

ADVIES Nr. 1.852

Zitting van dinsdag 28 mei 2013

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

x x x

2.539-1

ADVIES Nr. 1.852

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

De heer A. Flahaut, voorzitter van de Kamer van Volksvertegenwoordigers, heeft bij brief van 6 februari 2012 het advies van de Nationale Arbeidsraad ingewonnen over een wetsvoorstel dat op 29 september 2010 werd ingediend door de heer Y. Mayeur c.s.

Dat wetsvoorstel heeft tot doel een waarschuwings- en expertiserecht toe te voegen aan de bevoegdheden van de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en, bij ontstentenis ervan, de comités voor preventie en bescherming op het werk en, bij ontstentenis ervan, de vakbondsafvaardiging.

De bespreking van dat vraagstuk werd toevertrouwd aan de commissie Ondernemingsraden.

Op verslag van die commissie heeft de Raad op 28 mei 2013 het volgende advies uitgebracht.

x

x

x

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

I. AANHANGIGMAKING EN ONDERWERP VAN DE ADVIESAANVRAAG

De heer A. Flahaut, voorzitter van de Kamer van Volksvertegenwoordigers, heeft bij brief van 6 februari 2012 het advies van de Nationale Arbeidsraad ingewonnen over een wetsvoorstel dat op 29 september 2010 werd ingediend door de heer Y. Mayeur c.s.

Dat wetsvoorstel neemt de tekst over van een wetsvoorstel dat op 15 maart 2010 werd ingediend maar niet werd besproken in de commissie voor de Sociale Zaken van de Kamer, en dat ondertussen vervallen is verklaard.

Dat nieuwe wetsvoorstel heeft tot doel een waarschuwings- en expertiserecht toe te voegen aan de bevoegdheden van de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en, bij ontstentenis ervan, de comités voor preventie en bescherming op het werk en, bij ontstentenis ervan, de vakbondsafvaardiging. Het voegt in de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven de artikelen 15 ter tot 15 sexies in en wijzigt artikel 16 van die wet, waarin is bepaald dat een koninklijk besluit de voorwaarden vaststelt waaronder de leden van de ondernemingsraad de aanwezigheid van deskundigen mogen vorderen. Het wetsvoorstel voegt in het Gerichtelijk Wetboek ook een artikel 588 quinquies in.

De Nationale Arbeidsraad had zich in een verdeeld advies nr. 1.002 van 21 mei 1991 al uitgesproken over de eventuele uitvoering van dat artikel 16.

II. STANDPUNT VAN DE RAAD

De Raad heeft zich aandachtig gebogen over de adviesaanvraag, maar heeft geen eenparig standpunt kunnen innemen.

A. Standpunt van de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen

1. Inleiding

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, steunen het wetsvoorstel dat tot doel heeft de personeelsvertegenwoordigers in de ondernemingsraden (bij ontstentenis ervan de personeelsvertegenwoordigers in het comité voor preventie en bescherming op het werk of, bij ontstentenis ervan, de vakbondsafvaardiging) de mogelijkheid te bieden gebruik te maken van een "waarschuwingsrecht" wanneer ze verontrustende signalen opvangen over de economische en financiële situatie van de onderneming, en een beroep te doen op expertise.

In 1990 heeft de toenmalige minister van Werk al een soortgelijk initiatief inzake expertise genomen op basis van de bepalingen van de wet van 1948. Het vroegere artikel 16 van de wet van 1948 bepaalde immers dat een koninklijk besluit de voorwaarden moest bepalen waaronder de leden van de ondernemingsraden de aanwezigheid van deskundigen mogen vorderen. Dat artikel werd als zodanig nooit uitgevoerd.

Dat recht om zich te laten bijstaan door deskundigen bestaat in andere Europese landen en werd opgenomen in verschillende nationale collectieve arbeidsovereenkomsten tot omzetting van Europese richtlijnen, namelijk de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 62 en nr. 101 over de Europese ondernemingsraden, de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 84 en nr. 88 over de rol van de werknemers in de Europese vennootschap en de Europese coöperatieve vennootschap, en de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 94 betreffende werknemersmedezeggenschap in de uit grensoverschrijdende fusies ontstane vennootschappen.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, willen dus aan de hand van concrete voorbeelden de lacunes van de genoemde wet aantonen, die de instelling van een waarschuwingsrecht kunnen rechtvaardigen alsook de mogelijkheid voor de werknemersvertegenwoordigers om een beroep te doen op een deskundige ten laste van de werkgever, zoals in het wetsvoorstel wordt uitgelegd.

Zij wijzen erop dat het voorgestelde waarschuwingsrecht niet tot doel heeft de revisor te ontdubbelen of er een vaste "assistent" aan toe te voegen; het is veeleer de bedoeling in precieze gevallen een beroep te kunnen doen op een onafhankelijke expertise, wanneer de werkgever geen afdoende antwoorden geeft op de verontrustende feiten waarover de werknemersvertegenwoordigers hem opheldering vragen.

Op basis van vele praktijkervaringen, waarvan er verderop een aantal worden vermeld, kunnen de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen de belangrijkste problemen aangeven die de werknemersvertegenwoordigers ondervinden in het proces van informatie/raadpleging in de ondernemingsraad alsook bij het zoeken naar alternatieven voor het banenverlies in geval van herstructurering, met name in het kader van het toepassingsgebied van de wet-Renault.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, herinneren er dienaangaande aan dat de evaluatie van de wet-Renault, die past in een veel ruimer kader dan de onderhavige adviesaanvraag, in het regeerakkoord is ingeschreven maar nog niet is aangevat. De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, hebben bovendien in het verleden systematisch geweigerd om over te gaan tot die evaluatie en tot de verbetering of de actualisering van het koninklijk besluit van 27 november 1973.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, vinden dat het wetsvoorstel kan tegemoetkomen aan hun wezenlijke bezorgdheid, maar zijn ook bereid een bijdrage te leveren om dat voorstel op te nemen in de bestaande wetsbepalingen.

2. Belgische wetgeving inzake informatie en raadpleging

De Belgische wetgeving inzake informatie en raadpleging moet, voor zover ze effectief wordt nageleefd, kunnen tegemoetkomen aan de doelstellingen van de genoemde wet van 20 september 1948, die eveneens zijn opgenomen in het koninklijk besluit van 27 november 1973 houdende reglementering van de economische en financiële inlichtingen te verstrekken aan de ondernemingsraden, en in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9, namelijk:

- Advies uitbrengen en alle suggesties of bezwaren te kennen geven over alle maatregelen die de arbeidsorganisatie, de arbeidsvoorwaarden en het rendement van de onderneming zouden kunnen wijzigen (wet van 1948).
- Het mogelijk maken gedachtewisselingen te houden, vragen te stellen, kritiek te uiten, voorstellen te doen en meningen naar voren te brengen over informatie in het algemeen (koninklijk besluit van 1973).
- De economische en financiële situatie van de onderneming volgen; die informatie laat toe het verband tussen de economische en de financiële gegevens te verduidelijken.

