

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

1^{er} avril 2014

PROPOSITION DE LOI

**modifiant la loi du 20 septembre 1948
portant organisation de l'économie en
ce qui concerne les droits des délégués
du personnel au sein des conseils
d'entreprise**

AMENDEMENTS

N° 1 DE MME **FERNANDEZ FERNANDEZ ET CONSORTS**

Art. 2

À l'article 15ter proposé, apporter les modifications suivantes:

A/ remplacer le § 1^{er} comme suit:

“§ 1^{er}. Lors de la discussion sur les informations annuelles ou occasionnelles fournies par l'employeur en vertu de l'article 15 de la présente loi, ou lorsque le conseil d'entreprise se réunit en vertu de l'article 22, § 1^{er}, car les délégués du personnel au conseil d'entreprise ont connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise, ces délégués peuvent demander à l'employeur de leur fournir des explications complémentaires. Si les délégués du personnel au conseil d'entreprise n'ont pu obtenir de réponse satisfaisante de l'employeur

Documents précédents:

Doc 53 **0224/ (S.E. 2010):**

001: Proposition de loi de M. Mayeur et consorts.
002: Avis du Conseil national du Travail.

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

1 april 2014

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van de wet van
20 september 1948 houdende organisatie
van het bedrijfsleven, wat de rechten
van de personeelsafgevaardigden in de
ondernemingsraden betreft**

AMENDEMENTEN

Nr. 1 VAN MEVROUW **FERNANDEZ FERNANDEZ c.s.**

Art. 2

In het voorgestelde artikel 15ter de volgende wijzigingen aanbrengen:

A/ paragraaf 1 vervangen door wat volgt:

“§ 1. Bij de bespreking over de jaarlijkse of de occasionele informatie die de werkgever heeft verstrekt op grond van artikel 15 van deze wet, dan wel wanneer de ondernemingsraad bijeenkomt op grond van artikel 22, § 1, daar de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraad kennis hebben van feiten die de economische toestand van de onderneming op zorgwekkende wijze in het gedrang kunnen brengen, mogen die afgevaardigden de werkgever vragen hun aanvullende uitleg te verstrekken. Zo de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraad geen afdoend

Voorgaande documenten:

Doc 53 **0224/ (B.Z. 2010):**

001: Wetsvoorstel van de heer Mayeur c.s.
002: Advies van de Nationale Arbeidsraad.

ou si celui-ci confirme le caractère préoccupant de la situation ils peuvent, à la majorité des délégués du personnel, adresser une demande motivée à l'employeur afin de recourir, à ses frais, aux services d'un expert externe en vue d'obtenir un rapport, un avis ou des propositions relatifs à la situation et aux perspectives de l'entreprise."

B/ remplacer le § 2 comme suit:

"§ 2. Le secrétaire du conseil d'entreprise adresse la demande motivée par écrit à l'employeur. La demande contient les questions et les aspects précis de la politique de l'entreprise sur lesquels des compléments d'informations sont attendus pour mieux apprécier les perspectives d'avenir de l'entreprise. La demande définit également la portée précise de l'expertise demandée."

JUSTIFICATION

A/ Cet amendement vise à mieux ancrer le nouveau dispositif dans la législation belge existante à savoir les articles 15 et 22 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie. C'est pourquoi il est, dans le cadre de la demande relative au recours à l'expert, fait référence aux réunions annuelles du conseil d'entreprise lors desquelles les informations économiques et financières sont explicitées et discutées. Ainsi qu'aux réunions pendant lesquelles des informations occasionnelles sont fournies par l'employeur et aux réunions faisant suite à la convocation d'un conseil d'entreprise extraordinaire lorsque certains faits ou moments de crise le requièrent. Il est également précisé que cette demande de recours à une expertise ne peut être initiée qu'à la demande de la majorité des représentants du personnel au conseil d'entreprise.

