

**CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE**

12 avril 2023

PROPOSITION DE LOI

**modifiant la loi
du 20 septembre 1948
portant organisation de l'économie et
la loi du 4 août 1996 relative
au bien-être des travailleurs
lors de l'exécution de leur travail,
visant à préciser
le concept d'unité technique d'exploitation**

(déposée par M. Ahmed Laaouej et consorts)

**BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS**

12 april 2023

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van de wet
van 20 september 1948
houdende organisatie van het bedrijfsleven en
van de wet van 4 augustus 1996
betreffende het welzijn van de werknemers
bij de uitvoering van hun werk, teneinde
het begrip "technische bedrijfseenheid"
nader te omschrijven**

(ingediend door de heer Ahmed Laaouej c.s.)

RÉSUMÉ

Afin d'éviter que les travailleurs d'entreprises, notamment dans le domaine de la grande distribution, ne perdent bon nombre de leurs droits sociaux lorsque leur entreprise est cédée à un indépendant franchisé, la proposition de loi adapte et précise la notion d'"unité technique d'exploitation".

Ainsi, l'ensemble des entreprises qui sont liées par des contrats de franchise et le franchiseur auxquelles elles sont liées seront considérés comme constituant une seule entité.

SAMENVATTING

Dit wetsvoorstel strekt tot wijziging en nadere omschrijving van het begrip "technische bedrijfseenheid", teneinde te voorkomen dat de werknemers van ondernemingen, in het bijzonder in de sector van de grootwinkelbedrijven, talrijke sociale rechten verliezen wanneer hun bedrijf wordt overgedragen aan een zelfstandige franchiseemer.

Het opzet is het geheel bestaande uit de ondernemingen met een franchiseovereenkomst én hun franchisegever voortaan te beschouwen als één entiteit.

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

Abréviations dans la numérotation des publications:		Afkorting bij de nummering van de publicaties:	
DOC 55 0000/000	Document de la 55 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi	DOC 55 0000/000	Parlementair document van de 55 ^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 (beigegekleurig papier)

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

1. Problème de la détérioration de la qualité de l'emploi et de sa fragilisation dans le secteur de la grande distribution

Ces dernières années, dans un contexte de maximisation des profits et de recherche constante d'accroissement du chiffre d'affaires, les travailleuses et travailleurs du secteur de la grande distribution sont mis sous pression dans notre pays, comme dans d'autres pays européens.

Face à des fédérations d'employeurs et à des grands groupes internationaux cherchant toujours à imposer plus de flexibilité pour les travailleurs et menant sans cesse des attaques à peine voilées contre la syndicalisation du secteur, les travailleurs et travailleuses des magasins de la grande distribution sont soumis à des contraintes de plus en plus fortes. Sous prétexte de répondre à des besoins prétendument grandissants des consommateurs, les patrons de ces grands groupes internationaux ne reculent devant rien pour contrer le travail des organisations de travailleurs et harmoniser vers le bas les conditions de travail dans leurs magasins. À cela s'ajoute l'automatisation et l'externalisation du travail: les commandes en magasin, le développement de sites Internet, l'ouverture de points de retrait hors des magasins et, bien entendu, les caisses automatiques.

Les actions visant à porter atteinte à la qualité de l'emploi et à le fragiliser caractérisent la politique menée par le secteur de la grande distribution, tant en matière de rythmes de travail qui s'accroissent, que de flexibilité au travail toujours plus grande (horaires irréguliers, temps partiels non choisis, amplitudes horaires de plus en plus larges, travail du dimanche). L'ensemble des grands groupes du secteur de la grande distribution pratiquent les mêmes stratégies de fragmentation des groupes de travailleurs et de travailleuses en diversifiant au maximum les statuts et types de contrats. C'est une façon de "délocaliser" *in situ* leurs travailleurs et travailleuses avec une multitude de mécanismes financiers et juridiques.

La mise sous franchise des magasins fait partie de ces stratégies; elle permet aux acteurs du secteur de la grande distribution:

- de conserver les murs et les terrains, leur permettant de réaliser des opérations de nature immobilière toujours rentables;
- de se débarrasser d'une grande partie des coûts "humains" liés au personnel;

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

1. Kwalitatief slechtere en almaar onzekerdere banen bij de grootwinkelbedrijven

De jongste jaren leidt het streven naar winstmaximalisatie en steeds hogere omzetten ertoe dat in ons land en in andere Europese landen de werknemers van de grootwinkelbedrijven onder druk komen te staan.

