

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

11 oktober 2017

WETSVOORSTEL

tot omzetting van Richtlijn 2002/14/EG tot vaststelling van een algemeen kader betreffende de informatie en de raadpleging van de werknemers van de autonome overheidsbedrijven in de Europese Gemeenschap, teneinde het recht op informatie en raadpleging van die werknemers te waarborgen

(ingediend door mevrouw Catherine Fonck)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

11 octobre 2017

PROPOSITION DE LOI

visant à transposer la Directive 2002/14/CE établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne, concernant les entreprises publiques autonomes, afin de garantir le droit à l'information et à la consultation des travailleurs

(déposée par Mme Catherine Fonck)

SAMENVATTING

Dit wetsvoorstel beoogt de omzetting in Belgisch recht van Richtlijn 2002/14/EG betreffende de informatie en de raadpleging van de werknemers van autonome overheidsbedrijven in de Europese Gemeenschap. Bedoeling is het recht op informatie en raadpleging van die werknemers te waarborgen.

RÉSUMÉ

La présente proposition de loi a pour objet de transposer la Directive 2002/14/CE relative à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne concernant les entreprises publiques autonomes, afin de garantir le droit à l'information et à la consultation des travailleurs.

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

1. Probleemschets

1.1. *Richtlijn 2002/14/EG en het toepassingsveld ervan*

Richtlijn 2002/14/EG van het Europees Parlement en de Raad van 11 maart 2002 tot vaststelling van een algemeen kader betreffende de informatie en de raadpleging van de werknemers in de Europese Gemeenschap beoogt een algemeen raamwerk te bepalen tot vaststelling van de minimumvereisten inzake het recht op informatie en raadpleging van de werknemers in de ondernemingen die in de EU zijn gevestigd¹.

Informatie en raadpleging inzake de gegevens van de onderneming behelzen:

— informatie over de recente en de waarschijnlijke ontwikkeling van de activiteiten en de economische situatie van de onderneming;

— informatie en raadpleging over de structuur en de waarschijnlijke ontwikkeling van de werkgelegenheid binnen de onderneming, met name ingeval de werkgelegenheid is bedreigd;

— informatie en raadpleging over beslissingen die ingrijpende veranderingen voor de arbeidsorganisatie of de arbeidsovereenkomsten met zich kunnen brengen.

De raadpleging moet geschieden:

— op een tijdstip, met middelen en met een inhoud die passend zijn;

— op het relevante niveau van directie en vertegenwoordiging, afhankelijk van het te bespreken onderwerp;

— op basis van de door de werkgever te verstrekken informatie;

— op zodanige wijze dat de werknemersvertegenwoordigers met de werkgever kunnen samenkomen en een antwoord op hun advies kunnen krijgen;

— met het doel een akkoord te bereiken over de beslissingen die ingrijpende veranderingen voor de arbeidsorganisatie of de arbeidsovereenkomsten kunnen teweegbrengen.²

¹ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/?uri=CELEX:32002L0014>.

² *Idem.*

DÉVELOPPEMENTS

1. Exposé de la problématique

1.1. *La Directive 2002/14 et son champ d'application*

La Directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne a pour objet de fixer un cadre général fixant des exigences minimales pour le droit à l'information et à la consultation des travailleurs dans les entreprises situées dans l'UE¹.

“L'information et la consultation concernent les données de l'entreprise relatives:

— aux évolutions récentes et probables et à sa situation économique;

— à la structure et l'évolution probable de l'emploi au sein de l'entreprise, notamment en cas de menace sur l'emploi;

— aux décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou dans les contrats de travail.

La consultation doit s'effectuer:

— à un moment, par des moyens et avec un contenu appropriés;

— au niveau pertinent de direction et de représentation, en fonction du sujet traité;

— sur la base des informations fournies par l'employeur;

— de façon à permettre aux représentants des travailleurs de se réunir avec l'employeur et d'obtenir une réponse;

— en vue d'aboutir à un accord sur les décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou dans les contrats de travail”².

¹ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=URISERV%3Ac10817>.

² *Idem.*

Artikel 3 van Richtlijn 2002/14/EG bepaalt het volgende:

“Werkingssfeer

1. Deze richtlijn is naar keuze van de lidstaten van toepassing op:

a) ondernemingen die in een lidstaat ten minste 50 werknemers in dienst hebben, of

b) vestigingen die in een lidstaat ten minste 20 werknemers in dienst hebben.

De lidstaten bepalen op welke wijze deze minimum-aantallen worden berekend.

2. De lidstaten kunnen, met inachtneming van de in deze richtlijn neergelegde beginselen en doelstellingen, voorzien in specifieke bepalingen voor ondernemingen of vestigingen die politieke, confessionele, charitatieve, educatieve, wetenschappelijke of kunstzinnige doeleinden nastreven, of doeleinden op het gebied van informatie of opinievorming, of die ten dienste staan van beroepsorganisaties, op voorwaarde dat dergelijke bijzondere bepalingen in de nationale wetgeving reeds bestaan op de datum van inwerkingtreding van deze richtlijn.

3. De lidstaten kunnen van deze richtlijn afwijken door middel van specifieke bepalingen voor de bemanningen van schepen die op volle zee varen.”

Artikel 2, a), van voormelde richtlijn verduidelijkt wat moet worden verstaan onder “onderneming”, met name “een openbare of particuliere onderneming die, al dan niet met winstoogmerk, een economische activiteit uitoefent en gevestigd is op het grondgebied van een lidstaat”.

Deze richtlijn is derhalve van toepassing op de autonome overheidsbedrijven.

Ze is in werking getreden op 23 maart 2002, en de EU-landen moesten ze uiterlijk tegen 23 maart 2005 in hun nationaal recht hebben omgezet.

