

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

24 februari 2016

WETSONTWERP

tot wijziging van de benaming van de Rijksdienst voor Pensioenen in Federale Pensioendienst, tot integratie van de bevoegdheden en het personeel van de Pensioendienst voor de Overheidssector, van de opdrachten “Pensioenen” van de lokale en provinciale sectoren van de Dienst voor de Bijzondere socialezekerheidsstelsels en van HR Rail en tot overname van de gemeenschappelijke sociale dienst van de Dienst voor de Bijzondere socialezekerheidsstelsels

AMENDEMENT

Zie:

Doc 54 **1651/ (2015/2016):**
001: Wetsontwerp.

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

24 février 2016

PROJET DE LOI

portant modification de la dénomination de l’Office national des Pensions en Service fédéral des Pensions, portant intégration des attributions et du personnel du Service des Pensions du Secteur public, des missions “Pensions” des secteurs locaux et provinciaux de l’Office des régimes particuliers de sécurité sociale et de HR Rail et portant reprise du Service social collectif de l’Office des régimes particuliers de sécurité sociale

AMENDEMENT

Voir:

Doc 54 **1651/ (2015/2016):**
001: Projet de loi.

3535

Nr. 1 VAN MEVROUW FONCK

Art. 28

Tussen de woorden “in artikel 29” en de woorden “worden overgedragen”, de woorden “, alsook het met de uitvoering van die taken belaste personeel,” invoegen.

VERANTWOORDING

Artikel 1 van Richtlijn 2001/23/EG van de Raad van 12 maart 2001 inzake de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der lidstaten betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van ondernemingen of vestigingen bepaalt het volgende:

“Werkingsfeer en definities

Artikel 1

1. a) Deze richtlijn is van toepassing op de overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van ondernemingen of vestigingen op een andere ondernemer ten gevolge van een overdracht krachtens overeenkomst of een fusie.

b) Onder voorbehoud van het bepaalde onder a) en van de hiernavolgende bepalingen van dit artikel wordt in deze richtlijn als overgang beschouwd, de overgang, met het oog op voortzetting van een al dan niet hoofdzakelijk economische activiteit, van een economische eenheid die haar identiteit behoudt, waaronder een geheel van georganiseerde midelen wordt verstaan.

c) Deze richtlijn is van toepassing op openbare en particuliere ondernemingen die een economische activiteit uitoefenen, al dan niet met winstoogmerk. Een administratieve reorganisatie van overheidsdiensten of de overgang van administratieve functies tussen overheidsdiensten is geen overgang in de zin van deze richtlijn.

2. Deze richtlijn is van toepassing indien en voor zover de ondernemingen, vestigingen of onderdelen van ondernemingen of vestigingen welke overgaan, zich binnen de territoriale werkingsfeer van het Verdrag bevinden.

N° 1 DE MME FONCK

Art. 28

Entre les mots “à l’article 29” et les mots “sont transférés”, insérer les mots “ainsi que le personnel affecté à l’exécution de ces missions”.

JUSTIFICATION

La directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d’entreprises, d’établissements ou de parties d’entreprises ou d’établissements dispose en son article premier:

“Champ d’application et définitions

Article premier

1. a) La présente directive est applicable à tout transfert d’entreprise, d’établissement ou de partie d’entreprise ou d’établissement à un autre employeur résultant d’une cession conventionnelle ou d’une fusion.

b) Sous réserve du point a) et des dispositions suivantes du présent article, est considéré comme transfert, au sens de la présente directive, celui d’une entité économique maintenant son identité, entendue comme un ensemble organisé de moyens, en vue de la poursuite d’une activité économique, que celle-ci soit essentielle ou accessoire.

c) La présente directive est applicable aux entreprises publiques et privées exerçant une activité économique, qu’elles poursuivent ou non un but lucratif. Une réorganisation administrative d’autorités administratives publiques ou le transfert de fonctions administratives entre autorités administratives publiques ne constitue pas un transfert au sens de la présente directive.

