

**BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS**

15 oktober 2024

WETSVOORSTEL**tot wijziging van de wetgeving
inzake collectief ontslag en
overgang van onderneming****Amendement**

*Zie:***Doc 56 0152/ (2024/2025):**
001: Wetsvoorstel van mevrouw Caroline Désir c.s.**CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE**

15 octobre 2024

PROPOSITION DE LOI**modifiant la législation
sur les licenciements collectifs et
les transferts d'entreprise****Amendement**

*Voir:***Doc 56 0152/ (2024/2025):**
001: Proposition de loi de Mme Caroline Désir et consorts.

00444

Nr. 1 van de heren **Boukili en Tonniau**

Art. 9/1 (*nieuw*)

In een nieuwe afdeling 3/1 met als opschrift “Extralegale vergoeding voor de werknemers van de onderaannemers van de onderneming die tot collectief ontslag overgaat” een artikel 9/1 invoegen, luidende:

“Art. 9/1. Artikel 70 van de wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling, opgeheven bij de wet van 8 april 2003, wordt hersteld als volgt:

“Art. 70. § 1. Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder:

1° opdrachtgevende onderneming: de onderneming die op grond van een overeenkomst tegen een afgesproken prijs werken laat uitvoeren of producten dan wel diensten laat leveren door een onderaannemer;

2° onderaannemer: de onderneming die op grond van een overeenkomst tegen een afgesproken prijs werken uitvoert of producten dan wel diensten levert aan een opdrachtgevende onderneming.

§ 2. De onderaannemer die een werknemer ontslaat tijdens de in paragraaf 3 bedoelde beschermingsperiode is verplicht die werknemer een extralegale vergoeding te betalen die op dezelfde wijze wordt berekend als de vergoeding die de opdrachtgevende onderneming toekent aan de werknemers die worden ontslagen in het kader van een collectief ontslag.

§ 3. De beschermingsperiode gaat in op de dag dat de opdrachtgevende onderneming haar voornemen tot collectief ontslag aankondigt en eindigt:

— hetzij na afloop van de periode van 60 dagen volgend op de periode van 60 dagen waarin de opdrachtgevende onderneming overgaat tot collectief ontslag, wanneer de sluiting van de opdrachtgevende onderneming niet wordt overwogen;

N° 1 de MM. **Boukili et Tonniau**

Art. 9/1 (*nouveau*)

Dans une nouvelle section 3/1 intitulée “Indemnité extra-légale pour les travailleurs des entreprises sous-traitantes de l’entreprise qui procède à un licenciement collectif”, insérer un article 9/1 rédigé comme suit:

“Art. 9/1. L’article 70 de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l’emploi, abrogé par la loi du 8 avril 2003, est rétabli dans la rédaction suivante:

“Art. 70. § 1^{er}. Pour l’application du présent article, il faut entendre par:

1° entreprise donneuse d’ordre: l’entreprise qui, dans le cadre d’un contrat, fait exécuter des travaux ou des fournitures de produits ou services par une entreprise sous-traitante, pour un prix convenu;

2° entreprise sous-traitante: l’entreprise qui, dans le cadre d’un contrat, exécute des travaux ou fournit des produits ou services à une entreprise donneuse d’ordre pour un prix convenu;

§ 2. L’entreprise sous-traitante qui licencie un travailleur pendant la période de protection visée au paragraphe 3 est tenue de payer à ce travailleur une indemnité extra-légale calculée de la même manière que celle qui est octroyée par l’entreprise donneuse d’ordre aux travailleurs licenciés dans le cadre du licenciement collectif.

§ 3. La période de protection débute le jour où l’entreprise donneuse annonce son intention de procéder à un licenciement collectif et se termine:

— soit à l’issue de la période de 60 jours suivant la période de 60 jours au cours de laquelle l’entreprise donneuse d’ordre procède à un licenciement collectif lorsque la fermeture de l’entreprise donneuse d’ordre n’est pas envisagée;

— hetzij op de datum van de sluiting van de opdrachtgevende onderneming, zoals bedoeld in de wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van de ondernemingen.

§ 4. De in paragraaf 2 bedoelde extralegale vergoeding is niet verschuldigd wanneer de werkgever aantoont dat het ontslag geen verband houdt met het collectief ontslag waartoe de opdrachtgevende onderneming overgaat. De bewijslast ligt bij de werkgever.