- Een duidelijk en correct beeld schetsen van de situatie, de ontwikkelingen en de vooruitzichten.
- Het ondernemingsbeleid begrijpen, vooral wat de organisatie en de werkgelegenheid betreft.
- De onderneming een plaats geven in haar milieu, in de groep, de sector, de gewestelijke, nationale of internationale economie.
- De werknemers nauwer betrekken bij het leven van de onderneming en bij het op de toekomst gerichte beleid inzake werkgelegenheid om een beter klimaat tussen werkgevers en werknemers te scheppen; ... met eerbiediging van de beheersverantwoordelijkheden en van het beslissingsrecht van het ondernemingshoofd (cao nr. 9).

Op basis van de lange ervaring van de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen inzake begeleiding van de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden, moet niettemin worden geconstateerd dat de bestaande wettelijke instrumenten in de praktijk niet altijd zijn geactiveerd, of op mechanische wijze zijn geactiveerd, met naleving van de letter van de wet, maar niet noodzakelijk de geest van de wet. De cultuur om informatie te delen in de ondernemingen is te weinig ontwikkeld, vooral als het gaat om strategische informatie om beter te kunnen anticiperen op het toekomstige beleid van de onderneming en daardoor op doeltreffende wijze te kunnen bijdragen aan de ontwikkeling van oplossingen die de werkgelegenheid op de best mogelijke manier kunnen waarborgen.

3. Lacunes van de regelgeving

Indien het effectief de bedoeling is de werknemers in staat te stellen concrete alternatieven voor de ontslagplannen te kunnen voorstellen, rekening houdend met de economische gegevens van de onderneming, maar met de noodzakelijke bezorgdheid inzake vrijwaring van de arbeidsplaatsen, moet de huidige wetgeving worden aangevuld rekening houdend met de volgende elementen:

a. De wetgeving maakt het niet mogelijk te anticiperen op banenverlies

In België is er geen verplichting voor de werkgevers om een op de toekomst gericht beleid te voeren op het stuk van werkgelegenheidsstructuur (leeftijd en kwalificaties), collectieve begeleiding inzake opleidingen en ontwikkeling van competenties.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, herinneren dienaangaande aan de resolutie van het Europees Parlement van 15 januari 2013 met aanbevelingen aan de Commissie betreffende informatie voor en raadpleging van werknemers, anticipatie en beheer van herstructurering (2012/2061 (INI)), waardoor men zich voor dit aspect zou moeten laten leiden.

Daar waar er doelstellingen zijn vastgesteld met betrekking tot onderzoek en ontwikkeling, innovatie of opleiding blijkt verder voldoende uit het technisch verslag van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven dat de sedert lange tijd vastgestelde doelstellingen helemaal nog niet zijn bereikt.

De wettelijke bepalingen inzake herstructurering hebben in de praktijk immers uitsluitend betrekking op het beheer "a posteriori" van de sociale gevolgen van beslissingen die zijn genomen.

De procedure waarin de wet-Renault voorziet wordt op gang gebracht na de aankondiging van het voornemen om te ontslaan, d.i. in nagenoeg alle gevallen nadat de directie of de groep de ontslagbeslissing al heeft genomen in de bestuursorganen. Hoewel de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 24, het koninklijk besluit van 24 mei 1976 betreffende het collectief ontslag en de wet-Renault van 1998 antwoorden bieden in geval van collectief ontslag, moet toch na bijna 15 jaar dat die wet van kracht is, worden geconstateerd dat de wetgever in ruime mate voorbijgaat aan de aanvankelijk vastgestelde doelstellingen. Hoewel de procedures wellicht strikt worden nageleefd, wordt er vaak geen rekening gehouden met de geest van de wet, namelijk het verstrekken van nuttige informatie aan de werknemersvertegenwoordigers, zodat ze tijdig hun opmerkingen kunnen maken en voorstellen kunnen doen, d.w.z. op een ogenblik dat er nog rekening mee kan worden gehouden in het besluitvormingsproces, en dit om ontslagen te voorkomen of hun aantal te verminderen.

Volgens de cijfers van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg wordt 95 % van de bij een procedure-Renault betrokken werknemers aan het eind van het proces effectief ontslagen; dat toont aan dat de wet-Renault ondoeltreffend is inzake de vaststelling van alternatieven voor de ontslagplannen.

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 biedt een aantal mogelijkheden om problemen die verband houden met de werkgelegenheidsperspectieven te kunnen opsporen, door met name te voorzien in de mogelijkheid om de werkgever te ondervragen over de toekomstige risico's voor de werkgelegenheid in de onderneming.

Maar er bestaat geen mechanisme van "waarschuwingsrecht" waardoor de werknemersvertegenwoordigers, zodra zij op de hoogte worden gebracht van projecten die een invloed kunnen hebben op de werkgelegenheid, alternatieven kunnen opstellen en voorstellen.

De huidige toepassing van de wet maakt het dus niet mogelijk voor de werknemersvertegenwoordigers om de informatie grondig te bestuderen om relevante voorstellen te kunnen formuleren, terwijl de voortekens van de herstructurering vaak zichtbaar zijn vooraleer de procedures worden opgestart. Het voornemen om tot collectief ontslag over te gaan wordt in de meeste gevallen bekendgemaakt wanneer de beslissing al is goedgekeurd (zonder officiële bekrachtiging) door de leiding van de onderneming. Verder is de kwaliteit van de verstrekte informatie heel uiteenlopend en kan er zelden worden gewerkt op basis van geloofwaardige voorstellen.

De wetgeving bepaalt het niveau waarop die materies worden besproken, de elementen die besproken moeten worden, maar niet de middelen of de instrumenten die het de werknemersvertegenwoordigers mogelijk maken een omstandig standpunt in te nemen.

b. Te restrictief onderzoeksterrein

De procedures om de werknemers-leden van de ondernemingsraden te informeren en te raadplegen, afgezien van het geval van een collectief ontslag, worden in het Belgische recht vooral geregeld door het koninklijk besluit van 27 november 1973 en de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972.

Het koninklijk besluit van 27 november 1973 biedt op dit ogenblik spijtig genoeg niet meer de nodige waarborgen voor de werknemersvertegenwoordigers om alle economische verrichtingen in hun onderneming (financiële stromen, kapitaaloverdrachten enz.) te kunnen volgen, de eventuele impact ervan op de werkgelegenheid te kunnen meten en proactief te kunnen optreden met betrekking tot alternatieven voor de beslissingen van de werkgevers die gevolgen hebben voor de werkgelegenheid. Bij wijze van voorbeeld: er is een uitbreiding van het onderzoeksterrein van de deskundigen nodig voor de verificatie van de rechtvaardigingsstukken die noodzakelijk zijn voor de opstelling van een financieel plan om het denkspoor van een overname van de activiteiten door een derde te kunnen onderzoeken. Indien de revisor over die informatie beschikt, is hij er niet toe gehouden de personeelsvertegenwoordigers ervan in kennis te stellen en hij ziet niet altijd de economische en sociale aspecten van het project.

Een permanente informatie/raadpleging om een cultuur van anticipatie in de ondernemingen te ontwikkelen is belangrijk. De bestaande wetgeving vertoont ook in dat opzicht enkele lacunes:

– Informatie a posteriori

De economische en financiële informatie aan de werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingsraad wordt a posteriori verstrekt. Vaak ontbreekt de informatie over het "programma en de algemene toekomstperspectieven van de onderneming", met name op basis van de artikelen 4 en 11 van het koninklijk besluit van 27 november 1973 en artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9. De driemaandelijke informatie, die in principe een zekere continuïteit moet waarborgen, wordt niet altijd meegedeeld en er wordt niet noodzakelijk over gediscussieerd met de revisor.