Werkgeversfederaties en de grote internationale groepen leggen het personeel almaar meer flexibiliteit op en voeren constant haast onverholven aanvallen op de vakbondswerking in de sector uit. De mannen en vrouwen die voor grootwinkelbedrijven werken, krijgen dus een steeds strakker keurslijf aangemeten. Onder het voorwendsel tegemoet te komen aan de zogezegd toenemende behoeften van de consumenten, deïnen de bazen van die groepen voor niets terug om de vakbondswerking te dwarsbomen en weliswaar geharmoniseerde doch teruggeschroefde arbeidsvoorwaarden in te voeren. Daarbij komt nog dat het werk vaak wordt geautomatiseerd en uitbesteed; men denke aan bestellingen in de winkel, websiteontwikkeling, afhaalpunten buiten de winkels en uiteraard de zelfscankassa's.

Kenmerkend voor het beleid in de sector van de grootwinkelbedrijven zijn ingrepen waarbij het werk er kwalitatief op achteruitgaat en onzekerder wordt, namelijk een hoger arbeidstempo en almaar meer arbeidsflexibiliteit (onregelmatige uren, opgelegd deeltijdwerk, langere openingstijden, zondagswerk). Alle grote groepen in die sector hanteren dezelfde strategieën om het personeelsbestand te versnipperen door gebruik te maken van zoveel mogelijk verschillende soorten statuten en arbeidsovereenkomsten. Aldus proberen zij via allerlei financiële en juridische mechanismen hun werknemers hetzelfde werk te doen verrichten tegen minder gunstige voorwaarden; bedrijfsverplaatsing, maar dan *in situ*.

Franchising is een van die strategieën en biedt de grootwinkelbedrijven de mogelijkheid om:

- gebouwen en gronden in eigendom te houden, waardoor ze te allen tijde winstgevend vastgoedtransacties kunnen realiseren;
- zich grotendeels te ontdoen van personeelskosten, met andere woorden van investeringen in mensen;

— de limiter le nombre de travailleurs par magasins et, du même coup, le nombre de délégations syndicales;

— de dégrader les conditions salariales et de travail en cédant des magasins à des exploitants indépendants relevant de commissions paritaires offrant des conditions de travail bien moins avantageuses pour les salariées et salariés.

Le caractère plus réduit de ces petites entités juridiques facilite également des licenciements de nombreux travailleurs qui auraient été plus compliqués s'il s'étaient produits dans une chaîne de magasins intégrée où la procédure Renault s'appliquerait. Afin de protéger les travailleurs contre ces pratiques sauvages de contournement du droit social, la présente proposition de loi vise à préciser la notion d'"unité technique d'exploitation" dans la législation.

2. La notion d'unité technique d'exploitation

2.1. Signification

La notion d'unité technique d'exploitation (UTE) est un concept important du droit collectif du travail. Elle permet de déterminer ce qui est considéré comme une entreprise pour l'application de plusieurs législations; notamment la législation relative à la procédure d'information et de consultation prévue en matière de licenciement collectif (articles 62 à 70 de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi¹). L'UTE se distingue de la notion d'entité juridique car elle appréhende l'entreprise comme un ensemble socio-économique cohérent.

Sa définition, ainsi que les critères pour sa détermination, sont précisés dans l'article 14 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie² et dans les articles 49, 1°, et 50 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail³.

L'unité technique d'exploitation est définie principalement à partir de critères économiques et sociaux; en cas de doute, c'est en effet ceux-ci qui prévalent sur les autres.

— het aantal werknemers per winkel en dus eveneens het aantal vakbondsafvaardigingen te beperken;

— de loon- en arbeidsvoorwaarden te ondermijnen door de winkels over te dragen aan zelfstandige uitbaters die ressorteren onder paritaire comités met arbeidsvoorwaarden die voor de werknemers aanzienlijk minder voordelig zijn.

Die kleinere juridische entiteiten kunnen bovendien gemakkelijker werknemers in groten getale ontslaan. In een geïntegreerde winkelketen is dat moeilijker, omdat daar de wet-Renault van toepassing zou zijn. Om een dam op te werpen tegen dergelijke cowboypraktijken waarbij het sociaal recht wordt uitgehold, beoogt dit wetsvoorstel het personeel te beschermen door in de wetgeving het begrip "technische bedrijfseenheid" nader te omschrijven.

2. Technische bedrijfseenheid

2.1. Betekenis

De "technische bedrijfseenheid" (TBE) is een belangrijk begrip in het collectief arbeidsrecht. Dankzij dat begrip kan worden bepaald wat als een onderneming wordt beschouwd met het oog op de toepassing van allerhande wet- en regelgeving, zoals de wetgeving met betrekking tot de informatie- en raadplegingsprocedure inzake collectief ontslag (artikelen 62 tot 70 van de wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling¹). "TBE" betekent niet hetzelfde als "juridische entiteit", omdat "TBE" verwijst naar het bedrijf als een samenhangend sociaaleconomisch geheel.

