

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

9 oktober 2007

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van de wet van 20 september
1948 houdende organisatie van het
bedrijfsleven**

(ingediend door de heer Jean-Marie Dedecker,
mevrouw Martine De Maght, de heren
Rob Van De Velde en Dirk Vijnck en
mevrouw Ulla Werbrouck)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

9 octobre 2007

PROPOSITION DE LOI

**modifiant la loi du 20 septembre 1948
portant organisation de l'économie**

(déposée par M. Jean-Marie Dedecker,
Mme Martine De Maght,
MM. Rob Van De Velde et Dirk Vijnck et
Mme Ulla Werbrouck)

SAMENVATTING

Dit wetsvoorstel brengt een wijziging aan in de Bedrijfsorganisatiewet waardoor de informatieplicht van KMO's met minstens 50 werknemers door het Comité voor preventie en bescherming op het werk uitgeoefend kan worden.

RÉSUMÉ

Cette proposition de loi modifie la loi portant organisation de l'économie en permettant au Comité pour la prévention et la protection au travail d'exercer l'obligation d'information de PME qui occupent au moins 50 travailleurs.

cdH	:	centre démocrate Humaniste	
CD&V-N-VA	:	Christen-Democratisch en Vlaams/Nieuw-Vlaamse Alliantie	
Ecolo-Groen!	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen	
FN	:	Front National	
LDD	:	Lijst Dedecker	
MR	:	Mouvement Réformateur	
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten	
PS	:	Parti Socialiste	
sp.a - spirit	:	Socialistische partij anders - sociaal, progressief, internationaal, regionalistisch, integraal-democratisch, toekomstgericht.	
VB	:	Vlaams Belang	

Afkortingen bij de nummering van de publicaties :		Abréviations dans la numérotation des publications :	
DOC 52 0000/000 :	Parlementair document van de 52 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer	DOC 52 0000/000 :	Document parlementaire de la 52 ^{ème} législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
QRVA :	Schriftelijke Vragen en Antwoorden	QRVA :	Questions et Réponses écrites
CRIV :	Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)	CRIV :	Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)
CRABV :	Beknopt Verslag (blauwe kaft)	CRABV :	Compte Rendu Analytique (couverture bleue)
CRIV :	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen) (PLEN: witte kaft; COM: zalmkleurige kaft)	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: couverture blanche; COM: couverture saumon)
PLEN :	Plenum	PLEN :	Séance plénière
COM :	Commissievergadering	COM :	Réunion de commission
MOT :	moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)	MOT :	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers	Publications officielles éditées par la Chambre des représentants
Bestellingen :	Commandes :
Natieplein 2	Place de la Nation 2
1008 Brussel	1008 Bruxelles
Tel. : 02/ 549 81 60	Tél. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74	Fax : 02/549 82 74
www.deKamer.be	www.laChambre.be
e-mail : publicaties@deKamer.be	e-mail : publications@laChambre.be

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

België werd op 29 maart 2007 op verzoek van de Commissie door het Europese Hof van Justitie veroordeeld omdat nog geen maatregelen genomen werden om een afdoend systeem van informatie en overleg te installeren in KMO's. Deze informatieplicht wordt opgelegd in een richtlijn 2002/14/EG van het Europees Parlement en de Raad van 11 maart 2002 maar kan naar keuze van de lidstaten ingevoerd worden in ondernemingen met ten minste 50 werknemers of vestigingen met tenminste 20 werknemers

De Belgische regering had tot 23 maart 2005 om de richtlijn in nationale wetgeving om te zetten maar liet aan de Europese Commissie weten dat de wetgeving al in grote lijnen aan de richtlijn beantwoordde nadat de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad geen akkoord bereikten over een passende wijziging van de wetgeving op de bedrijfsorganisatie. Sinds de veroordeling door het Europese Hof hangen België een boete en dwangsommen boven het hoofd.

De Europese richtlijn houdt helemaal geen verplichting in om een ondernemingsraad op te richten in ondernemingen vanaf 50 werknemers.

