

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

10 mars 2006

PROPOSITION DE LOI

**modifiant la loi du 23 décembre 2005
relative au pacte de solidarité
entre les générations, en vue d'éviter
un usage abusif de la notion d'entreprise
en restructuration**

(déposée par M. Benoît Drèze)

SOMMAIRE

1. Résumé	3
2. Développements	4
3. Proposition de loi	8
4. Annexes	9

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

10 maart 2006

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van de wet van
23 december 2005 betreffende het
Generatiepact, teneinde onrechtmatig
gebruik van het begrip «onderneming
in herstructurering» te voorkomen**

(ingediend door de heer Benoît Drèze)

INHOUD

1. Samenvatting	3
2. Toelichting	4
3. Wetsvoorstel	8
4. Bijlagen	9

<i>cdH</i>	: Centre démocrate Humaniste
<i>CD&V</i>	: Christen-Democratisch en Vlaams
<i>ECOLO</i>	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales
<i>FN</i>	: Front National
<i>MR</i>	: Mouvement Réformateur
<i>N-VA</i>	: Nieuw - Vlaamse Alliantie
<i>PS</i>	: Parti socialiste
<i>sp.a - spirit</i>	: Socialistische Partij Anders - Sociaal progressief internationaal, regionalistisch integraal democratisch toekomstgericht.
<i>Vlaams Belang</i>	: Vlaams Belang
<i>VLD</i>	: Vlaamse Liberalen en Democraten

Abréviations dans la numérotation des publications :

DOC 51 0000/000 : Document parlementaire de la 51e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif

QRVA : Questions et Réponses écrites

CRIV : Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)

CRABV : Compte Rendu Analytique (couverture bleue)

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 : Séance plénière

COM : Réunion de commission

MOT : Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

Afkortingen bij de nummering van de publicaties :

DOC 51 0000/000 : Parlementair document van de 51e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer

QRVA : Schriftelijke Vragen en Antwoorden

CRIV : Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)

CRABV : Beknopt Verslag (blauwe kaft)

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)

PLEN : Plenum

COM : Commissievergadering

MOT : Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig 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

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

RÉSUMÉ

Actuellement, dans le cadre de la réglementation en matière de prépension, la notion d'entreprise en restructuration est uniquement fonction du nombre de travailleurs licenciés. Le gouvernement s'est rendu compte que certaines entreprises gonflaient artificiellement et temporairement leur volume de personnel afin de se présenter ensuite comme entreprise en restructuration. Le cdH considère qu'il est malsain, voire choquant, d'encourager des entreprises fortement bénéficiaires de procéder à des licenciements collectifs par un régime privilégié de prépensions et propose dès lors de limiter la définition d'entreprise en restructuration aux entreprises qui présentent une marge bénéficiaire raisonnable, à savoir maximum 5%.

SAMENVATTING

Thans hangt in het kader van de brugpensioenreglementering de betekenis van het begrip «onderneming in herstructurering» af van het aantal ontslagen werknemers. De regering heeft er zich rekenschap van gegeven dat sommige ondernemingen hun personeelsbestand kunstmatig en tijdelijk opdrijven om zich naderhand als onderneming in herstructurering voor te doen. De cdH acht het ongezonder en zelfs schokkend dat ondernemingen met grote winsten ertoe worden aangemoedigd hun personeel collectief te ontslaan via een bevoorrechte brugpensioenregeling. Daarom wordt hier voorgesteld voor het begrip «onderneming in herstructurering» te beperken tot de ondernemingen die met een redelijke winstmarge, te weten maximum 5%.

DEVELOPPEMENT

MESDAMES, MESSIEURS,

1. Définition actuelle

Actuellement, dans le cadre de la réglementation en matière de prépension, la notion d'entreprise en restructuration connaît une acception large. Le seul critère est celui du nombre de travailleurs licenciés¹. La définition varie selon la taille de l'entreprise (A.R. du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle):

- pour les entreprises de plus de 100 travailleurs, lorsqu'il y a licenciement d'au moins 10% du personnel;
- pour les entreprises de plus de 20 à 100 travailleurs: licenciement d'au moins 10 travailleurs;
- pour les entreprises de 12 à 20 travailleurs: licenciement d'au moins 6 travailleurs;
- pour les entreprises de moins de 12 travailleurs: licenciement d'au moins la moitié du personnel.

Dans ce cas, le seuil d'âge pour l'accès à la prépension (58 ans dans le régime général) peut descendre jusqu'à 50 ans. La décision est prise par le ministre de l'Emploi, généralement sur proposition du Service des relations collectives du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale².

