aux articles 15^{ter} et 15^{quater} sont exercées par les délégués du personnel du comité pour la prévention et la protection au travail et, à défaut de celui-ci, par la délégation syndicale.”

Art. 6

Dans l'article 16 de la même loi, l'alinéa 4 est abrogé.

Art. 7

Il est inséré dans le Code judiciaire un article 587^{octies}, rédigé comme suit:

“Art. 587*octies*. De voorzitter van de arbeidsrechtbank, die uitspraak doet in kort geding, beslist over de vorderingen die worden ingesteld krachtens de artikelen 15*quater*, § 2, en 15*quinquies* van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven.”.

30 juni 2014

“Art. 587*octies*. Le président du tribunal de travail, saisi par requête en référé, statue sur les demandes formées en vertu des articles 15*quater*, § 2, et 15*quinquies* de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie.”.

30 juin 2014

Frédéric DAERDEN (PS)
Julie FERNANDEZ FERNANDEZ (PS)
Jean-Marc DELIZÉE (PS)
Eric MASSIN (PS)