Naast de informatie over de louter financiële aspecten zou meer aandacht moeten uitgaan naar de kwaliteit van de basisinformatie en de actualisering ervan. Hoewel de revisor daarin een rol moet spelen, is hij niet altijd in staat de werknemersvertegenwoordigers in te lichten over "alle aspecten van de activiteit van de onderneming, inzonderheid de industriële, financiële, commerciële, sociale aspecten en het speurwerk, met inbegrip van de vooruitzichten inzake haar verdere uitbouw en inlichtingen over de financiering van de voorgenomen investeringen". De besprekingen tussen de directie en de personeelsvertegenwoordigers moeten meer gebaseerd zijn op een kennis van de strategische informatie (met name de op de toekomst gerichte beheersplannen).

Artikel 11 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 bepaalt evenwel dat de werkgever de ondernemingsraad moet inlichten "in geval van fusie, concentratie, overname, sluiting of andere belangrijke structuurwijzigingen waaromtrent de onderneming onderhandelingen voert". Dat wil zeggen dat de structuurwijziging, inclusief de sluiting van de entiteit, moet worden aangekondigd vooraleer het collectief ontslag wordt aangekondigd, en dat de ondernemingsraad vooraf daadwerkelijk zal worden geraadpleegd, met name over de weerslag op de werkgelegenheid, de organisatie van het werk en het personeelsbeleid in het algemeen. Dat is in de praktijk echter niet altijd het geval.

– Problemen voor het begrijpen van de informatie

De ingewikkeldheidsgraad van de economische en financiële verrichtingen is de jongste jaren veel groter geworden als gevolg van de beheerswijzen van de ondernemingen en de intensifiëring van de internationale verrichtingen. Voor personen die niet vertrouwd zijn met de boekhouding is het onmogelijk om de draagwijdte van de financiële stromen en de boekhoudbeslissingen op het globale beheer van de onderneming in te schatten en dus de sociale gevolgen te meten van de financiële en economische handelingen van de directies. De opdracht van de revisor om de rekeningen te vulgariseren is in dit kader niet voldoende, en stelt de werknemersvertegenwoordigers geenszins in staat advies te geven en voorstellen te doen. Bovendien volstaat het niet dat de informatie aan de ondernemingsraad wordt meegedeeld, om een sociale dialoog te kunnen hebben over de economische kwesties; de informatie moet ook begrepen worden en moet het de werknemersvertegenwoordigers mogelijk maken een omstandig advies te geven.

De onderneming wordt niet voldoende gesitueerd in haar milieu, met name het internationale milieu: het feit dat de informatie en raadpleging over de transnationale kwesties in sommige gevallen kan gebeuren op het niveau van de Europese ondernemingsraad, neemt niet weg dat de onderneming informatie moet meedelen die het mogelijk maakt "de onderneming te situeren in het ruimer kader, enerzijds, van de economische of financiële groep waarvan zij eventueel deel uitmaakt, en, anderzijds, van de sector en van de gewestelijke, nationale en internationale economie", zoals is bepaald in artikel 3 van het koninklijk besluit van 27 november 1973.

– Onmogelijkheid om alternatieven voor te stellen voor de maatregelen die een negatieve impact hebben op de werkgelegenheid en de arbeidsvoorwaarden

Een informatie en raadpleging nadat de beslissingen zijn genomen stelt de werknemersvertegenwoordigers niet in staat de gegevens te onderzoeken, de eventuele weerslag van de beslissingen grondig te evalueren en een advies, bezwaren, alternatieven voor te bereiden.

De informatie en het adviesrecht waarin de wet van 20 november 1948 voorziet over "alle maatregelen die de arbeidsorganisatie, de arbeidsvoorwaarden en het rendement zouden kunnen wijzigen" en de informatie waarin is voorzien in artikel 25 van het koninklijk besluit van 27 november 1973 in geval van "occasionele omstandigheden", d.w.z. telkens als er zich gebeurtenissen voordoen of beslissingen worden genomen die belangrijke gevolgen kunnen hebben voor de onderneming, worden niet meegedeeld vooraleer de beslissingen worden genomen. Te vaak worden de besprekingen over de sociale en organisatorische gevolgen vergeten. De timing van de informatie/raadpleging, met name in de zin van de Europese richtlijn 2002/14 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, doet vaak problemen rijzen: de termijnen bieden zelden de mogelijkheid om tijdig een constructieve dialoog te hebben over de gevolgen inzake werkgelegenheid, arbeidsorganisatie en arbeidsvoorwaarden. Hetzelfde geldt voor de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 39 betreffende de voorlichting en het overleg inzake de sociale gevolgen van de invoering van nieuwe technologieën.

Bij wijze van voorbeeld wordt hieronder een concrete situatie gegeven van de realiteit waarmee de werknemersvertegenwoordigers zeer vaak te maken krijgen:

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, werden geconfronteerd met een ontslagplan waarbij 170 van de 200 banen verloren gingen, en waarbij de directie op basis van rentabiliteitscriteria had gekozen voor een verplaatsing naar het buitenland.

Uitgaande van informatie die van binnen en van buiten de onderneming via verschillende kanalen werd verkregen, konden zij aantonen dat door de recente investeringen van de onderneming, de optimale geografische situering in de bedrijfssector en de aanwezigheid van een rendabele gieterij op de site zelf (in overeenstemming met de milieunormen), de Belgische site de meest rendabele van de groep bleef mits er investeringen zouden worden gedaan die niet hoger zouden liggen dan de kosten van een verplaatsing naar het buitenland.

Om de laatste hand te kunnen leggen aan hun alternatief moesten zij niettemin beschikken over alle financiële stromen binnen de groep en alle handelselementen om de geloofwaardigheid van hun plan op basis van een volledige benchmark te kunnen bewijzen.

De directie heeft zich verzet tegen het verspreiden van die informatie omdat het om vertrouwelijke informatie zou gaan. De beslissing was genomen!

c. Professionalisme en graad van expertise

Naast het gebrek aan relevante informatie, zoals in het vorige punt is aangegeven, biedt de bestaande wetgeving de werknemers niet de mogelijkheid te beschikken over passende instrumenten voor het opstellen van geloofwaardige alternatieven uit economisch oogpunt, die voldoen aan de criteria inzake technische en wetenschappelijke kwaliteit.

De daartoe vastgestelde opleiding is weliswaar noodzakelijk, maar dat neemt niet weg dat een beroep moet kunnen worden gedaan op deskundigen, vooral wanneer de afgevaardigden kennis hebben van feiten die de economische toestand van de onderneming zorgwekkend kunnen beïnvloeden. In de praktijk moet niettemin het beginsel van de "nodige tijd en faciliteiten", waarin de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 voorziet, gewaarborgd kunnen worden.