De definitie van een TBE en de bijbehorende nadere criteria worden vermeld in artikel 14 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven² en in de artikelen 49, 1°, en 50 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk³.

De technische bedrijfseenheid wordt hoofdzakelijk omschreven op basis van economische en sociale criteria; bij twijfel hebben die voorrang op de andere.

¹ <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/1998/02/13/1.998.012.088/justel>

² <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/1948/09/20/1.948.092.002/justel>

³ <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/1996/08/04/1.996.012.650/justel>

¹ <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/wet/1998/02/13/1.998.012.088/justel>

² <https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/wet/1948/09/20/1.948.092.002/justel>

³ <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/wet/1996/08/04/1.996.012.650/justel>

2.2. Définition et conditions, sur le plan juridique

Plusieurs entités juridiques sont présumées, jusqu'à la preuve du contraire, en vertu de l'article 14, § 2, b), de la loi du 20 septembre 1948 précitée, former une unité technique d'exploitation si l'existence de certains des éléments suivants peut être prouvée.

2.2.1. Les différentes unités doivent appartenir à la même entité économique, appréciée sur le plan juridique

Pour que cette condition soit remplie, il faut:

1. soit que ces entités juridiques fassent partie d'un même groupe économique ou soient administrées par une même personne ou par des personnes ayant un lien économique entre elles;

2. soit que ces entités juridiques aient une même activité ou que leurs activités soient liées entre elles.

2.2.2. Nécessité d'une cohésion sociale entre les différentes entités

Il doit exister certains éléments indiquant une cohésion sociale entre ces entités juridiques comme, notamment, une communauté humaine rassemblée dans les mêmes bâtiments ou des bâtiments proches, une gestion commune du personnel, une politique commune du personnel, un règlement de travail ou des conventions collectives de travail communes ou comportant des dispositions similaires.

2.2.3. Possibilité pour l'employeur d'invoquer des éléments pour faire en sorte que les différentes entités ne soient pas considérées comme faisant partie d'une même unité technique d'exploitation

Lorsque sont apportées la preuve de l'une des conditions visées au 2.2.1 et la preuve de certains des éléments visés au 2.2.2, les entités juridiques concernées seront considérées comme formant une seule unité technique d'exploitation sauf si le ou les employeurs apportent la preuve que la gestion et la politique du personnel ne font pas apparaître des éléments sociaux caractérisant l'existence d'une unité technique d'exploitation.

Cette présomption ne peut pas porter préjudice à la continuité, au fonctionnement et au champ de compétence des organes existants et ne peut être invoquée que par les travailleurs et les organisations qui les représentent.

2.2. Juridische omschrijving en voorwaarden

Krachtens artikel 14, § 2, b), van de voormelde wet van 20 september 1948 wordt, tot bewijs van het tegendeel, vermoed dat meerdere juridische entiteiten een technische bedrijfseenheid vormen wanneer het bewijs van sommige van de onderstaande elementen kan worden geleverd.

2.2.1. De verschillende eenheden behoren juridisch gezien tot dezelfde economische entiteit

Aan die voorwaarde is voldaan als die juridische entiteiten:

1. ofwel deel uitmaken van eenzelfde economische groep of worden beheerd door eenzelfde persoon of door personen die onderling een economische band hebben;

2. ofwel een en dezelfde activiteit hebben, dan wel activiteiten die op elkaar afgestemd zijn.

2.2.2. Er is sociale samenhang tussen de verschillende entiteiten

Bepaalde elementen wijzen op sociale samenhang tussen juridische entiteiten, bijvoorbeeld een gemeenschap van mensen in dezelfde of in nabije gebouwen, een gemeenschappelijk personeelsbeheer en -beleid, alsook arbeidsreglementen of collectieve arbeidsovereenkomsten die gemeenschappelijk zijn of die gelijkaardige bepalingen bevatten.

2.2.3. De werkgever kan elementen aanvoeren op basis waarvan zou kunnen worden gesteld dat de verschillende entiteiten niet worden beschouwd als een deel van dezelfde technische bedrijfseenheid

Wanneer het bewijs van een van de voorwaarden bedoeld in 2.2.1 en het bewijs van sommige elementen bedoeld in 2.2.2 wordt geleverd, zullen de betrokken juridische entiteiten worden beschouwd als één technische bedrijfseenheid, tenzij de werkgever(s) het bewijs levert(en) dat het personeelsbeheer en -beleid geen sociale criteria aan het licht brengen die kenmerkend zijn voor het bestaan van een technische bedrijfseenheid.

Dat vermoeden mag geen weerslag hebben op de continuïteit, de werking en de bevoegdheidssfeer van de bestaande organen en mag alleen worden ingeroepen door de werknemers en de organisaties die hen vertegenwoordigen.

