

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

18 avril 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**

AMENDEMENTS

N° 1 DE M. DRÈZE

Art. 2

Dans l'article 41bis proposé, insérer après les mots «Les travailleurs licenciés dans le cadre d'une restructuration» **les mots** «, annoncée après l'entrée en vigueur de la présente loi,».

JUSTIFICATION

La proposition de loi vise à modifier le comportement des entreprises. Il est donc entendu qu'elle ne pourrait, en aucun cas, s'appliquer aux restructurations annoncées ou en cours, au risque de compromettre alors les plans sociaux prévus. C'est pourquoi l'article 2 devrait prévoir explicitement que la disposition proposée ne s'applique qu'aux restructurations annoncées après l'entrée en vigueur de la loi.

Document précédent :

Doc 51 **2335/ (2005/2006)** :

001 : Proposition de loi de M. Drèze.

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

18 april 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**

AMENDEMENTEN

Nr. 1 VAN DE HEER DRÈZE

Art. 2

In het voorgestelde artikel 41bis, tussen de woorden «in het raam van een» **en het woord** «herstructurering», **de woorden** «na de inwerkingtreding van deze wet aangekondigde» **invoeegen**.

VERANTWOORDING

Het wetsvoorstel beoogt het gedrag van de ondernemingen te wijzigen. Het ligt dus voor de hand dat het in geen geval op de aangekondigde of aan de gang zijnde herstructureringen van toepassing kan zijn, zoniet dreigen de op stapel staande sociale plannen in het gedrang te komen. Daarom zou artikel 2 uitdrukkelijk moeten bepalen dat de voorgestelde maatregel alleen voor de na de inwerkingtreding van deze wet aangekondigde herstructureringen geldt.

Voorgaand document :

Doc 51 **2335/ (2005/2006)** :

001 : Wetsvoorstel van de heer Drèze.

N° 2 DE M. DRÈZE

Art. 1^{er} bis (nouveau)**Insérer un article 1^{er} bis, rédigé comme suit:**

«Art. 1^{er} bis. — Dans le Titre IV, chapitre V, section 2, de la loi du 23 décembre 2005, relative au pacte de solidarité entre les générations, il est inséré un article 33bis, rédigé comme suit:

«Art. 33bis. — Les entreprises, réalisant des bénéfices supérieurs à 5 % de leur chiffre d'affaires et à 5% de leurs fonds propres au cours des deux dernières années, sont tenues, en cas de licenciement collectif, tel que défini à l'article 62, 5° de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi, de créer, à leur charge, une cellule pour l'emploi dotée des moyens suffisants pour réinsérer professionnellement, et le plus rapidement possible un pourcentage de travailleurs licenciés compris entre 80% et 90%. Ce pourcentage est déterminé par le Roi en fonction du secteur d'activité de l'entreprise et en fonction du taux de chômage de la sous-région où résident les travailleurs concernés.

Sont considérées comme professionnellement réinsérées, les personnes à qui un emploi convenable a été proposé et qui ne l'auraient pas accepté, ainsi que les personnes qui refuseraient les services de la cellule pour l'emploi de l'entreprise concernée.

Si l'objectif précité de 80% à 90% n'est pas atteint après deux années à dater du début du licenciement collectif, et si l'entreprise présente toujours à ce moment un bénéfice supérieur à 5% de son chiffre d'affaires et à 5% de ses fonds propres, elle est tenue de réintégrer le membre du personnel en vue d'atteindre au minimum l'objectif fixé de 80% à 90%.

Le Roi détermine les modalités d'application du présent article.».

JUSTIFICATION

Le Pacte de solidarité entre les générations prévoit «la mise en place d'une cellule pour l'emploi en cas de restructuration». C'est un premier pas.

Toutefois la loi ne prévoit ni obligation de moyens, ni obligation de résultat.