Ceci remplit dès lors le cadre qui était fixé par l'article 16 de la loi en vue de déterminer les conditions dans lesquelles les membres des conseils d'entreprises pouvaient requérir l'assistance d'experts aux frais de l'employeur. Cet article devient donc sans objet et est supprimé.

B/ Il y a lieu de motiver la demande et d'informer l'employeur des questions précises qu'aurait à examiner l'expert afin, d'une part, de permettre à l'employeur de vérifier s'il ne disposerait pas déjà de l'information demandée ou de la rechercher et, d'autre part, de définir précisément la mission de l'expert. La demande peut notamment porter sur des informations comparatives en termes de positions concurrentielles (au sein du groupe et par rapport à ses concurrents), le flux de trésorerie entre les différentes unités du groupe, le budget et la structure des coûts (en ce compris le savoir-faire du personnel), l'examen d'éventuels projets de restructuration, de transfert d'entreprise (ou d'une partie d'entreprise), concentration, fusion, reprise, scission, *outsourcing* ... Elle peut également

antwoord hebben gekregen van de werkgever of zo die het zorgwekkende van de toestand bevestigt, kunnen zij, bij meerderheid van de personeelsafgevaardigden, de werkgever een met redenen omkleed verzoek toezenden om op zijn kosten een beroep te doen op een extern deskundige, teneinde een rapport, een advies of voorstellen te krijgen in verband met de toestand en de vooruitzichten van de onderneming."

B/ paragraaf 2 vervangen door wat volgt:

"§ 2. De secretaris van de ondernemingsraad zendt het met redenen omklede advies schriftelijk toe aan de werkgever. Het verzoek bevat de vragen en de specifieke aspecten van het ondernemingsbeleid waarover aanvullende informatie wordt verwacht met als doel meer inzicht te krijgen in de toekomstperspectieven van de onderneming. Voorts omschrijft het verzoek de precieze draagwijdte van het gevraagde deskundigenonderzoek."

VERANTWOORDING

A/ Dit amendement strekt ertoe de nieuwe bepaling beter te verankeren in de bestaande Belgische wetgeving, te weten de artikelen 15 en 22 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven. Daarom wordt in verband met het verzoek om een deskundige in te schakelen verwezen naar de jaarlijkse vergaderingen van de ondernemingsraad tijdens welke economische en financiële informatie wordt geëxpliciteerd en besproken, alsmede naar de vergaderingen tijdens welke de werkgever occasionele informatie verstrekt en naar de vergaderingen ingevolge de bijeenroeping van een buitengewone ondernemingsraad wanneer bepaalde feiten of crisismomenten het vereisen. Voorts wordt gepreciseerd dat dit verzoek om een deskundige in te schakelen alleen mag uitgaan van de meerderheid van de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraad.

Daarmee wordt binnen het raamwerk gebleven dat bij artikel 16 van de wet was vastgelegd om de omstandigheden te bepalen waarin de leden van de ondernemingsraden, op kosten van de werkgever, mochten verzoeken om bijstand door deskundigen. Derhalve vervalt dat artikel en wordt het weggelaten.

B/ Het is noodzakelijk het verzoek met redenen te omkleeden en de werkgever ervan in kennis te stellen welke vragen de deskundige precies zou moeten onderzoeken; dat moet enerzijds de werkgever de mogelijkheid bieden na te gaan of hij eventueel niet reeds over de gevraagde informatie beschikt dan wel ze op te zoeken, en anderzijds de opdracht van de deskundige nauwkeurig te omschrijven. Het verzoek kan immers verband houden met vergelijkende informatie aangaande mededingingsposities (binnen de groep zelf en ten aanzien van zijn concurrenten), de kasstromen tussen de verschillende groepseenheden, het budget en de kostenstructuur (met inbegrip van de *knowhow* van het personeel), onderzoek naar eventuele herstructureringsplannen of naar

porter sur une stratégie anticipative et sur la viabilité et la faisabilité d'innovations relatives aux produits et services ou aux processus et, plus généralement, sur tout projet ayant potentiellement un impact sur l'emploi. La mission de l'expert peut consister tant en un rapport et/ou un avis, qu'une formulation de propositions ou la validation d'alternatives.