3. La franchise

La franchise est définie comme suit dans le Code de déontologie européen⁴ de la franchise auquel adhèrent les membres de la Fédération Belge de la Franchise:

“La franchise est un système de commercialisation de produits et/ou de services et/ou de technologies, basé sur une collaboration étroite et continue entre des entreprises juridiquement et financièrement distinctes et indépendantes, le franchiseur et ses franchisés, dans lesquelles le franchiseur accorde à ses franchisés le droit et impose l’obligation d’exploiter une entreprise en conformité avec le concept du franchiseur.

Le droit ainsi concédé autorise et oblige le franchisé, en échange d’une contribution financière directe ou indirecte, à utiliser l’enseigne et/ou la marque de produits et/ou le service, le savoir-faire, les méthodes commerciales et techniques, les procédures et autres droits de propriété intellectuelle, soutenu par l’apport continu d’assistance commerciale et/ou technique, dans le cadre et pour la durée d’un contrat de franchise écrit, conclu entre les parties à cet effet.

Le savoir-faire est un ensemble d’informations pratiques non brevetées, résultant de l’expérience du franchiseur et testées par celui-ci. Il est secret, substantiel et identifié (...).”

Les principes généraux du contrat de franchise sont donc les suivants:

1. le franchiseur est l’initiateur d’un réseau de franchise, constitué du franchiseur et des franchisés et dont il a vocation à assurer la pérennité;

2. le contrat de franchise énonce les devoirs et obligations des parties.

4. Le cas Delhaize

Delhaize a annoncé, le mardi 7 mars 2023, son intention de céder l’ensemble des 128 magasins qu’il gérât, jusqu’à cette date du 7 mars 2023 “en gestion propre” en Belgique, à des indépendants franchisés; la gestion s’en trouvera donc assurée par des entrepreneurs indépendants.

⁴ <https://www.fbf-bff.be/fr/franchise/code-de-deontologie-europeen-de-la-franchise/>

3. Franchising

In de door de leden van de Belgische Franchise Federatie onderschreven Europese Erecode inzake *Franchising* wordt *franchising* als volgt gedefinieerd⁴:

“*Franchising* is een systeem voor de afzet van goederen en/of diensten en/of de toepassing van technologie, gebaseerd op een hechte en voortdurende samenwerking tussen juridisch en financieel zelfstandige en onafhankelijke ondernemingen, de franchisegever en zijn individuele franchisenemers. De franchisegever verleent daarbij aan zijn individuele franchisenemers het recht en legt hen de verplichting op om een bedrijf te exploiteren volgens het concept van de franchisegever.

Gedurende de looptijd van een schriftelijke franchiseovereenkomst, die voor dit doel tussen partijen is gesloten, heeft de individuele franchisenemer het recht en de plicht om tegen directe of indirecte financiële vergoeding gebruik te maken van de handelsnaam en/of het handelsmerk en/of het dienstmerk van de franchisegever, de knowhow*, de zakelijke en technische methoden, de werkwijze en andere zaken die industrieel en/of intellectueel eigendom zijn van de franchisegever, ondersteund door voortdurende commerciële en technische hulp door de franchisegever.

**Knowhow* is een geheel van niet-geoctrooieerde praktische kennis, die voortvloeit uit ervaring van en onderzoek door de franchisegever en die geheim, wettelijk en bepaald is (...).”

De algemene beginselen van de franchiseovereenkomst zijn dus:

1. de franchisegever is de initiatiefnemer van een franchisenetwerk bestaande uit de franchisegever en zijn individuele franchisenemers, en behartigt de langetermijnbelangen ervan;

2. de franchiseovereenkomst vermeldt de respectieve rechten en plichten van de partijen.

4. Het geval-Delhaize

Delhaize heeft op dinsdag 7 maart 2023 zijn voornemen aangekondigd alle 128 Belgische supermarkten die de onderneming tot die bewuste dag “in eigen beheer” had, in handen te geven van zelfstandige franchisenemers. Het beheer zal voortaan dus door zelfstandigen gebeuren. Als reden heeft Delhaize aangevoerd dat

⁴ <https://www.fbf-bff.be/federatie/de-deontologische-erecode/>

Delhaize a invoqué comme raison à cela la perte de parts de marché et de rentabilité de ces enseignes ces dernières années, à l'inverse des magasins franchisés.

Le changement progressif du type de gestion des magasins d'un système "en gestion propre" vers un système "en gestion franchisée" entraînera également une réduction graduelle du nombre de fonctions au sein du siège central.

Après la période de transition, les marchandises alimentant les 128 magasins précités continueront à être livrées via les centres de distribution de Zellik et de Ninove. Les commandes en ligne seront également traitées par des centres de distribution. Delhaize gardera probablement la propriété des terrains et des bâtiments pour son groupe et les louera aux franchisés.

