

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

17 maart 2008

WETSONTWERP

**tot aanvulling van de omzetting van richtlijn
2002/14/EG van het Europees Parlement en
de Raad van 11 maart 2002 tot vaststelling
van een algemeen kader betreffende de
informatie en de raadpleging van de
werknemers in de Europese Gemeenschap**

VERSLAG

NAMENS DE COMMISSIE VOOR SOCIALE ZAKEN
UITGEBRACHT DOOR
MEVROUW **Camille DIEU**

INHOUD

I. Inleidende uiteenzetting door de minister van Werk . . .	3
II. Algemene bespreking	10
III. Antwoorden van de minister en replieken	16
IV. Stemmingen	18
Errata	19

Voorgaand document:

Doc 52 **0890/ (2007/2008):**
001: Wetsontwerp.

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

17 mars 2008

PROJET DE LOI

**complétant la transposition de la directive
2002/14/CE du Parlement européen et
du Conseil du 11 mars 2002 établissant
un cadre général relatif à l'information et
à la consultation des travailleurs dans
la Communauté européenne**

RAPPORT

FAIT AU NOM DE LA COMMISSION
DES AFFAIRES SOCIALES
MME **Camille DIEU**

SOMMAIRE

I. Exposé introductif du ministre de l'Emploi	3
II. Discussion générale	10
III. Réponses du ministre et répliques	16
IV. Votes	18
Errata	19

Document précédent:

Doc 52 **0890/ (2007/2008):**
001: Projet de loi.

**Samenstelling van de commissie op datum van indiening van het verslag/
Composition de la commission à la date du dépôt du rapport:**
Voorzitter/Président : Jean-Marc Delizée

A. — Titulaires / Vaste leden :

CD&V - N-VA : Sonja Becq, Sarah Smeyers, Stefaan Vercamer,
Hilâl Yalçın
MR : Pierre-Yves Jeholet, Carine Lecomte,
Florence Reuter
PS : Jean-Marc Delizée, Camille Dieu
Open Vld : Maggie De Block, Mathias De Clercq
VB : Koen Bultinck, Guy D'haeseleer
sp.a-spirit : Hans Bonte, Meryame Kitir
Ecolo-Groen! : Georges Gilkinet
cdH : Maxime Prévot

B. — Suppléants / Plaatsvervangers :

Roel Deseyn, Luc Goutry, Gerald Kindermans,
Jef Van den Bergh, Flor Van Noppen
Daniel Bacquellaine, Bernard Clerfayt, Josée Lejeune,
Jacques Otlet
Colette Burgeon, Linda Musin, Bruno Van Grootenbrulle
Guido De Padt, Sabien Lahaye-Battheu, Geert Versnick
Alexandra Colen, Rita De Bont, Barbara Pas
Jan Peeters, Bruno Tobback, Peter Vanvelthoven
Wouter De Vriendt, Zoé Genot
David Lavaux, Véronique Salvi

cdH	:	centre démocrate Humaniste		
CD&V-N-VA	:	Christen-Democratisch en Vlaams/Nieuw-Vlaamse Alliantie		
Ecolo-Groen!	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen		
FN	:	Front National		
LDD	:	Lijst Dedecker		
MR	:	Mouvement Réformateur		
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten		
PS	:	Parti Socialiste		
sp.a - spirit	:	Socialistische partij anders - sociaal, progressief, internationaal, regionalistisch, integraal-democratisch, toekomstgericht.		
VB	:	Vlaams Belang		

Afkortingen bij de nummering van de publicaties :		Abréviations dans la numérotation des publications :		
DOC 52 0000/000 :	Parlementair document van de 52 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer	DOC 52 0000/000 :	Document parlementaire de la 52 ^{ème} législature, suivi du n° de base et du n° consécutif	
QRVA :	Schriftelijke Vragen en Antwoorden	QRVA :	Questions et Réponses écrites	
CRIV :	Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)	CRIV :	Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)	
CRABV :	Beknopt Verslag (blauwe kaft)	CRABV :	Compte Rendu Analytique (couverture bleue)	
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)	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 :	Plenum	PLEN :	Séance plénière	
COM :	Commissievergadering	COM :	Réunion de commission	
MOT :	moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)	MOT :	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	

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

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
e-mail : publications@laChambre.be

I. — INLEIDENDE UITEENZETTING DOOR DE MINISTER VAN WERK

A. Context

Iets meer dan tien jaar geleden, op 27 februari 1997, kondigde de Renault-directie de sluiting van Renault-Vilvoorde aan tijdens een persconferentie in het Hilton-hotel. De verontwaardiging welke bij het personeel werd gewekt door die communicatiewijze via de media, zonder enige informatie of enig overleg vooraf, veroorzaakte deining tot bij de Europese Unie.

De Europese Commissie achtte dat schrijnende gebrek aan raadpleging en informatie immers schadelijk voor de goede werking van de Europese economie. Een betere raadpleging en informatie van de werknemers waren volgens de Commissie absoluut noodzakelijk om beter op risico's te kunnen anticiperen, om de arbeidsorganisatie soepeler te laten verlopen, om de werknemers te sensibiliseren voor de aanpassingsbehoeften, om hen bij de werking van en de toekomst van de onderneming te betrekken; kortom, om dus het concurrentievermogen ervan te vergroten.

Aldus heeft de Europese Commissie haar motieven geformuleerd in de preambule tot haar Richtlijn 2002/14. Volgens de Commissie moesten de sociale dialoog en de vertrouwensrelatie binnen de onderneming worden versterkt. Voorts stelde de Commissie:

«Van bijzonder belang is het bevorderen en intensiveren van informatie en raadpleging over de situatie en de vermoedelijke evolutie van de werkgelegenheid in de onderneming, alsmede, – wanneer de evaluatie van de werkgever wijst op een mogelijke bedreiging van de werkgelegenheid in de onderneming – over voorgenomen anticiperende maatregelen, met name inzake opleiding en ontwikkeling van de vaardigheden van de werknemers, zulks teneinde de negatieve effecten af te wenden of te verzachten, en de inzetbaarheid en het aanpassingsvermogen van de bedreigde werknemers te verbeteren.

Tijdige informatie en raadpleging is een noodzakelijke voorwaarde voor het welslagen van de herstructurering en aanpassing van de ondernemingen aan de nieuwe omstandigheden die het gevolg zijn van de mondialisering van de economie, met name door de ontwikkeling van nieuwe vormen van arbeidsorganisatie.»

In 1999 heeft de Europese Commissie de Europese sociale partners geraadpleegd over een eerste voorstel. Dat voorstel strekte ertoe minimale rechten op informatie en raadpleging te waarborgen. De sociale partners wilden die rechten evenwel niet bij een Europese

I. — EXPOSÉ INTRODUCTIF DU MINISTRE DE L'EMPLOI

A. Rappel du contexte

Il y a un peu plus de dix ans, le 27 février 1997, la direction de Renault annonçait la fermeture de Renault Vilvorde lors d'une conférence de presse à l'hôtel Hilton. L'indignation provoquée par ce mode de communication aux travailleurs, par les médias, sans aucune information ou concertation préalables, fit des vagues jusqu'au niveau européen.

En effet, la Commission européenne estimait ce défaut navrant de consultation et d'information nuisible au bon fonctionnement de l'économie européenne. Une meilleure consultation et information des travailleurs étaient selon la Commission absolument nécessaire pour favoriser l'anticipation des risques, pour rendre l'organisation du travail plus flexible, pour sensibiliser les travailleurs aux besoins d'adaptation, pour les associer à la marche et à l'avenir de l'entreprise, finalement donc pour renforcer la compétitivité de celle-ci.

C'est ainsi que la Commission européenne a formulé ses motifs dans le préambule de sa directive 2002/14. Il importait selon la Commission de renforcer le dialogue social et les relations de confiance au sein de l'entreprise. La Commission poursuivait:

«Il importe notamment de promouvoir et de renforcer l'information et la consultation sur la situation et l'évolution probable de l'emploi au sein de l'entreprise et, lorsqu'il ressort de l'évaluation faite par l'employeur que l'emploi au sein de l'entreprise risque d'être menacé, les éventuelles mesures d'anticipation envisagées, notamment en termes de formation et de développement des compétences des travailleurs, en vue de contrebalancer l'évolution négative ou ses conséquences, et de renforcer la capacité d'insertion professionnelle et l'adaptabilité des travailleurs susceptibles d'être affectés.

Une information et une consultation en temps utile constituent une condition préalable à la réussite des processus de restructuration et d'adaptation des entreprises aux nouvelles conditions induites par la mondialisation de l'économie, notamment au travers du développement de nouveaux modes d'organisation du travail.»

La commission européenne a consulté les partenaires sociaux européens en 1999 sur une première proposition. Cette proposition visait à garantir des droits minimaux à l'information et la consultation. Or, les partenaires sociaux européens ne voulaient pas régler ces

overeenkomst regelen. De organisatie van Europese werkgevers (UNICE) was ertegen gekant. De Europese Commissie heeft toen het initiatief genomen om het vraagstuk te regelen via een richtlijn die de lidstaten verplicht zo nodig hun nationaal arbeidsrecht aan te passen. Drie jaar later, op 11 maart 2002, bereikten het Europees Parlement en de Europese Raad na moeizame onderhandelingen een akkoord over een definitieve tekst. Die tekst, met name Richtlijn 2002/14/EG, werd op 23 maart 2002 in het Publicatieblad bekendgemaakt.