N° 2 DE MME FERNANDEZ FERNANDEZ ET CONSORTS

Art. 3

À l'article 15quater proposé, apporter les modifications suivantes:

A/ remplacer le § 1^{er} comme suit:

“§ 1^{er}. Si l'employeur dispose déjà de rapports et/ou d'avis d'experts sur les questions posées dans le cadre de la demande formulée en application de l'article 15ter, il a la faculté de transmettre ces rapports et avis aux délégués du personnel, et de répondre, le cas échéant avec des experts qu'il désigne, aux questions posées dans la demande lors de la prochaine réunion du conseil d'entreprise.

Si l'employeur fait usage de cette possibilité, les délégués du personnel au conseil d'entreprise vérifient, après avoir pris connaissance de ces rapports et avis, si une réponse satisfaisante a été apportée aux questions posées dans leur demande motivée.

Si ce n'est pas le cas, une majorité des délégués du personnel au conseil d'entreprise peut élaborer une proposition motivée afin de désigner un expert externe indépendant pour examiner la situation et établir un rapport, un avis ou des propositions sur ces questions aux frais de l'employeur. La proposition définit de manière précise les questions à examiner comme prévu à l'article 15ter, § 2, et mentionne le nom de l'expert proposé.

Le secrétaire du conseil d'entreprise notifie cette proposition à l'employeur qui en accuse réception. A défaut d'accusé de réception de l'employeur, le secrétaire du conseil d'entreprise notifie la proposition par envoi recommandé adressé à l'employeur.

een (gehele of gedeeltelijke) ondernemingsoverdracht, concentratie, fusie, overname, opdeling, *outsourcing* enzovoort. Tevens kan de informatie gaan over een proactieve strategie, alsook over de leefbaarheid en haalbaarheid van innovaties in verband met de producten en diensten of de processen, alsmede, meer in het algemeen, over ongeacht welk plan dat potentieel een weerslag heeft op de werkgelegenheid. De opdracht van de deskundige kan zowel bestaan in het uitbrengen van een rapport en/of een advies, dan wel in de formulering van voorstellen of de validatie van alternatieven.

Nr. 2 VAN MEVROUW FERNANDEZ FERNANDEZ c.s.

Art. 3

In het voorgestelde artikel 15quater de volgende wijzigingen aanbrengen:

A/ paragraaf 1 vervangen door wat volgt:

“§ 1. Zo de werkgever al beschikt over rapporten en/of adviezen van deskundigen in verband met de vragen die worden gesteld in het kader van het met toepassing van artikel 15ter geformuleerde verzoek, kan hij die rapporten en adviezen aan de personeelsafgevaardigden bezorgen, alsook — eventueel samen met de door hem aangewezen deskundigen — de in het verzoek gestelde vragen op de volgende vergadering van de ondernemingsraad beantwoorden.

Indien de werkgever gebruik maakt van die mogelijkheid, nemen de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraad kennis van die rapporten en adviezen en gaan zij vervolgens na of de in hun met redenen omklede verzoek gestelde vragen afdoende worden beantwoord.

Is dat niet het geval, dan kan een meerderheid van de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraad een met redenen omkleed voorstel uitwerken om een onafhankelijke externe deskundige aan te stellen, die op kosten van de werkgever de situatie moet onderzoeken en een rapport moet opstellen, alsook een advies of voorstellen dienaangaande moet formuleren. Het voorstel bevat een nauwkeurige omschrijving van de te onderzoeken vragen, zoals bepaald bij artikel 15ter, § 2, en vermeldt de naam van de voorgedragen deskundige.