Ceci amène de nombreuses entreprises à se déclarer périodiquement en restructuration. C'est le cas, par exemple, de Belgacom ou Inbev, alors que ces entreprises affichent des résultats financiers très favorables.

¹ Pour les entreprises occupant au moins 50% d'ouvriers, il existe une 2e possibilité de reconnaissance comme entreprise en restructuration: l'entreprise qui a connu l'année qui précède un nombre de journées de chômage au moins égal à 20% du nombre total des journées déclarées pour les ouvriers à l'ONSS.

² Le ministre peut recueillir formellement l'avis d'une commission consultative ad hoc.

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

1. Huidige definitie

Het begrip «onderneming in herstructurering» heeft in het kader van de brugpensioenreglementering thans een ruime betekenis. Het enige criterium is dat van het aantal ontslagen werknemers¹. Naargelang de grootte van de onderneming wordt een andere definitie gehanteerd (koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen):

- voor de ondernemingen met meer dan 100 werknemers, dient het collectief ontslag op ten minste 10 procent van het personeel betrekking te hebben;
- voor de ondernemingen met meer dan 20 en minder dan 100 werknemers, dient het ontslag op ten minste 10 werknemers betrekking te hebben;
- voor de ondernemingen met tussen 12 en 20 werknemers, dient het ontslag op ten minste 6 werknemers betrekking te hebben;
- voor de ondernemingen met minder dan 12 werknemers, dient het ontslag op ten minste de helft van de werknemers betrekking te hebben.

In dat geval kan de leeftijd van 50 jaar gelden als drempel voor de vervroegde uittreding (in de algemene regeling is dat 58 jaar). De beslissing wordt genomen door de minister van Werk, doorgaans op voorstel van de Directie-generaal collectieve arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg².

Een en ander zet tal van ondernemingen ertoe aan op geregelde tijdstippen te verklaren dat ze een herstructurering ondergaan. Dat is bijvoorbeeld het geval voor Belgacom of Inbev, hoewel ze beide puike financiële resultaten voorleggen.

¹ Voor ondernemingen waarbij ten minste 50% arbeiders werken, bestaat een tweede mogelijkheid om als onderneming in herstructurering te worden erkend: dat de onderneming die tijdens het jaar dat de aanvraag tot erkenning voorafgaat, een aantal werkloosheidsdagen heeft gekend dat ten minste gelijk is aan 20% van het totaal aantal dagen aangegeven voor de werklieden aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

² De minister kan uitdrukkelijk het advies vragen van een ad hoc-adviescommissie.

2. Pertes d'emploi

Les tableaux joints en annexe 1 à la présente proposition de loi indiquent, pour la période 2000-2005, le nombre d'entreprises reconnues en difficulté et en restructuration, le nombre de prépensions annoncées et le seuil d'âge autorisé par le ministre.

En 2005, près de 11.500 emplois ont été perdus dans le cadre de restructurations³, en particulier chez Fortis, Arcelor, La Poste ou ING. 110 entreprises ont été reconnues en restructuration; 2.974 travailleurs y ont arrêté prématurément leur carrière, entre 50 et 58 ans, par le biais du dispositif spécifique de prépension.

En 2006, les restructurations seront, à nouveau, légions. Le quotidien *De Tijd* du 30 décembre 2005 a publié un article documenté à propos de 46 entreprises qui ferment ou restructurent, avec un total annoncé de 17.680 pertes d'emplois ! (Voir tableau détaillé en annexe 2) Cette liste n'est malheureusement pas exhaustive.

Ces entreprises affichent souvent des résultats très favorables. Le tableau en annexe 3 présente le bénéfice (avant impôt) des entreprises qui licencieront le plus en 2006:

- le bénéfice sur chiffre d'affaires varie entre 3,7% (La Poste) et 28,6% (Belgacom), avec une moyenne de 13,2%;
- le bénéfice sur fonds propres varie entre 11% (La Poste) et 71,2% (Belgacom), avec une moyenne de 29,0% !

Pourtant, ces entreprises pourront, le cas échéant, accéder à la définition d'entreprise en restructuration et se défaire ainsi plus facilement de membres de leur personnel par la voie de prépensions, parfois dès 50 ans.

Les entreprises qui restructurent le plus sont également, paradoxalement, des entreprises qui présentent des bénéfices particulièrement élevés...