La directive 2002/14 dispose en son article trois:

“Article 3 Champ d’application

1. La présente directive s’applique, selon le choix fait par les États membres:

a) aux entreprises employant dans un État membre au moins 50 travailleurs, ou

b) aux établissements employant dans un État membre au moins 20 travailleurs.

Les États membres déterminent le mode de calcul des seuils de travailleurs employés.

2. Dans le respect des principes et objectifs visés dans la présente directive, les États membres peuvent prévoir des dispositions spécifiques applicables aux entreprises ou aux établissements qui poursuivent directement et essentiellement des fins politiques, d’organisation professionnelle, confessionnelles, charitables, éducatives, scientifiques ou artistiques, ainsi que des fins d’information ou d’expression d’opinions, à condition que, à la date d’entrée en vigueur de la présente directive, des dispositions de ce type existent déjà en droit national.

3. Les États membres peuvent déroger à la présente directive en prévoyant des dispositions particulières applicables aux équipages des navires de haute mer.”

L’article 2 a) de la même directive précise qu’il faut entendre par “entreprise”, *“l’entreprise publique ou privée exerçant une activité économique, qu’elle poursuive ou non un but lucratif, située sur le territoire des États membres”*.

Ainsi, cette directive est applicable aux entreprises publiques autonomes.

Cette directive est entrée en vigueur le 23 mars 2002 et les pays de l’UE devaient la transposer dans leur droit national au plus tard le 23 mars 2005.

1.2. De omzetting in Belgisch recht

In de rechtsleer³ wordt aangegeven dat de omzetting van voormelde richtlijn in Belgisch recht evenwel niet van een leien dakje is gelopen. Na jarenlange discussies tussen de sociale partners (zie onder meer het verdeelde advies nr. 1 508 van 24 maart 2005 van de Nationale Arbeidsraad) werd ons land door het Hof van Justitie van de Europese Unie veroordeeld wegens onvolledige omzetting van de richtlijn⁴.

Aangezien Europa dreigde met financiële sancties en de sociale verkiezingen van 2008 naderden, zijn de sociale partners in 2007 uiteindelijk tot een akkoord kunnen komen over de voortgang van het sociaal overleg in België. In het eerste deel van dat akkoord werd bepaald dat de sociale verkiezingen nog steeds zouden worden georganiseerd op basis van 50 werknemers voor de verkiezing van de comités voor preventie en bescherming op het werk (CPBW), en op basis van 100 werknemers voor de verkiezing van de ondernemingsraden.

Het tweede deel van dat akkoord tussen de sociale partners bepaalt onder meer dat de bij voormelde richtlijn opgelegde verplichting tot informatie en raadpleging zou worden vervuld door het CPBW in de ondernemingen met minstens 50 werknemers en minder dan 100 werknemers. Aan dat tweede deel van het akkoord werd gestalte gegeven door de binnen de NAR gesloten cao nr. 9ter van 27 februari 2008, alsook door de wet van 23 april 2008 tot aanvulling van de bevoegdheden van het CPBW zoals ingesteld bij de wet betreffende het welzijn op het werk.

Met betrekking tot de omzetting in Belgisch recht moet voornamelijk naar de volgende bronnen worden verwezen:

1.2. La transposition en droit belge

Comme le précise la doctrine:

“La transposition de la directive en droit belge ne s’est toutefois pas déroulée aisément. Après plusieurs années de discussions entre les partenaires sociaux (voir, entre autres, l’avis partagé n° 1 508 du 24 mars 2005 du Conseil National du Travail), la Belgique a été condamnée par la Cour de Justice de l’Union européenne pour transposition incomplète de la directive (CJUE., 29 mars 2007, affaire C-320/06 (Commission/Belgique), <http://curia.europa.eu/fr/index.htm>).

Sous la menace de sanctions financières européennes et étant donné l’imminence des élections sociales de 2008, en 2007, les partenaires sociaux ont finalement réussi à se mettre d’accord sur l’avancement de la concertation sociale en Belgique. Cet accord a prévu, dans un premier volet, que les élections sociales seraient encore organisées sur la base du nombre de 50 travailleurs pour les C.P.P.T.³ et de 100 travailleurs pour les conseils d’entreprise.

Le second volet de cet accord entre les partenaires sociaux prévoit, entre autres, que dans les entreprises d’au moins 50 travailleurs et de moins de 100 travailleurs, l’obligation d’information et de conseil imposée par la directive serait remplie par le C.P.P.T. Cette seconde partie de l’accord a été concrétisée par la C.C.T. n° 9ter du 27 février 2008 conclue au sein du CNT (...) et dans la loi du 23 avril 2008 qui complète les compétences du C.P.P.T. telles que fixées par la loi relative au bien-être au travail⁴.

En ce qui concerne la transposition belge, il y a principalement lieu de se référer aux sources suivantes:

³ W. VAN EECKHOUTTE, V. NEUPREZ, SocialEye Praktisch, CO596384, recentste update 25 april 2014.

⁴ HJEU, 29 maart 2007, zaak C-320/06, Commissie vs. België, <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=63005&pageIndex=0&doclang=fr&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=154609>, samenvatting in het Nederlands: zie <http://curia.europa.eu/juris/celex.jsf?celex=62006CJ0320&lang1=fr&lang2=NL&type=TXT&ancre=>.

³ NDLR: Comité pour la prévention et la protection au travail.

⁴ WILLY VAN EECKHOUTTE, VINCENT NEUPREZ, Commentaire pratique SocialEye, CO596384, Dernière mise à jour le 25 avril 2014.

— collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden, gewijzigd bij de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 15 van 25 juli 1974, nr. 34 van 27 februari 1981, nr. 37 van 27 november 1981 en nr. 9bis van 29 oktober 1991 (bekrachtigd bij de koninklijke besluiten van 12 september 1972 en van 17 december 1991, en bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* van 25 november 1972 en van 10 januari 1992);

— het koninklijk besluit van 27 november 1973 houdende reglementering van de economische en financiële inlichtingen te verstrekken aan de ondernemingsraden (bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* van 28 november 1973);

— de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven (bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* van 27 september 1984);

— de wet van 23 april 2008 tot aanvulling van de omzetting van Richtlijn 2002/14/EG van het Europees Parlement en de Raad van 11 maart 2002 tot vaststelling van een algemeen kader betreffende de informatie en de raadpleging van de werknemers in de Europese Gemeenschap (bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* van 16 mei 2008).

1.3. De informatie en de raadpleging van de werknemers in de autonome overheidsbedrijven

Met betrekking tot de informatie en de raadpleging van de werknemers in de autonome overheidsbedrijven moet worden verwezen naar artikel 30 van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven (bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* van 27 maart 1991). Dat artikel luidt als volgt:

“§ 1. In elk autonoom overheidsbedrijf wordt een paritair comité opgericht.

§ 2. Het paritair comité is bevoegd inzake:

1° het overleg met en de algemene informatie van het personeel, met inbegrip van, wat de aangelegenheden bedoeld in artikel 34, § 2, betreft de regelen die het paritair comité niet, bij meerderheid van twee derde van de uitgebrachte stemmen, heeft aangeduid, als grondregel;

(...)

— la convention collective de travail n°9 du 9 mars 1972 coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail “relatifs” aux conseils d’entreprise conclues au sein du Conseil National du Travail, modifiées par les conventions collectives de travail n°15 du 25 juillet 1974, n°34 du 27 février 1981, n°37 du 27 novembre 1981 et n°9bis du 29 octobre 1991 (confirmées par les arrêtés royaux du 12 septembre 1972 et 17 décembre 1991, publiés au *Moniteur belge* du 25 novembre 1972 et au *Moniteur belge* du 10 janvier 1992);

— l’arrêté royal du 27 novembre 1973 portant réglementation des informations économiques et financières à fournir aux conseils d’entreprise (publié au *Moniteur belge* du 28 novembre 1973);

— la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l’économie (publiée au *Moniteur belge* du 27 septembre 1984);

— la loi du 23 avril 2008 complétant la transposition de la Directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l’information et à la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne (publiée au *Moniteur belge* du 16 mai 2008).

1.3. L’information et la consultation des travailleurs au sein des entreprises publiques autonomes

Quant à l’information et à la consultation au sein des entreprises publiques autonomes, il convient de se référer à l’article 30 de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques (publiée au *Moniteur belge* du 27 mars 1991). Cet article stipule:

“Art. 30. § 1^{er}. Il est constitué dans chaque entreprise publique autonome une commission paritaire.

§ 2. La commission paritaire est compétente en ce qui concerne:

1° la concertation et l’information générale du personnel, en ce compris, pour les matières visées à l’article 34, § 2, les réglementations que la commission paritaire n’aurait pas désignées, à la majorité des deux tiers des voix exprimées, comme réglementations de base;

(...)

4° het onderzoek van de economische en financiële informatie bedoeld in artikel 15, eerste lid, littera b, en tweede lid, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, gewijzigd door de wet van 17 februari 1971, met betrekking tot het overheidsbedrijf en zijn verbonden ondernemingen, zoals gepreciseerd en aangevuld door de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in het kader van de Nationale Arbeidsraad; (...).”

Artikel 15, eerste lid, littera b), van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven luidt als volgt:

“De Ondernemingsraden hebben tot taak binnen de perken van de op de onderneming toepasselijke wetten, collectieve overeenkomsten of beslissingen van de paritaire commissies: [...]

b) Van het ondernemingshoofd in economisch en financieel opzicht, te ontvangen:

1° Tenminste elk kwartaal, inlichtingen omtrent de productiviteit alsmede inlichtingen van algemene aard, betreffende de gang van de onderneming;

2° Op gezette tijden en tenminste bij de sluiting van het maatschappelijk dienstjaar, inlichtingen, verslagen en bescheiden die de Ondernemingsraad kunnen voorlichten over de bedrijfsuitkomsten van de onderneming.

De aard en de omvang van de te verstrekken inlichtingen, mede te delen verslagen en bescheiden, worden vastgesteld door de Koning, bij in Ministerraad overlegd besluit, (...).”

Het koninklijk besluit waarvan in deze bepaling sprake is, is het koninklijk besluit van 27 november 1973 houdende reglementering van de economische en financiële inlichtingen te verstrekken aan de ondernemingsraden (bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* van 28 november 1973).

Luidens artikel 2 van dat koninklijk besluit omvatten de aan de ondernemingsraden te verstrekken inlichtingen:

“1° een basisinformatie;

2° een jaarlijkse voorlichting;

3° een periodieke voorlichting;

4° een occasionele voorlichting.”

4° l'examen de l'information économique et financière concernant l'entreprise publique et ses entreprises liées, visée à l'article 15, premier alinéa, littera b, et deuxième alinéa, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, modifié par la loi du 17 février 1971, telle que précisée et complétée dans les conventions collectives conclues au sein du Conseil national du travail”.

L'article 15, alinéa 1^{er}, littera b, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie se lit comme suit:

“Les Conseils d'entreprise ont pour mission, dans le cadre des lois, conventions collectives ou décisions de commissions paritaires, applicables à l'entreprise: [...]

b) de recevoir du chef d'entreprise, aux points de vue économique et financier:

1° au moins chaque trimestre des renseignements concernant la productivité ainsi que des informations d'ordre général, relatifs à la vie de l'entreprise;

2° périodiquement et au moins à la clôture de l'exercice social, des renseignements, rapports et documents susceptibles d'éclairer le Conseil d'entreprise sur les résultats d'exploitation obtenus par l'entreprise.