§ 5. De onderaannemer die overgaat tot collectief ontslag na de informatie- en raadplegingsprocedure bedoeld in artikel 66, § 1, tweede lid, 5°, kent aan de werknemers wier ontslag is bedoeld in artikel 64 een extralegale vergoeding toe die niet lager is dan het bedrag dat voortvloeit uit de toepassing van de berekeningswijze voor de extralegale vergoeding die wordt toegekend aan de werknemers die worden ontslagen door de opdrachtgevende onderneming.

§ 6. De opdrachtgevende onderneming is hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van de in paragraaf 2 dan wel paragraaf 5 bedoelde extralegale vergoeding.”

VERANTWOORDING

Dit amendement beoogt de gelijke behandeling te waarborgen, met name wat de vertrekvoorwaarden betreft, tussen de werknemers van een opdrachtgevende onderneming die bij een collectief worden ontslagen en de werknemers van de onderaannemers, die daarvan eveneens de gevolgen dragen en hun baan verliezen.

De wet van 12 februari 1998, de zogenaamde wet-Renault, bepaalt dat de werkgever die wil overgaan tot een collectief ontslag acht dient te slaan op de informatie- en raadplegingsprocedure inzake collectief ontslag, zoals voorgeschreven door een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de Nationale Arbeidsraad.

De wet verwijst dus naar cao nr. 24, waarin uitdrukkelijk staat dat de raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers ook betrekking heeft op “de wijze van berekening van eventuele afvloeiingsuitkeringen die niet krachtens de wet of een collectieve arbeidsovereenkomst verschuldigd zijn”.

— soit à la date de la fermeture de l'entreprise donneuse d'ordre au sens de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises.

§ 4. L'indemnité extra-légale visée au paragraphe 2 n'est pas due lorsque l'employeur établit que le licenciement n'a aucun lien avec le licenciement collectif auquel procède l'entreprise donneuse d'ordre. La charge de la preuve incombe à l'employeur.

§ 5 L'entreprise sous-traitante qui procède à un licenciement collectif, qui fait suite à la procédure d'information et de consultation visée à l'article 66, § 1, alinéa 2, 5°, doit octroyer aux travailleurs, dont le licenciement est visé à l'article 64, une indemnité extra-légale qui ne peut être inférieure au montant résultant de l'application de la méthode de calcul de l'indemnité extra-légale octroyée aux travailleurs licenciés par l'entreprise donneuse d'ordre.

§ 6. L'entreprise donneuse d'ordre est solidairement responsable du paiement de l'indemnité extra-légale visée au paragraphe 2 ou au paragraphe 5.”

JUSTIFICATION

L'amendement vise à garantir l'égalité de traitement, c'est à dire garantir le bénéfice des mêmes conditions de départ, entre les travailleurs licenciés par une entreprise donneuse d'ordre dans le cadre d'un licenciement collectif et les travailleurs des entreprises sous-traitantes qui en subissent également les conséquences et perdent leur emploi.

La loi du 12 février 1998, dite “loi Renault”, prévoit que l'employeur qui entend procéder à un licenciement collectif est tenu de respecter la procédure d'information et de consultation prescrite par une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail.

La loi fait donc référence à la CCT n° 24 qui prévoit explicitement que la consultation des représentants des travailleurs porte aussi sur la méthode de calcul des indemnités extra-légales de licenciement.

Het amendement beoogt tot stand te brengen dat de werknemers in onderaanneming die als gevolg van een collectief ontslag binnen de opdrachtgevende onderneming hun baan verliezen, recht hebben op een extralegale vergoeding die op dezelfde manier wordt berekend als de vergoeding die de opdrachtgevende onderneming toekent aan de werknemers die worden ontslagen in het kader van het collectief ontslag.

Het gaat om de ontslagen die “tegelijk” met de collectieve ontslagen binnen de opdrachtgevende onderneming voorvallen, met andere woorden vanaf de dag dat de onderneming haar voornemen om over te gaan tot collectief ontslag heeft aangekondigd tot het einde van de periode van zestig dagen waarin ze overgaat tot collectief ontslag (verlengd met zestig dagen of verlengd tot de datum van sluiting krachtens artikel 64 van de wet van 13 februari 1998).

