

**N Renault A2**  
MH/JC/AS  
913-2023

**Brussel, 3 oktober 2023**

**ADVIES**

**over**

**HET WETSVOORSTEL TOT WIJZIGING VAN DE WET VAN 13 FEBRUARI 1998  
HOUDENDE BEPALINGEN TOT BEVORDERING VAN DE TEWERKSTELLING,  
WAARBIJ DE ZOGENOEMDE RENAULTPROCEDURE WORDT UITGEBREID TOT  
DE FRANCHISING EN WAARBIJ DE IN AANMERKING TE NEMEN PERIODE OM  
HET AANTAL BETROKKEN WERKNEMERS TE BEPALEN WORDT VERLENGD  
TOT EEN JAAR**

(goedgekeurd door het bureau op 30 juni 2023,  
bekrachtigd door de algemene vergadering van de Hoge Raad op 3 oktober 2023)

*De Commissie voor Sociale Zaken, Werk en Pensioenen van de Kamer van volksvertegenwoordigers heeft op 31 mei 2023 het advies van de Hoge Raad voor de Zelfstandigen en de KMO gevraagd over het wetsvoorstel tot wijziging van de wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling, waarbij de zogenoemde Renaultprocedure wordt uitgebreid tot de franchising en waarbij de in aanmerking te nemen periode om het aantal betrokken werknemers te bepalen wordt verlengd tot een jaar (doc 55K3376)<sup>1</sup>.*

*Na raadpleging van de betrokken beroeps- en interprofessionele organisaties en na een vergadering van de commissie Algemeen KMO-beleid op 26 juni 2023 heeft het bureau van de Hoge Raad op 30 juni 2023 bij hoogdringendheid onderstaand advies uitgebracht, dat werd bekrachtigd door de algemene vergadering van de Hoge Raad op 3 oktober 2023.*

## **CONTEXT**

De wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling voorziet in een informatie- en raadplegingsprocedure bij collectief ontslag, beter bekend als de Renaultprocedure of de wet Renault. Deze wet omschrijft collectief ontslag als elk ontslag, om één of meer redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemers, dat in de loop van een periode van 60 dagen een aantal werknemers treft dat:

- ten minste 10 bedraagt in de ondernemingen waar gemiddeld meer dan 20 en minder dan 100 werknemers zijn tewerkgesteld, tijdens het kalenderjaar dat het ontslag voorafgaat;
- ten minste 10 % van het aantal werknemers bedraagt in de ondernemingen waar tijdens het kalenderjaar dat het ontslag voorafgaat, gemiddeld ten minste 100 en minder dan 300 werknemers zijn tewerkgesteld;
- ten minste 30 bedraagt in de ondernemingen waar tijdens het kalenderjaar dat het ontslag voorafgaat, gemiddeld ten minste 300 werknemers zijn tewerkgesteld.

De informatie- en raadplegingsprocedure werd in de wetgeving en in CAO's verder uitgewerkt.<sup>2</sup>

Het ter advies voorliggend wetsvoorstel strekt tot instelling van de regel dat een franchising van alle of een deel van de entiteiten van een bedrijf het voorwerp moet zijn van een informatie- en raadplegingsprocedure, aangezien een dergelijke beslissing van de werkgever volgens de indieners van het wetsvoorstel verregaande gevolgen heeft voor de arbeidsvoorwaarden van de werknemers. Voorts strekt dit wetsvoorstel tot een verlenging van de in aanmerking te nemen periode om na te gaan of het vereiste aantal collectieve ontslagen of bij de franchising betrokken werknemers is bereikt opdat die informatie- en raadplegingsprocedure van toepassing zou zijn. Het opzet is die periode te verlengen van zestig dagen naar een jaar.

Eerder heeft de Hoge Raad op vraag van dezelfde Kamercommissie zich ook uitgesproken over het 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 (doc 55K3299). Op 26 mei 2023 heeft de Hoge Raad een negatief advies over dat wetsvoorstel uitgebracht en er voor gepleit de bestaande omschrijving van het begrip “technische bedrijfseenheid” te behouden.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Parlementair Document 55K3376 (online raadpleegbaar via [deze link](#))

<sup>2</sup> Voor meer informatie, zie: <https://werk.belgie.be/nl/themas/herstructurering/collectief-ontslag>

<sup>3</sup> HRZKMO advies nr. 907 van 26 mei 2023 over het 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

## STANDPUNTEN

De Hoge Raad is tegen dit wetsvoorstel en pleit er voor de bestaande wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling ongewijzigd te behouden. Hij is dus tegen een uitbreiding van de wet Renault tot de franchising en tegen een aanpassing van de in aanmerking te nemen periode om het aantal betrokken werknemers te bepalen. Hieronder licht hij zijn argumenten voor beide standpunten toe.

### 1. Geen uitbreiding van wet Renault tot de franchising

Franchisering is geen ontslag. De stelling uit de toelichting bij het wetsvoorstel dat de logica achter franchising dezelfde is als die achter collectief ontslag, klopt totaal niet. Wanneer een onderneming kiest een deel van zijn activiteiten over te dragen aan één of meerdere franchisenemers en daarbij ook het personeel overgaat naar die franchisenemer(s), met daarbij het behoud van hun loon- en arbeidsvoorwaarden zoals bovendien gegarandeerd wordt door CAO 32bis<sup>4</sup>, kan dit volgens de Hoge Raad onmogelijk als een ontslag of een soort van ontslag gezien worden.