La nature et l'ampleur des renseignements à fournir, les rapports et documents à communiquer sont fixés par le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des ministres [...].”

L'arrêté royal dont question dans cette disposition est l'arrêté royal du 27 novembre 1973 portant réglementation des informations économiques et financières à fournir aux conseils d'entreprises (publié au *Moniteur belge* du 28 novembre 1973).

Selon le deuxième article de cet arrêté, les informations à communiquer au Conseil d'Entreprise comprennent:

1. une information de base;

2. une information annuelle;

3. une information périodique;

4. une information occasionnelle.

Voorts dient te worden verwezen naar de bovenvermelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9, die van toepassing is op de ondernemingen die zijn onderworpen aan sectie IV van voormelde wet van 20 september 1948 evenals aan de desbetreffende uitvoeringsbesluiten, en die tot doel heeft de bovenvermelde wets- en regelgevingsbepalingen te preciseren en aan te vullen.

Die collectieve arbeidsovereenkomst geldt in beginsel echter alleen voor de ondernemingen van de privésector en dus niet voor de autonome overheidsbedrijven, *in casu* wegens de werkingssfeer van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités (bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* van 15 januari 1969, zie artikel 2, § 3).

De rechtsleer geeft het volgende aan: *“l'article 15 de la loi précitée ne vise pas expressément l'information occasionnelle. Il pourrait ainsi être défendu que cette obligation d'information occasionnelle ne s'applique pas aux entreprises publiques autonomes. (...) Le champ d'application des dispositions de transposition belges mériterait donc d'être précisé sur ce point afin de pallier aux incertitudes.”*⁵.

2. Doel van dit wetsvoorstel

Dit wetsvoorstel strekt ertoe de omzetting van bovenvermelde Richtlijn 2002/14/EG af te ronden door de relevante bepalingen van voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 toepasselijk te maken op de autonome overheidsbedrijven. Qua werkingssfeer beoogt dit wetsvoorstel aldus alleen de autonome overheidsbedrijven in de zin van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven (bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* van 27 maart 1991).

Teneinde de autonome overheidsbedrijven en de privéondernemingen niet verschillend te behandelen, is de tekst van de artikelen 3 tot 11 van de bovenvermelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 in de tekst van het wetsvoorstel overgenomen met aanbrenging van bepaalde aanpassingen; de reden daarvan is bijvoorbeeld dat er rekening mee dient te worden gehouden dat er bij de autonome overheidsbedrijven geen ondernemingsraad is, maar wel een paritair comité. Die artikelen hebben namelijk tot doel de werknemers nauwer te betrekken bij de goede werking van het autonoom overheidsbedrijf en bij het prospectief werkgelegenheidsbeleid, teneinde een beter klimaat te

Par ailleurs, il faut également se référer à la convention collective de travail n°9 précitée qui s'applique aux entreprises assujetties à la section IV de la loi du 20 septembre 1948 précitée et à ses arrêtés d'exécution et qui a pour but de préciser et de compléter les dispositions légales et réglementaires précitées.

Toutefois, cette convention collective n°9 n'est, en principe, applicable qu'aux entreprises du secteur privé et elle ne s'applique donc pas aux entreprises publiques autonomes, en raison du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires (publiée au *Moniteur belge* du 15 janvier 1969, voir l'article 2, § 3).

Comme l'indique la doctrine, *“l'article 15 de la loi précitée ne vise pas expressément l'information occasionnelle. Il pourrait ainsi être défendu que cette obligation d'information occasionnelle ne s'applique pas aux entreprises publiques autonomes. (...) Le champ d'application des dispositions de transposition belges mériterait donc d'être précisé sur ce point afin de pallier aux incertitudes”*⁵.

2. Objet de la présente proposition de loi

La présente proposition de loi a pour objet de finaliser la transposition de la directive 2002/14/CE précitée en rendant applicables les dispositions pertinentes de la convention collective de travail n°9 précitée aux entreprises publiques autonomes. Ainsi, quant au champ d'application, la présente proposition de loi vise les entreprises publiques autonomes au sens de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques (publiée au *Moniteur belge* du 27 mars 1991).

Afin de ne pas traiter de manière différente les entreprises publiques autonomes et les entreprises privées, le texte des articles 3 à 11 de la convention collective de travail n°9 précitée est repris dans le texte de la proposition de loi moyennant certaines adaptations en raison, par exemple, de l'absence de conseil d'entreprise au sein des entreprises publiques autonomes mais en tenant compte toutefois de la présence d'une commission paritaire. Ces articles ont en effet pour objet d'associer plus étroitement les travailleurs à la bonne marche de l'entreprise publique autonome et à la politique prévisionnelle en matière d'emploi, en vue de créer un meilleur climat entre l'entreprise publique

⁵ M.VERWILGHEN, *L'Information et la consultation des travailleurs en droit belge: quelle transposition de la directive-cadre?*, in X. Droit du travail européen: questions spéciales, Larcier, 2015.

⁵ M.VERWILGHEN, *L'Information et la consultation des travailleurs en droit Belge: quelle transposition de la directive-cadre?*, in X. Droit du travail européen: questions spéciales, Larcier, 2015.

scheppen tussen het autonoom overheidsbedrijf en de werknemers; die doelstelling zal worden verwezenlijkt door het recht op voorlichting en raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers beter te waarborgen, met het nodige respect voor de beheersverantwoordelijken en met inachtneming van het beslissingsrecht van het ondernemingshoofd.