Nr. 2 VAN DE HEER DRÈZE

Art. 1bis (nieuw)

Een artikel 1bis invoegen, luidende:

«Art. 1bis.— In titel IV, hoofdstuk V, afdeling 2, van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, wordt een artikel 33bis ingevoegd, luidende:

«Art. 33bis.— De ondernemingen die de jongste twee jaar een winst van meer dan 5% van hun omzet en van meer dan 5 % van hun eigen middelen hebben gemaakt, moeten in geval van collectief ontslag zoals bepaald in artikel 62, 5°, van de wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling op hun kosten een tewerkstellingscel oprichten die wordt voorzien van middelen die voldoende zijn om zo snel mogelijk 80 à 90% van de ontslagen werknemers opnieuw in te schakelen. De Koning bepaalt dat percentage naargelang de bedrijfstak van de onderneming en het werkloosheidspercentage in de subregio waar de betrokken werknemers wonen.

Als heringeschakeld worden beschouwd, de personen aan wie een passende betrekking werd voorgesteld en die ze niet zouden hebben aanvaard, alsmede de personen die de diensten van de tewerkstellingscel van de betrokken onderneming zouden weigeren.

Mocht de voormelde doelstelling van 80 à 90% niet worden bereikt na twee jaar te rekenen van het begin van het collectief ontslag, en indien de onderneming op dat ogenblik nog steeds een winst van meer dan 5% van haar omzet en van meer dan 5% van haar eigen middelen maakt, dan moet zij het personeelslid opnieuw in dienst nemen teneinde ten minste de doelstelling van 80 à 90% te bereiken.

De Koning bepaalt de nadere regels voor de toepassing van dit artikel.».

VERANTWOORDING

Het Generatiepact voorziet in de oprichting van een tewerkstellingscel in geval van herstructurering. Dat is een eerste stap.

De wet voorziet echter noch in een inspanningsverbintenis, noch in een resultaatsverbintenis.

Eu égard aux licenciements, souvent collectifs, auxquels se livrent parfois de grosses entreprises en bonne santé économique, le présent amendement vise à responsabiliser celles-ci par rapport à leur politique de gestion des ressources humaines. C'est pourquoi nous proposons la mise en place, aux frais de l'entreprise réalisant plus de 5% de bénéfices et qui restructure, d'une cellule de reconversion afin de permettre aux travailleurs licenciés de retrouver plus facilement du travail, le cas échéant par une réorientation de leur carrière professionnelle.

Cette cellule de reconversion devra être dotée par l'entreprise de moyens matériels et humains suffisants afin de réelement en garantir l'efficacité. La cellule doit être maintenue au moins jusqu'au moment où 80% à 90% (en fonction du secteur et du marché local de l'emploi) du personnel licencié a retrouvé du travail. Si cet objectif n'est pas atteint après deux ans et si, à ce moment, l'entreprise présente toujours un bénéfice supérieur à 5%, elle serait tenue de réintégrer du personnel en vue d'atteindre au minimum l'objectif fixé de 80% à 90%.

Une personne à qui un «emploi convenable», selon la définition de la réglementation de l'ONEM, a été proposé et qui ne l'aurait pas accepté est comptabilisée comme réintégrée dans le travail. Est également considérée comme réintégrée, une personne qui refuserait les services de la cellule de reconversion de l'entreprise concernée.

Comme prévu par le Pacte de solidarité entre les générations, les entreprises de moins de 100 travailleurs et les entreprises qui procèdent à un licenciement collectif de moins de 20 travailleurs peuvent recourir à une cellule de reconversion faïtière à laquelle participent plusieurs employeurs en restructuration.

N° 3 DE M. DRÈZE

Art. 3 (nouveau)

Insérer un article 3, rédigé comme suit:

«Art. 3. — Dans le titre II, chapitre VIII, section 1, sous-section 3, de la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi, il est inséré un article 40ter, rédigé comme suit:

« Art. 40ter. — Les entreprises, réalisant des bénéfices supérieurs à 5% de leur chiffre d'affaires et à 5% de leurs fonds propres au cours des deux dernières années, ne peuvent prétendre aux dérogations relatives à l'embauche des jeunes dans un lien de convention de premier emploi, telles que prévues à l'article 40.».