³ Par ailleurs, selon Graydon, 15.750 emplois ont été perdus à cause des faillites (du 1^{er} janvier au 30 novembre 2005, au sein des sociétés à responsabilités limitées). Communiqué de presse du 1^{er} décembre 2005, <http://gateway.graydon.be/download/studies/154.doc>

2. Banenverlies

De tabellen die als bijlage 1 bij dit wetsvoorstel gaan, geven, voor de periode 2000-2005, het aantal erkende ondernemingen in moeilijkheden en in herstructurering, het aantal aangekondigde brugpensioneringen en de door de minister toegestane leeftijdsdrempel aan.

In 2005 zijn in het kader van herstructureringen na-genoeg 11.500 banen verloren gegaan³, in het bijzonder bij Fortis, Arcelor, De Post en ING. Van 110 ondernemingen is erkend dat ze in herstructurering zijn; 2.974 werknemers hebben er voortijdig – tussen 50 en 58 jaar – een einde gemaakt aan hun loopbaan, via de bijzondere brugpensioenregeling.

In 2006 zijn de herstructureringen opnieuw legio. In het dagblad *De Tijd* van 30 december 2005 is een uitvoerig artikel verschenen over 46 ondernemingen die sluiten of herstructureren, met een aangekondigd verlies van in totaal 17.680 banen (zie de gedetailleerde tabel als bijlage 2)! Die lijst is jammer genoeg niet volledig.

Die ondernemingen boeken vaak zeer gunstige resultaten. In de tabel in de bijlage 3 wordt de winst (vóór belasting) weergegeven van de ondernemingen die in 2006 het meeste werknemers zullen ontslaan:

- de winst op de omzet schommelt tussen 3,7% (De Post) en 28,6% (Belgacom), met een gemiddelde van 13,2%;
- de winst op eigen middelen varieert van 11% (De Post) tot 71,2% (Belgacom) en bedraagt gemiddeld 29,0% !

Nochtans zullen die ondernemingen in voorkomend geval onder de gelding van de definitie van onderneming in herstructurering kunnen vallen en zullen ze zich op die manier gemakkelijker kunnen ontdoen van hun personeelsleden via brugpensioen, soms vanaf 50 jaar.

De ondernemingen die het meest herstructureren, zijn paradoxaal ook die welke bijzonder hoge winsten noteren ...

³ Volgens Graydon zijn bovendien 15.750 banen verloren gegaan als gevolg van faillissementen (tussen 1 januari en 30 november 2005, in vennootschappen met beperkte aansprakelijkheid). Perscommuniqué van 1 december 2005, <http://gateway.graydon.be/download/studies/154.doc>

3. Pacte de solidarité entre les générations

Le gouvernement s'est rendu compte que certaines entreprises gonflaient artificiellement et temporairement leur volume de personnel afin de se présenter ensuite comme entreprise en restructuration.

C'est pourquoi la 30^{ème} mesure du pacte de solidarité entre les générations prévoit que les partenaires sociaux doivent parvenir à une nouvelle définition de l'entreprise en restructuration. Toutefois, si, d'ici au 31 mars 2006, la concertation avec les partenaires sociaux n'a pas abouti à une proposition concrète, le gouvernement concrétisera lui-même cette mesure – l'idée étant de ne comptabiliser que les travailleurs présentant au minimum 2 années d'ancienneté – laquelle sera applicable à partir du 1^{er} juillet 2006⁴.

4. Notre proposition: limiter l'accès aux entreprises présentant moins de 5% de bénéfices

L'option du gouvernement constitue une réaction à l'ingénierie sociale de certaines entreprises.

C'est insuffisant. Le cdH considère qu'il est malsain, voire choquant, d'encourager des entreprises engrangeant des bénéfices non négligeables, de procéder à des licenciements collectifs par un régime privilégié de prépensions. Il n'est plus acceptable de subsidier de tels retraits anticipés du marché du travail.

Les règles du jeu doivent être assainies. Le but est de contribuer à inverser l'approche relative aux travailleurs âgés. Au lieu de les licencier anticipativement pour réaliser un gain artificiel (car subsidié) à court terme, l'idée est d'inviter les entreprises faisant des bénéfices à s'appuyer sur leurs travailleurs expérimentés pour innover et fortifier leur croissance dans la durée.

Selon nous, l'accès à un régime plus favorable en matière de prépensions devrait être limité aux entreprises qui connaissent ou sont susceptibles de connaître de réelles difficultés financières.

⁴ <http://www.fundp.ac.be/institution/orgaut/orgrep/consato/docs/contrat%20de%20solidarit%E9.pdf>.