Het verlagen van de huidige drempel van 100 naar 50 werknemers om in een bedrijf een ondernemingsraad te verplichten is opnieuw een bijkomende last voor de KMO's. Kleine bedrijven zorgen voor het gros van de werkgelegenheid en zullen aarzelen om te groeien en vooral om meer mensen aan te werven om de zware sociale en administratieve verplichtingen te vermijden eens ze meer dan 50 werknemers tewerkstellen.

De situatie wordt helemaal problematisch als de bescherming tegen ontslag die de personeelsleden genieten die het personeel vertegenwoordigen, niet langer redelijk te noemen is. In een bedrijf met 51 werknemers zou meer dan de helft van het personeel beschermd kunnen zijn.

De werknemers hebben vanzelfsprekend recht op informatie en dus moet de Europese richtlijn wel degelijk vertaald worden in Belgische wetgeving.

Het wetsvoorstel pakt het probleem ten gronde aan door de wet houdende de organisatie van het bedrijfs-

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Le 29 mars 2007, la Belgique a été condamnée par la Cour de justice des Communautés européennes à la demande de la Commission pour n'avoir encore pris aucune mesure visant à mettre sur pied un système efficace d'information et de consultation dans les PME. Cette obligation d'information imposée par la directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil, du 11 mars 2002 s'applique, selon le choix fait par les États membres, aux entreprises employant au moins 50 travailleurs ou aux établissements employant au moins 20 travailleurs.

Le gouvernement belge disposait jusqu'au 23 mars 2005 pour transposer cette directive en droit belge mais il avait fait savoir à la Commission européenne, après que les partenaires sociaux au sein du Conseil National du Travail n'avaient pu parvenir à un accord quant à la modification, en ce sens, de la législation sur l'organisation de l'économie, que sa législation était déjà largement conforme à cette directive. Depuis sa condamnation par la Cour de justice des Communautés européennes, la Belgique risque de devoir s'acquitter d'une amende et d'astreintes.

La directive européenne précitée n'impose en aucun cas l'obligation de créer un conseil d'entreprise dans les entreprises occupant au moins 50 travailleurs.

Abaisser le seuil prévu pour la création obligatoire d'un conseil d'entreprise, qui passerait de 100 à 50 travailleurs, constituerait une contrainte supplémentaire pour les PME. Les petites entreprises, qui sont les principales pourvoyeuses d'emplois, hésiteront alors à se développer, et surtout, à embaucher de nouveaux travailleurs pour éviter les contraintes sociales et administratives importantes imposées aux entreprises de plus de 50 travailleurs.

La situation de ces entreprises deviendra tout à fait problématique si la protection contre le licenciement dont bénéficient les représentants du personnel dépasse le seuil du raisonnable. En effet, dans une entreprise de 51 personnes, plus de la moitié du personnel pourrait être protégée.

Il est évident que les travailleurs ont le droit d'être informés et il y a donc lieu de transposer effectivement la directive européenne en droit belge.

La proposition de loi règle le problème à sa source en modifiant la loi portant organisation de l'économie elle-

leven zelf te wijzigen. Hiermee wordt alvast het advies van de Raad van State gerespecteerd dat deze wet als enige rechtsgrond voor de sociale verkiezingen aangegeven heeft.

Artikel 18 van deze wet bepaalt dat de leden van de ondernemingsraad verkozen worden door de werknemers van de onderneming.

Nochtans dient de ondernemingsraad niet herkozen en geïnstalleerd te worden als bij de sociale verkiezingen het aantal werknemers gedaald is onder de 100 werknemers. Het mandaat van de leden van de ondernemingsraad wordt dan uitgeoefend door de afgevaardigden van het personeel die verkozen werden voor het Comité voor preventie en bescherming op het werk.