Gelet op de, vaak collectieve, ontslagen waartoe economisch gezonde grote ondernemingen soms overgaan, beoogt dit amendement die ondernemingen te responsabiliseren ten aanzien van hun humanresourcesbeleid. Daarom stellen wij voor dat een onderneming die meer dan 5% winst maakt en die een herstructurering doorvoert, op haar kosten een reconversiecel moet oprichten om het voor de ontslagen werknemers mogelijk te maken gemakkelijker werk te vinden, in voorkomend geval door een heroriëntering van hun beroepsloopbaan.

De onderneming moet ervoor zorgen dat die reconversiecel over voldoende personele en materiële middelen beschikt om de doeltreffendheid ervan daadwerkelijk te waarborgen. De cel moet minstens in stand worden gehouden totdat 80 à 90% (naargelang de sector en de plaatselijke arbeidsmarkt) van het ontslagen personeel werk heeft gevonden. Als die doelstelling na twee jaar niet bereikt is en indien de onderneming op dat ogenblik nog steeds een winst van meer dan 5% maakt, moet zij opnieuw personeel in dienst nemen teneinde ten minste de doelstelling van 80 à 90% te bereiken.

Een persoon aan wie een volgens de omschrijving van de RVA-reglementering «passende dienstbetrekking» werd voorgesteld en die ze niet zou hebben aanvaard, wordt als heringetreden werknemer in aanmerking genomen. Dat geldt ook voor een persoon die de diensten van de reconversiecel van de betrokken onderneming zou weigeren.

Zoals wordt bepaald in het Generatiepact mogen de ondernemingen met minder dan 100 werknemers en de ondernemingen die minder dan 20 werknemers collectief ontslaan een beroep doen op een overkoepelende reconversiecel waaraan verschillende werknemers in herstructurering deelnemen.

Nr. 3 VAN DE HEER DRÈZE

Art. 3 (nieuw)

Een artikel 3 invoegen, luidende:

«Art. 3. — In titel II, hoofdstuk VIII, afdeling 1, onderafdeling 3, van de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid wordt een artikel 40ter ingevoegd, luidende:

«Art. 40ter. — De ondernemingen met een winst die ruim 5 % van hun omzet bedraagt, alsook ruim 5 % van hun eigen middelen gedurende de jongste twee jaar, maken geen aanspraak op de in artikel 40 bedoelde afwijkingen in verband met de indienstneming van jongeren in het kader van een startbaanovereenkomst.».

JUSTIFICATION

La loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi prévoit l'obligation pour les employeurs publics et privés d'occuper des jeunes dans les liens d'une convention de premier emploi (anciennement stage des jeunes, le CPE est aussi appelé «plan Rosetta»).

Concernant le secteur privé, la même loi de 1999 prévoit que l'employeur privé qui occupe au moins 50 travailleurs doit occuper, durant un an, des nouveaux travailleurs de moins de 26 ans, à concurrence de 3% de l'effectif de son personnel.

Concernant le secteur public, cette obligation est au départ de 1,5%. Toutefois, le Pacte de solidarité entre les générations porte l'obligation à 3 % pour les Services Publics Fédéraux. Il enjoint également les communautés et les régions à agir dans le même sens.

Cette loi de 1999 prévoit que le ministre de l'Emploi peut déroger à l'obligation d'embauche de 3% de jeunes dans le cadre:

– d'entreprises en difficulté ou en restructuration;

– d'entreprises caractérisées par un taux élevé de chômage temporaire ou d'entreprises dont l'effectif du personnel dénote une tendance structurelle à la baisse.

Nous proposons de ne plus permettre de dérogation en matière de CPE pour les entreprises en restructuration lorsqu'elles réalisent plus de 5% de bénéfices. Leur bonne santé économique et financière leur permet, en effet, d'apporter aussi leur contribution à l'accès de jeunes travailleurs au marché de l'emploi.

N° 4 DE M. DRÈZE

Intitulé

Dans l'intitulé proposé, insérer après les mots «pacte de solidarité entre les générations» les mots «et la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi».

JUSTIFICATION

Cet amendement va de pair avec l'amendement précédent.

En conclusion, la proposition initiale et les quatre amendements proposés cherchent à éviter que certaines entreprises, considérées comme étant en situation de restructuration tout en étant florissantes, profitent d'avantages qui ne devraient

VERANTWOORDING

De wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid verplicht de werkgevers uit de openbare sector en uit de privésector jongeren in dienst te nemen in het kader van een startbaanovereenkomst (voorheen heetten die overeenkomsten «jongerenstages», thans wordt er ook naar verwezen onder de noemer «Rosettaplan»).