De secretaris van de ondernemingsraad betekent dat voorstel aan de werkgever, die hiervan ontvangstmelding geeft. Bij ontstentenis van een ontvangstmelding van de werkgever betekent de secretaris van de ondernemingsraad het voorstel per aangetekende brief aan de werkgever.

Si l'employeur estime la proposition déraisonnable ou insuffisamment motivée et/ou en cas de désaccord sur le nom de l'expert proposé, l'employeur peut introduire un recours dans les 5 jours de la notification de la proposition.

Ce recours est adressé au fonctionnaire chargé de surveiller l'exécution des dispositions de la section IV de la présente loi. Une copie du recours est transmise au secrétaire du conseil d'entreprise.

Le recours doit être motivé. Il est accompagné de tous les documents nécessaires à en apprécier le bien fondé, ainsi que du compte rendu des réunions du conseil d'entreprise visées à l'article 15ter et au § 1^{er} du présent article. Le recours est déclaré fondé après consultation d'un comité ad hoc, formé au sein du Conseil central de l'économie.

Vu l'urgence, le fonctionnaire approuve ou rejette le recours par décision motivée dans les 40 jours du recours. Toute décision du fonctionnaire compétent doit être motivée. Il informe l'employeur et le secrétaire du conseil d'entreprise de sa décision.

A défaut de recours de l'employeur dans les 5 jours de la notification ou à défaut de décision du fonctionnaire compétent dans le délai de 40 jours, l'expert dont le nom est mentionné dans la proposition motivée est confirmé dans sa mission d'expertise par le secrétaire du conseil d'entreprise.

L'employeur ne peut introduire un recours contre le choix de l'expert qu'une seule fois.”;

B/ remplacer le § 2 comme suit:

“§ 2. L'employeur met à la disposition de l'expert toutes les informations et documents nécessaires à l'exercice de sa mission. Dans le cadre de sa mission et en fonction de son domaine d'expertise, l'expert a, au moins des accès et pouvoirs similaires à ceux dont bénéficie le commissaire-réviseur d'entreprise en vertu de l'article 137, § 1^{er}, du Code des sociétés.

Wanneer de werkgever het voorstel onredelijk of onvoldoende met redenen omkleed acht, en/of wanneer hij niet instemt met de naam van de voorgedragen deskundige, kan de werkgever daartegen een bezwaarschrift indienen binnen vijf dagen nadat het voorstel werd betekend.

Dat bezwaarschrift wordt gericht aan de ambtenaar die belast is met het toezicht op de tenuitvoerlegging van de bepalingen van afdeling IV van deze wet. Een afschrift van het bezwaarschrift wordt aan de secretaris van de ondernemingsraad bezorgd.

Het bezwaar moet met redenen worden omkleed. Bij het bezwaarschrift worden alle documenten gevoegd die nodig zijn om de gegrondheid ervan te beoordelen, alsook de in artikel 15ter en § 1 van dit artikel bedoelde uittreksels van de vergaderingen van de ondernemingsraad. Het bezwaar wordt gegrond verklaard nadat het in de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven opgerichte ad-hoccomité werd geraadpleegd.

Gelet op de urgentie wordt het bezwaar door de ambtenaar binnen veertig dagen na de indiening van het bezwaarschrift bij een met redenen omklede beslissing goedgekeurd, dan wel afgewezen. De bevoegde ambtenaar moet elke beslissing met redenen omkleeden. Hij stelt de werkgever en de secretaris van de ondernemingsraad in kennis van zijn beslissing.

Dient de werkgever geen bezwaarschrift in binnen vijf dagen na de betekening van het voorstel of neemt de bevoegde ambtenaar geen beslissing binnen de termijn van veertig dagen, dan wordt de deskundige wiens naam wordt vermeld in het met redenen omklede voorstel, door de secretaris van de ondernemingsraad bevestigd in zijn onderzoeksopdracht.