5. Impact pour les travailleurs

Delhaize s'inscrit dans une logique de maximisation de ses profits et considère que le passage à un régime de franchise permettra des réductions de coûts importantes. Ces réductions de coûts se feront au détriment des 9000 travailleurs concernés par l'annonce. Les inquiétudes sont de trois ordres.

5.1. Risques de pertes d'emploi

L'emploi est menacé dans les magasins qui ne trouveraient pas de repreneur indépendant. Il n'est en effet pas garanti que tous les 128 magasins précités trouveront un candidat repreneur. En cas de non-reprise, il y aura sans doute la fermeture du magasin Delhaize concerné et le licenciement "sec" (sans mesures d'accompagnement) de ses travailleurs.

L'emploi est également menacé dans les autres magasins Delhaize qui trouveront un repreneur. En effet, le repreneur indépendant aura comme objectif principal de réduire les coûts.

Or, une grande partie des coûts sont des coûts fixes; en effet:

- les coûts liés à l'immobilier (y compris l'énergie) resteront largement inchangés (à noter que Delhaize restera propriétaire des biens immobiliers en mettant à disposition le terrain et l'infrastructure);

- les coûts des produits resteront inchangés (les franchisés passeront par les centrales d'achat de Delhaize).

het marktaandeel en de winstgevendheid van de supermarkten in eigen beheer waren gedaald, terwijl die van de zogenoemde zelfstandige aangesloten winkels waren gestegen.

Door de transitie van supermarkten in eigen beheer naar door franchisenemers beheerde winkels zullen er daarenboven gaandeweg banen verdwijnen op het hoofdkantoor.

Na de transitieperiode zal de bevoorrading van de 128 voormelde winkels blijven gebeuren vanuit de distributiecentra in Zellik en Ninove. Ook de onlinebestellingen zullen door distributiecentra worden verwerkt. Delhaize zal wellicht de gronden en gebouwen voor zijn groep in eigendom houden en ze aan de franchisenemers verhuren.

5. Gevolgen voor de werknemers

Delhaize streeft naar winstmaximalisatie en is van oordeel dat de overgang naar een franchisesysteem zal leiden tot aanzienlijke kostenbesparingen, die echter ten nadele zullen zijn van de 9000 werknemers voor wie de aankondiging gevolgen heeft. Zij maken zich zorgen om drie zaken.

5.1. Mogelijk banenverlies

De banen in de winkels waarvoor geen zelfstandige overnemer zou worden gevonden, staan op het spel. Er is immers geen enkele waarborg dat voor alle 128 voormelde winkels een kandidaat-overnemer zal worden gevonden. Niet-overgenomen Delhaizewinkels zullen wellicht sluiten, met als gevolg "naakt ontslag" (dus zonder flankerende maatregelen) voor de betrokken werknemers.

Maar ook voor de banen in de Delhaizewinkels die wel een overnemer krijgen, dreigt teloorgang. De zelfstandige overnemer zal immers hoofdzakelijk een kostenbesparing nastreven.

De meeste kosten zijn evenwel vaste kosten, aangezien:

- de vastgoedkosten (inclusief energie) grotendeels ongewijzigd zullen blijven (Delhaize blijft overigens eigenaar van het vastgoed en zal gronden en panden ter beschikking stellen);

- ook de kosten van de producten niet zullen veranderen (want de franchisenemers zullen hun producten betrekken bij de inkoopcentrale van Delhaize).

Ce sont donc principalement les coûts de personnel qui serviront de variable d'ajustement et le premier levier pour obtenir les économies sera la diminution nette du nombre de membres du personnel (ex: recours plus systématique aux caisses automatiques) ou le remplacement de contrats à durée indéterminée par des contrats plus précaires (ex. contrats étudiants). L'emploi est enfin menacé au siège central de Delhaize, où il est explicitement prévu une réduction des effectifs.

5.2. Risques de détérioration des conditions salariales et de travail

En cas de reprise des magasins par des franchisés, les travailleurs transférés passeront de la commission paritaire 202 à la 202.01, prévoyant des conditions de travail moins bonnes.

Dans son annonce du mardi 7 mars, Delhaize a annoncé que les travailleurs conserveront leurs salaires et leurs conditions de travail, via une application de la CCT 32*bis*. Il ne s'agit pas d'un geste de bonne volonté de leur part, mais de la seule application de la réglementation; de plus, si l'on examine les choses plus en détail, on constate que cette CCT ne donne pas de garanties à long terme.

Deux risques principaux existent.