Artikel 34 van het koninklijk besluit van 27 november 1973 maakt het mogelijk deskundigen te betrekken bij bepaalde werkzaamheden van de ondernemingsraad. Voor studies of onderzoekswerk is het akkoord van de twee partijen in de ondernemingsraad vereist, terwijl de ondernemingsraad volgens bepaalde regels in kennis moet worden gesteld wanneer het erom gaat een deskundige uit te nodigen om een van de partijen in de ondernemingsraad voor te lichten over bepaalde technische aspecten. Het koninklijk besluit bepaalt echter niet wie de kosten van de expertise moet dragen en in de praktijk wordt geen beroep gedaan op expertise voor onderzoeksopdrachten.

De wet staat de aanwezigheid toe van een vakbondsdeskundige die de werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingsraad bijstaat voor de bespreking van de economische en financiële elementen; in dezelfde geest biedt de wet-Renault de werknemersvertegenwoordigers de mogelijkheid zich te laten bijstaan door een vakbondsdeskundige in het kader van een herstructurering. Maar die deskundigen hebben niet meteen toegang tot de nodige informatie en documenten in het kader van een studie- en onderzoeksopdracht. Bovendien worden de alternatieven die de vakbondsorganisaties voorstellen stelselmatig ter discussie gesteld door de directies, die twijfels hebben over de "wetenschappelijke" geloofwaardigheid van voorstellen die rechtstreeks van de vakbondsorganisaties komen. Alleen voorstellen van instituten die gespecialiseerd zijn in expertise, die zich thans uitsluitend toespitsen op de noden van de werkgevers (Mc Kinsey e.a.) voldoen blijkbaar aan de strenge criteria die door de werkgevers zijn erkend.

De van kracht zijnde regels voldoen niet geheel aan de eisen van de wet van 20 september 1948 en evenmin aan de huidige behoeften van de sociale dialoog met betrekking tot ingewikkelde dossiers.

Artikel 34 van het koninklijk besluit van 27 november 1973 zou moeten worden aangepast om ervoor te zorgen dat de werknemersvertegenwoordigers een beroep kunnen doen op deskundigen van hun keuze ten laste van de werkgever voor de bespreking van economische, financiële en sociale informatie, concentratie, overdracht van ondernemingen en collectief ontslag, alsook bij de uitoefening van een waarschuwingsrecht. Die deskundigen zouden toegang moeten hebben tot dezelfde documenten als de bedrijfsrevisor en tot de documenten van de vennootschappen die betrokken zijn bij een concentratie of een overdracht van onderneming.

Het wetsvoorstel vermeldt de aard en de draagwijdte van de opdracht van de deskundige, de "accountant". Het voorziet ook in de mogelijkheid om een beroep te doen op een "technisch" deskundige naar aanleiding van enig belangrijk project dat de onderneming aangaat; over het beroep op die deskundige zou een akkoord moeten worden gesloten tussen de werkgever en de meerderheid van de werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingsraad. De rol en de opdracht van die deskundige zouden verduidelijkt moeten worden.

Ook de nadere regels voor de tenlasteneming van de kosten van de deskundige door de werkgever moeten worden verduidelijkt.

In tegenstelling met wat de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, opmerken, heeft de bijstand van deskundigen die worden gekozen door de werknemersvertegenwoordigers tot doel de democratische werking van de ondernemingsraad te verbeteren, door te trachten de asymmetrie van de informatie zo veel mogelijk weg te werken, zonder daarbij de bevoegdheden van de verkozenen aan te tasten. De invoering van een waarschuwingsrecht en de mogelijkheid voor de personeelsafgevaardigden om zich te laten bijstaan door deskundigen moeten bijdragen tot de verbetering van de sociale dialoog in de onderneming.

De revisor

De bedrijfsrevisor die is belast met wettelijke opdrachten bij een ondernemingsraad is volgens de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, niet de deskundige aan wie de werknemersvertegenwoordigers zouden kunnen vragen de expertise te leveren. Dat is wettelijk noch reglementair mogelijk:

- De rol van de revisor bij de ondernemingsraad, zoals vastgesteld door de wet en gedetailleerd in de normen over de opdracht van de bedrijfsrevisor bij de ondernemingsraad van 1992 is gebaseerd op een gedeelde verantwoordelijkheid:
 - * De werkgever heeft het "monopolie" van de mededeling van de economische en financiële informatie aan de ondernemingsraad.
 - * De revisor moet zorgen voor controle op en certificering van die informatie en moet de werknemersvertegenwoordigers helpen om ze beter te begrijpen; hij mag echter geen informatie toevoegen die niet door de werkgever is meegedeeld. Die pedagogische opdracht is immers onderworpen aan een dubbele beperking:
 - ✓ Ze mag alleen betrekking hebben op de verstrekte informatie (norm 5.1.2).
 - ✓ De revisor mag geen oordeel uitspreken over het beheer van de onderneming (norm 5.2).
- Hij mag volgens de normen (norm 2.3.4) niet antwoorden op de vragen van een werknemersafgevaardigde die bijkomende informatie vraagt die door de werkgever niet werd verstrekt, zowel tijdens de plenaire vergadering als tijdens de voorbereidende vergadering.
- Volgens de normen mag hij evenmin een, zelfs impliciet, kwaliteitsoordeel over de beheersbeslissingen uitspreken (norm 5.2.2).
- Wanneer de economische en financiële informatie op de toekomst gerichte informatie bevat, mag hij geen opinie tot uitdrukking brengen over de mogelijke verwezenlijking van de vooruitzichten en over de hypothesen waarop ze gestoeld zijn (norm 4.7).

De "alarmprocedure" waarin artikel 138 van het Wetboek van vennootschappen voorziet en volgens welke de revisor verplicht is het bestuursorgaan en, in voorkomend geval, de voorzitter van de rechtbank van koophandel op de hoogte te brengen wanneer hij gewichtige en overeenstemmende feiten vaststelt die de continuïteit van de onderneming in het gedrang kunnen brengen, wordt zelden geactiveerd en heeft geen betrekking op de overlegorganen. Verder moet de occasionele informatie over een risico dat de continuïteit van de activiteiten geheel of gedeeltelijk in gevaar brengt onverwijld worden gegeven en de revisor moet de directie snel inlichten indien essentiële gegevens voor een goed begrip van de ontwikkeling van de activiteiten niet werden meegedeeld aan de ondernemingsraad. Die twee beginselen, die al in de wet zijn vastgesteld, moeten worden versterkt.

4. Besluit

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, wijzen erop dat het waarschuwingsrecht en het recht om een beroep te doen op een onafhankelijke expertise tot doel hebben de werkgelegenheid in België te beschermen en te behouden. Volgens hen kunnen die nieuwe wettelijke instrumenten het sociaal overleg verrijken:

- Ze verankeren het sociaal overleg in de fase die aan de beslissingen voorafgaat. Het is de bedoeling op die beslissingen vooruit te lopen en, vooral in ondernemingen waarvan de beslissingscentra in het buitenland liggen, te handelen wanneer banenverlies nog kan worden vermeden.
- Ze maken het sociaal overleg evenwichtig. De beide partijen beschikken op die manier over volledige, strategische en onderbouwde informatie. Het recht om in precieze gevallen in de context van het waarschuwingsrecht een beroep te doen op een bevoegde en onafhankelijke deskundige die toegang heeft tot bekende maar niet noodzakelijk aan de werknemersvertegenwoordigers meegedeelde informatie en die een onafhankelijke analyse verricht, ligt dus in de sfeer van een verbetering van de democratische werking van de overlegorganen en de vrijwaring van de werkgelegenheid en anticiperend risicobeheer.
- Ze helpen de werknemersvertegenwoordigers om alternatieven voor te stellen waarvoor de gewoonlijk gehoorde kritiek van de werkgevers, zoals een gebrek aan objectiviteit (omdat het uitsluitend van de vakbonden komt), niet meer zal gelden, omdat ze van een onafhankelijke autoriteit komen.

