

BELGISCHE SENAAAT

BUITENGEWONE ZITTING 2007

12 JULI 2007

Wetsvoorstel waarbij bedrijven verboden wordt tot collectief ontslag over te gaan om hun winst te maximaliseren

(Ingediend door mevrouw Olga Zrihen c.s.)

TOELICHTING

Dit wetsvoorstel neemt de tekst over van een voorstel dat reeds op 7 december 2007 in de Senaat werd ingediend (stuk Senaat, nr. 3-1983/1 — 2006/2007).

De jongste jaren zijn we getuigen van een even opmerkelijk als verwerpelijk fenomeen. Economisch gezonde bedrijven ontslaan hun werknemers om hun winsten te maximaliseren en aan hun aandeelhouders hogere dividenden uit te keren.

Het is op zich al uiterst zorgwekkend dat de eerste herstructureringsmaatregel die de meeste bedrijven in moeilijkheden nemen, hun werknemers treft, terwijl de problemen vaak zijn ontstaan door slecht management veeleer dan door een overschot aan werknemers of een onvoldoende productiviteit.

Maar wat als het gaat om bedrijven die niet de minste problemen hebben? Hoe kan men dan van het personeel, waarvan het bedrijf toch leeft, opofferingen zonder tegenprestatie vragen alleen om de winst te doen groeien? Dat is ethisch onaanvaardbaar en economisch betwistbaar.

Momenteel overheerst het streven naar een zo groot mogelijke winst op zeer korte termijn. Sinds bepaalde grote bedrijven gecontroleerd worden door pensioenfondsen en andere investeringsfondsen, wordt van hen een maximale en onmiddellijke return van de investering geëist, zonder enige aandacht voor een langetermijnstrategie, en zonder consideratie voor de om-

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION EXTRAORDINAIRE DE 2007

12 JUILLET 2007

Proposition de loi tendant à interdire à une entreprise de procéder à un licenciement collectif en vue de maximiser son profit

(Déposée par Mme Olga Zrihen et consorts)

DÉVELOPPEMENTS

La présente proposition de loi reprend le texte d'une proposition qui a déjà été déposée au Sénat le 7 décembre 2007 (doc. Sénat, n° 3-1983/1 — 2006/2007).

Nous sommes tous témoins, ces dernières années, d'un phénomène aussi particulier que révoltant. Des entreprises économiquement saines licencient des travailleurs pour maximiser leurs profits et distribuer à leurs actionnaires un dividende plus élevé.

Il est déjà en soi extrêmement préoccupant que la première mesure de restructuration que posent la plupart des entreprises en difficulté, concerne les travailleurs alors que les difficultés qu'elles connaissent proviennent parfois d'un management déficient plutôt que d'un excédent de travailleurs ou d'une insuffisance de productivité.

Mais que dire alors lorsque l'entreprise ne connaît pas la moindre difficulté? Comment justifier alors que l'on demande au personnel qui la fait vivre, des sacrifices sans contrepartie pour accroître le profit? C'est sur le plan éthique inacceptable, mais c'est également économiquement contestable.

La tendance du moment est au profit maximal à très court terme. Depuis que certaines grandes entreprises sont contrôlées par les fonds de pension et autres organismes de placement, il est devenu courant d'exiger de ces mêmes entreprises un *return* sur investissement maximal et immédiat, sans considérations stratégiques pour le long terme, mais aussi sans

geving van de onderneming: de sociale regio of omgeving in de ruime zin van het woord, de klanten, de leveranciers en vooral de werknemers.

De huidige bedrijfsleiders voelen sterk de druk van de markt (steeds meer bedrijven gaan naar de beurs en de economische informatie circuleert steeds sneller). Het probleem is vooral dat de leiders van grote ondernemingen hun functie niet meer gedurende langere tijd uitoefenen, maar in het bedrijf worden gehaald om op korte termijn de efficiëntie ervan te verzekeren. De functie wordt uitgehold en daardoor verdwijnt de verantwoordelijkheidzin, terwijl de duurzaamheid van de resultaten juist afhangt van de bekwaamheid om personen te leiden en dus van een persoonlijk engagement.

Het bedrijf maakt immers volwaardig deel uit van het sociaal weefsel waarbinnen het zich ontwikkelt in interactie met wat men in moderne managementtermen de « *stakeholders* » noemt (met verwijzing naar de aandeelhouders, de « *shareholders* »). De verschillende actoren van dat sociaal weefsel brengen allen een meerwaarde op voor het bedrijf, dat hen in ruil daarvoor niet mag negeren.

Die ruime en humanistische opvatting, het « Rijn »-model, staat tegenover het « Angelsaksische » model, dat louter oog heeft voor de aandeelhouders en hun kapitaal.

In die laatste opvatting, die vooral overheerst in de Verenigde Staten en in Groot-Brittannië, is de onderneming niet meer dan een geldmachine. Zij draait alleen maar voor de aandeelhouders, die het hele spel beheersen.