De toelichting bij de artikelen van collectieve arbeids-overeenkomst nr. 9 en de rechtspraak dienaangaande zijn dus *mutatis mutandis* eveneens toepasselijk.

Voorts moet worden ingegaan op de nummering van de artikelen. Doordat dit wetsvoorstel hand in hand gaat met het wetsvoorstel tot omzetting van Richtlijn 2001/23/EG, dat eveneens nieuwe artikelen beoogt in te voegen in bovenvermelde wet van 21 maart 1991, wordt in dit wetsvoorstel rekening gehouden met een eventuele aanneming van dat andere wetsvoorstel, waardoor de nummering aanvangt bij artikel 54/25.

autonome et les travailleurs; cet objectif sera réalisé par une meilleure garantie du droit à l'information et à la consultation des représentants des travailleurs, dans le respect des responsables de gestion et du droit de décision du chef d'entreprise.

Les commentaires des articles de la convention collective de travail n°9 précitée et la jurisprudence y relative sont donc également applicables *mutatis mutandis*.

Concernant la numérotation des articles, du fait que la présente proposition de loi va de pair avec la proposition de loi visant à transposer la directive 2001/23/CE, introduisant elle aussi de nouveaux articles dans la loi du 21 mars 1991 précitée, celle-ci tient compte d'une éventuelle adoption de cette autre proposition de loi et fait ainsi débiter la numérotation à partir de l'article 54/25.

Catherine FONCK (cdH)

WETSVOORSTEL**HOOFDSTUK 1****Constitutionele grondslag****Artikel 1**

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

Deze wet behelst de gedeeltelijke omzetting van Richtlijn 2002/14/EG van het Europees Parlement en de Raad van 11 maart 2002 tot vaststelling van een algemeen kader betreffende de informatie en de raadpleging van de werknemers in de Europese Gemeenschap

HOOFDSTUK 2

**Wijziging van de wet van
21 maart 1991 betreffende de hervorming van
sommige economische overheidsbedrijven**

Art. 2

In titel 1 van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven wordt een hoofdstuk XVI ingevoegd, met als opschrift "Inlichting en raadpleging van de werknemers".

Art. 3

In voormeld hoofdstuk wordt een afdeling 1 ingevoegd, met als opschrift "Definities".

Art. 4

In voormelde afdeling wordt een artikel 54/25 ingevoegd, luidende:

"Art. 54/25. Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder:

1. "paritair comité": de in artikel 30 bedoelde instantie;
2. "werknemer": de persoon die krachtens een arbeids- of een leerovereenkomst dan wel een statuut arbeidsprestaties levert;
3. "ondernemingshoofd": de in artikel 20 bedoelde gedelegeerd bestuurder."

PROPOSITION DE LOI**CHAPITRE 1^{ER}****Base constitutionnelle****Article 1^{er}**

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

La présente loi transpose partiellement la Directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne.

CHAPITRE 2

**Modification de la loi du 21 mars 1991 portant
réforme de certaines entreprises publiques
économiques**

Art. 2

Dans le titre premier de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques est inséré un chapitre XVI intitulé "Information et consultation des travailleurs".

Art. 3

Dans le chapitre précité est inséré une section première intitulée "Définitions".

Art. 4

Dans la section précitée est inséré un article 54/25, rédigé comme suit:

"Art. 54/25. Pour l'application du présent chapitre, il faut entendre par:

1. "commission paritaire": l'organe visé à l'article 30;
2. "travailleur": la personne qui, en vertu d'un contrat de travail ou d'apprentissage, ou d'un statut fournit des prestations de travail;
3. "chef d'entreprise", l'administrateur délégué visé à l'article 20."

Art. 5

In voormeld hoofdstuk wordt een afdeling 2 ingevoegd, met als opschrift “Binnen de paritaire comités verstrekte inlichtingen”.

Art. 6

In voormelde afdeling wordt een artikel 54/26 ingevoegd, luidende:

“Art. 54/26. De in dit hoofdstuk bedoelde inlichtingen en raadplegingen via het paritair comité moeten plaatsvinden voordat de beslissingen worden genomen, op een wijze die het paritair comité in staat stelt met kennis van zaken gedachtewisselingen te houden tijdens welke de leden hun adviezen, suggesties of bezwaren kunnen formuleren.

De inlichtingen houden, in voorkomend geval, rekening met de nationale en sectorale economische context.

Wanneer de inlichtingen schriftelijk worden verstrekt, worden zij aangevuld met een mondeling commentaar van het ondernemingshoofd of van diens afgevaardigde.

Teneinde de continuïteit van de dialoog in het paritair comité te waarborgen, deelt het ondernemingshoofd, hetzij onmiddellijk, hetzij tijdens de eerstkomende vergadering, het gevolg mee dat hij van plan is te geven of al heeft gegeven aan de adviezen, suggesties of bezwaren die conform het eerste lid van dit artikel zijn geformuleerd.

Dit hoofdstuk doet geen afbreuk aan de reeds bestaande bepalingen over dit onderwerp wanneer zij gunstiger zijn voor de werknemers.”

Art. 7

In voormelde afdeling wordt een artikel 54/27 ingevoegd, luidende:

“Art. 54/27. Ter gelegenheid van de bespreking van de inlichtingen als bedoeld in artikel 15, b, 2°, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven verstrekt het ondernemingshoofd of diens afgevaardigde aanvullende inlichtingen over de algemene vooruitzichten van het autonome overheidsbedrijf alsook over de gevolgen ervan voor de werkgelegenheid.

Art. 5

Dans le chapitre précité est inséré une section 2 intitulée: “Informations données au sein des commissions paritaires”.