Verder is aangetoond dat dit recht, daar waar het bestaat, de kwaliteit van de sociale dialoog en de tewerkstellingsvooruitzichten aanzienlijk heeft kunnen verbeteren.

B. Standpunt van de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, wijzen erop dat de analyse van het wetsvoorstel 53-0224/001 dat de heer Yvan Mayeur op 29 september 2010 bij de Kamer heeft ingediend, in de sfeer moet liggen van het onderzoek van het geheel van parlementaire initiatieven over het voorkomen van collectief ontslag.

Die wetsvoorstellen, die thans besproken worden, getuigen van een totale miskennis van de ondernemingsrealiteit en zijn heel ontradend tegenover investeerders en projectdragers in ons land, of het nu gaat om Belgen dan wel om buitenlanders.

Wat het wetsvoorstel Mayeur betreft, zijn de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen gekant tegen de invoering van een extra waarschuwings- en expertiserecht voor de werknemersvertegenwoordigers in de onderneming voor de start van een herstructureringsprocedure.

Dit standpunt is beperkt tot de voornaamste opmerkingen die het wetsvoorstel Mayeur uitlokt. De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, behouden zich de mogelijkheid voor om aanvullende opmerkingen te maken.

1. Opmerkingen vooraf

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, zijn het niet eens met de analyse van de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen in verband met de Belgische wetgeving over de informatie en de raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers, noch met hun analyse van de concrete toepassing van die wetgeving. Vooral heeft de wetgeving betreffende het collectief ontslag niet tot doel ieder collectief ontslag te vermijden. Doorgaans voeren de sociale partners de sociale dialoog in de ondernemingen op een verantwoordelijke manier wanneer zij worden geconfronteerd met een herstructurering. De crisiscontext mag er absoluut niet toe leiden dat wetgevend wordt opgetreden op basis van een paar bijzondere gevallen.

Zij zijn het ook niet eens met de analyse van de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen in verband met de toepassing van het koninklijk besluit van 27 november 1973, die ieder jaar positief wordt beoordeeld door het Toezicht op de Sociale Wetten. Verder wijzen zij erop dat de economische en financiële informatie te verstrekken aan de ondernemingsraad ondertussen werd aangevuld in andere juridische instrumenten¹, zoals het Wetboek van vennootschappen, in het licht van de ontwikkeling van de economische context. Voor die materie is de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven bevoegd.

Bovendien zijn de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen het niet eens met de analyse van de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen in verband met de inspanningen van de ondernemingen inzake opleiding, innovatie en onderzoek en ontwikkeling, zoals vervat in het Technisch Verslag, waarvoor de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven eveneens bevoegd is.

In tegenstelling tot de bewering van de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, weigeren de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen niet om de toepassing van de wet-Renault op een objectieve manier te evalueren. Die wetgeving bevat tal van aspecten die ook voor de werkgevers problematisch zijn. Er moet onderscheid worden gemaakt tussen de evaluatie van de toepassing van een wetgeving en de analyse van de wetswijzigingen die de representatieve werknemersorganisaties voorstellen en waarover tot nog toe in de Nationale Arbeidsraad geen overeenstemming kon worden bereikt. Sedert de inwerkingtreding van de wet-Renault heeft de Nationale Arbeidsraad overigens herhaaldelijk adviezen uitgebracht over de wijziging van het regelgevend kader inzake herstructurering en collectief ontslag.

Bijgevolg behouden zij zich de mogelijkheid voor om in het bevoegde orgaan gedetailleerde argumenten aan te voeren over de toepassing van de hierboven vermelde instrumenten.

¹ Zo werd het koninklijk besluit van 27 november 1973 in 1992 gecodificeerd. Naar aanleiding daarvan werd met name verduidelijkt dat alle documenten die aan de aandeelhouders worden bezorgd, vooraf worden meegedeeld aan de personeelsvertegenwoordigers in de ondernemingsraad. Verder werd de economische en financiële informatie herhaaldelijk geactualiseerd in het Wetboek van vennootschappen, dat met name bepaalt dat de ondernemingsraad moet worden ingelicht in geval van benoeming van een onafhankelijke bestuurder, dat aan dat orgaan het remuneratieverslag moet worden bezorgd in de genoteerde vennootschappen, ...

2. Algemene redenen

Hoewel de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen begrip hebben voor de ongerustheid van de werknemers en hun vertegenwoordigers ten aanzien van feiten die zorgwekkend zijn voor de situatie van de onderneming en dus voor de werkgelegenheid, vinden ze toch dat het wetsvoorstel geen passend of geproportioneerd antwoord biedt.

a. Ontbreken van voorafgaande evaluatie

De motivering van dat wetsvoorstel is zeer onvolledig. Ze laat volledig de opsomming van de huidige Belgische rechtsinstrumenten achterwege en beperkt zich ertoe sommige wetsbepalingen van het Franse recht onverkort te importeren, terwijl vooraf de toepassing van de bestaande wets- en cao-bepalingen geëvalueerd had moeten worden, zoals het koninklijk besluit van 27 november 1973 over de economische en financiële inlichtingen te verstrekken aan de ondernemingsraden, de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9, het Wetboek van vennootschappen, de wet betreffende de continuïteit van de ondernemingen ...

b. Nationale verschillen in de vakbonds- en kapitaalstructuren

De methode die erin bestaat niet bij elkaar passende stukken van een of meer buitenlandse puzzels in ons sociaaloverlegsysteem te "kopiëren/plakken" moet bovendien worden veroordeeld, omdat de tradities van sociale dialoog, in casu op ondernemingsniveau, en de structuur van de economische activiteit sterk verschillen van land tot land. De nationale verschillen in de omzetting van de Europese richtlijnen moeten volgens EUROFOUND gerespecteerd worden².

Zo moet er meteen op gewezen worden dat het syndicalisatiemodel in Frankrijk volledig verschilt van het Belgische model: 8 % syndicalisatiegraad in Frankrijk met een "strijdsyndicalisme" tegenover ongeveer 60 % in België met een "overlegsyndicalisme". De Belgische vakbonden beschikken over een gevestigde, aanzienlijke macht, zowel door de opdrachten die hun sedert decennia bij wet zijn toevertrouwd, als door tal van financiële tussenkomsten die in de loop der tijden bij collectieve arbeidsovereenkomst zijn vastgesteld. Het gevolg daarvan is dat de studiediensten van de Belgische vakbonden al zeer gedetailleerde analyseverslagen over de situatie van elke onderneming bezorgen aan de personeelsvertegenwoordigers in de ondernemingsraad (OR).