De werkgever kan slechts eenmaal bezwaar aantekenen tegen de keuze van een deskundige.”;

B/ paragraaf 2 vervangen door wat volgt:

“§ 2. De werkgever stelt de deskundige alle informatie en documenten ter beschikking die hij nodig heeft om zijn opdracht te vervullen. In het raam van zijn opdracht en naar gelang van zijn expertisedomein beschikt de deskundige op zijn minst over toegangsmogelijkheden en bevoegdheden die vergelijkbaar zijn met die waarover de bedrijfsrevisor-commissaris krachtens artikel 137, § 1, van het Wetboek van vennootschappen beschikt.

En cas de contestation sur l'accès aux documents et informations, le président du tribunal de travail, saisi en référé sur requête, se prononce en urgence.”;

C/ compéter cet article par un § 3, rédigé comme suit:

“§ 3. L'expert transmet son rapport et, le cas échéant, son avis et ses propositions, à l'employeur, au réviseur et au secrétaire du conseil d'entreprise.

Ce rapport est inscrit de plein droit à l'ordre du jour du prochain conseil d'entreprise en vue d'une concertation sur les résultats de l'expertise et les perspectives de l'entreprise. Lors de la réunion, l'expert fait état de ses travaux et répond aux questions posées par les membres du conseil d'entreprise. Le rapport de l'expert, et le cas échéant son avis et ses propositions, sont transmis, avec le PV de ce conseil d'entreprise au président du conseil d'administration de l'entreprise ou de l'institution. Les observations éventuelles du réviseur d'entreprise sont jointes au PV du conseil d'entreprise.

La présentation de ces documents est inscrite à l'ordre du jour de la prochaine séance du conseil d'administration et, le cas échéant, de l'assemblée générale. Ces documents font l'objet d'une discussion de fond au sein de ces organes.

L'employeur communique par écrit au secrétaire du conseil d'entreprise le résultat des discussions au sein du conseil d'administration et, le cas échéant, de l'assemblée générale. Ces documents font objet d'une discussion de fond au sein de ces organes.

L'employeur communique par écrit au secrétaire du conseil d'entreprise le résultat des discussions au sein du conseil d'administration et, le cas échéant de l'assemblée générale. Cette communication est inscrite de plein droit à l'ordre du jour de la première réunion du conseil d'entreprise faisant suite à ces discussions. “.

JUSTIFICATION

A/ Lors du traitement des rapports et avis, les délégués du personnel observent, le cas échéant, les règles de confidentialité définies en vertu des procédures prévues par la législation.

Indien betwisting rijst over de toegang tot de documenten en de informatie doet de daartoe bij verzoekschrift aangezochte voorzitter van de arbeidsrechtbank met spoed uitspraak in kort geding.”;

C/ dit artikel aanvullen met een § 3, luidende:

“§ 3. De deskundige bezorgt zijn rapport en, zo nodig, zijn advies en zijn voorstellen aan de werkgever, aan de revisor en aan de secretaris van de ondernemingsraad.

Dat rapport wordt van rechtswege op de agenda van de volgende ondernemingsraad geplaatst, opdat overleg kan plaatsvinden over de resultaten van de expertiseopdracht en over de toekomstperspectieven van de onderneming. Tijdens de vergadering brengt de deskundige verslag uit van zijn werkzaamheden en antwoordt hij op de vragen die de leden van de ondernemingsraad hem stellen. Het rapport en, zo nodig, het advies en de voorstellen van de deskundige worden samen met de notulen van die ondernemingsraad bezorgd aan de voorzitter van de raad van bestuur van de onderneming of van de instelling. De eventuele opmerkingen van de bedrijfsrevisor worden bij de notulen van de ondernemingsraad gevoegd.

De presentatie van die documenten wordt op de agenda van de volgende raad van bestuur en, zo nodig, op die van de algemene vergadering geplaatst. Over die documenten wordt binnen die instanties een inhoudelijk debat gevoerd.