5.2.1. Risques de détérioration des conditions de travail et précarisation de celui-ci

Des travailleurs pourraient être licenciés après la cession de certains magasins; par exemple, s'ils refusent les nouvelles conditions de travail; une fois la cession réalisée, des pressions pourraient être exercées sur les travailleurs pour les forcer à accepter un nouveau contrat de travail, avec une détérioration au niveau de leurs conditions de travail (baisse au niveau des barèmes, augmentations au niveau de la durée hebdomadaire, de la durée minimale, du travail le dimanche) car celles-ci sont moins bonnes dans la nouvelle commission paritaire CP 202.01 où basculeraient les magasins cédés.

5.2.2. Risques liés à l'absence de délégation syndicale

Puisque le groupe des travailleurs de Delhaize sera fragmenté, suite à la cession des magasins à des exploitants indépendants, le nombre de travailleurs par entité indépendante sera fortement réduit; il y a donc de fortes incertitudes concernant le maintien de la représentation syndicale vu que les conditions pour l'instauration non seulement d'une délégation syndicale mais aussi d'un

Om de rekening te doen kloppen, zal dus vooral worden gekeken naar de personeelskosten. Een eerste manier om tot besparingen te komen, zal zijn ofwel het aantal personeelsleden fors te doen krimpen (door bijvoorbeeld stevast zelfscankassa's te gebruiken), ofwel arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd te vervangen door meer onzekere arbeidsovereenkomsten (bijvoorbeeld studentenarbeidsovereenkomsten). Ten slotte staan er banen op de tocht bij het hoofdkantoor van Delhaize, waar uitdrukkelijk een personeelsinkrimping gepland is.

5.2. Mogelijke verslechtering van de loon- en arbeidsvoorwaarden

Indien de winkels door franchisenemers worden overgenomen, zullen de overgehevelde werknemers overgaan van paritair comité 202 naar paritair comité 202.01, dat in minder goede arbeidsvoorwaarden voorziet.

In zijn aankondiging van dinsdag 7 maart 2023 geeft Delhaize aan dat de werknemers hun loon en arbeidsvoorwaarden zullen behouden via een toepassing van cao 32*bis*. Delhaize stelt daarmee geen gebaar van goede wil maar past louter de regelgeving toe; bij nader inzien blijkt die cao bovendien geen garanties te bieden op lange termijn.

Twee grote risico's duiken op.

5.2.1. Risico's in verband met slechtere arbeidsvoorwaarden en onzekerder werk

Na de overdracht van sommige winkels zouden werknemers weleens kunnen worden ontslagen, bijvoorbeeld als zij de nieuwe arbeidsvoorwaarden weigeren. Na ondertekening van de franchiseovereenkomst zouden de werknemers onder zware druk kunnen worden gezet om in te stemmen met een nieuwe arbeidsovereenkomst, die echter gepaard gaat met slechtere arbeidsvoorwaarden (lagere loonschalen, langere wekelijkse arbeidstijden, kortere minimumarbeidstijden, zondagsarbeid). Die voorwaarden zijn immers minder gunstig in het nieuwe paritair comité 202.01 waaronder de overgedragen winkels zouden ressorteren.

5.2.2. Risico's in verband met het ontbreken van een vakbondsafvaardiging

Aangezien de groep Delhaizewerknemers na de overdracht van de winkels aan franchisenemers versnipperd zal zijn, zal het aantal werknemers per zelfstandige entiteit heel wat kleiner uitvallen. Er heerst dan ook grote onzekerheid omtrent het behoud van de vakbondsvertegenwoordiging, daar niet alleen de voorwaarden voor de instelling van een vakbondsafvaardiging maar ook

Conseil pour la prévention et la protection au travail et d'un Conseil d'entreprise dépendent fortement du nombre de travailleurs occupés dans l'entreprise.

Cette absence de délégation syndicale modifierait radicalement le rapport de force en défaveur des travailleurs, surtout en cas de conflit, puisque la position de ceux-ci se verrait affaiblie vis-à-vis de l'exploitant indépendant; cela les rendraient plus vulnérables en cas de pressions exercées contre eux.

Remarque: les possibilités légales en termes de travail le dimanche⁵ dans la commission paritaire compétente pour les magasins (CP 202) sont les mêmes que pour la commission paritaire compétente pour les franchises (CP 202.1).

Il ne s'agit donc pas d'un problème de "législation archaïque", comme l'a affirmé le patron de Comeos, mais bien de concertation sociale; plutôt que de négocier avec les organisations syndicales sur les modalités de travail et l'octroi de justes indemnités, la direction de Delhaize préfère les court-circuiter avec cette décision de céder les magasins à des exploitants indépendants franchisés

die voor de oprichting van een dienst voor preventie en bescherming op het werk en van een ondernemingsraad sterk afhangen van het aantal werknemers.