² Workplace employee representation in Europe, Eurofound, 2012, p. 57 : 'there is extensive variation both between and within countries in the extent and nature of workplace social dialogue'.

In tegenstelling met Frankrijk, dat beschikt over een ondernemingsstructuur met een hoofdzakelijk Frans kapitaal, is België vooral een land van dochterondernemingen, met als gevolg dat de ondernemingsstructuur hoofdzakelijk afhangt van buitenlands kapitaal. Daardoor is ons kleine land kwetsbaarder voor economische beslissingen die in het buitenland worden genomen. Iedere wettelijke inperking van de beheersbevoegdheid van de werkgever zonder coördinatie met de andere Europese landen zal België verder isoleren van eventuele buitenlandse investeerders, die zullen vrezen voor striktere maatregelen in België dan in de buurlanden.

c. Inopportune maatregel

Vergeleken met de vakbondsafvaardiging, die met name moet onderhandelen over de nieuwe ondernemings-cao's, is de ondernemingsraad geen eisen stellend orgaan.

De OR heeft al een initiatiefrecht, d.w.z. een buitengewone vergadering van de OR samenroepen voor zover een derde van de gewone leden van de OR dit aan de werkgever vraagt. Bovendien kunnen de werknemersvertegenwoordigers volgens de Belgische wetgeving al verschillende soorten van deskundigen uitnodigen.

De nieuwe collectieve sociale rechten voor de personeelsvertegenwoordigers, waarin het wetsvoorstel voorziet, verbreken het huidige evenwicht van het sociaal overleg in de OR. Ze vormen overmatige middelen ten opzichte van de doelstelling inzake het voorkomen van collectief ontslag. Het geven van meer rechten aan de personeelsvertegenwoordigers moet noodzakelijkerwijs gepaard gaan met meer verantwoordelijkheden, en dat is niet het geval in het onderhavige wetsvoorstel, dat geen juridische aansprakelijkheid vaststelt voor de personeelsvertegenwoordigers.

Gelet op de aanzienlijke investeringen van de werkgever om tot een kwaliteitsvolle sociale dialoog in de OR te komen, in het bijzonder het beleggen van maandelijkse vergaderingen, het organiseren van sociale verkiezingen, de vakbondsopleiding, de toekenning van vakbondsfaciliteiten, de frequente terugbetaling van de vakbondspremie, mag de onderneming terecht verwachten dat die financiële en menselijke middelen competente gesprekspartners helpen opleiden, zowel in de onderneming als onrechtstreeks in de vakbondsstructuren.

Voor de ondernemingen met minder dan 100 werknemers, waarvoor het wetsvoorstel voorziet in getrapte bevoegdheden voor het CPBW of, bij ontstentenis ervan, voor de vakbondsafvaardiging, zouden de nieuwe rechten voor de kmo's leiden tot onmogelijke administratieve, financiële en organisatorische verplichtingen en tot verplichtingen die niet in verhouding staan tot de grootte en de werking van de ondernemingen.

d. Centrale rol van de bedrijfsrevisor ten voordele van de personeelsvertegenwoordigers

De OR is een dialoogorgaan om via de verkozen personeelsvertegenwoordigers toenadering te creëren tussen het ondernemingshoofd en de werknemers. De bedoeling ervan is "de werknemers nauwer te betrekken bij het leven van de onderneming en bij het op de toekomst gerichte beleid inzake werkgelegenheid (...) met eerbiediging van de beheersverantwoordelijkheden en van het beslissingsrecht van het ondernemingshoofd" (uittreksel uit de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9). De werkzaamheden van de OR hebben dus vooral tot doel onderlinge verstandhouding en samenwerking in de hand te werken.

In tegenstelling met Frankrijk kunnen de personeelsvertegenwoordigers in de Belgische OR's al een beroep doen op een revisor, die door de algemene vergadering is benoemd op voorstel van de OR, met inbegrip van de meerderheid van de stemmen uitgebracht door de werknemersvertegenwoordigers. Hij is dus niet de "man van de baas", maar een onafhankelijke figuur die het volle vertrouwen van alle leden van de OR geniet. Die leden hebben bovendien de mogelijkheid om het mandaat van de revisor niet te vernieuwen.

De revisor moet de financiële situatie van de vennootschap controleren. Ten opzichte van de OR moet hij de nauwkeurigheid en de volledigheid van de economische en financiële informatie van de werkgever certificeren; hij moet die informatie vooral aan de werknemersvertegenwoordigers uitleggen wat betreft de betekenis ervan voor de financiële structuur en de ontwikkeling van de financiële situatie van de onderneming, en hij moet op hun vragen antwoorden zonder enige tussenpersoon. Die pedagogische opdracht oefent de revisor uit zowel tijdens de vergadering van de OR als, op verzoek, tijdens de voorbereidende vergaderingen van de werknemersafvaardiging. De meerderheid van de werknemersvertegenwoordigers kan besluiten hem uit te nodigen op de OR.

Gezien de sleutelrol van de revisor in het proces van informatie en raadpleging van de personeelsvertegenwoordigers betreuren de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen dat de vertegenwoordigers van de revisoren en de andere economische beroepen tijdens de besprekingen in de Nationale Arbeidsraad niet werden gehoord, terwijl zij toch voor een deel bevoegd zijn voor die problematiek.

e. Risico op verslechtering van de sociale dialoog

De personeelsvertegenwoordigers kunnen reeds alle vergaderingen van de OR voorbereiden met de revisor zelf en externe deskundigen indien zij dat wensen. In de praktijk krijgen ze vaak technische hulp van de studiedienst van hun vakbond. De huidige werking van de OR als eerstelijns- en dialoogorgaan zou in het gedrang worden gebracht als de werknemersvertegenwoordigers het recht krijgen om eenzijdig alle soorten van deskundigen uit te nodigen op de vergaderingen van de OR en ze eenzijdige officiële rapporten te laten opstellen. Dat zal de verkozen afgevaardigden ervan weerhouden zich verder te bekwamen (ze rekenen op de deskundige), hun autonomie op te nemen en te groeien in hun functie van afgevaardigde. In tegenstelling tot de bewering van de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, zal de aanwezigheid van eenzijdige deskundigen eensdeels tot gevolg kunnen hebben dat de kwaliteit van de sociale dialoog in de Belgische ondernemingen erop achteruitgaat, door een verschuiving van het onderwerp van de gedachtewisselingen naar technocratische debatten die geen voeling hebben met de realiteit, ten nadele van de pedagogie van de dialoog, en anderdeels dat het economisch initiatief wordt ontmoedigd.

Bovendien is het overdreven om deskundigen die eenzijdig zijn aangewezen door de personeelsvertegenwoordigers of de vakbonden op ieder ogenblik toegang te geven tot alle informatie over de onderneming, inclusief vertrouwelijke en strategische informatie, zonder dat de werkgever er zich tegen kan verzetten op gevaar af te worden gestraft.

f. Ongerechtvaardigde kosten

Als de personeelsvertegenwoordigers eenzijdig een beroep kunnen doen op externe deskundigen, is het absoluut ongerechtvaardigd dat de werkgever er de kosten van moet dragen, wetende dat de personeelsvertegenwoordigers daardoor de bevoegdheid van de revisor, die ze nochtans hebben helpen benoemen, miskennen en zo zijn bekwaamheid in twijfel trekken om hun uitleg te geven over de economische en financiële informatie en over alle documenten die aan de algemene vergadering worden voorgelegd.