In dezelfde gedachtegang en vooral vanuit de bekommernis om geen bijkomende sociale en administratieve lasten op te leggen aan de bedrijven, wordt deze regeling doorgetrokken voor alle ondernemingen met meer dan 50 maar met minder dan 100 werknemers met dien verstande dat artikel 15 van de Bedrijfsorganisatiewet niet van toepassing is op deze bedrijven maar dat de informatie en raadpleging, zoals bepaald in artikel 4.2 van de Europese richtlijn gewaarborgd wordt.

Jean-Marie Dedecker (LDD)
Martine de Maght (LDD)
Rob Van de Velde (LDD)
Dirk Vijnck (LDD)
Ulla Werbrouck (LDD)

même. Elle tient par ailleurs compte de l'avis du Conseil d'État qui considère cette loi comme seul fondement légal aux élections sociales.

L'article 18 de cette loi stipule que les délégués du personnel sont élus par les travailleurs de l'entreprise.

Toutefois, si lors des élections sociales le nombre de travailleurs est passé sous la barre des 100 travailleurs, il n'y a pas lieu de procéder à la réélection ni à l'installation du Conseil d'entreprise. Le mandat de ses membres est exercé par les délégués du personnel élus au Comité pour la prévention et la protection au travail.

Dans le même ordre d'idées et surtout dans le souci de ne pas imposer de nouvelles charges sociales et administratives aux entreprises, ce régime est étendu à toutes les entreprises occupant plus de 50 mais moins de 100 travailleurs, étant entendu que l'article 15 de la loi portant organisation de l'économie ne s'applique pas à ces entreprises mais que l'information et la consultation, comme le prévoit l'article 4.2 de la directive européenne, sont garanties.

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

Art. 2

Artikel 18 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, gewijzigd bij de wetten van 28 januari 1963, 5 maart 1999 en 27 december 2006, wordt aangevuld met de volgende leden:

«Met uitzondering van de ondernemingen bedoeld in het vierde en het vijfde lid, wordt in de ondernemingen die meer dan 50 en minder dan 100 werknemers tewerkstellen en waar geen ondernemingsraad verkozen is, het recht op informatie en raadpleging uitgeoefend door de afgevaardigden van het personeel die verkozen werden voor het Comité voor preventie en bescherming op het werk. Dit recht behelst:

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

2. informatie en raadpleging over de situatie, de structuur en de waarschijnlijke ontwikkeling van de werkgelegenheid binnen de onderneming, alsmede over eventuele geplande anticiperende maatregelen met name in geval van bedreiging van de werkgelegenheid;

3. informatie en raadpleging over beslissingen die ingrijpende veranderingen voor de arbeidsorganisatie of de arbeidsovereenkomsten kunnen meebrengen.

Artikel 15 is niet van toepassing op deze ondernemingen.».

3 september 2007

Jean-Marie Dedecker (LDD)
Martine de Maght (LDD)
Rob Van de Velde (LDD)
Dirk Vijnck (LDD)
Ulla Werbrouck (LDD)

PROPOSITION DE LOI**Article 1^{er}**

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

Art. 2

L'article 18 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, modifiée par les lois des 28 janvier 1963, 5 mars 1999 et 27 décembre 2006, est complété par les alinéas suivants:

«À l'exception des entreprises visées aux alinéas 4 et 5, dans les entreprises qui occupent plus de 50 et moins de 100 travailleurs et où il n'a pas été procédé à l'élection d'un conseil d'entreprise, le droit à l'information et à la consultation est exercé par les délégués du personnel qui ont été élus au Comité pour la prévention et la protection au travail. Ce droit recouvre:

1. l'information sur l'évolution récente et l'évolution probable des activités de l'entreprise ou de l'établissement et de sa situation économique;

2. l'information et la consultation sur la situation, la structure et l'évolution probable de l'emploi au sein de l'entreprise, ainsi que sur les éventuelles mesures d'anticipation envisagées, notamment en cas de menace sur l'emploi;

3. l'information et la consultation sur les décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou dans les contrats de travail.

L'article 15 ne s'applique pas à ces entreprises.».

3 septembre 2007