

**BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS**

23 oktober 2024

WETSVOORSTEL

**tot uitbreiding van de wet
van 13 februari 1998 houdende bepalingen
tot bevordering van de tewerkstelling
teneinde de werknemers
van onderaannemers en toeleveranciers
dezelfde wettelijke bescherming te bieden als
de werknemers van het bedrijf
dat een herstructurering ondergaat**

(ingediend door mevrouw Anja Vanrobaeys en
de heer Jeroen Soete)

**CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE**

23 octobre 2024

PROPOSITION DE LOI

**étendant la loi du 13 février 1998
portant des dispositions en faveur de l'emploi
afin d'offrir au personnel
des sous-traitants et des fournisseurs
d'une entreprise en restructuration
la même protection légale
que celle dont bénéficient
les travailleurs de cette entreprise**

(déposée par Mme Anja Vanrobaeys et
M. Jeroen Soete)

SAMENVATTING

Dit wetsvoorstel beoogt bedrijven te verplichten hun medecontractanten (zoals toeleveranciers) tijdig te informeren wanneer zij negatieve gevolgen kunnen ondervinden van collectieve ontslagen of herstructureringen. Deze toeleveranciers moeten ook worden betrokken in de onderhandelingen over een sociaal plan, zodat hun werknemers ook worden beschermd.

RÉSUMÉ

Cette proposition de loi vise à imposer aux entreprises l'obligation d'informer leurs cocontractants (tels que les sous-traitants et les fournisseurs) en temps utile lorsque ceux-ci risquent d'être impactés négativement par des licenciements collectifs ou des restructurations. Ces sous-traitants et fournisseurs doivent également être associés aux négociations relatives à un plan social de manière à ce que leur personnel bénéficie aussi d'une protection.

N-VA	: Nieuw-Vlaamse Alliantie
VB	: Vlaams Belang
MR	: Mouvement Réformateur
PS	: Parti Socialiste
PVDA-PTB	: Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
Les Engagés	: Les Engagés
Vooruit	: Vooruit
cd&v	: Christen-Democratisch en Vlaams
Ecolo-Groen	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
Open Vld	: Open Vlaamse liberalen en democraten
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant

Abréviations dans la numérotation des publications:		Afkorting bij de nummering van de publicaties:	
DOC 56 0000/000	Document de la 56 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi	DOC 56 0000/000	Parlementair document van de 56 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA	Questions et Réponses écrites	QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral	CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV	Compte Rendu Analytique	CRABV	Beknopt Verslag
CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)	CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaalde beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN	Séance plénière	PLEN	Plenum
COM	Réunion de commission	COM	Commissievergadering
MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

In 1997 kregen de 3000 werknemers van Renault Vilvoorde onverwacht en abrupt te horen dat hun fabriek zou sluiten wat leidde tot een schokgolf doorheen ons land. De regering reageerde daarop met de Wet Renault (wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling¹). Deze wet regelt de procedure voor collectieve ontslagen met als doel het aantal ontslagen te beperken en de getroffen werknemers te beschermen door middel van een sociaal plan, met ontslagvergoedingen en outplacementbegeleiding.

Vandaag staan de werknemers van Audi Vorst voor een vergelijkbare situatie als die van Renault Vilvoorde destijds. De toekomst van meer dan 3000 werknemers van Audi, een onderdeel van de Volkswagen Group, is onzeker. Naast hen zijn ook 1200 werknemers van de toeleveranciers in het ongewisse over hun toekomst. Deze werknemers, die samen met het Audi-personeel op dezelfde site en aan dezelfde productielijn werken, worden immers geheel uitgesloten van het informatie- en overlegproces dat door de Wet Renault werd ingesteld.