2. La présente directive est applicable si et dans la mesure où l’entreprise, l’établissement ou la partie d’entreprise ou d’établissement à transférer se trouve dans le champ d’application territorial du traité.

3. Deze richtlijn is niet van toepassing op zeeschepen.”

Artikel 3, § 1, van diezelfde richtlijn bepaalt:

“Behoud van de rechten der werknemers

Artikel 3

1. De rechten en verplichtingen welke voor de vervreemder voortvloeien uit de op het tijdstip van de overgang bestaande arbeidsovereenkomst of arbeidsbetrekking, gaan door deze overgang op de verkrijger over.

De lidstaten kunnen bepalen dat de vervreemder en de verkrijger na het tijdstip van de overgang hoofdelijk aansprakelijk zijn voor de verplichtingen welke vóór het tijdstip van de overgang voortvloeien uit een op het tijdstip van de overgang bestaande arbeidsovereenkomst of arbeidsbetrekking.”

De belangrijkste aspecten van het arbeidsrecht in verband met de overgang van een onderneming, of een onderdeel ervan, worden in Belgisch recht geregeld bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 32bis¹. Die cao zet Europese Richtlijn 2001/23 om, maar geldt niet voor de overheidsbedrijven, gelet op het toepassingsveld van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités (*Belgisch Staatsblad*, 15 januari 1969, zie artikel 2, § 3).

Krachtens het voorliggende wetsontwerp komt er een overdracht van de taken van HR Rail inzake de pensioenen, met uitzondering van de uitbetaling (cf. art. 28 tot 30). In de memorie van toelichting staat echter het volgende: “De overdracht van de opdrachten inzake de pensioenen van HR Rail zal, dit echter zonder de overdracht van personeelsleden aangezien de betaling zal toevertrouwd worden aan HR Rail krachtens een overeenkomst die gesloten zal moeten worden tussen HR Rail en de Federale Pensioendienst (...) eveneens plaatsvinden op 1 januari 2017” (blz. 5).

Tijdens de besprekingen in de commissie voor de Sociale Zaken werd bevestigd dat de personeelsleden die de overgedragen taken uitvoeren, niet worden overgeheveld. Een door de vakbonden niet ondertekend protocolakkoord bevestigt dat de personeelsleden wier functies worden overgedragen en bij HR Rail in dienst blijven, geen bezigheid zullen hebben en dat getracht zal worden ze anders in te zetten.

¹ Gesloten op 7 juni 1985 in de Nationale Arbeidsraad en algemeen bindend verklaard bij het koninklijk besluit van 25 juli 1985.

3. La présente directive n’est pas applicable aux navires de mer.”

L’article 3, § 1^{er}, de la même directive dispose:

“Maintien des droits des travailleurs

Article 3

1. Les droits et les obligations qui résultent pour le cédant d’un contrat de travail ou d’une relation de travail existant à la date du transfert sont, du fait de ce transfert, transférés au cessionnaire.

Les États membres peuvent prévoir que le cédant et le cessionnaire sont, après la date du transfert, responsables solidairement des obligations venues à échéance avant la date du transfert à la suite d’un contrat de travail ou d’une relation de travail existant à la date du transfert.”

Les principaux aspects de droit du travail en cas de transfert d’une entreprise ou partie d’entreprise sont, en droit belge, régis par la convention collective de travail n°32 bis¹. Cette CCT transpose la directive européenne 2001/23. Cette convention ne s’applique toutefois pas aux entreprises publiques (en raison du champ d’application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires, *M.B.*, 15 janvier 1969, voy. article 2, § 3).

Dans le projet de loi actuel, les missions de HR Rail en matière de pensions (à l’exception du paiement) sont transférées (cf. art. 28 à 30). Toutefois, l’exposé des motifs énonce (page 5): “Le transfert des missions en matière de pensions de HR Rail sans toutefois de transfert de membres du personnel étant donné que le paiement sera confié à HR Rail en vertu d’une convention qui devra être conclue entre HR Rail et le Service fédéral des Pensions”.