In dit model dragen de andere actoren de last van de economische recessie of andere moeilijkheden, en voortaan dus ook van een gewone verlaging van de uitgekeerde dividenden.

De klanten hebben niet veel last van deze herstructureringen, maar de andere actoren des te meer. Leveranciers die afzetmogelijkheden verliezen, steden of regio's die plots een kern van economische activiteit kwijtspelen met alle gevolgen van dien (handel, aantrekkelijkheid, ...) en vooral de werknemers van het bedrijf, die van de ene dag op de andere hun werk verliezen.

De gevolgen van de sluiting van een belangrijke site voor de onmiddellijke omgeving en de plaatselijke toeleveranciers kunnen de hele dynamiek van de betrokken regio ontwrichten.

Echter, dergelijke praktijken hebben natuurlijk vooral dramatische gevolgen voor het ontslagen personeel. Ontslag is een zware beproeving, vooral wanneer werknemers enkel en alleen worden afgedankt om de winst te verhogen.

considérations pour l'environnement de l'entreprise: région ou environnement social au sens large, clients, fournisseurs et surtout les travailleurs.

Les dirigeants actuels subissent la pression des marchés (la capitalisation boursière des entreprises s'est accrue et l'information économique circule beaucoup plus vite). Le problème réside essentiellement dans le fait que les dirigeants des grandes entreprises ne sont plus appelés pour exercer durablement leur pouvoir mais pour assurer pendant une courte période l'efficacité de l'entreprise. On assiste à une désincarnation du pouvoir et à une déresponsabilisation, alors que la pérennité des résultats dépend justement de la capacité à gérer des personnes et donc d'un certain investissement personnel.

L'entreprise est en effet partie intégrante d'un tissu social au sein duquel elle évolue et qui la fait vivre en interactivité avec ce que l'on appelle, en management contemporain, les « *stakeholders* » (par référence aux actionnaires les « *shareholders* »). Ces différents acteurs de la vie sociale apportent tous une plus-value à l'entreprise qui ne peut les ignorer en retour.

Cette conception large et humaniste, dite du modèle « rhénan » s'oppose au modèle « anglo-saxon », qui n'a d'égard que pour les actionnaires et leur capital.

Dans cette dernière conception, particulièrement prisée Outre-Atlantique comme en Grande-Bretagne, l'entreprise n'est plus qu'une machine à faire du profit. Elle ne fonctionne qu'à l'avantage des actionnaires, maîtres du jeu.

Elle fait porter à tous les autres acteurs le poids de la récession et des difficultés, ou comme c'est le cas désormais, d'une simple diminution du dividende distribué.

Si les clients ne sont que peu concernés par ces restructurations, il n'en va pas de même des autres acteurs. Fournisseurs qui perdent des débouchés, villes ou régions brutalement privées d'un pôle d'activité économique avec toutes les répercussions que cela suppose (commerce, attractivité, ...) et surtout les travailleurs de l'entreprise, privés du jour au lendemain de leur travail.

Les répercussions de la fermeture d'un site important peuvent entraver le dynamisme du bassin touché par son impact sur l'environnement immédiat et les sous-traitants locaux.

Mais c'est évidemment avant tout pour le personnel licencié que de telles pratiques sont dramatiques. Un licenciement est une lourde épreuve, plus encore quand les travailleurs sont purement et simplement éliminés pour uniquement accroître la rémunération du capital.

Maar ook het personeel dat in dienst wordt gehouden, heeft het niet makkelijk. Deze mensen weten voortaan dat ze « quantité négligeable » zijn en zelfs bij een gunstige conjunctuur hun baan kunnen verliezen alleen omdat men de dividenden ondermaats acht. Een dergelijk beleid kan het personeel alleen demotiveren en op middellange termijn leiden tot een daling veeleer dan een toename van de productiviteit.

Maar deze overwegingen lijken bepaalde werkgevers koud te laten. Zij willen alleen een maximumwinst voorleggen aan hun aandeelhouders en beschouwen de sociale gevolgen als van secundair belang.

De overheid mag niet lijdzaam toezien bij deze ontwikkelingen. In een democratie moet de economie geleid worden volgens ethische principes. In de eerste plaats moet werk worden gemaakt van de bescherming van de eerste slachtoffers van deze economische opvattingen: het personeel van het bedrijf.

Met dit wetsvoorstel willen we zorgen voor meer gerechtigheid, billijkheid en vooral meer ethiek in de economische praktijken van de concerns door herstructurering op basis van collectief ontslag te verbieden wanneer dit uitsluitend wordt ingegeven door het streven naar zo groot mogelijk dividenden voor de aandeelhouders. De loutere maximalisatie van de winst en van de kapitaalopbrengsten mag in geen geval leiden tot massale ontslagen waarvan de sociale gevolgen vooral ten laste komen van de overheid.