Het amendement beoogt tevens tot stand te brengen dat in geval van een navolgend collectief ontslag van werknemers van een onderaannemer, de werknemers van die onderaannemer recht hebben op een extralegale vergoeding die op dezelfde manier wordt berekend als de vergoeding die de opdrachtgevende onderneming toekent aan haar werknemers die collectief ontslag krijgen. De toepassing van die laatste bepaling is niet beperkt in de tijd. Ze zou dus zelfs van toepassing kunnen zijn wanneer het collectief ontslag later plaatsvindt dan het collectief ontslag waartoe de opdrachtgevende onderneming overgaat.

In beide gevallen is de opdrachtgevende onderneming hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van de extralegale vergoeding.

De werknemers van de onderaannemers maken onlosmakelijk deel uit van het industriële proces en zijn even onontbeerlijk voor het welslagen van de productie als de werknemers van de opdrachtgevende onderneming. Het is dan ook niet meer dan normaal dat zij op dezelfde manier worden behandeld als de werknemers die rechtstreeks in dienst zijn van de opdrachtgevende onderneming.

De werknemers van de onderaannemer werken evenzeer binnen de opdrachtgevende onderneming, zij aan zij met de werknemers die rechtstreeks in dienst zijn van de opdrachtgevende onderneming.

De door Audi Brussels aangekondigde herstructurering wijst ons op die werkelijkheid.

In *Le Soir* van 12 juli 2024 stond te lezen dat sommige van die werknemers in onderaanneming soms al meer dan

L'amendement prévoit que les travailleurs sous-traitants qui subissent les conséquences du licenciement collectif au sein de l'entreprise donneuse d'ordre et qui perdent leur emploi auront droit à une indemnité extra-légale calculée de la même manière que celle qui est octroyée par l'entreprise donneuse d'ordre aux travailleurs licenciés dans le cadre du licenciement collectif.

Les licenciements visés sont ceux qui interviennent “en même temps” que les licenciements collectifs au sein de l'entreprise donneuse d'ordre, c'est à dire à partir du jour où l'entreprise a annoncé son intention de procéder à un licenciement collectif et jusqu'à la fin de la période de 60 jours pendant laquelle elle procède au licenciement collectif (prolongée de 60 jours ou prolongée jusqu'à la date de la fermeture en vertu de l'article 64 de la loi du 13 février 1998).

L'amendement prévoit également qu'en cas de licenciement collectif subséquent concernant les travailleurs d'une entreprise sous-traitante, ceux-ci ont droit à une indemnité extra-légale calculée de la même manière que celle qui est octroyée par l'entreprise donneuse d'ordre aux travailleurs licenciés dans le cadre du licenciement collectif. L'application de cette dernière disposition n'est pas limitée dans le temps. Elle pourrait donc s'appliquer même si le licenciement collectif est différé dans le temps par rapport au licenciement collectif auquel a procédé l'entreprise donneuse d'ordre.

Dans les 2 cas de figure, l'entreprise donneuse d'ordre est solidairement responsable du paiement de l'indemnité extra-légale.

Les travailleurs des entreprises sous-traitantes font partie intégrante du processus industriel et sont tout aussi indispensables que les travailleurs de l'entreprise donneuse d'ordre pour mener à bien la production. Il est donc normal qu'ils soient traités de la même manière que les travailleurs directement engagés par l'entreprise donneuse d'ordre.

Les travailleurs sous-traitants travaillent au sein même de l'entreprise donneuse d'ordre, côte à côte avec les travailleurs directement engagés par l'entreprise donneuse d'ordre.

La restructuration annoncée par Audi Brussels nous rappelle cette réalité.

Dans le journal *Le Soir* du 12 juillet 2024, on peut lire que certains travailleurs sous-traitants travaillent parfois depuis

15 jaar in de fabriek van Audi Brussels aan de slag zijn: *“Ils déchargent tous les jours les camions, stockent les pièces, les classent, les acheminent de façon séquentielle vers la ligne d’assemblage pour qu’elles arrivent dans le bon ordre et au bon moment, se chargent de l’expédition des voitures, etc. Ils travaillent côte à côte avec les 3.000 ouvriers d’Audi Brussels.”*

Het wordt steeds duidelijker dat het gebruik van onderaannemers geen deel uitmaakt van een industriële logica, maar veeleer een juridische fictie is die ertoe strekt de opdrachtgevende onderneming in de mogelijkheid te stellen zich aan bepaalde verantwoordelijkheden te onttrekken of de toepassing van bepaalde wetgeving ter bescherming van de werknemers te omzeilen.