De werkgever stelt de secretaris van de ondernemingsraad schriftelijk in kennis van het resultaat van de debatten binnen de raad van bestuur en, zo nodig, binnen de algemene vergadering. Over die documenten wordt binnen die instanties een inhoudelijk debat gevoerd.

De werkgever stelt de secretaris van de ondernemingsraad schriftelijk in kennis van het resultaat van de debatten binnen de raad van bestuur en, zo nodig, binnen de algemene vergadering. Die kennisgeving wordt van rechtswege op agenda geplaatst van de eerste op die debatten volgende ondernemingsraad.”.

VERANTWOORDING

A/ Bij de behandeling van de rapporten en adviezen houden de personeelsafgevaardigden zo nodig de vertrouwelijkheidsregels in acht waarin de wettelijke procedures voorzien.

A l'occasion du choix de l'expert externe, les délégués du personnel veillent à ce qu'il s'agisse d'un expert reconnu pour ses compétences dans les matières faisant l'objet de la demande motivée et tenu à un code de déontologie (comme pour les experts-comptables par exemple), ou, s'il n'existe pas de code de déontologie pour ce domaine d'expertise, à des normes ou règles de professionnalisme comparables à un code de déontologie.

En cas de contestation de l'employeur, il est fait usage d'une procédure similaire à celle prévue par l'AR du 27 novembre 1973 en matière de confidentialité. Cette procédure à l'avantage d'être connue des interlocuteurs sociaux et de les impliquer au plus haut niveau (comité ad hoc du Conseil central de l'Economie; c'est ce même comité ad hoc qui est compétent en vertu de présent article). Il est à noter que cette procédure ne fut que très peu activée dans le passé.

Etant donné l'urgence et les implications potentielles en termes d'emploi, un délai de 40 jours endéans lequel le fonctionnaire compétent doit se prononcer est fixé. L'employeur ne peut introduire de recours contre le choix de l'expert qu'une seule fois afin d'éviter le blocage répétitif. Si le fonctionnaire donne une suite favorable à la contestation de l'employeur, les délégués du personnel font le choix d'un autre expert que l'expert contesté.

B/ L'expert doit avoir accès aux locaux et à toutes les informations et documents nécessaires à l'exercice de sa mission. Il doit être en mesure de parvenir à une bonne compréhension et appréciation de la situation. A cette fin, il a libre accès à l'entreprise, aux documents et contacte les personnes de son choix. Il est fait référence à un cadre déjà connu, à savoir l'article 137 du Code des sociétés. Si la mission ou le domaine d'expertise de l'expert n'est pas de nature financière ou comptable, il a, au minimum, des pouvoirs et accès similaires à ceux prévus par cet article. Lorsque l'expert est saisi dans le cadre d'une opération de transfert d'entreprise, concentration, fusion, reprise ou scission d'entreprise ou d'un outsourcing, il a accès aux documents de toutes les sociétés intéressées par l'opération.

C/ Les statistiques en matière de licenciement collectif démontrent qu'entre intention de licencier et licenciements effectifs, les chiffres divergent peu malgré la consultation obligatoire des représentants des travailleurs. Ceci révèle que la législation actuelle, en matière de licenciement collectif notamment, doit être complétée afin de permettre d'alimenter la concertation sociale et termes de durabilité de l'entreprise et de mieux cerner et anticiper les risques. Une approche plus anticipative doit permettre d'éviter ainsi des évolutions ayant un impact négatif sur l'emploi en Belgique.

Bij de keuze van de externe deskundige zien de personeelsafgevaardigden erop toe dat het om een deskundige gaat die is erkend voor zijn competenties in de materies waarop het gemotiveerd verzoek betrekking heeft. Bovendien moet die deskundige onderworpen zijn aan een gedragscode (zoals dat bijvoorbeeld voor de accountants het geval is) of, zo er voor het bewuste expertisedomein geen gedragscode bestaat, aan beroepsregels of —normen die met een gedragscode te vergelijken zijn.