De kosten van een expertise kunnen alleen ten laste van de werkgever worden gelegd onder de uitdrukkelijke voorwaarde dat de werkgever en de werknemersvertegenwoordigers de eventuele deskundigen gezamenlijk hebben aangewezen, zoals bepaald in artikel 34 van het koninklijk besluit van 27 november 1973 en zoals dat ook in verschillende Europese landen het geval is.

g. Contraproductieve maatregelen

Er moet voorrang worden gegeven aan de in België bestaande wettelijke mechanismen om in de onderneming een dialoog over de huidige en toekomstige situatie van de onderneming in de hand te werken.

In Frankrijk heeft geen enkel "onafhankelijk" expertiserapport werkgelegenheid kunnen redden. Uitgebreide rechten inzake waarschuwing en expertise in België zouden daarentegen een sterk ontradend effect hebben tegenover investeerders en negatieve gevolgen voor de werkgelegenheid op middellange en lange termijn. Dat risico wordt nog versterkt door het feit dat de Belgische economie vooral afhangt van buitenlands kapitaal.

3. Waarschuwingsrecht

De personeelsvertegenwoordigers beschikken al over tal van rechten en bevoegdheden om de werkgever ertoe te verplichten hun uitleg te geven over zijn strategische visie en de gevolgen van "zorgwekkende feiten" die zich hebben voorgedaan en de toestand van de onderneming en bijgevolg de werkgelegenheid kunnen beïnvloeden.

a. Initiatiefrecht

De wet voorziet al in het initiatiefrecht van de werknemersvertegenwoordigers: op ieder ogenblik kunnen de personeelsvertegenwoordigers een buitengewone vergadering van de OR samenroepen voor zover een derde van de gewone leden van de OR de werkgever erom verzoekt (cf. artikel 82 van de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen). Dat initiatiefrecht kan betrekking hebben op iedere kwestie waarvoor de OR bevoegd is. Het bestaat ook in het CPBW. De Belgische wetgeving voorziet dus al in die mogelijkheid voor de personeelsvertegenwoordigers.

Verder is het de verantwoordelijkheid van de personeelsvertegenwoordigers om de hefbomen waarover zij beschikken correct te activeren door gebruik te maken van hun wettelijke bevoegdheden voor de aanwijzing van de revisor en meer een beroep te doen op de revisor in het kader van zijn bijstandsoopdrachten.

b. Verplichte mededeling van occasionele informatie

De werkgever van zijn kant is op straffe van strafrechtelijke sancties al verplicht zogenaamde occasionele informatie, zowel op economisch als op sociaal gebied, onverwijld mee te delen aan de OR telkens als er zich feiten of gebeurtenissen voordoen die zorgwekkend zijn voor de onderneming en dus voor de werkgelegenheid³. Ingeval collectief ontslag overwogen wordt, leggen de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 24 en de wet-Renault een strikte procedure op voor de voorafgaande raadpleging van de personeelsvertegenwoordigers, op straffe van zware sancties.

c. Waarschuwingsplicht van de revisor

Krachtens artikel 138 van het Wetboek van vennootschappen moet de revisor die ter gelegenheid van zijn controlewerkzaamheden gewichtige en overeenstemmende feiten vaststelt die de continuïteit van de onderneming in het gedrang kunnen brengen het bestuursorgaan van de onderneming daarvan schriftelijk en op een omstandige wijze op de hoogte brengen. Indien binnen een maand de revisor door het bestuursorgaan niet werd ingelicht over de genomen maatregelen of de in het vooruitzicht gestelde maatregelen om de continuïteit van de onderneming gedurende een redelijke termijn te vrijwaren, of indien de commissaris-revisor oordeelt dat die maatregelen de continuïteit van de onderneming niet kunnen vrijwaren gedurende een redelijke termijn, kan hij de voorzitter van de rechtbank van koophandel daarvan op de hoogte brengen.

³ Voornaamste verplichtingen van de werkgever tegenover de personeelsvertegenwoordigers wanneer er zich zorgwekkende feiten voordoen (niet-volledige lijst):

- Occasionale economische en financiële informatie: "telkens zich gebeurtenissen voordoen die een belangrijke weerslag kunnen hebben op de onderneming en in alle gevallen waarin interne beslissingen die een belangrijke weerslag kunnen hebben op de onderneming tot stand komen" (artikelen 25-26, KB van 27 november 1973).
- Algemene vooruitzichten van de onderneming: "de beslissingen die ingrijpende veranderingen voor de arbeidsorganisatie of de arbeidsovereenkomsten kunnen meebrengen" (artikel 4, derde alinea, cao nr. 9).
- Occasionale informatie over de werkgelegenheid: "wanneer in afwijking van de vooruitzichten inzake tewerkstelling (...) het ondernemingshoofd zich genoodzaakt ziet over te gaan tot collectieve afdankingen of aanwervingen om economische of om technische redenen" (artikel 7, cao nr. 9).
- Arbeidsorganisatie: "de projecten en maatregelen die van aard zijn de omstandigheden en de voorwaarden, waarin het werk in de onderneming of in een van de afdelingen wordt uitgevoerd, te wijzigen" (artikel 10, cao nr. 9).
- Structuur van de onderneming: "in geval van fusie, concentratie, overname, sluiting of andere belangrijke structuurwijzigingen waaromtrent de onderneming onderhandelingen voert" (artikel 11, cao nr. 9).

Ingevolge artikel 532 van het Wetboek van vennootschappen kan de revisor bovendien de algemene vergadering bijeenroepen en hij moet dit doen wanneer aandeelhouders die een vijfde van het maatschappelijk kapitaal vertegenwoordigen, het vragen.

Verder stelt het Instituut van de Bedrijfsrevisoren (IBR) regelmatig normen vast die kracht van wet hebben ten opzichte van de revisoren, zoals de *normen betreffende de opdracht van de bedrijfsrevisoren bij de ondernemingsraad*. Die normen verduidelijken de opdracht van de revisor bij de OR. De toepassing van die normen is onderworpen aan het toezicht van de sociale inspectie. Bovendien heeft het IBR aanbevelingen opgesteld voor de revisoren over hun rol in vennootschappen in moeilijkheden. Daarnaast moeten de revisoren in de entiteiten van openbaar belang de internationale controlestandaard 570 over de continuïteit toepassen sedert 2012.

d. Toekomstige waarschuwingsplicht van de cijferspecialisten en de institutionele schuldeisers

In plaats van een nieuw waarschuwingsrecht voor de personeelsvertegenwoordigers geven de representatieve werkgeversorganisaties de voorkeur aan de "waarschuwingsplicht" die bij de revisor al bestaat in geval van risico op discontinuïteit van de activiteit (zie hierboven). Die waarschuwingsplicht werd uitgebreid tot alle cijferspecialisten (met name fiscale deskundigen en accountants) via de herziene wet betreffende de continuïteit van de ondernemingen, goedgekeurd door de Kamer en op dit ogenblik in behandeling bij de Senaat.