Il a été confirmé lors des discussions en commission des affaires sociales que les travailleurs affectés aux missions transférées ne seraient pas repris. Un protocole d’accord, non signé par les organisations syndicales, confirme que les travailleurs dont les fonctions sont transférées et qui resteront employés chez HR Rail seront sans occupation et qu’on tentera de les “réutiliser”.

¹ Conclue, le 7 juin 1985, au sein du Conseil national du travail et rendue obligatoire par l’arrêté royal du 25 juillet 1985.

Het gaat in dit specifieke geval om een homogene dienst waarvan de activiteit hoofdzakelijk bestaat uit uitvoerend werk, dus met personeelsleden met een bijzondere expertise en die al lang en specifiek zorgen voor het beheer van de pensioenen van HR Rail; bovendien betreft het vooral mensen die deze technische taken al jaren uitoefenen. De activiteiten vóór en na de overgang zullen overigens exact dezelfde zijn. Tot slot zullen ook de “klanten” (de gepensioneerden van HR Rail) worden overgedragen.

Zonder richtsnoeren voor de overheidsbedrijven aangaande de overgang van ondernemingen, kunnen de personeelsleden onder arbeidsovereenkomst uiteraard aanspraak maken op het rechtstreekse verticale gevolg van de richtlijn teneinde automatische overheveling te eisen (zie in die zin L. Peltzer, “Conventionele overgang van ondernemingen”, Waterloo, Kluwer, 2006, blz. 35). De rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie houdt er immers een ruime interpretatie van het begrip Staat op na. Voor de vastbenoemde personeelsleden is de zaak minder evident en dus is het *a fortiori* nodig wetgevend op te treden om hun overheveling te regelen en het behoud van hun rechten te waarborgen. Het valt overigens moeilijk te verdedigen dat alleen wie bij HR Rail werkt, ingevolge dit wetsontwerp ongunstig zou worden behandeld; wie bij de PDOS en de DIBISS aan de slag is, wordt immers overgeheveld met behoud van de verworven rechten.

Dit amendement strekt er dus toe, overeenkomstig Richtlijn 2001/23 en/of in de geest daarvan, te voorzien in de overheveling van de personeelsleden dat de overgedragen activiteit uitvoert.

En l'espèce, il s'agit d'un service homogène dont l'activité repose essentiellement sur la main d'œuvre, à savoir, un personnel qui dispose d'une expertise particulière et est durablement et spécifiquement affecté à la gestion des pensions d'HR Rail. Il s'agit en outre principalement de travailleurs qui ont exercé ces tâches techniques depuis plusieurs années. Par ailleurs, les activités avant et après le transfert seront exactement identiques. Enfin, les “clients” (les pensionnés d'HR Rail) seront également transférés.

En l'absence de norme visant le transfert d'entreprise pour les entreprises publiques, il est évident que les contractuels pourraient se prévaloir de l'effet direct vertical de la directive pour réclamer leur transfert automatique (voy. en ce sens, L. PELTZER, Le transfert conventionnel d'entreprises, Waterloo, Kluwer, 2006, p. 35). En effet, la jurisprudence de la CJUE interprète largement la notion d'État. Pour les statutaires, la question est moins évidente et il convient donc à plus forte raison de légiférer afin d'assurer leur transfert et le maintien de leurs droits. Par ailleurs, il est difficilement justifiable que seuls les travailleurs d'HR Rail reçoivent un traitement défavorable dans le cadre de ce projet. En effet, les travailleurs du Sdpss et de l'ORPSS eux sont transférés avec maintien de leurs droits acquis.

L'objet du présent amendement est donc de prévoir, conformément à la directive 2001/23 et/ou dans l'esprit de celle-ci, le transfert du personnel affecté à l'activité transférée.

Catherine FONCK (cdH)