Zo de werkgever een en ander betwist, wordt gebruik gemaakt van een procedure zoals die welke is vervat in het koninklijk besluit van 27 november 1973 dat o.a. op de vertrouwelijkheid betrekking heeft. Die procedure biedt het voordeel dat de sociale gesprekspartners ermee vertrouwd zijn en dat ze er een rol op het hoogste niveau in spelen (het zogenaamde ad-hoccomité van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, dat, overeenkomstig het hier bedoelde artikel, eveneens bevoegd is in deze aangelegenheid). Er zij op gewezen dat in het verleden slechts weinig van die procedure gebruik is gemaakt.

Aangezien de tijd dringt en er mogelijk veel op het spel staat uit het oogpunt van de werkgelegenheid, wordt een termijn van 40 dagen ingesteld waarbinnen de bevoegde ambtenaar zich moet uitspreken. De werkgever kan slechts eenmaal bezwaar aantekenen tegen de keuze van de deskundige, teneinde opeenvolgende blokkeringen te voorkomen. Indien de ambtenaar de werkgever gelijk geeft, dan moeten de personeelsafgevaardigden een andere deskundige aanwijzen.

B/ De deskundige moet toegang krijgen tot de lokalen en tot alle informatie en documenten die hij nodig heeft om zijn taak tot een goed einde te kunnen brengen. Hij moet de mogelijkheid krijgen een gedegen inzicht te verwerven in de situatie en er met kennis van zaken over te oordelen. Daartoe krijgt hij vrij toegang tot de onderneming en tot de benodigde documenten; voorts mag hij contact leggen met wie hij wenst. Het betreft hier een regeling die geënt is op die waarin artikel 137 van het Wetboek van vennootschappen al voorziet. Zijn de opdracht of het expertisedomein niet financieel of boekhoudkundig van aard, dan zijn de armslag en het toegangsrecht van de deskundige op zijn minst gelijkaardig met wat in voormeld artikel 137 wordt voorzien. Wanneer de deskundige wordt ingeschakeld in het raam van een bedrijfsoverdracht, een concentratie, een fusie, een overname, een splitsing, of nog in het raam van een outsourcing, dan heeft hij toegang tot de documenten die slaan op alle bij die operaties betrokken vennootschappen.

C/ De statistieken in verband met het collectief ontslag tonen aan dat er, ondanks de verplichte raadpleging van de personeelsafgevaardigden, veelal weinig verschil is tussen de intentie om te ontslaan en het uiteindelijke aantal ontslagen. Uit die vaststelling vloeit voort dat de vigerende wetgeving inzake collectief ontslag moet worden aangevuld, teneinde het sociaal overleg te verrijken zodat de duurzaamheid van de onderneming beter wordt gewaarborgd en passender op de risico's wordt geanticipeerd. Een dergelijke, meer vooruitziende aanpak moet evoluties met een negatieve impact op de werkgelegenheid in België helpen voorkomen.

La présente loi vise à combler les lacunes de l'actuelle législation en termes de durabilité, de perspectives et d'anticipation des risques en entreprises en alimentant et améliorant la concertation sociale sur ces points. Il y a donc lieu de prévoir que le résultat des travaux de l'expert soit exposé en conseil d'entreprise afin de faire l'objet d'un débat contradictoire et d'une concertation. Après discussion au sein du conseil d'administration et, le cas échéant de l'assemblée générale de l'entreprise, le conseil d'entreprise est informé de la teneur des débats en décisions prises.

N° 3 DE MME FERNANDEZ FERNANDEZ ET CON-SORTS

Art. 4

Remplacer l'article 15quinquies proposé comme suit:

“Art. 15quinquies. La rémunération versée à l'expert fait l'objet de négociations entre l'expert désigné et l'employeur. En cas de désaccord, elle est fixée par référence aux règles régissant les émoluments du réviseur d'entreprises.”