Het ter bespreking aan de Wetgevende Kamers voorgelegde wetsontwerp voorziet in de toepassing op België van de in die richtlijn vervatte minimumbepalingen. Dat wetsontwerp is het resultaat van zeven jaar overleg, werkzaamheden en onderhandelingen op nationaal vlak.

Dat moeizame overleg heeft echter niet voor niets plaatsgevonden: het ter bespreking voorliggende wetsontwerp heeft de steun van alle representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties van dit land. Bovendien wordt dit wetsontwerp aangevuld met een nieuwe, op 27 februari 2008 binnen de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst, die voorziet in een reglementering inzake informatie en raadpleging van de werknemers in de kleine en middelgrote ondernemingen.

Reeds in 2002 was de sociale partners om advies verzocht over de omzetting in Belgisch recht van de richtlijn. Bij de richtlijn was 23 maart 2005 vastgesteld als einddatum voor de omzetting. Heel wat lidstaten hebben zich niet moeten aanpassen: ze beschikten reeds over een bij wet bepaalde regelgeving die strenger was dan de in de richtlijn gestelde minimumvereisten. Zo beschikt Nederland over een personeelsvertegenwoordiging vanaf 10 werknemers; in Duitsland en Oostenrijk geldt een vertegenwoordiging in de *Betriebsrat* vanaf 6 werknemers; in Spanje zijn soortgelijke minimumnormen van toepassing, terwijl Finland en Zweden een regeling zonder enig minimumaantal geldt.

België ligt achter op de rest van Europa: van ondernemingsraden is bij ons pas sprake vanaf 100 werknemers. Kennelijk ligt een aanpassing aan fundamentele regels binnen een stelsel van sociaal overleg echter altijd bijzonder gevoelig.

Daarom ook moest tot maart 2005 worden gewacht vooraleer de Nationale Arbeidsraad een advies uitbracht over de omzetting van de richtlijn. Bovendien was het advies tegenstrijdig. Dat gebrek aan eensgezindheid tussen de sociale partners werkte door in de politiek, waar men over dezelfde punten struikelde. Het belangrijkste pijnpunt draaide om de manier waarop de in de richtlijn

droits dans un accord européen. L'Unice, l'organisation européenne d'employeurs, s'y opposait. La Commission européenne a alors pris l'initiative de régler la question à travers une directive qui oblige les États membres à adapter, si nécessaire, leur droit de travail national. Trois années plus tard, le 11 mars 2002, après des négociations laborieuses le Parlement européen et le Conseil européen se sont mis d'accord sur un texte définitif. Ce texte a été publié dans le Journal Officiel européen le 23 mars 2002. C'est la directive 2002/14/CE.

Le projet de loi à l'examen soumis aux chambres législatives, met en application pour la Belgique les dispositions minimales de cette directive. Ce projet de loi est l'aboutissement d'un processus laborieux de pas moins de sept années de concertations, d'actions et de négociations nationales.

Toutefois, cette concertation laborieuse n'a pas eu lieu pour rien: le projet de loi à l'examen a le soutien de toutes les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs de ce pays. Ce projet est en plus complété par une nouvelle convention de travail collective conclue au Conseil national du Travail le 27 février 2008 prévoyant une réglementation pour l'information et la consultation des travailleurs dans les petites et moyennes entreprises.

Déjà en 2002, l'avis des partenaires sociaux avait été demandé concernant la transposition de la directive en droit belge. La directive avait fixé le 23 mars 2005 comme date limite pour la transposition. Un bon nombre d'États membres n'ont pas dû s'adapter: ils disposaient déjà d'une réglementation légale dépassant les exigences minimales de la directive. Ainsi, les Pays-Bas disposent d'une représentation du personnel à partir de 10 travailleurs; l'Allemagne et l'Autriche ont leur système de représentation des travailleurs dans le *Betriebsrat* à partir de 6 travailleurs, l'Espagne a des seuils similaires, en Finlande et en Suède c'est réglé dans toutes les entreprises, sans aucun seuil.

La Belgique est en retard par rapport au reste de l'Europe: nos conseils d'entreprise ne sont présents qu'à partir de 100 travailleurs. Or, adapter des dispositions fondamentales d'un système de concertation sociale s'avère toujours être une affaire très sensible.

C'est pourquoi il a fallu attendre mars 2005 pour avoir un avis du CNT au sujet de la transposition de la directive. C'était en plus un avis divisé. Ce désaccord entre partenaires sociaux se retrouvait au plan politique, sur les mêmes points d'achoppement. Le point le plus névralgique concernait l'interprétation de la directive quant aux seuils. La directive européenne permettait

vervatte minimumaantallen moesten worden geïnterpreteerd. De richtlijn stond de lidstaten toe te kiezen tussen hetzij ondernemingen met ten minste 50 werknemers, hetzij vestigingen met ten minste 20 werknemers.

Ons collectief arbeidsrecht is gestoeld op het begrip «technische bedrijfseenheid» om het begrip «onderneming» te omschrijven. Men heeft het dan over een economische en sociale eenheid die uit verscheidene juridische entiteiten kan bestaan. In voorkomend geval kan een technische bedrijfseenheid slechts een deel van een juridische entiteit omvatten, bijvoorbeeld een filiaal. Ons begrip «bedrijfseenheid» stemt overeen met het begrip «vestiging» dat in de Europese richtlijn wordt gehanteerd. Vandaar dat onder juristen onenigheid heerst: moet België zorgen voor een raadplegingsregeling vanaf 20 werknemers of pas vanaf 50 werknemers? Een tweede gevolg is dat bij de sociale partners en in de politiek al evenzeer sprake is van onenigheid.

In maart 2005 liet de regering de Europese Commissie weten dat een onverwijlde volledige omzetting onmogelijk was. In de loop van diezelfde maand antwoordde de Commissie daarop dat binnen de twee maanden een definitieve oplossing moest worden gevonden. De Permanente Vertegenwoordiging reageerde door middel van verschillende officiële kennisgevingen, maar de Europese Commissie kon daar geen genoeg mee nemen.

In april 2006 diende het ACV een officiële klacht in bij de Commissie. In juli 2006 besliste de Commissie een procedure te starten voor het Europees Hof te Luxemburg. Dat veroordeelde ons land in maart 2007 wegens niet-omzetting van de richtlijn. België is inderdaad een van de laatste Europese landen die nog niet voldoen aan de minimumvereisten inzake informatie en raadpleging van de werknemers.

Die veroordeling van de Belgische Staat door het Europees Hof had geen onmiddellijke gevolgen op financieel vlak. Maar die financiële sancties zullen zeker vallen als België verzuimt de omzetting zo spoedig mogelijk tot een goed einde te brengen. Zoniet volgt een ingebrekestelling door de Commissie, overeenkomstig artikel 228 van het Europees Verdrag. Op dat ogenblik hangt de Belgische regering niet alleen een boete van bijna 3 miljoen euro boven het hoofd, maar ook en vooral dwangsommen die kunnen oplopen tot 210.000 euro per dag.

Vanaf 2006 werd de uitkomst in het dossier met betrekking tot deze Europese richtlijn onlosmakelijk gekoppeld aan het dossier in verband met de sociale verkiezingen van 2008. De organisatie van sociale verkiezingen voor de ondernemingsraden wordt opgelegd

aux États membres de faire un choix entre entreprises à partir de 50 employés ou bien établissements à partir de 20 travailleurs.

Notre droit de travail collectif se base sur la notion d'unité technique d'exploitation pour définir la notion d'entreprise. On parle alors d'une unité économique et sociale qui peut être composée de plusieurs entités juridiques. Mais le cas échéant une UTE ne peut comprendre qu'une partie d'une entité juridique, par exemple une succursale. Notre notion d'unité technique d'exploitation correspond à la notion «établissement» utilisée dans la directive européenne. D'où un clivage entre les juristes: la Belgique, doit-elle prévoir un mécanisme de consultation à partir de 20 travailleurs, ou seulement à partir de 50 travailleurs? D'où aussi un clivage entre partenaires sociaux et au niveau politique.

En mars 2005, le gouvernement faisait savoir à la Commission européenne qu'une transposition complète ne pouvait être effectuée dans l'immédiat. Dans le courant du même mois, la Commission répondait qu'il fallait trouver une solution définitive dans les deux mois. La Représentation permanente réagissait par plusieurs notifications, qui ne pouvaient pas satisfaire la Commission européenne.

En avril 2006, la CSC introduisait une plainte formelle auprès de la Commission. En juin 2006, la Commission décidait de lancer une procédure devant la Cour européenne au Luxembourg. Celle-ci condamnait notre pays en mars 2007 pour ne pas avoir fait la transposition. Nous sommes en effet l'un des derniers pays européens qui ne satisfait pas encore aux exigences minimales en matière d'information et de consultation des travailleurs.

Cette condamnation de l'Etat belge par la Cour européenne n'avait pas des conséquences immédiates au plan financier. Mais ces sanctions financières tomberont certainement si la Belgique ne complète pas la transposition dans les meilleurs délais. Sinon, une procédure de mise en demeure sera lancée par la Commission sur base de l'article 228 du Traité européen. A ce moment, le gouvernement belge est menacé d'une amende de près de 3 millions d'euros et surtout d'astreintes pouvant s'élever jusqu'à 210.000 euros par jour.