Op woensdag 2 oktober 2024 hebben de commissies voor Economie en Sociale Zaken gezamenlijk de werknemersvertegenwoordigers van de onderaannemers van Audi Brussels gehoord.

Een vakbondsafgevaardigde heeft toegelicht dat tal van werknemers al van voor 2007 op de site werken, toen nog voor VW. De door die werknemers verrichte werkzaamheden werden vervolgens overgedragen naar een andere door VW opgerichte rechtspersoon. Zo zijn die werknemers van werkgever veranderd. Vervolgens werden bepaalde werkzaamheden en werknemers opnieuw naar een andere onderneming overgedragen. En die werd dan weer opgesplitst in vier afzonderlijke rechtspersonen. Maar de werknemers doen nog steeds exact hetzelfde werk in de fabriek van Audi.

Dit voorbeeld toont duidelijk aan dat het gebruik van onderaannemers heeft gediend om werknemers die oorspronkelijk rechtstreeks in dienst waren van de opdrachtgevende onderneming te “outsourcen”.

Er wordt dus een beroep gedaan op onderaannemers om het aantal werknemers van de opdrachtgevende onderneming kunstmatig te verminderen, opdat het bedrijf zich aan haar verantwoordelijkheden ten aanzien van een groot aantal werknemers zou kunnen onttrekken.

Het gebruik van juridische ficties om de toepassing van de wet te omzeilen moet worden tegengegaan, anders wordt de wet uitgehouden.

Door de werknemers van de onderaannemers een extra-legale ontslagvergoeding toe te kennen die op dezelfde wijze wordt berekend als de vergoeding die wordt toegekend aan de werknemers van de opdrachtgevende onderneming, en

plus de quinze ans au sein même de l’usine Audi Brussels. *“Ils déchargent tous les jours les camions, stockent les pièces, les classent, les acheminent de façon séquentielle vers la ligne d’assemblage pour qu’elles arrivent dans le bon ordre et au bon moment, se chargent de l’expédition des voitures, etc. Ils travaillent côte à côte avec les 3.000 ouvriers d’Audi Brussels.”*

Il apparaît de plus en plus que le recours à la sous-traitance ne s’inscrit pas dans une logique industrielle mais correspond plutôt à une fiction juridique qui vise à permettre à l’entreprise donneuse d’ordre d’échapper à certaines responsabilités ou de contourner l’application de certaines législations qui protègent les travailleurs.

Le mercredi 2 octobre 2024, les Commissions réunies de l’Economie et des Affaires sociales ont entendu les représentants des travailleurs des entreprises sous-traitantes d’Audi Brussels.

Un délégué syndical a pu expliquer que de nombreux travailleurs travaillaient déjà sur le site avant 2007 pour l’usine VW. Par la suite, les activités de ces travailleurs ont fait l’objet d’un transfert vers une autre entité juridique créée par VW. C’est ainsi que les travailleurs ont changé d’employeur. Ensuite, l’activité et les travailleurs ont à nouveau été transférés vers une autre entreprise. Cette dernière a par la suite été scindée en 4 entités juridiques distinctes. Mais les travailleurs effectuent toujours le même travail au sein de l’usine Audi.

Cet exemple montre bien que le recours à la sous-traitance a servi à “externaliser” des travailleurs qui étaient, à l’origine, engagés directement au service de l’entreprise donneuse d’ordre.

Le recours à la sous-traitance est donc utilisé pour diminuer artificiellement le nombre de travailleurs de l’entreprise donneuse d’ordre, ce qui permet à celle-ci d’échapper à ses responsabilités pour un nombre important de travailleurs.

Le recours aux fictions juridiques pour contourner l’application de la loi doit être combattu sous peine de vider la loi de sa substance.

Par l’octroi, aux travailleurs des entreprises sous-traitantes, d’une indemnité de licenciement extra-légale calculée de la même manière que celle qui est octroyée aux travailleurs de l’entreprise donneuse d’ordre, et en rendant l’entreprise

door de opdrachtgevende onderneming hoofdelijk aansprakelijk te stellen voor de betaling van die vergoeding, strekt dit amendement er ook toe juridische ficties tegen te gaan die zijn opgezet om de toepassing van de wet te omzeilen.

donneuse d'ordre solidairement responsable du paiement de cette indemnité, l'amendement vise aussi à combattre les fictions juridiques construites dans le but de contourner l'application de la loi.

Nabil Boukili (PVDA-PTB)
Robin Tonniau (PVDA-PTB)