Er kan geen exhaustieve opsomming worden gegeven van alle elementen waarmee rekening moet worden gehouden om uit te maken of een collectief ontslag uitsluitend is ingegeven door het streven naar hogere dividenden voor de aandeelhouders. Soms is de situatie uiterst complex. Daarom kan men de beoordeling beter overlaten aan de magistraten van de arbeidsrechtbank. De analyse van de balans van de onderneming, van de algemene economische conjunctuur of van het orderboek behoort tot de beoordelingsbevoegdheid van de arbeidsrechtbanken en -hoven.

*
* *

Mais c'est aussi une épreuve pour le personnel maintenu au travail, qui sait désormais qu'il est partie négligeable et que, même lorsque la conjoncture est favorable, il est susceptible de perdre son emploi si le dividende est jugé insuffisant. Il est évident qu'une telle façon de gérer le personnel ne peut conduire qu'à une démotivation de celle-ci et l'on pourrait bien assister à moyen terme à une baisse de productivité plutôt qu'à un accroissement de celle-ci.

Mais de telles considérations semblent ne pas influencer certains employeurs uniquement soucieux de présenter un bénéfice maximal à leur actionnariat, et pour qui tout intérêt social est totalement secondaire.

L'État ne peut rester sans réaction face à une telle évolution. Dans une démocratie, l'éthique doit guider l'économie. Et, en tout premier lieu, il est impératif de protéger la première victime de ces conceptions économiques: le personnel de l'entreprise.

La présente proposition de loi vise donc à introduire plus de justice, plus d'équité et surtout plus d'éthique dans les pratiques économiques des grands groupes industriels en interdisant la restructuration avec licenciement collectif lorsque celle-ci est exclusivement motivée par le souci de majorer la rétribution des actionnaires. La seule maximisation des profits et l'augmentation de la rémunération du capital ne peuvent en aucun cas conduire à des pertes d'emploi massives dont les conséquences sociales seront principalement à charge des autorités publiques.

Il est impossible d'énumérer exhaustivement tous les éléments qui doivent être pris en considération pour déterminer si le licenciement collectif a été exclusivement motivé par l'augmentation du dividende versé aux actionnaires. Certaines situations sont particulièrement complexes. Il est judicieux d'en laisser l'appréciation aux magistrats du travail. L'analyse du bilan de l'entreprise, de la conjoncture économique générale ou de l'état des commandes doit relever de l'appréciation par les cours et tribunaux du travail.

Olga ZRIHEN.
Joëlle KAPOMPOLÉ.
Christophe COLLIGNON.

*
* *

WETSVOORSTEL

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

Art. 2

In het koninklijk besluit van 24 mei 1976 betreffende het collectief ontslag wordt een hoofdstuk *Iibis* (nieuw) ingevoegd, onder het opschrift «Verbod van collectief ontslag», dat de artikelen *12bis* tot *12quater* bevat, luidende :

« Art. *12bis*. — Een welvarend bedrijf dat meer dan twintig werknemers tewerkstelt, mag niet overgaan tot collectief ontslag wanneer dat voornamelijk gebeurt om de opbrengsten uit het kapitaal te maximaliseren.

Art. *12ter*. — Zodra zij overeenkomstig het bepaalde in hoofdstuk II kennis hebben gekregen van het collectief ontslag, kunnen de werknemers en hun organisaties binnen de termijn vastgesteld in artikel 9, bij de arbeidsrechtbank een vordering instellen om de ontslagmaatregel te doen vernietigen krachtens artikel *12bis*.

Art. *12quater*. — Wanneer het collectief ontslag overeenkomstig artikel *12ter* is vernietigd, moet de onderneming de ontslagen werknemers opnieuw tewerkstellen. »

Art. 3

Deze wet treedt in werking de dag waarop zij in het *Belgisch Staatsblad* wordt bekendgemaakt.

12 juli 2007.

PROPOSITION DE LOIArticle 1^{er}

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

Art. 2

Dans l'arrêté royal du 24 mai 1976 sur les licenciements collectifs il est inséré un chapitre *Iibis* (nouveau), intitulé «Interdiction des licenciements collectifs», qui comprend les articles *12bis* à *12quater*, rédigés comme suit :

« Art. *12bis*. — Il est interdit à une entreprise prospère qui occupe plus de vingt travailleurs de procéder à un licenciement collectif lorsque celui-ci est fait principalement en vue de maximiser la rémunération du capital.

Art. *12ter*. — Dès qu'ils ont reçu notification du licenciement collectif, conformément aux termes du chapitre II, les travailleurs et leurs organisations peuvent, dans le délai fixé à l'article 9, introduire auprès du tribunal du travail, une action tendant à l'annulation de la mesure de licenciement, en vertu de l'article *12bis*.

Art. *12quater*. — Lorsque le licenciement collectif est annulé conformément à l'article *12ter*, l'entreprise est tenue de réintégrer les travailleurs licenciés. »

Art. 3

La présente loi entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur belge*.

12 juillet 2007.

Olga ZRIHEN.
Joëlle KAPOMPOLÉ.
Christophe COLLIGNON.