3. Generatiepact

De regering heeft er zich rekenschap van gegeven dat sommige ondernemingen hun personeelsbestand kunstmatig en tijdelijk opdrijven om zich naderhand als onderneming in herstructurering voor te doen.

Daarom bepaalt de 30^e maatregel van het Generatiepact dat de sociale partners tot een nieuwe definitie van het begrip «onderneming in herstructurering» moeten komen. Mocht het overleg met de sociale partners tegen 31 maart 2006 echter niet tot een concreet voorstel leiden, dan zal de regering zelf een concrete invulling geven aan die maatregel – waarbij het de bedoeling is dat alleen de werknemers met ten minste twee jaar anciënniteit in aanmerking worden genomen –, die vanaf 1 juli 2006 van toepassing zal zijn.

4. Ons voorstel: het statuut van onderneming in herstructurering alleen maar toekennen aan ondernemingen die minder dan 5% winst maken

Voormelde maatregel van de regering is ingegeven door de sociale spitstechnologie die sommige ondernemingen toepassen.

Daarbij gaat de regering echter niet ver genoeg. De cdH vindt het ongezond – om niet te zeggen schokkend – dat ondernemingen die grote winsten boeken, via een makkelijk toegankelijke brugpensioenregeling worden aangezet tot collectief ontslag. Het kan niet langer door de beugel dat subsidies worden toegekend aan initiatieven die erop gericht zijn mensen vervroegd uit de arbeidsmarkt te stoten.

De spelregels zijn aan herziening toe. Het moet daarbij de bedoeling zijn de houding tegenover de oudere werknemers om te keren. De winstgevende ondernemingen moeten ertoe worden gebracht voortaan meer te bogen op hun ervaren werknemers teneinde te innoveren en hun groei te verduurzamen, in plaats van die werknemers vervroegd te ontslaan om aldus de bedrijfswinst kunstmatig (via subsidies) en op korte termijn aan te dikken.

Volgens ons mag de makkelijk toegankelijke brugpensioenregeling alleen maar ten goede komen aan die ondernemingen die écht financiële moeilijkheden ondervinden of dreigen te ondervinden.

Il y aurait lieu de rapprocher la définition de «l'entreprise en restructuration» de celle de «l'entreprise en difficulté» (pertes au cours des deux derniers exercices).

Nous souhaitons dès lors introduire dans la loi relative au pacte de solidarité entre les générations une disposition précisant que l'accès au régime de prépension n'est accessible que pour les employeurs qui enregistrent dans les comptes annuels des deux exercices précédant la période pour laquelle la reconnaissance est demandée un résultat d'exploitation avant impôt inférieur à 5% du chiffre d'affaires et inférieur à 5% des fonds propres.

Néanmoins, les entreprises qui licencient une proportion importante de leur personnel sont soumises, tout comme les entreprises ayant des difficultés financières, à l'obligation de mettre sur pied une cellule pour l'emploi assurant la reconversion des ses travailleurs salariés.

La redéfinition de l'entreprise en restructuration telle que nous la proposons permettrait de responsabiliser les entreprises concernées par rapport à leur politique de gestion des ressources humaines.

Benoît DREZE (cdH)

Het ware raadzaam het begrip «onderneming in herstructurering» zodanig te definiëren dat het nauwer aanleunt bij het begrip «onderneming in moeilijkheden» (verliezen gedurende de jongste twee boekjaren).

Daarom wensen wij in de wet betreffende het generatiepact een bepaling op te nemen die aangeeft dat de brugpensioenregeling slechts toegankelijk is voor werkgevers die in de jaarrekeningen van de twee boekjaren voorafgaand aan de periode waarvoor de erkenning wordt aangevraagd een bedrijfsresultaat vóór belasting vermelden dat lager ligt dan 5% van de omzet en 5% van de eigen middelen.

Niettemin zijn de ondernemingen die een aanzienlijk gedeelte van hun personeel ontslaan, net als de bedrijven in financiële moeilijkheden, verplicht een werkgelegenheidscel op te richten die zorgt voor de omschakeling van haar werknemers.

De door ons voorgestelde, nieuwe definitie van het begrip «onderneming in herstructurering» moet ervoor zorgen dat de betrokken ondernemingen meer verantwoordelijkheidszin aan de dag gaan leggen wat hun *human-resources*beleid betreft.