De werknemers van de toeleveranciers vallen immers juridisch buiten de bescherming van de Wet Renault. Nochtans werkten ze vóór 2017 nog intern in het bedrijf, daarna zijn ze van AutoVision (een Volkswagen-dochter) overgegaan naar externe bedrijven. Dit heeft ervoor gezorgd dat de verantwoordelijkheid van Audi ten opzichte van deze werknemers is weggefallen. Zij blijven derhalve achter zonder juridische en sociale bescherming bij een mogelijke herstructurering. Een aantal onder hen kampeert al maanden voor de fabriekspoort van Audi. Ook op de hoorzitting van 2 oktober 2024 gaven de vakbondsvertegenwoordigers van de toeleveranciers aan dat zij noch gehoord, noch geïnformeerd worden door hun eigen werkgevers, omdat hun eigen directie beweert hierover geen informatie te ontvangen van Audi Brussels.

Dit wetsvoorstel beoogt deze leemte in de wetgeving op te vullen door bedrijven te verplichten hun medecontractanten (zoals toeleveranciers) tijdig te informeren wanneer zij negatieve gevolgen kunnen ondervinden van collectieve ontslagen of herstructureringen. Deze toeleveranciers moeten ook worden betrokken in de

¹ Wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling, bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* van 19 februari 1998.

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

En 1997, les 3000 travailleurs de Renault Vilvorde ont appris de manière inopinée et brutale que leur usine allait fermer, ce qui a provoqué une onde de choc à travers notre pays. Le gouvernement a réagi à cette fermeture en élaborant la loi Renault (loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi¹). Cette loi règle la procédure de licenciement collectif en vue de limiter le nombre de licenciements et de protéger les travailleurs concernés par le biais d'un plan social, comprenant des indemnités de licenciement et un accompagnement de reclassement professionnel.

Aujourd'hui, les travailleurs d'Audi Forest font face à une situation comparable à celle qu'a connue Renault Vilvorde à l'époque. L'avenir de plus de 3000 travailleurs d'Audi, une marque du groupe Volkswagen, est incertain. En outre, 1200 travailleurs employés par les sous-traitants ignorent ce que l'avenir leur réserve. Ces personnes, qui travaillent avec le personnel d'Audi sur le même site et sur la même ligne de production, sont en effet totalement exclues de la procédure d'information et de concertation qui a été mise en place par la loi Renault.

Car la loi Renault ne protège pas les travailleurs occupés par les sous-traitants. Ces derniers travaillaient pourtant encore au sein de l'entreprise avant 2017. Par la suite, ils ont été transférés depuis AutoVision (une filiale de Volkswagen) dans des entreprises externes, ce qui a déchargé Audi de sa responsabilité envers eux. Ils sont dès lors laissés pour compte, sans protection juridique ou sociale en cas de restructuration éventuelle. Un certain nombre d'entre eux campent déjà depuis des mois devant les portes de l'usine d'Audi. Au cours de l'audition du 2 octobre 2024, les représentants syndicaux des sous-traitants ont également indiqué qu'ils ne sont ni entendus ni informés par leurs propres employeurs car leur direction affirme ne recevoir aucune information de la part d'Audi Brussels.

La présente proposition de loi vise à combler cette lacune de la législation en obligeant les entreprises à informer leurs cocontractants (tels que les sous-traitants et les fournisseurs) en temps utile lorsque ceux-ci risquent de subir des répercussions négatives à la suite de licenciements collectifs ou de restructurations. Ces

¹ Loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi, publiée au *Moniteur belge* du 19 février 1998.

onderhandelingen over een sociaal plan, zodat hun werknemers ook worden beschermd.