Art. 6

Dans la section précitée est inséré un article 54/26, rédigé comme suit:

“Art. 54/26. Les informations et consultations à la commission paritaire prévues par le présent chapitre doivent être données préalablement aux décisions et permettre à celle-ci de procéder, en connaissance de cause, à des échanges de vues au cours desquels les membres pourront formuler leurs avis, suggestions ou objections.

Les informations seront en adéquation, le cas échéant, avec le contexte économique, national et sectoriel.

Lorsqu’elles sont données par écrit, les informations seront complétées par un commentaire oral du chef d’entreprise ou de son délégué.

Pour assurer la continuité du dialogue au sein de la commission paritaire, le chef d’entreprise indiquera, soit immédiatement soit au cours de la réunion suivante, la suite qu’il entend donner ou qu’il a donnée aux avis, suggestions ou objections, formulées conformément à l’alinéa premier de cet article.

Le présent chapitre ne porte pas préjudice aux dispositions déjà prévues sur le même objet, lorsqu’elles sont plus avantageuses pour les travailleurs.

Art. 7

Dans la section précitée est inséré un article 54/27, rédigé comme suit:

“Art. 54/27. À l’occasion de l’examen des informations prévues à l’article 15, b, 2°, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l’économie, le chef d’entreprise ou son délégué fournira des informations complémentaires sur les perspectives générales de l’entreprise publique autonome et leurs conséquences sur l’emploi.

Die inlichtingen hebben betrekking op de markttoestand, het orderboek en de ontwikkelings-, rationalisatie-, organisatie- of reorganisatieprogramma's.

Onverminderd de in artikel 31 bedoelde bevoegdheid van het paritair comité wordt dat paritair comité ook vooraf door het ondernemingshoofd ingelicht en geraadpleegd over de beslissingen die de arbeidsorganisatie of de arbeidsovereenkomsten ingrijpend kunnen wijzigen.”.

Art. 8

In voornoemde afdeling wordt een artikel 54/28 ingevoegd, luidende:

“Art. 54/28. Tegelijk met de inlichtingen over de algemene vooruitzichten verstrekt het ondernemingshoofd of zijn afgevaardigde het paritair comité de gegevens die dat comité in staat moeten stellen zich een duidelijk beeld te vormen over de werkgelegenheidsstructuur in het autonome overheidsbedrijf, over de evolutie ervan en over de vooruitzichten inzake werkgelegenheid.

Navolgende inlichtingen worden schriftelijk verstrekt. Onder voorbehoud van wat is gesteld onder navolgende littera c, worden zij verstrekt uiterlijk de dag vóór de vergadering.

a/1 Inlichtingen over de werkgelegenheidsstructuur

deze inlichtingen vermelden wat de personeelsbezetting is op het einde van het dienstjaar of op een overeengekomen tijdstip, en bevatten onderstaande elementen:

- geslacht;
- leeftijdsgroep;
- beroepsklasse;
- afdeling;

— de vaste werknemers, alsmede de werknemers die in dienst zijn ter uitvoering van de wettelijke en/of conventionele bepalingen betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

a/2 Op verzoek van de werknemersafvaardiging bevatten deze inlichtingen onderstaande aanvullende elementen:

Ces informations concerneront l'état du marché, le carnet de commandes, les programmes de développement, de rationalisation, d'organisation ou de réorganisation.

Sans préjudice de la compétence de la commission paritaire prévue à l'article 31, la commission paritaire sera également informée et consultée préalablement par le chef d'entreprise sur les décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou les contrats de travail.

Art. 8

Dans la section précitée est inséré un article 54/28, rédigé comme suit:

“Art. 54/28. En même temps que les informations sur les perspectives générales, le chef d'entreprise ou son délégué fournira à la commission paritaire les informations permettant à cette dernière de se faire une idée exacte sur la structure de l'emploi dans l'entreprise publique autonome, sur son évolution et sur les prévisions relatives à l'emploi.

Les informations suivantes seront données par écrit. Sous réserve de ce qui est dit au littera c, ci-après, elles seront données au plus tard le jour avant la réunion:

a/1 informations sur la structure de l'emploi;

ces informations indiqueront l'effectif du personnel occupé à la fin de l'exercice ou à une date convenue; elles comprendront les éléments suivants:

- sexe;
- groupe d'âge;
- catégorie professionnelle;
- division;
- les travailleurs permanents, de même que les travailleurs occupés en exécution des dispositions légales et/ou conventionnelles sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs;

a/2 à la demande de la délégation des travailleurs, ces informations indiqueront les éléments complémentaires ci-après:

— personeelsbezetting met volledige werktijd, met beperkte werktijd;

— nationaliteit;

— anciënniteit.

b/1 Inlichtingen over de evolutie van de werkgelegenheid.

b/2 Deze inlichtingen bevatten gegevens over navolgende wijzigingen die zich tijdens het afgelopen dienstjaar hebben voorgedaan en omvatten volgende elementen:

— het aantal personen die het autonome overheidsbedrijf hebben verlaten, onderverdeeld naar geslacht, leeftijdsgroep, beroepsklasse en afdeling:

- vrijwillig;

- onvrijwillig, waarbij een onderscheid wordt gemaakt tussen de afdankingen wegens economische en/of technische redenen, die welke te wijten zijn aan andere redenen en de opruistellingen;

— het aantal aangeworven personen, onderverdeeld naar geslacht, leeftijdsgroep, beroepsklasse en afdeling;

— het aantal personen dat binnen het autonome overheidsbedrijf permanent van afdeling of beroepsklasse is veranderd;