Het is essentieel dat voorrang wordt gegeven aan die nieuwe verplichtingen ten laste van de deskundigen op economisch, financieel, fiscaal en boekhoudkundig gebied, vooraleer wordt overwogen de vakbondscontrole op de beheers- en beslissingsbevoegdheid van de werkgever te versterken.

e. Voorlegging aan het beheersorgaan of de algemene vergadering

De raadpleging van de raad van bestuur en in voorkomend geval de algemene vergadering door de personeelsvertegenwoordigers in de OR zou een fundamentele nieuwigheid invoeren in het Belgische recht en zou in de sfeer liggen van een proces van medebeheer van de onderneming. Als dat het geval is, zou een en ander gepaard moeten gaan met een grondige herziening van de rol van de ondernemingsraad en een verhoogde verantwoordelijkheid van de leden van dat orgaan.

4. Expertiserecht

Er kunnen al verschillende mogelijke deskundigen worden uitgenodigd door de werknemersvertegenwoordigers. De wettelijke opdracht van de bedrijfsrevisor tegenover de werknemersvertegenwoordigers werd hierboven al uiteengezet. De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, brengen hieronder andere elementen onder de aandacht.

a. Volledig onaangepaste maatregel in de Belgische context

In Frankrijk vervult de accountant doorgaans de opdracht van de Belgische revisor. Het feit dat in de Belgische ondernemingen aan de revisor een externe accountant zou worden toegevoegd die eenzijdig door de werknemersafvaardiging in de OR wordt aangewezen, zou op het volgende neerkomen:

- een dubbele last voor het uitvoeren van dezelfde controleopdracht als die van de revisor;
- dubbele kosten voor de werkgever zonder enige toegevoegde waarde;
- een wantrouwen tegenover de revisor, die nochtans is benoemd met instemming van de personeelsvertegenwoordigers;
- een risico op technische discussies tussen deskundigen ten koste van de vraag- en antwoordsessies tussen de personeelsvertegenwoordigers en de werkgever bijgestaan door de revisor.

Bovendien is het volstrekt onaanvaardbaar dat aan een accountant een bevoegdheid wordt gegeven voor een analyse van "alle elementen van economische, financiële of sociale aard". In het bijzonder hebben de accountants geen enkele legitimiteit om zich uit te spreken over sociale zaken.

b. Onaanvaardbare eenzijdige aanwijzing

Het principe van de eenzijdige aanwijzing van een accountant op initiatief van de werknemersvertegenwoordigers is eveneens onaanvaardbaar.

In de meeste Europese landen is het akkoord van de twee afvaardigingen vereist vooraleer een deskundige wordt aangewezen. Zo zijn in Nederland en Duitsland de kosten van de externe deskundigen alleen voor rekening van de werkgever als de aanwijzing in gemeenschappelijk overleg is gebeurd. In verschillende landen worden de kosten van de deskundigen ten laste van de vakbonden gelegd⁴. Ten slotte voorziet geen enkel Europees land in de aanwezigheid van accountants naast een revisor. Het is het een of het ander.

In België bevestigt de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 de beheers- en beslissingsbevoegdheid van de werkgever, terwijl de personeelsvertegenwoordigers in de OR al in ruime mate een beroep doen op hun vrijgestelden en op de studiediensten van hun vakbonden om hun opdrachten in de OR correct te kunnen vervullen. Het gaat om een evenwicht dat zich geleidelijk heeft ontwikkeld sedert de oprichting van het Belgische sociale model na het einde van de Tweede Wereldoorlog. De nationale praktijken om bij voorrang de personeelsvertegenwoordigers op te leiden worden met name onder de aandacht gebracht in een vergelijkend rapport dat in juli 2012 voor de Europese Commissie werd opgesteld.⁵ Dat evenwicht geeft een centrale plaats aan het sociaal overleg en aan sterke vakbondsstructuren in ons land, met eerbiediging van de beheers- en beslissingsbevoegdheid van de werkgever.

Dat evenwicht zou op buitensporige wijze worden aangetast wanneer wordt voorzien in extra vakbondsdeskundigen, die bovendien eenzijdig door de werknemers worden aangewezen maar door de werkgever worden betaald, zonder dat de werkgever er zich tegen kan verzetten of hun onderzoeksterrein kan betwisten.

⁴ Met name Cyprus, Estland, Letland, Polen, Portugal.

⁵ Zo bijvoorbeeld met betrekking tot Frankrijk: "as employers often criticise the low level of economic and business knowledge of employees' representatives, one proposition to improve the quality of I&C – and the social dialogue - within undertakings would be to reinforce the economic training of the employee representatives, with employers required, as in Germany, to cover the training costs for employees' representatives. Increasing the economic awareness of employees' representatives could be also a way to reduce their reliance on experts, the cost of which is regularly criticised by companies, and which could be reduced if employees' representatives developed their own expertise in economic and financial matters" in 'Fitness Check- Final Synthesis Report' (Operation and effects of information and consultation directives in the EU/EEA countries), Deloitte, July 2012, p. 117.

c. Bestaande mogelijkheden om een beroep te doen op deskundigen

Wat de externe deskundigen naast de revisor betreft, herinneren de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen eraan dat het koninklijk besluit van 27 november 1973, in het kader van de economische en financiële inlichtingen, het beroep op deskundigen al regelt, met het akkoord van de verschillende partijen en een vetorecht dat is beperkt tot twee weigeringen voor elke afvaardiging. Voor de sociale materies volgen de personeelsvertegenwoordigers vakbondsopleidingen om de nodige expertise op te doen voor het vervullen van hun opdracht. Die opleidingen worden gezamenlijk gefinancierd via het betaald educatief verlof.

Deskundigen zijn dus overbodig en contraproductief in het Belgische sociale model, dat reeds investeert in aanzienlijke menselijke en financiële middelen in het kader van de bevoegdheden van de personeelsvertegenwoordigers zelf. Die vertegenwoordigers worden trouwens geholpen door de studiediensten van hun vakbonden, die hun per onderneming zeer gedetailleerde analyserapporten bezorgen. Verder formuleren de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen een sterk voorbehoud over de mogelijkheid om een technisch deskundige aan te wijzen voor ieder belangrijk project in de onderneming. Dat is zeer vaag en zou kunnen leiden tot hevige discussies in de onderneming. Hoe moeten bovendien artikel 15 quater, § 1 en artikel 15 ter van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven worden verzoend? Zullen er twee categorieën van deskundigen worden aangewezen voor dezelfde problematiek?

5. Besluit

In een geglobaliseerde economie is geen enkele onderneming beschermd tegen schokken. Ieder ongepast ingrijpen van de wetgever, dat ertoe zou bijdragen dat het evenwicht van de sociale betrekkingen wordt verbroken door in de ondernemingen een klimaat van wantrouwen te doen ontstaan, zou niet opportuun en gevaarlijk zijn, vooral in een periode van economische crisis.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, wijzen erop dat bij voorrang de overlegstructuren met de bestaande actoren moeten kunnen spelen. De huidige instrumenten bewijzen dagelijks hun deugdelijkheid in de meeste ondernemingen, zoals met name blijkt uit de jaarverslagen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg over de toepassing van het koninklijk besluit van 27 november 1973.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, blijven bereid tot elke constructieve discussie om sommige bestaande mechanismen te verbeteren.