Het wetsvoorstel ligt in de lijn van de aanbeveling nr. 28 inzake herstructurerings van de Nationale Arbeidsraad², waarin wordt gesteld dat ondernemingen hun medecontractanten op tijd moeten identificeren en informeren als hun contractuele verplichtingen mogelijk worden beïnvloed door een herstructurering. Deze aanbeveling, genomen in uitvoering van het Interprofessioneel Akkoord 2017-2018, onderstreept dat medecontractanten in een vroeg stadium geïnformeerd moeten worden, zodat zij de impact van de herstructurering kunnen beoordelen en hun personeel op tijd kunnen inlichten. Aangezien deze aanbeveling bij Audi niet wordt opgevolgd, beogen wij met dit wetsvoorstel dat ook de werknemers van toeleveranciers dezelfde wettelijke bescherming genieten als de werknemers van het bedrijf dat een herstructurering ondergaat, zodat niemand achterblijft in onzekerheid.

Anja Vanrobaeys (Vooruit)
Jeroen Soete (Vooruit)

cocontractants devront également être associés aux négociations relatives à un plan social, de manière à ce que leurs travailleurs soient aussi protégés.

La présente proposition de loi est alignée sur la recommandation n° 28 du Conseil national du travail concernant les restructurations², qui indique que les entreprises doivent identifier et informer en temps utile les cocontractants vis-à-vis desquels leurs obligations contractuelles pourraient être modifiées par une restructuration. Cette recommandation formulée en exécution de l'Accord interprofessionnel pour les années 2017-2018 souligne que les cocontractants doivent être informés à un stade précoce de manière à être en mesure d'évaluer l'impact de la restructuration et d'informer leur personnel en temps utile. Cette recommandation n'étant pas suivie chez Audi, la présente proposition de loi vise à ce que le personnel des sous-traitants et des fournisseurs bénéficie de la même protection légale que celle accordée aux travailleurs de l'entreprise en restructuration, de manière à ce que personne ne soit abandonné à un sort incertain.

² Aanbeveling nr. 28 van 17 december 2019 – Interprofessioneel akkoord 2017-2018 – Herstructurerings pag. 3 – Raadpleegbaar op: <https://cnt-nar.be/sites/default/files/documents/AANBEV-RECOM/aanbeveling-028.pdf>

² Recommandation n° 28 du 17 décembre 2019 – Accord interprofessionnel 2017-2018 – Restructurations page 3 – Accessible via le lien suivant: <https://cnt-nar.be/sites/default/files/documents/AANBEV-RECOM/recommandation-028.pdf>

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

Art. 2

Artikel 62 van de wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling wordt aangevuld met een bepaling onder 6°, luidende:

“6° onderaannemer en medecontractant: alle onderaannemers en medecontractanten bij wie de werkgever die overgaat tot collectief ontslag de voorbije vijf boekjaren ten minste voor 300.000 euro per jaar heeft afgenomen en alle onderaannemers en medecontractanten die minder dan vijf jaar aan het werk zijn en van wie de werkgever die overgaat tot collectief ontslag het afgelopen jaar 300.000 euro heeft afgenomen.

De Koning bepaalt op welke manier dit wordt bewezen.”

Art. 3

In artikel 66 van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) paragraaf 1, eerste lid, wordt vervangen als volgt:

“De werkgever die wil overgaan tot een collectief ontslag, leeft de informatie- en raadplegingsprocedure inzake collectief ontslag na, zoals voorgeschreven door een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad en haar aanbevelingen.”;

b) paragraaf 1, tweede lid, wordt aangevuld met een bepaling onder 5°, luidende:

“5° hij meldt schriftelijk bij een ter post aangetekende brief aan zijn onderaannemers en medecontractanten dat hij tot een collectief ontslag wil overgaan en vraagt of ze een impactanalyse wensen en betrokken willen worden bij de informatie- en raadplegingsprocedure.

De onderaannemer of medecontractant legt die vraag voor aan de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, aan de vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis ervan, aan de werknemers, uiterlijk 14 dagen na het ontvangen

PROPOSITION DE LOI**Article 1^{er}**

La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

Art. 2

L'article 62 de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi est complété par un 6° rédigé comme suit:

“6° sous-traitant et cocontractant: tout sous-traitant et cocontractant à qui l'employeur qui procède à un licenciement collectif a acheté pour au moins 300.000 euros par an au cours des cinq derniers exercices comptables, et tout sous-traitant et cocontractant en exercice depuis moins de cinq ans et à qui l'employeur qui procède à un licenciement collectif a acheté l'équivalent de 300.000 euros au cours de l'année écoulée.