— aantal personen dat bij de onderneming in dienst was ter uitvoering van de wettelijke en/of conventionele bepalingen betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, de indienstnemingsprocedure (rechtstreekse aanwerving door de werkgever, terbeschikkingstelling door een uitzendbureau of door de RVA, het uitzonderlijk ter beschikking stellen van vaste werknemers ten behoeve van gebruikers in de gevallen waarin dat door de wet en/of door een overeenkomst is toegestaan), de redenen waarom op tijdelijke en uitzendarbeid een beroep werd gedaan, de gemiddelde duur van deze indienstneming en de afdelingen van het autonome overheidsbedrijf waarvoor op deze arbeid een beroep werd gedaan.

b/3 Op verzoek van de werknemersafvaardiging vermelden de inlichtingen eveneens:

— de afwezigheidsdagen;

— effectifs occupés à temps plein, à temps partiel;

— nationalité;

— ancienneté;

b/1 informations sur l'évolution de l'emploi;

b/2 ces informations indiqueront les modifications suivantes survenues au cours de l'exercice écoulé et comprendront les éléments ci-après:

— nombre de personnes ayant quitté l'entreprise publique autonome, ventilé par sexe, groupe d'âge, catégorie professionnelle et division:

- par départ volontaire;

- par départ involontaire, en distinguant les licenciements dus à des motifs économiques et/ou techniques, ceux qui sont dus à d'autres raisons et les mises à la retraite;

— nombre de personnes recrutées, avec ventilation selon le sexe, le groupe d'âge, la catégorie professionnelle, la division;

— nombre de personnes ayant fait l'objet, dans l'entreprise publique autonome, d'une mutation de caractère permanent entre divisions et catégories professionnelles;

— nombre de personnes ayant été occupées dans l'entreprise en exécution des dispositions légales et/ou conventionnelles sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, la procédure d'occupation (embauchage direct par l'employeur, mise à la disposition par une entreprise de travail intérimaire ou par l'ONEm, la mise exceptionnelle de travailleurs permanents à la disposition d'utilisateurs dans les cas autorisés par la loi et/ou par convention), les motifs pour lesquels il a été fait appel au travail temporaire et intérimaire, la durée moyenne de l'occupation et les divisions de l'entreprise publique autonome dans lesquelles l'employeur a eu recours à ce mode de travail;

b/3 à la demande de la délégation des travailleurs, ces informations indiqueront également:

— les journées d'absences;

- de dagen van gedeeltelijke werkloosheid;
- de overuren;
- de nationaliteit.

c/1 Inlichtingen over de werkgelegenheidsvooruitzichten voor het komende boekjaar.

c/2 Deze inlichtingen bevatten gegevens over de werkgelegenheidsvooruitzichten in het kader van de algemene vooruitzichten van het autonome overheidsbedrijf.

c/3 Deze inlichtingen moeten dusdanig zijn opgevat dat men zo goed mogelijk de weerslag van deze vooruitzichten kan nagaan op de werkgelegenheidsstructuur in het autonome overheidsbedrijf.

c/4 Bovendien worden tijdens de vergadering inlichtingen met becijferde ramingen verstrekt omtrent de inkrimping of de uitbreiding van het werkgelegenheidsvolume voor het geheel van het autonome overheidsbedrijf en zijn afdelingen; deze gegevens worden zo mogelijk onderverdeeld naar beroepsklasse.

d/1 Genomen of geplande sociale maatregelen inzake werkgelegenheid.

d/2 Naar aanleiding van de verschillende jaarlijkse inlichtingen als bedoeld bij dit artikel deelt het ondernemingshoofd mee:

— welke maatregelen hij heeft genomen of gepland om de werkgelegenheid te bevorderen;

— welke specifieke maatregelen hij heeft genomen of gepland om het aantal werknemers van 45 jaar en ouder te behouden of te verhogen, overeenkomstig de beginselen die zijn aangegeven in collectieve arbeidsovereenkomst nr. 104 van 27 juni 2012 over de uitvoering van een werkgelegenheidsplan voor oudere werknemers de onderneming;

— tot welke sociale maatregelen de bewegingen die zich in het autonome overheidsbedrijf hebben voorgedaan of die er zijn gepland, aanleiding hebben gegeven of zullen geven.”

Art. 9

In voormelde afdeling wordt een artikel 54/29 ingevoegd, luidende:

- les journées de chômage partiel;
- les heures supplémentaires;
- la nationalité;

c/1 informations sur les prévisions d'emploi pour l'exercice suivant;

c/2 ces informations indiqueront les prévisions d'emploi dans le cadre des perspectives générales de l'entreprise publique autonome;

c/3 ces informations doivent avoir pour objectif d'apprécier le mieux possible les incidences de ces prévisions sur la structure de l'emploi dans l'entreprise publique autonome;

c/4 en outre, des informations seront fournies au cours de la réunion, comportant les estimations chiffrées quant à la contraction ou à l'extension du volume de l'emploi pour l'ensemble de l'entreprise publique autonome et ses divisions; ces données seront ventilées, dans la mesure du possible, selon les catégories professionnelles;

d/1 mesures d'ordre social décidées ou projetées en matière d'emploi;

d/2 à l'occasion des diverses informations annuelles prévues à cet article, le chef d'entreprise indiquera:

— les mesures prises ou envisagées par lui pour favoriser l'emploi;

— les mesures particulières prises ou envisagées par lui pour maintenir ou accroître le nombre de travailleurs de 45 ans et plus, conformément aux principes développés dans la convention collective de travail n°104 du 27 juin 2012 relative à la mise en œuvre d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise;

— les mesures d'ordre social auxquelles les mouvements intervenus ou prévus dans l'entreprise publique autonome ont donné lieu ou vont donner lieu.”