Het ontbreken van een vakbondsafvaardiging zou de machtsverhouding radicaal wijzigen in het nadeel van de werknemers, des te meer bij een conflict, waar de werknemers in een zwakkere positie tegenover de zelfstandige uitbater zouden komen te staan en nog kwetsbaarder zullen zijn als zij onder druk worden gezet.

De wettelijke mogelijkheden op het vlak van zondagsarbeid⁵ zijn bij het voor de winkels bevoegde paritair comité (paritair comité 202) overigens dezelfde als die bij het paritair comité waar de franchisenemers onder ressorteren (paritair comité 202.1).

De schoen wringt dus niet – zoals de CEO van Comeos beweert – bij de zogezegd archaïsche wetgeving, maar wel degelijk bij het sociaal overleg, want veeleer dan met de vakbonden te onderhandelen over de nadere arbeidsvoorwaarden en over de toekenning van billijke vergoedingen, geeft de directie van Delhaize er de voorkeur aan hen definitief buitenspel te zetten en de winkels voortaan te doen uitbaten door zelfstandige franchisenemers.

⁵ Par défaut, le travail dominical est interdit en Belgique (loi sur le travail de 1971). Toutefois, des exceptions sont prévues par la loi. Concernant le secteur du commerce de détails dans la distribution, le travail le dimanche est autorisé tous les dimanches dans les entreprises de moins de 5 travailleurs et 3 dimanches par an dans les autres. 3 dimanches supplémentaires peuvent être négociés mais doivent faire l'objet d'une CCT sectorielle (ce qui a été fait dans les CP 201 et 202.1 mais pas dans la CP 202). Il est également possible de conclure des CCT d'entreprises en l'absence de CCT sectorielles mais uniquement si une délégation syndicale ou un conseil d'entreprise est institué au niveau de l'entreprise. Si aucune CCT n'est conclue, l'employeur ne peut occuper ses travailleurs au cours des trois dimanches supplémentaires que s'il conclut avec eux un règlement individuel en vertu duquel les prestations du dimanche seront rémunérées selon une rémunération majorée d'au moins 100 %; cela, à la condition que dans son entreprise un conseil d'entreprise ou une délégation syndicale soit instituée.

⁵ In België is zondagswerk standaard verboden (arbeidswet van 1971). Desalniettemin voorziet de wet in uitzonderingen. In de sector van de kleinhandel in voedingswaren is zondagsarbeid alle zondagen toegestaan in de ondernemingen met minder dan 5 werknemers, en 3 zondagen per jaar in de andere. Over 3 extra zondagen kan worden onderhandeld in het raam van een sectorale cao (wat het geval is voor de paritaire comités 201 en 202.1, maar niet voor paritair comité 202). Voorts is het mogelijk om op bedrijfsniveau cao's te sluiten ingeval er geen sectorale cao's bestaan, doch uitsluitend als er in de onderneming een vakbondsafvaardiging of een ondernemingsraad is. Zo er geen enkele cao wordt gesloten, mag de werkgever zijn werknemers slechts op de drie bijkomende zondagen doen werken indien hij met de betrokkenen een individuele regeling treft op grond waarvan de zondagsprestaties zullen worden bezoldigd met een *a rato* van ten minste 100 % verhoogd loon, én op voorwaarde dat zijn bedrijf een ondernemingsraad of een vakbondsafvaardiging heeft.

6. Objectif de la proposition de loi

Afin de faire obstacle aux tentatives de contournement de la législation sociale se matérialisant par le passage en gestion franchisée, les auteurs de la présente proposition de loi précisent la notion d'unité technique d'exploitation; ainsi, un groupe franchiseur-franchisés sera considéré comme une seule et même entreprise pour ce qui concerne l'application de plusieurs réglementations sur le travail.

Ahmed Laaouej (PS)
Sophie Thémont (PS)
Chanelle Bonaventure (PS)
Jean-Marc Delizée (PS)
Leslie Leoni (PS)
Patrick Prévot (PS)
Christophe Lacroix (PS)
Anja Vanrobaeys (Vooruit)

6. Strekking van het wetsvoorstel

Om een dam op te werpen tegen de pogingen om de sociale wetgeving te omzeilen door over te schakelen op *franchising*, beogen de indieners van dit wetsvoorstel het begrip "technische bedrijfseenheid" nader te omschrijven; zo zal een groep bestaande uit een franchisegever en franchisenemers voor de toepassing van verscheidene arbeidsregelgevingen als één onderneming worden beschouwd.