À partir de 2006, le dossier de la directive européenne a été inextricablement lié à celui des élections sociales de 2008. L'organisation des élections sociales pour les conseils d'entreprises est fixée par la loi de 1948. Cette loi prévoit, suite au pacte de solidarité sociale conclu

bij de wet van 1948, die, als gevolg van het na de Tweede Wereldoorlog gesloten sociaal solidariteitspact, bepaalt dat in elke onderneming met ten minste 50 werknemers een ondernemingsraad moet worden opgericht. Die bepaling werd echter nooit ten uitvoer gelegd. Het aantal werknemers werd per verkiezing vastgesteld bij koninklijk besluit. Zo bedroeg de drempel in 1948 nog 300 werknemers, terwijl die in 1979 al was teruggebracht tot 100 werknemers.

De bewuste koninklijke besluiten zijn nooit voor advies aan de Raad van State voorgelegd. Sinds 1979 wordt telkens de urgentie ingeroepen. In 2007 werd de Raad van State om een advies verzocht betreffende een ontwerp van koninklijk besluit dat de verkiezingsprocedure regelde en dat de drempel voor de oprichting of de hernieuwing van de ondernemingsraad zoals voorheen op 100 werknemers vaststelde. De Raad van State heeft geoordeeld dat de wet van 1948 in feite een ondernemingsraad oplegt in bedrijven met ten minste 50 werknemers en dat er geen wettelijke basis bestaat die het mogelijk zou maken bij koninklijk besluit van die drempel af te wijken. Voorts stipte het hoge rechtscollege aan dat Europese Richtlijn 2002/14 hoe dan ook een oplossing eiste wat de vertegenwoordiging van de werknemers betreft. De oplossing kon er dus ook niet langer in bestaan de in de wet van 1948 opgenomen drempels op te trekken.

Als gevolg van die verwikkelingen zijn de sociale partners overeengekomen alleen voor de sociale verkiezingen van 2008 de drempels te hanteren die ook al tijdens de verkiezingen van 2004 gangbaar waren. Op dat moment had ons land een regering van lopende zaken, wat verklaart waarom de Commissie, de Kamer en de Senaat hun instemming hebben gegeven aan drie wetsontwerpen die het mogelijk maken de sociale verkiezingen van 2008 volgens dezelfde regels te doen verlopen als die van 2004.

De sociale partners hadden zich ertoe verbonden tegen eind november 2007 een oplossing uit te werken voor de omzetting van de richtlijn.

Die belofte werd nagekomen: op 23 november 2007 bereikte de groep van 10 eenparig een akkoord tot verbetering van de sociale dialoog in België. Dat akkoord opende de deur voor het dempen van de sociale en politieke kloof die aangaande de omzetting van de richtlijn was ontstaan.

In het akkoord stond dat in de ondernemingen met 50 tot 99 werknemers zonder ondernemingsraad het comité voor preventie en bescherming zou worden geïnformeerd en geraadpleegd, overeenkomstig artikel 4 van de Europese richtlijn. Met die oplossing werd een toename

après la guerre de 1940-1945, la constitution d'un conseil d'entreprise à partir de 50 travailleurs. Or, cette disposition n'a jamais été exécutée. Le nombre de travailleurs a été fixé d'une élection à l'autre sur base d'un arrêté royal. Quand en 1948 le seuil était encore de 300 travailleurs, en 1979 il avait été ramené à 100 travailleurs.

Ces arrêtés royaux n'ont jamais été soumis au Conseil d'Etat, chaque fois l'urgence a été invoquée depuis 1979. En 2007, l'avis du Conseil d'Etat a été demandé sur un projet d'arrêté royal réglant la procédure des élections et fixant le seuil pour l'institution ou le renouvellement d'un conseil d'entreprise à 100 travailleurs comme dans le passé. Le Conseil d'Etat a estimé que la loi de 1948 prévoit un conseil d'entreprise dans les entreprises qui occupent au moins 50 travailleurs. Et qu'il n'existe pas de base légale permettant de déroger à ce seuil par arrêté royal. Le Conseil remarquait d'ailleurs que la directive européenne 2002/14 exigeait en tout cas une solution pour la représentation des travailleurs. Relever les seuils dans la loi de 1948 n'était donc non plus une solution appropriée.

Suite à ces complications, les partenaires sociaux ont convenu de maintenir pour les seules élections sociales de 2008 les seuils appliqués lors des élections de 2004. Le gouvernement était à ce moment dans le régime d'affaires courantes, raison pour laquelle la Commission, la Chambre et le Sénat ont approuvé trois projets de loi qui permettaient de régler les élections sociales de 2008 selon les mêmes règles qu'en 2004.

Les partenaires sociaux s'étaient engagés pour trouver une solution pour la transposition de la directive pour fin novembre 2007.

Cette promesse a été tenue le 23 novembre 2007, le groupe des 10 a trouvé un accord unanime sur l'amélioration du dialogue social en Belgique. L'accord permettait de résoudre le clivage social et politique autour de la transposition de la directive.

L'accord stipulait que dans les entreprises employant entre 50 et 99 travailleurs sans conseil d'entreprise, le Comité de Prévention est informé et consulté, conformément à l'article 4 de la directive européenne. Cette solution permettait de ne pas augmenter le nombre des

van het aantal afgevaardigden voorkomen en bijgevolg ook een toename van de administratieve werklast van de ondernemingen, want aldus hoeven bijkomend geen sociale verkiezingen worden georganiseerd.

Voorts voorzag het akkoord in informatie- en raadplegingsmaatregelen in de ondernemingen met minder dan 50 werknemers. In de meeste sectoren bestaan al akkoorden die een vakbondsafvaardiging toestaan. De in die akkoorden opgenomen drempel ligt vaak op 5, 10, 15, 20 of 30 werknemers. Tevens bepaalde het in november 2007 bereikte akkoord dat de inhoud van de huidige cao nr. 9 voor de betrokken ondernemingen zou worden aangevuld met bepaalde informatie aangaande de balans en de jaarrekeningen, zoals die bij de Nationale Bank worden ingediend.

Voormalig minister van Werk Peter Vanvelthoven heeft het initiatief genomen om dat akkoord om te zetten via een wetsontwerp. Op de avond van 6 december 2007 verkreeg hij de instemming van de sociale partners over een voorontwerp van wet over het onderdeel van het akkoord dat betrekking heeft op de ondernemingen met meer dan 50 werknemers.

Jammer genoeg ontlokte dat voorontwerp 's anderdaags nieuwe meningsverschillen binnen de vorige regering. Derhalve keurde die regering op 7 december 2007 een geamendeerde tekst goed, die voor advies aan de Raad van State werd overgezonden.

De minister stipt aan dat het dossier hem onmiddellijk daarop werd bezorgd. Het advies van de Raad van State behelsde slechts een aantal technische en wettelijke aspecten die geen noemenswaardig probleem opleverden. Wel zij erop gewezen dat de Raad van State geen uitspraak heeft gedaan over de vraag of het wetsontwerp al dan niet spoort met de Europese richtlijn.

De amendementen die na de onderhandelingen van 6 december werden ingediend, leidden op hun beurt tot nieuwe problemen tussen de sociale partners.

Daarop heeft de minister een raadplegingsronde gehouden bij de werkgevers- en de werknemersorganisaties. Tijdens die gesprekken werden de knelpunten bevestigd: de vakbonden deelden schriftelijk mee dat het aan de Raad van State bezorgde voorontwerp niet langer overeenstemde met het akkoord van 23 november en al evenmin met de bepalingen van de Europese richtlijn.

Het grootste knelpunt had betrekking op de omzetting van artikel 4c van de Europese richtlijn. Dat artikel bepaalt dat de werknemers moeten worden geïnformeerd en geraadpleegd over beslissingen die diepgaande wijzigingen kunnen teweegbrengen in de organisatie

délégés, et évitait également d'augmenter la charge administrative des entreprises en évitant une procédure supplémentaire d'élections sociales.

L'accord prévoyait en plus des mesures d'information et de consultation dans les entreprises de moins de 50 travailleurs. Dans la plupart des secteurs existent déjà des accords autorisant l'existence d'une délégation syndicale. Le seuil fixé dans ces accords est souvent de 5, 10, 15, 20 ou 30 travailleurs. L'accord prévoyait que pour ces entreprises le contenu de l'actuelle CCT 9, serait complété par certaines informations issues du bilan et des comptes annuels déposés auprès de la Banque nationale.

Le précédent ministre de l'Emploi M. Peter Vanvelthoven, a pris l'initiative de transposer cet accord dans un texte de projet de loi. Le soir du 6 décembre 2007, il réussit à obtenir l'accord des partenaires sociaux sur un avant-projet de loi qui traduisait la partie de l'accord sur les entreprises de plus de 50 travailleurs.

Malheureusement, le lendemain, ce projet de texte suscitait des nouvelles discussions au sein du gouvernement précédent, et un texte amendé fut approuvé le 7 décembre 2007 par le gouvernement et envoyé pour avis au Conseil d'État.

Le ministre indique que le dossier lui a été transmis immédiatement après. L'avis du Conseil d'État ne concernait qu'un nombre de points techniques et législatifs qui ne posaient aucune difficulté à rencontrer. Il faut remarquer que le conseil ne s'est pas prononcé sur la conformité du projet de loi avec la directive européenne.

Les amendements apportés après les négociations du 6 décembre causaient de nouveaux problèmes entre partenaires sociaux.

Le ministre a alors entamé une consultation des organisations patronales et syndicales. Cette consultation confirmait les problèmes: les organisations syndicales confirmaient sur papier que l'avant projet de loi transmis au Conseil d'État ne répondait plus à l'accord du 23 novembre, comme il ne répondait plus aux dispositions de la directive européenne.