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

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

Art. 2

Au chapitre V de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, sous une section 5, intitulé «Maintien de l'emploi dans les entreprises bénéficiaires» il est inséré un article 41*bis*, rédigé comme suit:

«Art. 41*bis*.— Les travailleurs licenciés dans le cadre d'une restructuration ne peuvent bénéficier de la prépension à un âge inférieur à l'âge normal de la prépension en vigueur dans l'entreprise que si celle-ci enregistre dans ses comptes annuels des deux exercices précédant la période pour laquelle la reconnaissance de restructuration est demandée un résultat d'exploitation avant impôt inférieur à 5% du chiffre d'affaires et à 5% des fonds propres.».

9 février 2006

Benoît DREZE (cdH)

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

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

Art. 2

In hoofdstuk V van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, wordt onder een afdeling 5 met als opschrift «Behoud van de werkgelegenheid in winstgevende ondernemingen», een artikel 41*bis* ingevoegd, luidende:

«Art. 41*bis*.— De werknemers die worden ontslagen in het raam van een herstructurering kunnen slechts met brugpensioen gaan op een jongere leeftijd dan de normale burgpensioenleeftijd die geldt in de onderneming, indien die in de jaarrekeningen van de twee boekjaren voorafgaand aan de periode waarvoor de erkenning van herstructurering wordt aangevraagd een bedrijfsresultaat vóór de belasting vermeldt dat lager ligt dan 5% van de omzet en 5% van de eigen middelen.».

9 februari 2006

ANNEXES

BIJLAGEN

Annexe 1 : Situation 2000 – 2005**a) Dossiers****Entreprises en difficulté**

AGE	2000-	2001-	2002-	2003-	2004-
50	3	3	4	5	4
52	31	44	25	40	13
53	1	5	5	5	4
54	1	6	4	4	5
55	13	10	13	10	4
56	0	3	1	2	1
57	2	1	0	0	0
TOTAUX	51	72	52	66	31

Entreprises en restructuration

AGE	2000-	2001-	2002-	2003-	2004-	2005-	TOTAUX
50-51	13	14	16	16	19	11	89
52-	37	51	56	51	42	43	280
53-	3	0	1	4	5	8	21
54-	6	4	4	5	7	11	37
55-	27	31	49	34	20	33	194
56-	2	0	6	4	3	3	18
57-	2	0	1	2	0	1	6
TOTAUX	90	100	133	116	96	110	645

b) Prépensions annoncées**Entreprises en difficulté**

AGE	2000-	2001-	2002-	2003-	2004-
50	379	311	158	178	121
52	529	602	374	795	137
53	1	18	53	19	5
54	3	61	3	348	39
55	47	67	697	80	8
56	0	16	2	4	14
57	2	3	0	0	0
TOTAUX	961	1078	1287	1424	324

Entreprises en restructuration

AGE	2000-	2001-	2002-	2003-	2004-	2005-	TOTAUX
50-51	523	511	935	455	1600	291	4315
52-	685	3515	2211	1943	905	849	10108
53-	7	0	2	81	208	224	522
54-	37	59	109	144	94	1122	1565
55-	477	614	1862	569	257	470	4249
56-	13	0	10	34	5	12	74
57-	2	0	0	63	0	6	71
TOTAUX	1744	4699	5129	3289	3069	2974	20904

Bijlage 1: Toestand van 2000 tot 2005**a) Dossiers****Ondernemingen in moeilijkheden**

LEEFTIJD	2000-	2001-	2002-	2003-	2004-
50	3	3	4	5	4
52	31	44	25	40	13
53	1	5	5	5	4
54	1	6	4	4	5
55	13	10	13	10	4
56	0	3	1	2	1
57	2	1	0	0	0
TOTALEN	51	72	52	66	31

Ondernemingen in herstructurering

LEEFTIJD	2000-	2001-	2002-	2003-	2004-	2005-	TOTALEN
50-51	13	14	16	16	19	11	89
52-	37	51	56	51	42	43	280
53-	3	0	1	4	5	8	21
54-	6	4	4	5	7	11	37
55-	27	31	49	34	20	33	194
56-	2	0	6	4	3	3	18
57-	2	0	1	2	0	1	6
TOTALEN	90	100	133	116	96	110	645

b) Aangekondigde brugpensioenen**Ondernemingen in moeilijkheden**

LEEFTIJD	2000-	2001-	2002-	2003-	2004-
50	379	311	158	178	121
52	529	602	374	795	137
53	1	18	53	19	5
54	3	61	3	348	39
55	47	67	697	80	8
56	0	16	2	4	14
57	2	3	0	0	0
TOTALEN	961	1.078	1.287	1.424	324