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

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

Art. 2

Dans l'article 14 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, modifié en dernier lieu par la loi du 3 mai 2003, le § 2 est complété par un point c), rédigé comme suit

“c) Plusieurs entités juridiques sont présumées former une unité technique d'exploitation s'il peut être apporté la preuve que ces entités juridiques font partie d'un même groupe assurant la commercialisation de produits à destination des consommateurs particuliers, opérant sous la même enseigne commerciale ou sous des enseignes appartenant, directement ou indirectement, à la même entité juridique.

Cette présomption ne peut être réfutée que moyennant la preuve qu'il n'existe pas de relation de franchise entre le propriétaire de la marque commerciale et les magasins qui l'exploitent.

Cette présomption ne peut pas porter préjudice à la continuité, au fonctionnement et au champ de compétence des organes existants et ne peut être invoquée que par les travailleurs et les organisations qui les représentent.

Au sens du présent point, il y a lieu d'entendre par franchise un système de commercialisation de produits et/ou de services et/ou de technologies, basé sur une collaboration étroite et continue entre des entreprises juridiquement et financièrement distinctes et indépendantes, le franchiseur et ses franchisés, dans lesquelles le franchiseur accorde à ses franchisés le droit et impose l'obligation d'exploiter une entreprise en conformité avec le concept du franchiseur. Le droit ainsi concédé autorise et oblige le franchisé, en échange d'une contribution financière directe ou indirecte, à utiliser l'enseigne et/ou la marque de produits et/ou le service, le savoir-faire, les méthodes commerciales et techniques, les procédures et autres droits de propriété intellectuelle, soutenu par l'apport continu d'assistance commerciale et/ou technique, dans le cadre et pour la durée d'un contrat de franchise écrit, conclu entre les parties à cet effet. Le

WETSVOORSTEL

Artikel 1

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

Art. 2

In artikel 14 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 3 mei 2003, wordt § 2 aangevuld met een bepaling onder c), luidende:

“c) Meerdere juridische entiteiten worden geacht een technische bedrijfseenheid te vormen indien het bewijs kan worden geleverd dat die juridische entiteiten deel uitmaken van eenzelfde groep die producten voor particuliere consumenten afzet en die opereert onder dezelfde handelsnaam of onder handelsnamen die direct of indirect tot dezelfde juridische entiteit behoren.

Dat vermoeden kan alleen worden weerlegd door te bewijzen dat er geen *franchising* bestaat tussen de eigenaar van het handelsmerk en de winkels die van dat merk gebruikmaken.

Dat vermoeden mag geen afbreuk doen aan de continuïteit, de werking en het bevoegdheidsgebied van de bestaande organen en mag alleen worden ingeroepen door de werknemers en door de organisaties die hen vertegenwoordigen.

Voor de toepassing van deze bepaling wordt onder “*franchising*” verstaan, een systeem voor de afzet van goederen en/of diensten en/of de toepassing van technologie, gebaseerd op een hechte en voortdurende samenwerking tussen juridisch en financieel zelfstandige en onafhankelijke ondernemingen, de franchisegever en zijn individuele franchisenemers. De franchisegever verleent daarbij aan zijn individuele franchisenemers het recht en legt hen de verplichting op om een bedrijf te exploiteren volgens het concept van de franchisegever. Gedurende de looptijd van een schriftelijke franchiseovereenkomst, die voor dit doel tussen partijen is gesloten, heeft de individuele franchisenemer het recht en de plicht om tegen directe of indirecte financiële vergoeding gebruik te maken van de handelsnaam en/of het handelsmerk en/of het dienstmerk van de franchisegever, de knowhow, de zakelijke en technische methoden, de werkwijze en

savoir-faire est un ensemble d'informations pratiques non brevetées, résultant de l'expérience du franchiseur et testées par celui-ci."

Art. 3

L'article 50 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, est complété par un § 4, rédigé comme suit:

"§ 4. Plusieurs entités juridiques sont présumées former une unité technique d'exploitation lorsque sont réunies les conditions visées à l'article 14, § 2, c), de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie."

17 mars 2023

Ahmed Laaouej (PS)
Sophie Thémont (PS)
Chanelle Bonaventure (PS)
Jean-Marc Delizée (PS)
Leslie Leoni (PS)
Patrick Prévot (PS)
Christophe Lacroix (PS)
Anja Vanrobaeys (Vooruit)

andere zaken die industrieel en/of intellectueel eigendom zijn van de franchisegever, ondersteund door voortdurende commerciële en technische hulp door de franchisegever. "*Knowhow*" is een geheel van niet geoctrooieerde praktische kennis, die voortvloeit uit ervaring van en onderzoek door de franchisegever."

Art. 3

Artikel 50 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wordt aangevuld met een § 4, luidende:

"§ 4. Meerdere juridische entiteiten worden geacht een technische bedrijfseenheid te vormen wanneer is voldaan aan de voorwaarden als bedoeld in artikel 14, § 2, c), van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven."

17 maart 2023