Le problème le plus important portait sur la transposition de l'article 4c de la directive européenne. Cet article veut que les travailleurs soient informés et consultés sur les décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou dans les

van het werk of in de arbeidsovereenkomsten. Het voorontwerp van wet kende die bevoegdheid evenwel niet aan de comités voor preventie en bescherming op het werk (CPBW) toe.

Ondertussen hebben de sociale partners dat probleem opgelost, op verzoek van de minister. Ze hebben op 27 februari 2008 in de Nationale Arbeidsraad een nationale collectieve overeenkomst gesloten die bepaalt dat die bevoegdheden aan het comité voor preventie worden verleend als er geen voor het hele personeel bevoegde vakbondsafvaardiging is.

Dankzij die overeenkomst zijn alle problemen weggewerkt. Zonder dat de huidige tekst van het wetsontwerp nog werd gewijzigd, strookt hij volledig met de vereisten van de Europese Richtlijn wat de ondernemingen met 50 à 99 werknemers betreft. De minister is bovendien verheugd dat de sociale partners dit wetsontwerp voluit steunen. De op 27 februari 2008 in de Nationale Arbeidsraad gesloten overeenkomst voert een aangepaste regeling in inzake informatie en raadpleging in de ondernemingen met minder dan 50 werknemers.

B. Inhoud van het wetsontwerp

Dit wetsontwerp behelst de omzetting van Richtlijn 2002/14/EG van het Europees Parlement en de Raad van 11 maart 2002.

Om te voorkomen dat in de ondernemingen met 50 à 99 werknemers het aantal afgevaardigden toeneemt, strekt dit wetsontwerp ertoe de bevoegdheden van de comités voor preventie in die ondernemingen uit te breiden. Dit wetsontwerp omvat dus wijzigingen in en toevoegingen aan de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, die de bevoegdheden van de comités voor preventie regelt.

Artikel 2 van het voorliggende wetsontwerp beoogt te voorkomen dat de in dit wetsontwerp bepaalde uitbreiding van de bevoegdheden van het comité automatisch wordt overgeheveld naar de vakbondsafvaardiging als er in de desbetreffende onderneming geen comité bestaat. De sociale partners hebben in hun overeenkomst van 27 februari 2008 immers voorzien in een aan de noden van de werknemers en de werkgevers in de kmo's aangepaste regeling inzake informatie en raadpleging. Als gevolg van het advies van de Raad van State zorgt de laatste paragraaf van artikel 3 van het wetsontwerp er ook voor dat de uitbreiding van de bevoegdheden van het comité evenmin automatisch wordt overgeheveld naar de basisoverlegcomités in de overheidssector. Die

contrats de travail. Or, le projet de loi n'octroyait pas ces compétences aux comités de prévention (CPPT).

A la demande du ministre, cette difficulté a été résolue entre-temps par les partenaires sociaux. Ils ont conclu le 27 février 2008 au Conseil national du Travail une convention collective nationale qui prévoit l'octroi de ces compétences au Comité de prévention, s'il n'y a pas de délégation syndicale compétente pour tout le personnel.

Grâce à cette convention, tous les problèmes ont été résolus. Sans que le texte actuel du projet de loi ait encore changé, il répond maintenant entièrement aux exigences de la directive européenne en ce qui concerne les entreprises de 50 à 99 travailleurs. En outre, le ministre peut se réjouir du soutien total des partenaires sociaux à ce projet de loi. La convention de 27 février 2008 au Conseil national du Travail instaure un système adapté d'information et de consultation dans les entreprises de moins de 50 travailleurs.

B. Contenu du projet

Le projet de loi à l'examen porte sur la transposition de la directive 2002/14 CE du Parlement européen et du Conseil européen du 11 mars 2002.

Afin d'éviter une augmentation du nombre de délégués dans les entreprises de 50 à 99 travailleurs, ce projet de loi vise à étendre la compétence des Comités de prévention dans ces entreprises. Ce projet de loi porte donc sur des changements et des ajouts dans la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs, réglant les compétences des comités de prévention.

L'article 2 du présent projet vise à éviter que cette extension des compétences du comité telle que prévue par le présent projet soit automatiquement transférée à la délégation syndicale en cas d'absence de comité dans l'entreprise. En effet, les partenaires sociaux ont prévu dans leur convention du 27 février 2008 un système de consultation et d'information adapté aux besoins des travailleurs et employeurs dans les PME. Le dernier paragraphe de l'article 3 de ce projet garantit également, suite à l'avis du Conseil d'État, que l'extension des compétences du comité ne soit pas davantage automatiquement transférée aux comités de concertation de base dans le secteur public. Le secteur public n'est pas visé par la directive européenne et dispose de ses

sector valt niet onder de Europese richtlijn en hij heeft eigen reglementen inzake overleg met en raadpleging van de werknemers.

Artikel 3 van het wetsontwerp vervangt integraal afdeling 4 van hoofdstuk VIII van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. In de nieuwe afdeling wordt de huidige tekst van artikel 65 van de wet, die de algemene bevoegdheden van de comités voor preventie regelt, onverkort overgenomen.

Tevens wordt in de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk een artikel 65*bis* ingevoegd. Als er geen ondernemingsraad is, zal voortaan het comité voor preventie de economische en financiële basisinformatie krijgen. Het comité zal ook de balans, de winst- en verliesrekening, de bijlage en het jaaroverzicht ontvangen. Die documenten impliceren geen nieuwe verplichtingen voor die ondernemingen: krachtens het Wetboek van vennootschappen moeten die documenten nu al bij de Nationale Bank van België worden ingediend.

Artikel 65*décies* is fundamenteel omdat het betrekking heeft op de beslissingen die aanzienlijke wijzigingen met zich kunnen brengen in de organisatie van de arbeid of in de arbeidsovereenkomsten. De richtlijn vereist een raadpleging om te komen tot een akkoord over die beslissingen.

Als er geen ondernemingsraad en een voor alle werknemers bevoegde vakbondsafvaardiging is, treedt het comité voor preventie in een aantal in de richtlijn aangegeven aangelegenheden in hun rechten.

In eerste instantie gaat het om een aantal rechten inzake informatie en raadpleging in het kader van de invoering van de regelingen betreffende het nachtwerk, zoals daarin wordt voorzien in de wet van 16 maart 1971 en in de arbeidsovereenkomst nr. 42 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen. Het betreft ook de procedure inzake informatie en raadpleging van de vertegenwoordigers van de werknemers aangaande collectieve ontslagen, zoals dat wordt geregeld in overeenkomst 24 van de NAR. Het gaat om dezelfde rechten inzake informatie en raadpleging in geval van verandering van werkgever als gevolg van de overgang van ondernemingen krachtens overeenkomst en in geval van overname van activa na faillissement of gerechtelijk akkoord, zoals dat wordt geregeld in overeenkomst 32 van de NAR. Het gaat om dezelfde rechten op de sociale gevolgen van de invoering van nieuwe technologieën, zoals bepaald bij overeenkomst 39 van de NAR.

propres règlements de concertation et de consultation des travailleurs.

L'article 3 de ce projet de loi remplace entièrement la section 4 du chapitre VIII de la loi sur le bien-être des travailleurs. La nouvelle section reprend intégralement le texte actuel de l'article 65 de la loi qui règle les compétences générales des comités de prévention.

Un article 65*bis* est également introduit dans la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs. En l'absence d'un conseil d'entreprise, le Comité de prévention recevra dorénavant l'information de base en matière économique et financière. Le comité recevra également le bilan, les comptes des profits et pertes, l'annexe, et le rapport de gestion. Ces documents ne nécessitent pas des nouvelles obligations pour ces entreprises: le code des sociétés prévoit déjà le dépôt obligatoire de ces documents à la Banque nationale.

L'article 65*décies* est un article fondamental s'agissant des décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou dans les contrats de travail. La directive exige qu'une consultation soit entamée pour arriver à un accord sur ces décisions.

En l'absence d'un conseil d'entreprise et en l'absence d'une délégation syndicale compétente pour l'ensemble des travailleurs, le comité de prévention est subrogé dans les droits du conseil d'entreprise ou de la délégation syndicale dans une série de matières visées par la directive.

Il s'agit d'abord d'une série des droits d'informations et de consultation dans le cadre de l'introduction des régimes de travail de nuit comme prévue dans la loi du 16 mars 1971 et dans la convention de travail numéro 42 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises. Il s'agit également de la procédure d'information et de consultation des représentants des travailleurs en matière de licenciements collectifs, comme réglé dans la convention 24 du CNT. Il s'agit des mêmes droits d'information et de consultation en cas de changement d'employeur du fait d'un transfert conventionnel d'entreprise et en cas de reprise de l'actif après faillite ou concordat judiciaire comme réglé dans la convention numéro 32 du CNT. Il s'agit des mêmes droits sur les conséquences sociales de l'introduction des nouvelles technologies, comme prévue dans la convention 39 du CNT.

Het betreft voorts de aan de vakbondsafvaardigingen erkende bevoegdheden inzake informatie en raadpleging die bepaald zijn bij de artikelen 3, 4, 5, 6, 7, 11 en 12 van cao 9, onder meer de rechten inzake informatie en raadpleging over arbeid en werkgelegenheidsvooruitzichten, de nadere regels van de raadpleging en, voorafgaand aan de beslissing, de informatie over de arbeidsstructuur, de evolutie, de raadpleging in geval van collectief ontslag, fusie van ondernemingen, concentraties, overnames, sluitingen en herstructureringen van de ondernemingen en ook betreffende de criteria voor de overgang van een regeling van voltijds werken naar een regeling van deeltijds werken en omgekeerd.