En cas de contestation sur la rémunération de l'expert, l'employeur saisit le président du travail par requête en référé.”

JUSTIFICATION

Il s'agit d'assurer une certaine prévisibilité à l'employeur en termes de coûts.

N° 4 DE MME FERNANDEZ FERNANDEZ ET CON-SORTS

Art. 6

Remplacer cet article comme suit:

“Art. 6. L'article 16, alinéa 4, de la même loi est abrogé.”

JUSTIFICATION

Suite à la présente modification de la loi qui précise les conditions du recours à l'expertise aux frais de l'employeur et traite de la rémunération de l'expert, l'article 16, alinéa 4, est devenu sans objet.

Dit amendement strekt ertoe de leemten in de vigerende wetgeving aan te vullen, door meer te focussen op duurzaamheid, toekomstperspectieven en risicoanticipatie; dat alles moet zijn beslag krijgen door het sociaal overleg binnen de onderneming over die thema's te verbeteren. Vandaar dat moet worden bepaald dat het resultaat van de werkzaamheden van de deskundige moet worden toegelicht in de ondernemingsraad, opdat daar een echt debat en overleg kunnen plaatsvinden. Na de bespreking binnen de raad van bestuur en, zo nodig, binnen de algemene vergadering van de onderneming wordt de ondernemingsraad op de hoogte gebracht van de teneur van de debatten en van de genomen beslissingen.

Nr. 3 VAN MEVROUW FERNANDEZ FERNANDEZ c.s.

Art. 4

Het voorgestelde artikel 15quinquies vervangen door wat volgt:

“Art. 15quinquies. Over de bezoldiging van de deskundige wordt onderhandeld tussen de aangewezen deskundige en de werkgever. Indien zij het oneens zijn, wordt de bezoldiging vastgesteld op basis van de regels die gelden voor de beloning van de bedrijfsrevisor.”

Als er betwisting bestaat over de bezoldiging van de deskundige, wendt de werkgever zich tot de voorzitter van de arbeidsrechtbank, die een uitspraak doet in kort geding.”

VERANTWOORDING

Het is de bedoeling de werkgever vooraf enige duidelijkheid te verschaffen omtrent het kostenplaatje.

Nr. 4 VAN MEVROUW FERNANDEZ FERNANDEZ c.s.

Art. 6

Dit artikel vervangen door wat volgt:

“Art. 6. Artikel 16, vierde lid, van dezelfde wet wordt opgeheven.”

VERANTWOORDING

Als gevolg van deze wijziging van de wet, die de nadere voorwaarden vaststelt voor het uitvoeren van een expertise op kosten van de werkgever en handelt over de bezoldiging van de deskundige, vervalt artikel 16, vierde lid.

N° 5 DE MME **FERNANDEZ FERNANDEZ ET CON-SORTS**

Art. 7

Remplacer cet article comme suit:

“Art. 7. Il est inséré dans le même Code judiciaire un article 587octies, rédigé comme suit:

Art. 587octies. Le président du tribunal du travail, saisi en référé par requête, statue sur les demandes formées en vertu des articles 15quater, § 2 et 15quinquies de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie.”.

Julie FERNANDEZ FERNANDEZ (PS)
Jean-Marc DELIZEE (PS)
Meryame KITIR (sp.a)

Nr. 5 VAN MEVROUW **FERNANDEZ FERNANDEZ c.s.**

Art. 7

Dit artikel vervangen door wat volgt:

“Art. 7. In datzelfde Gerechtelijk Wetboek wordt een artikel 588octies ingevoegd, luidende:

“Art. 587octies. De voorzitter van de arbeidsrecht-bank, die een uitspraak doet in kort geding, beslist over de vorderingen krachtens artikel 15quinquies van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven.”.