

Chambre des Représentants

SESSION 1972-1973.

7 DÉCEMBRE 1972

PROPOSITION DE LOI

sur le reclassement obligatoire des ouvriers et employés des entreprises industrielles, commerciales, de distribution, bancaires ou d'intérêt public, frappées par des fermetures ou des licenciements, afin d'assurer la garantie et la sécurité de l'emploi.

DEVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Le problème de la sécurité de l'emploi est devenu angoissant.

Les fermetures d'entreprises de tous ordres, les licenciements, au « compte-gouttes », de personnel, les mises à la retraite prématurée s'amplifient de façon inquiétante.

Ce sont les conséquences des concentrations, des fusions de sociétés, de la main-mise étrangère sur les sociétés belges.

Ce sont aussi les conséquences de l'anarchie qui préside aux investissements privés, de leur insuffisance ainsi que de la faiblesse de l'intervention des pouvoirs publics dans l'expansion économique.

Il n'est pas admissible que les travailleurs vivent sous la menace constante de voir leur carrière perturbée par la faute de leur emploi due à des causes dans lesquelles ils n'ont aucune responsabilité.

La sécurité de l'emploi n'existe pas; il faut la garantir.

Tout travailleur victime de la fermeture de son entreprise ou d'un licenciement doit avoir la garantie légale de retrouver un emploi lui assurant le même revenu, les mêmes avantages acquis, sans subir aucune perte dans le domaine de la sécurité sociale ou de la pension.

L'Etat doit veiller à l'exécution de ces principes qui doivent être prévus par la loi : c'est le but de la présente proposition de loi.

Elle tend à assurer la sécurité garantie de l'emploi en obligeant les chefs d'entreprises qui envisagent la fermeture ou des licenciements, à maintenir le personnel à licencier

Kamer van Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1972-1973.

7 DECEMBER 1972

WETSVOORSTEL

betreffende de verplichte herplaatsing van de arbeiders en bedienden van industrie-, handels-, distributie- en bankbedrijven of van instellingen van openbaar nut die moeten worden gesloten of hun personeel moeten ontslaan, ten einde hun vastheid en zekerheid van betrekking te garanderen.

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Het probleem van de gewaarborgde werkgelegenheid is onrustwekkend geworden.

Het sluiten van allerhande ondernemingen, het druppels-gewijze ontslaan van werknemers en de vervroegde opruiming nemen op onrustbarende wijze toe.

Dat is het gevolg van de concentraties en fusies van vennootschappen en van het opkopen van Belgische vennootschappen door buitenlandse ondernemingen.

Het is ook het gevolg van de ongeordende en ontoereikende particuliere investeringen, evenals van de geringe bemoeiing van de overheid met de economische expansie.

Het is onduidelijk dat de beroepsloopbaan van de werknemers voortdurend wordt bedreigd door het verlies van hun betrekking ten gevolge van omstandigheden waarvoor zij niet in het minst aansprakelijk zijn.

Gewaarborgde werkgelegenheid bestaat niet; er moet voor gezorgd worden.

Elke werknemer die het slachtoffer wordt van de sluiting van zijn onderneming of van ontslag moet de wettelijke waarborg hebben dat hij een betrekking zal vinden die hem dezelfde inkomsten en dezelfde verkregen voordelen biedt, zonder dat dit voor hem op het stuk van maatschappelijke zekerheid of van pensioen enig verlies betekent.

De Staat moet waken voor de toepassing van die principes welke in de wet moeten worden opgenomen. Dat is de bedoeling van het onderhavige wetsvoorstel.

Dit voorstel sterkt ertoe een vaste werkgelegenheid te waarborgen door aan de ondernemingshoofden die hun onderneming willen sluiten of werknemers willen ontslaan,

en activité aussi longtemps qu'aucun reclassement n'aura été assuré dans les conditions prévues ci-avant.

Il convient de souligner qu'une politique d'expansion économique n'a aucun sens si elle n'assure pas d'abord la sécurité de l'emploi.