Wat de privésector betreft, bepaalt dezelfde wet dat een werkgever uit de privésector die ten minste 50 mensen in dienst heeft, verplicht is gedurende één jaar en ten belope van 3% van zijn totale personeelsformatie jongeren van minder dan 26 jaar in dienst te nemen.

Voor de openbare sector bedroeg die verplichting aanvankelijk 1,5%, maar het Generatiepact heeft dat percentage voor de federale overheidsdiensten eveneens opgetrokken tot 3%. Voorts draagt het Generatiepact de gemeenschappen en de gewesten op hetzelfde te doen.

Voormelde wet van 1999 bepaalt dat de minister van Werk afwijkingen kan toestaan op de verplichting 3 % jongeren in zijn personeelsbestand op te nemen, en wel ten behoeve van:

– ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering;

– ondernemingen waar een hoog percentage tijdelijke werkloosheid heerst of waar het personeelsbestand structureel daalt.

De indiener stelt voor om, inzake startbaanovereenkomsten, voortaan niet langer afwijkingen toe te staan ten behoeve van ondernemingen in herstructurering die nog meer dan 5% winst boeken. Doordat die ondernemingen feitelijk in goede economische en financiële gezondheid verkeren, zijn ook zij immers bij machte bij te dragen tot een betere toegankelijkheid van de arbeidsmarkt voor jongeren.

Nr. 4 VAN DE HEER DRÈZE

Opschrift

In het voorgestelde opschrift, tussen het woord «Generatiepact» en het woord «, teneinde», de woorden «en de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid» invoegen.

VERANTWOORDING

Dit amendement vloeit voort uit het voorgaande amendement.

Kort samengevat strekken het oorspronkelijke wetsvoorstel en de vier erop ingediende amendementen ertoe te voorkomen dat bepaalde ondernemingen die weliswaar in goede gezondheid verkeren maar die toch in herstructurering zijn,

être réservés qu'aux entreprises connaissant de réelles difficultés.

La restriction de la définition d'entreprise en restructuration telle que proposée permettrait de responsabiliser davantage les entreprises concernées par rapport à leur politique de gestion des ressources humaines.

Dans l'état actuel des choses, certaines entreprises (heureusement pas toutes) considèrent leurs travailleurs comme un simple facteur de production. La pression des marchés financiers et des actionnaires peut alors entraîner des décisions profitables à court terme, notamment en reportant certaines charges sur la collectivité, mais préjudiciables sur le plan social et dépréciant la culture d'entreprise.

A certains égards, notre législation encourage ce type de comportement ; la proposition de loi et les amendements proposés visent donc à changer la législation de manière à ce qu'elle offre un cadre mieux à même de limiter les effets de la mondialisation.

Benoît DRÈZE (cdH)

nog langer zouden profiteren van voordelen die eigenlijk bedoeld zijn voor ondernemingen die met échte moeilijkheden kampen.

De voorgestelde inperking van de definitie van het begrip «onderneming in herstructurering» moet de betrokken ondernemingen ertoe aanzetten meer verantwoordelijkheidszin aan de dag te leggen in hun humanresourcesbeleid.

Momenteel beschouwen sommige – gelukkig niet alle! – ondernemingen hun werknemers gewoon als een productiefactor. De druk die wordt uitgeoefend door de financiële markten en door de aandeelhouders, kan hen er dan toe brengen beslissingen te nemen die misschien wel op korte termijn voordeel opleveren (met name doordat sommige lasten op de gemeenschap worden afgewenteld), maar die op sociaal vlak nadelig zijn en die de bedrijfscultuur verzieken.

In sommige opzichten moedigt onze wetgeving dergelijke handelwijzen aan. Het wetsvoorstel en de erop ingediende amendementen hebben dan ook tot doel die wetgeving bij te sturen en te zorgen voor een raamwerk dat beter bij machte is de negatieve effecten van de mondialisering te beperken.