Le Roi fixe les modalités selon lesquelles cette preuve doit être apportée.”

Art. 3

Dans l'article 66 de la même loi, les modifications suivantes sont apportées:

a) le § 1^{er}, alinéa 1^{er}, est remplacé par ce qui suit:

“L'employeur qui entend procéder à un licenciement collectif, respecte la procédure d'information et de consultation prévue en matière de licenciement collectif telle que prescrite par une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail, ainsi que ses recommandations.”;

b) le § 1^{er}, alinéa 2, est complété par un 5° rédigé comme suit:

“5° il informe ses sous-traitants et ses cocontractants par écrit, par lettre recommandée à la poste, qu'il entend procéder à un licenciement collectif, et leur demande s'ils souhaitent recevoir une analyse d'impact et être associés à la procédure d'information et de consultation.

Tout sous-traitant ou cocontractant soumet cette demande à son conseil d'entreprise ou, à défaut, à sa délégation syndicale ou, à défaut, à ses travailleurs au plus tard dans les quatorze jours de la réception de la

van de ter post aangetekend brief van de werkgever die tot collectief ontslag wil overgaan.

Indien de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, de vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis ervan, de werknemers beslissen om een impactanalyse op te vragen en verklaren betrokken te willen worden bij de informatie- en raadplegingsprocedure, brengen zij, uiterlijk 30 dagen na het ontvangen van de ter post aangetekend brief van de werkgever die wil overgaan tot collectief ontslag, hun werkgever daarvan schriftelijk op de hoogte met een ter post aangetekend brief.

De werkgever die tot collectief ontslag wil overgaan, stelt vervolgens een analyse op waaruit de impact van zijn voornemen tot collectief ontslag op de onderaannemer of medecontractant blijkt en bezorgt deze impactanalyse schriftelijk bij een ter post aangetekende brief aan de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, aan de vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis ervan, aan de werknemers van de betrokken onderaannemer of medecontractant, uiterlijk binnen tien dagen na het ontvangen van de ter post aangetekend brief van de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, de vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis ervan, de werknemers van de betrokken onderaannemer of medecontractant.

Hij voldoet ten aanzien van deze onderaannemer of medecontractant aan de voorwaarden zoals omschreven in de bepalingen onder 1° tot 4°.”

9 oktober 2024

Anja Vanrobaeys (Vooruit)
Jeroen Soete (Vooruit)

lettre recommandée à la poste de l'employeur qui entend procéder à un licenciement collectif.

Si le conseil d'entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale ou, à défaut, les travailleurs décident de demander une analyse d'impact et déclarent vouloir être associés à la procédure d'information et de consultation, ils en informent leur employeur par écrit, par lettre recommandée à la poste, au plus tard dans les 30 jours de la réception de la lettre recommandée à la poste de l'employeur qui entend procéder à un licenciement collectif.

L'employeur qui entend procéder à un licenciement collectif réalise ensuite une analyse établissant l'impact de son intention de licenciement collectif sur le sous-traitant ou le cocontractant visé, et transmet cette analyse d'impact par écrit, par lettre recommandée à la poste, au conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale ou, à défaut, aux travailleurs du sous-traitant ou cocontractant concerné, au plus tard dans les dix jours de la réception de la lettre recommandée à la poste du conseil d'entreprise ou, à défaut, de la délégation syndicale ou, à défaut, des travailleurs du sous-traitant ou cocontractant concerné.

Il satisfait aux conditions énoncées aux 1° à 4° à l'égard de ce sous-traitant ou cocontractant.”

9 octobre 2024