Rappelons encore que dans les accords de Zwartberg le gouvernement de l'époque exprimait sa résolution formelle de réaliser dans toutes les régions atteintes par les fermetures de charbonnages, le reclassement du personnel et la création, dans le plus bref délai, d'industries nouvelles.

Cet engagement doit s'étendre à tous les secteurs de l'économie et être légalisé.

G. MOULIN.

PROPOSITION DE LOI

Article 1.

§ 1. — Lorsque la direction d'une entreprise industrielle, commerciale, de distribution, bancaire ou d'intérêt public, décide de sa fermeture ou de sa transplantation, ou du licenciement d'une partie du personnel, elle doit en informer les organisations syndicales, le conseil d'entreprise, le conseil professionnel du secteur, le conseil économique de la région, ainsi que les ministres ayant les affaires économiques et l'emploi et le travail dans leurs attributions.

§ 2. — L'information des instances prévues au § 1 doit se faire dans un délai, précédant les mesures envisagées, de un à six mois pour les entreprises de plus de 50 travailleurs et de un à trois mois pour celles de plus de 20 travailleurs.

Art. 2.

Aucune fermeture, ni aucun licenciement ne peuvent être exécutés tant que le reclassement du personnel licencié n'aura pas été assuré.

Art. 3.

Le reclassement doit garantir au travailleur un emploi lui assurant un revenu identique au précédent, ainsi que le maintien des avantages économiques et sociaux acquis.

Art. 4.

Les services du Ministre ayant l'emploi et le travail dans ses attributions sont chargés, en collaboration avec les organisations syndicales, de veiller à la bonne exécution du reclassement.

25 octobre 1972.

G. MOULIN,
L. DEFOSSET,
R. MOREAU.

de verplijting op te leggen de af te danken personeelsleden aan het werk te houden zolang hun herplaatsing onder de hierboven vermelde voorwaarden niet zeker is.

Hierbij zij erop gewezen dat een economisch expansiebeleid geen zin heeft indien vaste werkgelegenheid niet vooraf gewaarborgd is.

Wij herinneren er tevens aan dat de toenmalige regering in de akkoorden van Zwartberg formeel haar bedoeling te kennen heeft gegeven om in al de met sluiting van steenkolenmijnen bedreigde streken ervoor te zorgen dat de werknemers herplaatst worden en dat zo spoedig mogelijk nieuwe industrieën in het leven worden geroepen.

Deze verbintenis moet langs wettelijke weg uitgebreid worden tot alle sectoren van ons bedrijfsleven.

WETSVOORSTEL

Artikel 1.

§ 1. — Als de directie van een industrie-, handels-, distributie-, bankbedrijf of van een instelling van openbaar nut besluit over te gaan tot de sluiting of overplaatsing ervan of tot het ontslag van een gedeelte van het personeel, moet zij er kennis van geven aan de vakverenigingen, de ondernemingsraad, de bedrijfsraad van de sector, de economische raad van de streek alsmede aan de ministers tot wier bevoegdheid economische zaken en tewerkstelling en arbeid behoren.

§ 2. — De in § 1 bedoelde kennisgeving moet plaatshebben binnen een aan de overwogen maatregel voorafgaande termijn van één tot zes maanden voor bedrijven met meer dan 50 werknemers en van één tot drie maanden voor bedrijven met meer dan 20 werknemers.

Art. 2.

Geen sluiting noch ontslag mag plaatshebben vóór het ontslagen personeel is herplaatst.

Art. 3.

Bij de herplaatsing moet de werknemer de waarborg hebben een betrekking te krijgen waarbij hij een zelfde inkomen als vroeger ontvangt en de verkregen economische en sociale voordelen behoudt.

Art. 4.

De diensten van de Minister tot wiens bevoegdheid tewerkstelling en arbeid behoren, dienen in overleg met de vakverenigingen voor de goede uitvoering van de herplaatsing te waken.

25 oktober 1972.