De inhoud van artikel 4 van cao nr. 9 wordt uitgebreid als gevolg van de overeenkomst van 27 februari 2008. Dat artikel voorziet voortaan in de bevoegdheid van een ondernemingsraad vooraf te worden ingelicht en geraadpleegd door de bedrijfsleider over de beslissingen die aanzienlijke wijzigingen met zich kunnen brengen in de organisatie van de arbeid of in de arbeidsovereenkomsten. Bij ontstentenis van een ondernemingsraad of van een voor alle werknemers bevoegde vakbondsafvaardiging neemt het comité voor preventie ook die nieuwe bevoegdheden over.

Dit wetsontwerp heeft niet tot doel aan het comité voor preventie meer rechten inzake informatie en raadpleging toe te kennen dan aan de vakbondsafvaardiging, voor zover die bestaat.

Tot slot verruimen de artikelen 4 en 5 van het wetsontwerp ook de sancties waarin wordt voorzien bij de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

II. — ALGEMENE BESPREKING

Mevrouw Camille Dieu (PS) is ingenomen met het akkoord dat de sociale partners uiteindelijk hebben bereikt over het vraagstuk van de informatie en de raadpleging van de werknemers; wel betreurt zij dat almaar meer werknemers buiten de toepassing van het ter bespreking voorliggende wetsontwerp vallen. De ondernemingen met minder dan vijftig werknemers moeten de verplichtingen inzake de informatie en de raadpleging van de werknemers immers niet naleven. De spreker verwijst in dat verband naar de artikelen 10, 11 en 23 van de Grondwet, houdende respectievelijk het beginsel dat alle Belgen gelijk zijn voor de wet, het non-discriminatiebeginsel, en het recht op werk, op informatie en overleg, en op collectieve onderhandeling.

De spreker verzoekt de minister op verschillende punten toelichting te verschaffen:

Il s'agit des compétences de consultation et d'information prévues dans les articles 3, 4, 5, 6, 7, 11 et 12 de la CCT 9 reconnues aux délégations syndicales. Notamment les droits d'information et de consultation sur l'emploi et les perspectives d'emploi, les modalités de consultation et, préalablement à la décision, ils visent l'information concernant la structure de l'emploi, l'évolution, la consultation en cas de licenciements collectifs, en cas de fusions d'entreprises, de concentrations, de reprises, de fermetures et de restructurations des entreprises et également concernant les critères de passage d'un régime de travail à temps plein à un régime à temps partiel et inversement.

Le contenu de l'article 4 du CCT 9 est élargi suite à la convention du 27 février 2008. Cet article prévoit dorénavant la compétence d'un conseil d'être informé et consulté préalablement par le chef d'entreprise sur les décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou dans les contrats de travail. En l'absence d'un conseil d'entreprise ou d'une délégation syndicale compétente pour l'ensemble des travailleurs, le comité de prévention reprend également ces nouvelles compétences.

Ce n'est pas le but de ce projet de loi d'accorder plus des droits d'information et de consultation au comité de prévention qu'à la délégation syndicale, pour autant que celle-ci soit instituée.

Pour terminer, les articles 4 et 5 du projet de loi élargissent également les sanctions prévues par la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs.

II. — DISCUSSION GÉNÉRALE

Mme Camille Dieu (PS) salue l'accord finalement intervenu entre les partenaires sociaux sur la question de l'information et de la consultation des travailleurs, tout en déplorant qu'un plus grand nombre de travailleurs ne soient pas visés par le projet de loi à l'examen. En effet, les entreprises dont l'effectif du personnel comprend moins de 50 travailleurs échappent aux obligations d'information et de consultation des travailleurs. L'intervenante renvoie à ce sujet aux articles 10, 11 et 23 de la Constitution, à savoir respectivement le principe d'égalité des Belges devant la loi, le principe de non-discrimination, le droit au travail ainsi que le droit d'information, de consultation et de négociation collective.

L'oratrice demande différents éclaircissements au ministre:

– vallen de autonome overheidsbedrijven onder de toepassingsfeer van het voorliggende wetsontwerp?

De minister heeft doen uitschijnen van niet, maar de Raad van State bepaalt in zijn advies: «De in de richtlijn beoogde ondernemingen zijn de «openbare of particuliere onderneming(en) die, al dan niet met winstoogmerk, een economische activiteit (uitoefenen) en (die) gevestigd (zijn) op het grondgebied van een lidstaat» (DOC 52 890/001, advies van de Raad van State, Nr. 43.912/1, algemene opmerkingen, blz. 17). Bovendien is de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk van toepassing op de autonome overheidsbedrijven; deze dienen dan ook een preventieadviseur aan te stellen;

– wat is de draagwijdte van de informatie waarvan sprake is in artikel 3 van het voorliggende wetsontwerp, dat een nieuw artikel 65*decies* invoert in de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk? Hebben de sociale partners eventueel de draagwijdte uitgebreid van die informatie die voor de werknemers nuttig kan zijn?

Mevrouw Dieu wijst er immers op dat artikel 4, 2., c), van Richtlijn 2002/14/EG van het Europees Parlement en de Raad van 11 maart 2002 betrekking heeft op «informatie en raadpleging over beslissingen die ingrijpende veranderingen voor de arbeidsorganisatie of de arbeidsovereenkomsten kunnen meebrengen»; dat is ruimer geformuleerd dan in het nieuwe artikel 65*decies* van het voorliggende wetsontwerp;

– dreigt dat artikel 65*decies* in het wetsontwerp geen versnippering van de informatie mee te brengen?

Dat gevaar bestaat, want het akkoord van de Groep van 10 brengt mee dat dezelfde informatie geen twee keer hoeft te worden meegedeeld aan verschillende organen. Het gevolg is dat er soms twee organen zullen zijn die verschillende maar toch samenhangende aangelegenheden zullen behandelen, te weten het CPBW, wat de economische en de financiële informatie betreft, en de vakbondsafvaardiging, wat de informatie over sociale aspecten en de werkgelegenheid betreft. Bij ontstentenis van een ondernemingsraad ware het volgens de spreker beter de economische en de financiële informatie ook te laten meedelen aan de vakbondsafvaardiging;

– kan de minister de leden inlichten over de inhoud van de in het algemeen gedeelte genoemde cao nr. 9*ter* van 27 februari 2008 (DOC 52 890/001, memorie van toelichting, algemeen gedeelte, onderaan bladzijde 6)?

In dat opzicht merkt de spreker op dat het een hele stap vooruit is dat de ondernemingen met minder dan

– les entreprises publiques autonomes sont-elles visées par le projet de loi à l'examen?

Le ministre a laissé entendre que non, mais il résulte de l'avis du Conseil d'État que: «Les entreprises visées dans la directive sont les «entreprise(s) publique(s) ou privée(s) exerçant une activité économique, qu'elle(s) poursuive(nt) ou non un but lucratif, située(s) sur le territoire des États membres» (DOC 52 890/001, avis du Conseil d'État n° 43.912/1, observations générales, page 17). En outre, la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail est applicable aux entreprises publiques autonomes; ainsi, un conseiller en prévention doit y être désigné.

– Quelle est la portée de l'information dont question à l'article 3 du projet de loi à l'examen, introduisant un nouvel article 65*decies* dans la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail? Les partenaires sociaux ont-ils éventuellement étendu la portée de ces informations qui pourraient être utiles aux travailleurs?

Mme Dieu observe en effet que la directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 vise en son article 4, 2., c) «l'information et la consultation sur les décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou dans les contrats de travail», ce qui constitue une formulation plus large que celle retenue pour le nouvel article 65*decies* dans le projet à l'examen.

– Ce même article 65*decies* en projet ne crée-t-il pas un risque de dispersion de l'information?

Ce risque existe, car il résulte de l'accord du Groupe des 10 que les mêmes informations ne doivent pas être communiquées deux fois à différents organes. Il en résulte que l'on sera parfois en présence de deux organes qui traiteront de matières différentes, mais néanmoins liées: d'une part le CPPT en ce qui concerne les données économiques et financières, et d'autre part la délégation syndicale en ce qui concerne les matières sociales et de l'emploi. Selon l'intervenante, il aurait été plus indiqué d'étendre les compétences de la délégation syndicale à l'information en matière économique et financière, en l'absence de conseil d'entreprise.

– Le ministre pourrait-il renseigner les membres quant au contenu de la CCT 9*ter* du 27 février 2008 citée dans l'exposé général (DOC 52 890/001, exposé des motifs, exposé général, page 6 *in fine*)?

À cet égard, l'oratrice remarque que dans les entreprises de moins de 50 travailleurs avec délégation

vijftig werknemers die een vakbondsafvaardiging hebben, de economische en de financiële gegevens die zij aan de Nationale Bank van België meedelen, moeten verstrekken aan de vakbondsafvaardiging;

– kan de minister bevestigen dat de sociale partners de sectoren zouden hebben aangeraden bij de onderhandelingen te verkrijgen dat de ondernemingen die tussen 20 en 50 werknemers tellen, maar geen vakbondsafvaardiging hebben, de werknemers moeten inlichten?