Franchisering gelijkstellen met ontslag, zal franchising afremmen. Zoals de Hoge Raad in zijn bovenvermelde advies inzake de technische bedrijfseenheid reeds heeft vermeld, is franchise nochtans een waardevol systeem dat behoort tot de economische realiteit en tot de diversiteit van ons economisch landschap. Het afremmen van franchising zal ook in de eerste plaats kmo's treffen aangezien de franchisenemers over het algemeen kmo's zijn.

Bovendien wordt de kmo als werkgever in een slecht daglicht geplaatst. Voor de overgang naar een franchisenemer (die doorgaans een kmo is) vraagt men dezelfde beschermende maatregelen als bij een collectief ontslag. Men gaat er ten onrechte vanuit dat werken voor een kmo minder goed is voor de werknemer.

Indien werkgelegenheid kan behouden blijven doordat grote ondernemingen activiteiten via franchisering naar kmo's overdragen en de werknemers daarbij hun loon- en arbeidsvoorwaarden behouden, zou dat juist moeten verwelkomd worden en niet ten onrechte als een vorm van ontslag mogen beschouwd worden.

In het voorliggend wetsvoorstel is het bovendien niet duidelijk wat er juist onder franchising dient verstaan te worden. Er bestaat geen wettelijke definitie van franchise en artikel 3 van het wetsvoorstel voorziet in een tautologische definitie. Franchising wordt er namelijk gedefinieerd door naar de overdracht naar een franchisenemer te verwijzen, zonder dat verduidelijkt wordt wat er onder een franchisenemers dient verstaan te worden. Dat zou dus tot grote rechtsonzekerheid leiden en brengt ook het risico met zich mee dat andere samenwerkingsvormen (zoals handelsagentuurovereenkomsten en samenaankoopgroeperingen) ook als franchising zouden beschouwd worden.

---

werknemers bij de uitvoering van hun werk, teneinde het begrip "technische bedrijfseenheid" nader te omschrijven (online raadpleegbaar via [deze link](#))

<sup>4</sup> De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 32bis van 7 juni 1985 betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij wijziging van werkgever ingevolge de overgang van ondernemingen krachtens overeenkomst en tot regeling van de rechten van de werknemers die overgenomen worden bij overname van activa na faillissement of gerechtelijk akkoord door boedelafstand.

## 2. Geen aanpassing van de in aanmerking te nemen periode

De Hoge Raad is tegen een uitbreiding van de in aanmerking te nemen periode om het aantal betrokken werknemers te bepalen. Niet enkel die referentieperiode is van belang. Deze moet, zoals eerder toegelicht in dit advies, in combinatie bekeken worden met het aantal ontslagen werknemers in verhouding tot het totaal aantal werknemers. Vanuit dat opzicht is de bestaande regeling al erg strikt. Bij ondernemingen met meer dan 300 werknemers treedt de Renault procedure in werking vanaf het ontslag van 30 werknemers gedurende een periode van 60 dagen. Bij een onderneming met 99 werknemers volstaat het ontslag van 10 werknemers tijdens die periode van 60 dagen.

De wet Renault is vandaag al niet toepasbaar in kmo's. De door het wetsvoorstel beoogde aanpassingen zullen het er niet beter op maken. Het probleem van de wet Renault vandaag is dat de ondernemingen te veel energie moeten steken in het respecteren van formaliteiten uit schrik voor de overdreven sancties. Omwille van de zeer strenge sancties bij het niet correct naleven van de consultatiefase, gebruiken werknemersvertegenwoordigers dit als drukkingsmiddel om tot een beter sociaal plan te komen. In de praktijk lopen de informatie- en consultatiefase en de onderhandeling over het sociaal plan gelijktijdig. Uit de statistieken van de FOD WASO blijkt dat in 2019 meer dan 45% van de procedures binnen de 60 dagen werden betekend. Ongeveer 77% van de procedures werden binnen de 120 dagen betekend. Deze periode is echter heel kort. Na de opeenvolgende crisissen zijn er minder financiële middelen om deze sociale vrede af te kopen met een stevig sociaal plan. Bovendien is de wetgeving vandaag al rigide, en zullen bijkomende verstrengingen niet leiden tot minder herstructureringen.

Een uitbreiding van die referentieperiode zou totaal onwerkbaar zijn. Indien men in de loop van een jaar personen ontslaat maar pas op het einde van dat jaar de grens bereikt vanaf wanneer men de procedure Renault moet toepassen, dan geldt die procedure evengoed voor de personen die in het begin van dat jaar ontslaan zijn geworden. Die retroactieve toepassing van de procedure Renault is totaal onmogelijk.

Daarbij komt dat het wetsvoorstel geen retroactieve werking mag hebben. Indien dit wetsvoorstel zou goedgekeurd worden, kan de referentieperiode pas ten vroegste beginnen lopen na de datum van goedkeuring van het wetsvoorstel.

Tot slot dient opgemerkt te worden dat de procedure Renault niet enkel door hoofdstuk VII van de wet van 13 februari 1998 geregeld wordt. De definitie van collectief ontslag komt niet alleen in deze wet voor maar ook in verschillende CAO's. Door de wet van 13 februari 1998 aan te passen, worden die CAO's niet aangepast waardoor er verschillende definities van collectief ontslag naast elkaar zullen ontstaan. Een overleg met de sociale partners daarover is dan ook noodzakelijk.

## **BESLUIT**

De Hoge Raad voor de Zelfstandigen en de KMO brengt een negatief advies uit over voorliggend wetsvoorstel dat voor hem onaanvaardbaar is. Hij vraagt dat de bestaande procedure Renault behouden blijft.