Art. 9

Dans la section précitée est inséré un article 54/29, rédigé comme suit:

“Art. 54/29. Op het ogenblik dat de bij artikel 15, b, 1°, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven bedoelde inlichtingen worden gegeven, verstrekt het ondernemingshoofd of zijn afgevaardigde schriftelijk gegevens over:

— de stand van verwezenlijking van de jaarlijks aangekondigde vooruitzichten;

— de redenen waarom de doelstellingen die waren vastgesteld en de vooruitzichten die bestonden op het ogenblik dat de jaarlijkse inlichtingen werden verstrekt, niet konden worden verwezenlijkt;

— de wijzigingen in de vooruitzichten die men kan verwachten in de loop van het volgende kwartaal.”

Art. 10

In voormelde afdeling wordt een artikel 54/30 ingevoegd, luidende:

“Art. 54/30. Wanneer, in afwijking van de vooruitzichten inzake werkgelegenheid waarover jaarlijkse of trimestriële inlichtingen werden verstrekt, het ondernemingshoofd zich genoodzaakt ziet over te gaan tot collectieve afdankingen of aanwervingen om economische of om technische redenen, wordt het paritair comité zo spoedig mogelijk, en in elk geval vóór de beslissing, op de hoogte gebracht.”

Art. 11

In voormelde afdeling wordt een artikel 54/31 ingevoegd, luidende:

“Art. 54/31. Het ondernemingshoofd raadpleegt het paritair comité over de maatregelen betreffende de beroepsopleiding en -omscholing.”

Art. 12

In voormelde afdeling wordt een artikel 54/32 ingevoegd, luidende:

“Art. 54/32. Op verzoek van de afvaardiging van een representatieve vakbondsorganisatie die in het paritair comité zitting heeft, licht het ondernemingshoofd het paritair comité in over de inzake personeelsbeleid gevolgde regels.

“Art. 54/29 Au moment où sont données les informations visées à l'article 15, b), 1°, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, le chef d'entreprise ou son délégué fournira, par écrit, des informations sur:

— l'état de réalisation des perspectives annoncées annuellement;

— les raisons pour lesquelles les objectifs fixés et les perspectives dégagées, au moment où les informations annuelles ont été fournies, n'ont pas pu être réalisés;

— les modifications dans les perspectives que l'on peut prévoir au cours du trimestre suivant.”

Art. 10

Dans la section précitée est inséré un article 54/30, rédigé comme suit:

“Art. 54/30. Lorsque, en dérogation aux prévisions en matière d'emploi sur lesquelles des informations annuelles ou trimestrielles ont été fournies, le chef d'entreprise est amené à procéder à des licenciements ou à des recrutements collectifs pour des raisons économiques ou techniques, la commission paritaire en sera informée le plus tôt possible et, en tout cas, préalablement à la décision.

Art. 11

Dans la section précitée est inséré un article 54/31, rédigé comme suit:

“Art. 54/31. Le chef d'entreprise consultera la commission paritaire sur les mesures relatives à la formation et à la réadaptation professionnelle.”

Art. 12

Dans la section précitée est inséré un article 54/32, rédigé comme suit:

“Art. 54/32. À la demande de la délégation d'une organisation syndicale représentative siégeant dans la commission paritaire, le chef d'entreprise informera la commission paritaire au sujet des règles pratiquées en matière de politique du personnel.

Het ondernemingshoofd licht het paritair comité in over de projecten en maatregelen die één of meer elementen van het personeelsbeleid kunnen wijzigen.

Het paritair comité onderzoekt deze inlichtingen, projecten en maatregelen.”.

Art. 13

In voormelde afdeling wordt een artikel 54/33 ingevoegd, luidende:

“Art. 54/33. Het paritair comité vervult de in artikel 15, a), van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven bedoelde opdrachten, en wordt geïnformeerd over de projecten en maatregelen die de omstandigheden en de voorwaarden kunnen wijzigen waaronder het werk in het autonome overheidsbedrijf of in één van de afdelingen ervan wordt uitgevoerd.”.

Art. 14

In voormelde afdeling wordt een artikel 54/34 ingevoegd, luidende:

“Art. 54/34. Ingeval het autonome overheidsbedrijf onderhandelt over een fusie, concentratie, overname, sluiting of een andere belangrijke structuurwijziging, wordt het paritair comité daaromtrent te gelegener tijd en vóór enige bekendmaking ingelicht. Het paritair comité wordt vooraf daadwerkelijk geraadpleegd, in het bijzonder over de weerslag op de vooruitzichten inzake werkgelegenheid voor het personeel, op de organisatie van het werk en op het werkgelegenheidsbeleid in het algemeen.”.

18 mei 2017

Le chef d'entreprise informera la commission paritaire au sujet des projets et mesures susceptibles de modifier un ou plusieurs éléments de la politique du personnel.

La commission paritaire examinera ces informations, projets et mesures.”.

Art. 13

Dans la section précitée est inséré un article 54/33, rédigé comme suit:

“Art. 54/33. Les missions visées à l'article 15, a), de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie sont accomplies par la commission paritaire qui sera informée des projets et mesures susceptibles de modifier les circonstances et les conditions dans lesquelles s'exécute le travail dans l'entreprise publique autonome ou dans l'une de ses divisions.”.

Art. 14

Dans la section précitée est inséré un article 54/34, rédigé comme suit:

“Art. 54/34. En cas de fusion, concentration, reprise ou fermeture ou autres modifications de structure importantes négociées par l'entreprise publique autonome, la commission paritaire en sera informée en temps opportun et avant toute diffusion. Elle sera consultée effectivement et préalablement, notamment en ce qui concerne les répercussions sur les perspectives d'emploi du personnel, l'organisation du travail et la politique de l'emploi en général.”.

18 mai 2017

Catherine FONCK (cdH)