Mocht dat zo zijn, dat is dat volgens mevrouw Dieu een argument om alle kmo's vanaf 20 werknemers ertoe te verplichten een vakbondsafvaardiging op te richten. Mocht dat zijn aanbevolen, moet het begrip «vertegenwoordiger van de werknemers» dan worden geïnterpreteerd in de zin van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, of heeft het een ruimere betekenis?

Tot besluit van haar uiteenzetting herinnert mevrouw Dieu eraan dat de verplichting tot oprichting van een ondernemingsraad (krachtens de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven) nog steeds geldt voor ondernemingen met ten minste 50 werknemers (in plaats van 100 werknemers), ondanks het feit dat het wetsontwerp tot bepaling van de drempel van toepassing voor de instelling of de vernieuwing van de vertegenwoordigers van het personeel in de ondernemingsraden ter gelegenheid van de sociale verkiezingen van het jaar 2008 (DOC 52 0167/001) onlangs werd aangenomen. Dat heikel punt moet dus eindelijk in de praktijk worden gebracht.

De heer Stefaan Vercamer (CD&V – N-VA) wijst erop dat de ter bespreking voorliggende aangelegenheid aanleiding heeft gegeven tot verhitte en uitgebreide discussies tussen de sociale partners. Uiteindelijk kon eind 2007 een aanzienlijke vooruitgang worden geboekt, met de aanneming van het voormelde wetsontwerp (DOC 52 0167/001).

Hij geeft aan dat het ter bespreking voorliggende wetsontwerp deeloplossingen aandraagt voor ondernemingen met meer dan 50 werknemers. In dat verband verwijst hij tevens naar de nieuwe cao nr. 9, die ertoe strekt de vertegenwoordiging van de werknemers in de ondernemingen met minder dan 50 werknemers te verhogen, door prerogatieven toe te kennen, niet alleen aan de vakbondsafvaardiging, maar ook aan het CPBW in de ondernemingen met een personeelsbestand van 50 tot 99 werknemers; zij verwerven namelijk de bevoegdheid

syndicale, le fait que celle-ci reçoive les données économiques et financières fournies par les entreprises à la Banque nationale de Belgique, constitue une avancée notable.

– Le ministre pourrait-il également confirmer l'information selon laquelle les partenaires sociaux auraient recommandé aux secteurs de négocier des conventions sur l'information des travailleurs dans les entreprises de moins de 50 travailleurs sans délégation syndicale, à partir d'un seuil d'occupation de 20 travailleurs?

Si c'était le cas, il y aurait là, selon Mme Dieu, un argument favorable à la généralisation de l'obligation d'instituer une représentation syndicale dans les PME occupant au moins 20 travailleurs. A supposer que ces recommandations aient été données, faut-il entendre la notion de «représentant des travailleurs» au sens de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, ou dans un sens plus large?

Mme Dieu conclut en rappelant que nonobstant l'adoption récente du projet de loi déterminant le seuil applicable pour l'institution des conseils d'entreprise ou le renouvellement de leurs membres à l'occasion des élections sociales de l'année 2008 (DOC 52 0167/001), l'obligation d'instituer un conseil d'entreprise existe toujours, d'après la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, à partir d'un seuil d'occupation de 50 travailleurs et non pas de 100 travailleurs, de sorte qu'il y aura lieu de concrétiser enfin cette question sensible.

M. Stefaan Vercamer (CD&V – N-VA) rappelle que la matière à l'examen a fait l'objet de longues discussions mouvementées entre les partenaires sociaux, avant de connaître une avancée significative avec l'adoption à la fin de l'année 2007 du projet de loi déterminant le seuil applicable pour l'institution des conseils d'entreprise ou le renouvellement de leurs membres à l'occasion des élections sociales de l'année 2008 (DOC 52 0167/001).

Il note que le projet à l'examen apporte des éléments de solution dans les entreprises occupant plus de 50 travailleurs. Il renvoie également à ce sujet à la nouvelle CCT n° 9, visant à compléter la représentativité des travailleurs dans les entreprises dont l'effectif du personnel se situe en-dessous de 50 travailleurs, en reconnaissant des prérogatives à la délégation syndicale, ainsi qu'au CPPT dans les entreprises dont l'effectif du personnel se situe entre 50 et 99 travailleurs, lesquels deviennent compétents en matière d'avis aux organisations de

om advies te verlenen aan de werknemersorganisaties. Volgens de spreker ziet men uiteindelijk niet langer de bomen door het bos.

Volgens hem ware het veel eenvoudiger én logisch geweest te bepalen dat de ondernemingsraad in de ondernemingen met meer dan 50 werknemers moet zijn samengesteld uit leden van het CPBW die over alle bevoegdheden van een ondernemingsraad beschikken, zoals dat overigens het geval was voor de ondernemingen met een ondernemingsraad en met meer dan 50, maar minder dan 100 werknemers.

Voorts geeft de spreker aan dat zijn fractie dezelfde richtsnoeren zal volgen, wat inhoudt dat zij de keuzes van de sociale partners in acht zal nemen, en derhalve het ter bespreking voorliggende wetsontwerp zal steunen, zeker omdat België aan de hand van die tekst de eigen wetgeving in overeenstemming kan brengen met wat de Europese Unie oplegt.

De spreker beklemtoont dat het akkoord tussen de sociale partners het volgende omvat:

- een regeling over de kmo's, die inhoudt dat de bevoegdheden van de vakbondsafgevaardigden worden uitgebreid met betrekking tot het recht op financiële informatie, alsook wat het voorafgaand advies betreft over alle maatregelen en «beslissingen die ingrijpende veranderingen voor de arbeidsorganisatie of de arbeids-overeenkomsten kunnen meebrengen» (verwijzing naar artikel 4, 2., c), van Richtlijn 2002/14/EG van het Europees Parlement en de Raad van 11 maart 2002);

- een algemene evaluatie, die tegen 2010 moet worden uitgevoerd, in het licht van de sociale verkiezingen die in 2012 zullen plaatsvinden.

De spreker herinnert eraan dat de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven niet werd aangepast; er komt dus geen verandering in het feit dat een onderneming een ondernemingsraad moet oprichten zodra ze 50 werknemers in dienst heeft.

De heer Vercamer verzoekt de minister om nadere inlichtingen over een belangrijk punt van artikel 3 van het ter bespreking voorliggende wetsontwerp.

Krachtens het nieuwe artikel 65*decies*, dat bij het ter bespreking voorliggende wetsontwerp in de werknemerswelzijnswet van 4 augustus 1996 wordt ingevoegd, zullen de opdrachten inzake informatie en raadpleging in de ondernemingen die geen vakbondsafvaardiging hebben opgericht maar die wel een CPBW hebben opgericht omdat zij ten minste 50 werknemers in dienst hebben, voortaan op residuaire wijze worden uitgeoefend door het CPBW

travailleurs. Cette matière devient un véritable écheveau, s'exclame l'orateur!

Selon lui, il eût été beaucoup plus simple et logique de prévoir dans les entreprises occupant plus de 50 travailleurs, que le conseil d'entreprise soit composé de membres du CPPT exerçant toutes les compétences d'un conseil d'entreprise, comme c'était du reste le cas pour les entreprises ayant un conseil d'entreprise, et dont l'effectif du personnel se situait au-dessus du seuil de 50 travailleurs et en-dessous du seuil de 100 travailleurs.

Ceci étant remarqué, l'intervenant signale que la formation à laquelle il appartient s'en tiendra à la même ligne de conduite qui consiste à respecter les choix opérés par les partenaires sociaux, et soutiendra dès lors le projet de loi à l'examen. Et ce d'autant que ledit projet permet à la Belgique de rendre sa législation conforme aux exigences européennes.

L'intervenant souligne que l'accord intervenu entre les partenaires sociaux prévoit:

- un règlement concernant les PME, dans la mesure où les compétences des délégués syndicaux sont étendues sur le plan du droit à l'information financière, ainsi que sur le plan de l'avis préalable portant sur toutes les mesures et «décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou dans les contrats de travail» (renvoi à l'article 4, 2., c), de la directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002);

- une évaluation globale à réaliser d'ici 2010, en prévision des élections sociales qui auront lieu en 2012.

Il rappelle que la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie n'a pas été adaptée, en manière telle que le seuil à partir duquel une entreprise doit instituer un conseil d'entreprise est maintenu à 50 travailleurs.

M. Vercamer demande au ministre des éclaircissements sur un point important de l'article 3 du projet à l'examen.

En vertu du nouvel article 65*decies* que le projet de loi à l'examen vise à introduire dans la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, dans les entreprises qui n'ont pas institué de délégation syndicale, mais qui néanmoins ont institué un CPPT parce qu'elles occupent au moins 50 travailleurs, les missions d'information et de consultation seront désormais exercées à titre résiduaire par le CPPT, là où

daar waar het recht op informatie en raadpleging, zoals opgelegd door Richtlijn 2002/14, niet kan gebeuren door de bestaande mechanismen (DOC 52 0890/001, Memorie van toelichting, bespreking van de artikelen, blz. 9).

De spreker wijst op dat punt evenwel op een onduidelijkheid: terwijl de memorie van toelichting verwijst naar «de informatie bedoeld in de artikelen 4, 5, 6, 7, 11 en 12, van cao nr. 9» (DOC 52 0890/001, memorie van toelichting, bespreking van de artikelen, blz. 9), verwijst de minister in zijn inleidende uiteenzetting ook naar artikel 3 van die cao. Wat is daar precies van aan?