Ondernemingen in herstructurering

LEEFTIJD	2000-	2001-	2002-	2003-	2004-	2005-	TOTALEN
50-51	523	511	935	455	1600	291	4.315
52-	685	3.515	2.211	1.943	905	849	10.108
53-	7	0	2	81	208	224	522
54-	37	59	109	144	94	1.122	1.565
55-	477	614	1.862	569	257	470	4.249
56-	13	0	10	34	5	12	74
57-	2	0	0	63	0	6	71
TOTALEN	1.744	4.699	5.129	3.289	3.069	2.974	20.904

Annexe 2 : Pertes d'emplois annoncées > 2006 (selon De Tijd)

ENTREPRISES	PERTES D'EMPLOIS
La Poste (d'ici 2010)	6.640
Belgacom	2.500
DHL (d'ici 2008)	1.700
Arcelor (Cockerill)	700
ING Belgique	700
Fortis	600
Bekaert Textiles	450
Pioneer	280
InBev	306
Sonaca	279
Solectron	279
Bosch	264
Belgonucleaire	248
Bekaert	210
BASF (Feluy)	200
Ontex	200
Decoma-Decotrim	195
Fabelta-Ninove	179
HP Belgium	140
Sony Belgium	119
Eca Assenede	113
Exxon Mobil Chem. Films Eu	100
Siemens	91
Atradius Kredietverzekeringen	90
Lanier	85
Mediafin (De Tijd + L'Echo)	81
Sylvania	80
Isca	77
Struik Foods	75
Deutsche Bank Belgique	70
Norbord	70
Leoni	60
Punch Plastics (OVP)	60
Recticel	56
Hayes Lemmerz	55
Meubelfabriek Vandermeeren	45
Proviron Chemicals	44
Sara Lee (Douwe Egberts)	40
Donaldson Company	36
HeidelbergCement	30
STMicroelectronics Belgium	30
Center Parcs	26
Spector	21
Umicore Balen	20
GlaxoSmithKline	18
Wienerberger	18
TOTAL	17.680

Bijlage 2: Aangekondigd banenverlies in de loop van 2006 (bron: De Tijd)

ONDERNEMINGEN	BANENVERLIES
De Post (tegen 2010)	6.640
Belgacom	2.500
DHL (tegen 2008)	1.700
Arcelor (Cockerill)	700
ING België	700
Fortis	600
Bekaert Textiles	450
Pioneer	280
InBev	306
Sonaca	279
Solectron	279
Bosch	264
Belgonucleaire	248
Bekaert	210
BASF (Feluy)	200
Ontex	200
Decoma-Decotrim	195
Fabelta-Ninove	179
HP Belgium	140
Sony Belgium	119
Eca Assenede	113
Exxon Mobil Chem. Films Eu	100
Siemens	91
Atradius Kredietverzekeringen	90
Lanier	85
Mediafin (De Tijd + L'Echo)	81
Sylvania	80
Iscal	77
Struik Foods	75
Deutsche Bank België	70
Norbord	70
Leoni	60
Punch Plastics (OVP)	60
Recticel	56
Hayes Lemmerz	55
Meubelfabriek Vandermeeren	45
Proviron Chemicals	44
Sara Lee (Douwe Egberts)	40
Donaldson Company	36
HeidelbergCement	30
STMicroelectronics Belgium	30
Center Parcs	26
Spector	21
Umicore Balen	20
GlaxoSmithKline	18
Wienerberger	18
TOTAAL	17.680

Annexe 3 : Bénéfice des entreprises qui restructurent le plus (Exercice comptable 2004)

ENTREPRISES	Bénéfice sur chiffre d'affaire	Bénéfice sur fonds propres
La Poste	3,7%	11,0%
Belgacom	28,6%	71,2%
DHL	4,8%	29,9%
Arcelor	10,7%	29,7%
ING	16,0%	19,4%
Fortis	14,8%	27,1%
Inbev	13,6%	14,7%
MOYENNE	13,2%	29,0%

Bijlage 3: Bedrijfswinst van de ondernemingen die het zwaarst herstructureren (boekjaar 2004)

ONDERNEMINGEN	Winst in percentages van de omzet	Winst in percentages van de eigen middelen
De Post	3,7%	11,0%
Belgacom	28,6%	71,2%
DHL	4,8%	29,9%
Arcelor	10,7%	29,7%
ING	16,0%	19,4%
Fortis	14,8%	27,1%
Inbev	13,6%	14,7%
GEMIDDELDE	13,2%	29,0%