De spreker vestigt de aandacht op het belang van het verschil dat concreet uit die onduidelijkheid kan voortvloeien: de overeenstemming met Richtlijn 2002/14/EG houdt in dat in de voornoemde ondernemingen met 50 tot 99 werknemers iedere werknemer, en niet alleen de aangesloten werknemers, het recht heeft door een vertegenwoordiger van het personeel te worden vertegenwoordigd. Daarom vormt vertegenwoordiging via een vakbondsafvaardiging geen technisch toereikende oplossing, aangezien een vakbondsafvaardiging alleen het recht heeft het aangesloten personeel te vertegenwoordigen, zoals blijkt uit een andere passage uit de memorie van toelichting (DOC 52 0890/001, Algemeen gedeelte, blz. 5, derde lid).

De spreker merkt ook op dat de door de sociale gesprekspartners op 6 december 2007 uitgewerkte nota duidelijk vermeldde dat als er geen vakbondsafvaardiging is, het CPBW de bevoegdheden ervan voor het hele personeel zou uitvoeren.

De vraag wanneer daarentegen de in het nieuwe artikel 65decies van het ter bespreking voorliggende wetsontwerp (artikel 3) beschreven cascaderегeling toepassing vindt, blijkt onvoldoende uit de memorie van toelichting. Kan de minister derhalve het standpunt van de regering daaromtrent toelichten?

De heer Georges Gilkinet (Ecolo-Groen!) verheugt zich over de vooruitgang in het sociaal overleg, waarbij het mogelijk is geworden Richtlijn 2002/14/EG om te zetten.

Zijn fractie vindt dat hoe meer de werknemers betrokken worden bij het overleg en op de hoogte worden gehouden van de sociaaleconomische evolutie van hun onderneming, des te beter het zal gaan. De omzetting van voornoemde richtlijn vormt een stap in die richting, zelfs al kon er over bepaalde aspecten van de informatie en raadpleging van de werknemers een meer significante vooruitgang worden verwacht.

le droit à l'information et à la consultation prévu par la directive 2002/14 ne peut être garanti par les mécanismes existants (voir DOC 52 890/001, exposé des motifs, exposé général, page 9, 3^{ème} alinéa).

Toutefois, l'orateur relève qu'il existe une imprécision sur ce point: alors que l'exposé des motifs fait référence aux «informations visées aux articles 4, 5, 6, 7, 11 et 12, de la CCT n° 9» (DOC 52 890/001, exposé des motifs, exposé général, page 9, 3^{ème} alinéa), l'exposé introductif du ministre fait également référence à l'article 3. Qu'en est-il exactement?

L'orateur attire l'attention sur l'importance de la différence pratique qui pourrait résulter de cette imprécision: la conformité à la directive 2002/14/CE implique que dans les entreprises précitées comptant entre 50 et 99 travailleurs, tout travailleur – et non pas seulement les travailleurs syndiqués – bénéficie du droit d'être représenté par un représentant du personnel. C'est en quoi la représentativité via une délégation syndicale ne constitue pas une solution technique satisfaisante, puisqu'une délégation syndicale n'a le pouvoir de représenter que le personnel syndiqué, ainsi qu'il ressort d'un autre passage de l'exposé des motifs (DOC 52 890/001, exposé des motifs, page 5, 3^{ème} alinéa).

L'intervenant fait observer que la note élaborée par les partenaires sociaux le 6 décembre 2007 mentionnait clairement qu'en l'absence de délégation syndicale, le CPPT en exerçait les compétences pour l'ensemble du personnel.

En revanche, la question de savoir quand trouve à s'appliquer le mécanisme en cascade décrit à l'article 65decies nouveau repris à l'article 3 du projet à l'examen, ne ressort pas à suffisance de l'exposé des motifs. Le ministre peut-il dès lors clarifier la position du gouvernement sur ce point?

M. Georges Gilkinet (Ecolo-Groen!) se réjouit du progrès dans la concertation sociale ayant permis d'aboutir à la transposition de la directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002.

La formation à laquelle l'orateur appartient estime que plus les travailleurs seront associés à la concertation et tenus au courant de l'évolution socio-économique de leur entreprise, mieux il en ira. La transposition de la directive précitée par le projet de loi à l'examen constitue un pas en ce sens, même si on pouvait en attendre une avancée plus significative sur certains aspects de l'information et de la consultation des travailleurs.

De heer Guy D'haeseleer (Vlaams Belang) stelt vast dat men er eindelijk in geslaagd is Richtlijn 2002/14/EG om te zetten. Daarop heeft men sinds het verlopen van de uiterste omzettingsdatum bijna 3 jaar moeten wachten.

De fractie van de spreker verheugt zich over de tot stand gekomen regeling, waardoor België beantwoordt aan zijn verplichtingen op Europees vlak, zonder dat daar evenwel een toename van het aantal beschermde werknemers uit voortvloeit.

De spreker vraagt verduidelijking van de minister over de hoofdopmerking van de Raad van State in verband met het toepassingsgebied van de ontworpen regeling.

Die opmerking wordt als volgt geformuleerd: «Door de ontworpen wijzigingen in te schrijven in de wet van 4 augustus 1996, en bijvoorbeeld niet in de wet van 20 september 1948, wordt het toepassingsgebied van de ontworpen regeling uitgebreid tot de volledige overheidssector en wordt dat toepassingsgebied derhalve ruimer dan datgene dat is beoogd in richtlijn 2002/14/EG.» (DOC 52 890/001, advies van de Raad van State nr. 43.912.1, algemene opmerkingen, *in limine* van bladzijde 18).

De spreker herinnert eraan dat het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen België in deze zaak heeft veroordeeld op 29 maart 2007, en dat ons land derhalve erg forse financiële sancties opgelegd dreigt te krijgen. Hij vraagt de minister wat de gevolgen van die veroordeling zijn, inzonderheid sedert het tweede geding dat de Europese Commissie naar verluidt op 27 februari 2008 tegen België heeft ingesteld omdat de regering geen antwoord heeft verstrekt. Kan die procedure nog worden gestuit? Kan de minister de leden in dat opzicht geruststellen, of vallen nog meer financiële sancties te vrezen?

Mevrouw Martine De Maght (LDD) vraagt de minister wat er is gebeurd met de regeling die werd getroffen tussen de binnen de Groep van 10 bijeengekomen sociale partners, meer bepaald met betrekking tot de werknemersvertegenwoordiging bij de kmo's en de overheidsbedrijven met minder dan 50 werknemers; de vraag hoe de werknemers worden geïnformeerd en geraadpleegd indien wel een vakbondsafvaardiging, maar geen CPBW voorhanden is, komt immers niet duidelijk uit de verf.

Voorts informeert zij bij de minister naar het tweede geding dat tegen België werd ingesteld, en dat wel eens ernstige financiële gevolgen zou kunnen hebben zonder

M. Guy D'haeseleer (Vlaams Belang) constateert qu'on est enfin arrivé à être en état de pouvoir transposer la directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002. Pour y parvenir, il aura fallu attendre quasiment 3 ans après l'écoulement de la date limite de transposition.

La formation à laquelle l'orateur appartient se réjouit du règlement intervenu, qui met la Belgique en conformité par rapport à ses obligations sur le plan européen, sans pour autant qu'il en résulte un accroissement du nombre de travailleurs protégés.

L'orateur demande des éclaircissements de la part du ministre quant à la principale remarque émise par le Conseil d'État, portant sur le champ d'application de la réglementation en projet.

Cette remarque est formulée comme suit: «En inscrivant les modifications en projet dans la loi du 4 août 1996, et non par exemple dans la loi du 20 septembre 1948, le champ d'application de la réglementation en projet est étendu à l'ensemble du secteur public et ce champ d'application devient dès lors plus vaste que celui envisagé par la directive 2002/14/CE». (DOC 52 0890/001, avis du Conseil d'État n° 43.912/1, observations générales, page 18 *in limine*).

L'intervenant rappelle que la Belgique a été condamnée par la Cour de Justice des communautés européennes dans cette affaire le 29 mars 2007, et court depuis lors le risque de se voir infliger de très importantes pénalités financières. Il interroge le ministre sur les conséquences de cette condamnation, en particulier depuis la seconde procédure qui aurait été introduite par la Commission européenne à l'encontre de la Belgique en date du 27 février 2008, à défaut de réponse fournie par le gouvernement. Cette procédure peut-elle encore être interrompue? Le ministre peut-il rassurer les membres à ce sujet, ou faut-il encore craindre des pénalités financières?

Mme Martine De Maght (LDD) demande au ministre ce qu'il est advenu du règlement intervenu entre les partenaires sociaux réunis au sein du Groupe des 10, en particulier en ce qui concerne la représentation des travailleurs au sein des PME et des entreprises publiques qui occupent moins de 50 travailleurs, car il manque de clarté sur la question de savoir comment les travailleurs sont informés et consultés au cas où il y a une délégation syndicale et pas de CPPT.

Elle interroge également le ministre quant à la seconde procédure intentée à l'égard de la Belgique, qui pourrait entraîner de lourdes conséquences financières

nu nog te kunnen worden beëindigd. Loopt België nog het gevaar de zware geldboeten en dwangsommen te moeten betalen die het boven het hoofd hangen? Heeft de regering besprekingen aangevat om die toestand te ontlopen of aan dat geding een einde te maken?

Mevrouw Maggie De Block (Open Vld) herinnert eraan dat het ter bespreking voorliggende wetsontwerp het resultaat is van langdurige inspanningen en besprekingen die in de loop van de vorige regeerperiode werden geleverd.

Zij is opgetogen dat de sociale partners uiteindelijk toch een overeenkomst hebben bereikt, ook al zijn zowel die overeenkomst als het ter bespreking voorliggende wetsontwerp tot stand gekomen onder druk van de EU-instanties. De spreekster steunt dan ook het ter bespreking voorliggende wetsontwerp om een en ander ten spoedigste rond te krijgen.

De heer Pierre-Yves Jeholet (MR) vindt het belangrijk dat na de langdurige en moeizame debatten die hebben plaatsgevonden, de Belgische wetgeving nu wordt aangepast om ze af te stemmen op hetgeen de Europese Unie oplegt inzake informatie en raadpleging van de werknemers.

Hij deelt mee dat zijn fractie het ter bespreking voorliggende wetsontwerp zal steunen.

III. — ANTWOORDEN VAN DE MINISTER EN REPLIEKEN

De heer Josly Piette, minister van Werk, herinnert eraan dat de sociale partners er ingevolge talrijke contacten unaniem in zijn geslaagd een overeenkomst te sluiten die de sociale vrede kan waarborgen.

Wat de vragen van mevrouw Dieu betreft, onder meer met betrekking tot de vertegenwoordigingsdrempels voor de werknemers, verwijst de minister naar de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9^{ter}. Er is naar gestreefd de Europese richtlijn aan te vullen en de minister stipt aan dat dit gebeurd is met inachtneming van het sociaal overleg. Het systeem van de trapsgewijze vertegenwoordiging speelt volop.

Het klopt dat België door de Europese instanties werd veroordeeld en het is niet de eerste maal. Tijdens de jongste Ministerraad werd beslist de permanente vertegenwoordiging van België bij de Europese Commissie ermee te belasten die instantie ervan in kennis te stellen dat de aan het parlement ter goedkeuring voorgelegde tekst beantwoordt aan de vereisten van Richtlijn 2002/14/EG van het Europees Parlement.

sans plus pouvoir être arrêtée maintenant. L'état belge court-il encore le risque de devoir payer les lourdes amendes et astreintes dont il est menacé? Le gouvernement a-t-il engagé des pourparlers en vue d'échapper à cette situation ou de mettre fin à cette procédure?

Mme Maggie De Block (Open Vld) rappelle que le projet à l'examen est le fruit de longs efforts et discussions qui ont émaillé la législature précédente.

Elle se réjouit de l'accord finalement intervenu entre les partenaires sociaux, même si celui-ci tout comme le projet de loi à l'examen ont abouti sous la pression des instances de l'Union européenne. Aussi, la formation à laquelle l'oratrice appartient soutient-elle le projet à l'examen de manière à en permettre la finalisation sans délai.

M. Pierre-Yves Jeholet (MR) estime très important que la législation belge soit maintenant adaptée de manière à être mise en conformité avec les prescriptions de l'Union européenne en matière d'information et de consultation des travailleurs, après les longs et difficiles débats qui ont eu lieu.

Il fait part du soutien de sa formation à l'égard du projet à l'examen.

III. — RÉPONSES DU MINISTRE ET RÉPLIQUES

M. Josly Piette, ministre de l'Emploi, rappelle qu'à la suite de nombreux contacts, un accord unanime, de nature à garantir la paix sociale, a pu être conclu par les partenaires sociaux.

En ce qui concerne les questions posées par Mme Dieu, notamment en ce qui concerne les seuils de représentation des travailleurs, le ministre renvoie à la convention collective n° 9^{ter}. Le souci a été de compléter la directive européenne et le ministre souligne que cela a été fait dans le respect de la concertation sociale. Le système de représentation en cascade joue à plein.

Il est vrai que la Belgique a été condamnée par les instances européennes et ce ne fut pas la première fois. Le dernier conseil des ministres a décidé de charger la représentation permanente de la Belgique auprès de la Commission européenne de faire savoir à celle-ci que le texte soumis à l'approbation du parlement rencontre les exigences de la directive 2002/14/CE du Parlement européen. Il revient maintenant au parlement de prendre

Het parlement moet thans zijn verantwoordelijkheden opnemen en dit wetsontwerp waarvoor de regering de spoedbehandeling heeft gevraagd, goedkeuren: het zet de Europese richtlijn om en vult ze aan aan de hand van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9^{ter}. Zodoende zijn alle voorwaarden verenigd opdat de sociale verkiezingen sereen kunnen verlopen en aan Europa een krachtig signaal wordt gegeven. Na de sociale verkiezingen en na de omzetting zal op een aantal punten kunnen worden teruggekomen.

De heer Stefaan Vercamer (CD&V – N-VA) betreurt dat de minister hem niet de precieze antwoorden heeft verstrekt die hij verwachtte, maar hij meent te hebben begrepen dat de minister zijn interpretatie bevestigt met betrekking tot de technische aspecten die hij in zijn betoog heeft uiteengezet.

Mevrouw Camille Dieu (PS) doet dezelfde vaststelling.

De minister bevestigt dat in de memorie van toelichting een fout is gesloten en hij wenst dat de verkeerde passage correct wordt weergegeven in het verslag:

op bladzijde 9 van de memorie van toelichting (commentaar bij artikel 3) moet de laatste zin van de paragraaf over de ondernemingen die geen vakbondsafvaardiging hebben opgericht worden gelezen als volgt:

«*In concreto* wordt op dat moment de informatie bedoeld in de artikelen 3, 4, 5, 6, 7, 11 en 12, van cao nr. 9 verschaft.»

Aangezien de verwijzing naar artikel 3 van cao nr. 9 in de gedrukte versie van het wetsontwerp was vergeten, zou de door de minister gewenste correctie moeten tegemoetkomen aan de bezorgdheden van de heer Vercamer en van mevrouw Dieu.

Mevrouw Camille Dieu (PS) hoopt dat die precisering de uitleggingsproblemen zal kunnen oplossen die zij verwacht.

De heer Guy D'haeseleer (Vlaams Belang) herinnert aan zijn vragen over de procedure die de Europese Unie tegen België heeft aangevat.

Mevrouw Martine De Maght (LDD) wenst te weten of België concreet zal worden veroordeeld tot dwangsommen en geldboetes.

ses responsabilités et d'adopter ce projet pour lequel le gouvernement a demandé l'urgence: il transpose la directive européenne et la complète au moyen de la convention collective n° 9^{ter}. Toutes les conditions sont ainsi réunies pour que les élections sociales puissent se tenir dans la sérénité et qu'un signal fort soit envoyé à l'Europe. Après les élections sociales et après la transposition, il sera possible de revenir sur un certain nombre de points.

M. Stefaan Vercamer (CD&V – N-VA) regrette que le ministre ne lui ait pas fourni les réponses précises qu'il attendait mais croit comprendre que le ministre confirme son interprétation au sujet des aspects techniques qu'il a développés dans son intervention.

Mme Camille Dieu (PS) fait le même constat.

Le ministre confirme qu'une erreur s'est glissée dans l'exposé des motifs et souhaite que la lecture correcte du passage erroné soit rectifiée dans le rapport:

A la page 9 de l'exposé des motifs (commentaire de l'article 3), la dernière phrase du paragraphe relatif aux entreprises qui n'ont pas institué de délégation syndicale doit être lue comme suit:

«(...). Concrètement, on fournit en ce moment les informations visées aux articles 3, 4, 5, 6, 7, 11 et 12, de la CCT n° 9.»

La référence à l'article 3 de la CCT n° 9 ayant été omise dans la version imprimée du projet, la correction souhaitée par le ministre devrait répondre aux préoccupations de M. Vercamer et de Mme Dieu.

Mme Camille Dieu (PS) espère que cette précision sera de nature à rencontrer les problèmes d'interprétation auxquels elle s'attend.

M. Guy D'haeseleer (VB) rappelle ses questions en ce qui concerne la procédure engagée par l'Union européenne à l'encontre de la Belgique.

Mme Martine De Maght (LDD) rappelle pour sa part qu'elle aimerait savoir si la Belgique sera concrètement condamnée à des astreintes et à des amendes.

IV. — STEMMINGEN

Over de artikelen 1 tot 8 worden geen opmerkingen gemaakt.

Ze worden achtereenvolgens eenparig aangenomen.

Het hele wetsontwerp wordt eenparig aangenomen.

De rapporteur,

Camille DIEU

De voorzitter,

Jean-Marc DELIZÉE

IV. — VOTES

Les articles 1 à 8 ne font l'objet d'aucun commentaire.

Ils sont successivement adoptés à l'unanimité.

L'ensemble du projet est adopté à l'unanimité.

Le rapporteur,

Camille DIEU

Le président,

Jean-Marc DELIZÉE

ERRATA

Art. 4

Na de woorden «dezelfde wet», de woorden «, gewijzigd bij de wet van 11 juni 2002» invoegen.

Art 5

Na de woorden «sommige sociale wetten», de woorden «, vervangen door de wet van 23 maart 1994 en voor het laatst gewijzigd bij de wet van 1 maart 2007» invoegen.

ERRATA

Art. 4

Après les mots «la même loi», insérer les mots «, modifié par la loi du 11 juin 2002».

Art. 5

Après les mots «certaines lois sociales», insérer les mots «, remplacé par la loi du 23 mars 1994 et modifié pour la dernière fois par la loi du 1er mars 2007».