

BELGISCHE KAMER VAN  
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

23 februari 2017

**WETSVOORSTEL**

**tot wijziging van de wet van  
13 februari 1998 houdende bepalingen  
tot bevordering van de tewerkstelling  
en van het koninklijk besluit van  
24 mei 1976 betreffende het collectief  
ontslag, teneinde de economische redenen  
voor herstructureringen te controleren**

(ingediend door de heren Raoul Hedebouw  
en Marco Van Hees)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS  
DE BELGIQUE

23 février 2017

**PROPOSITION DE LOI**

**modifiant la loi du 13 février 1998  
portant des dispositions  
en faveur de l'emploi  
et l'arrêté royal du 24 mai 1976  
sur les licenciements collectifs,  
visant à contrôler les motifs  
économiques des restructurations**

(déposée par MM. Raoul Hedebouw  
et Marco Van Hees)

**SAMENVATTING**

*Dit wetsvoorstel strekt ertoe de procedure inzake collectief ontslag te wijzigen, teneinde dergelijke ontslagen te verhinderen wanneer er geen bewezen economische redenen zijn. Zo zou het voortaan niet langer mogelijk zijn een collectief ontslag door te voeren zonder economische redenen die door de directeur van de subregionale tewerkstellingsdienst of de arbeidsgerechten worden aanvaard.*

*Bovendien zouden ook de onderaannemers van een werkgever die aankondigt tot een collectief ontslag te willen overgaan, in kennis moeten worden gesteld van de gevolgen die dat collectief ontslag heeft voor hun activiteiten.*

**RÉSUMÉ**

*La présente proposition de loi vise à modifier la procédure des licenciements collectifs afin d'empêcher ceux-ci en l'absence de motifs économiques démontrés. Le licenciement collectif ne pourra ainsi plus être opéré sans raisons d'ordre économique admises par le directeur du service subrégional de l'emploi ou les juridictions du travail.*

*De plus, les sous-traitants de l'employeur qui exprime son intention de procéder à un licenciement collectif devront également être informés des conséquences d'un licenciement collectif sur leurs activités.*

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie
PS	:	Parti Socialiste
MR	:	Mouvement Réformateur
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten
sp.a	:	socialistische partij anders
Ecolo-Groen	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
cdH	:	centre démocrate Humaniste
VB	:	Vlaams Belang
PTB-GO!	:	Parti du Travail de Belgique – Gauche d'Ouverture
DéFI	:	Démocrate Fédéraliste Indépendant
PP	:	Parti Populaire
Vuye&Wouters	:	Vuye&Wouters

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:	Abréviations dans la numérotation des publications:
DOC 54 0000/000: Parlementair document van de 54 <sup>e</sup> zittingsperiode + basisnummer en volgnummer	DOC 54 0000/000: Document parlementaire de la 54 <sup>e</sup> législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
QRVA: Schriftelijke Vragen en Antwoorden	QRVA: Questions et Réponses écrites
CRIV: Voorlopige versie van het Integraal Verslag	CRIV: Version Provisoire du Compte Rendu intégral
CRABV: Beknopt Verslag	CRABV: Compte Rendu Analytique
CRIV: Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)	CRIV: Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)
PLEN: Plenum	PLEN: Séance plénière
COM: Commissievergadering	COM: Réunion de commission
MOT: Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)	MOT: Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers	Publications officielles éditées par la Chambre des représentants
Bestellingen: Natieplein 2 1008 Brussel Tel. : 02/ 549 81 60 Fax : 02/549 82 74 www.dekamer.be e-mail : publicaties@dekamer.be	Commandes: Place de la Nation 2 1008 Bruxelles Tél. : 02/ 549 81 60 Fax : 02/549 82 74 www.lachambre.be courriel : publicaties@lachambre.be
De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier	Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

## TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

### 1. 2016, een rampjaar voor de werkgelegenheid

Een opeenvolging van collectieve ontslagen en bedrijfssluitingen wierp een donkere schaduw over het jaar 2016. Heel veel banen zijn immers verloren gegaan of werden bedreigd. De eerste negen maanden van het jaar waren al 8 384 werknemers getroffen door een aankondiging van collectief ontslag<sup>1</sup>; als daar de aangekondigde ontslagen van de voorbije drie maanden worden bij gerekend, gaat het alles samen om meer dan 12 000 directe arbeidsplaatsen. Dit cijfer ligt twee keer hoger dan het aantal arbeidsplaatsen die in heel 2015 in ons land verloren zijn gegaan; het bedraagt ook meer dan het aantal ontslagen in 2014 en in 2013<sup>2</sup>.

Niet alleen de kwetsbaarste regio's van het land worden hierdoor getroffen. Begin 2016 was het banenverlies in Antwerpen en in Oost-Vlaanderen het hoogst.

Er gingen nog meer banen verloren. In september 2016 kregen 3 816 mensen een aankondiging van bedrijfssluiting of bedrijfsherstructurering te slikken. Op 2 september kregen de werknemers van de vestiging van Caterpillar in Gosselies, waar machines voor burgerlijke bouwkunde worden vervaardigd, na afloop van een tien minuten durende buitengewone bedrijfsraad te horen dat hun fabriek tegen juli 2017 de deuren zal sluiten. De Amerikaanse directie van Caterpillar zet aldus een punt achter een industriële geschiedenis van meer dan 40 jaar. In Gosselies zijn daardoor 2 200 banen bedreigd bij Caterpillar zelf, plus ruim 5 000 andere banen in de onderaannemingsbedrijven. Nochtans heeft Caterpillar in 2014 1,4 miljard dollar aan dividenden uitgekeerd aan de aandeelhouders; deze multinational heeft alleen al tijdens het tweede kwartaal van 2016 785 miljoen dollar operationele winst gemaakt, op een omzet van 10,3 miljard dollar<sup>3</sup>.

Vervolgens heeft verzekeraar AXA begin september een herstructureringsplan aangekondigd waarbij

<sup>1</sup> Cijfers van de FOD Werkgelegenheid (periode januari 2016 – december 2016, [www.werk.belgie.be/WorkArea/DownloadAsset.aspx?id=45617](http://www.werk.belgie.be/WorkArea/DownloadAsset.aspx?id=45617)).

<sup>2</sup> 2015: 5 209 (cijfers van de FOD Werkgelegenheid: periode januari 2015 – december 2015, [www.werk.belgie.be/WorkArea/DownloadAsset.aspx?id=44433](http://www.werk.belgie.be/WorkArea/DownloadAsset.aspx?id=44433)); 2014: 10 682 (cijfers van de FOD Werkgelegenheid: periode januari 2014 – december 2014, [www.werk.belgie.be/WorkArea/DownloadAsset.aspx?id=42649](http://www.werk.belgie.be/WorkArea/DownloadAsset.aspx?id=42649)); 2013: 8 865 (cijfers van de FOD Werkgelegenheid: periode januari 2013 – december 2013, [www.werk.belgie.be/WorkArea/DownloadAsset.aspx?id=40753](http://www.werk.belgie.be/WorkArea/DownloadAsset.aspx?id=40753)).

<sup>3</sup> <http://www.lesoir.be/1307973/article/economie/2016-09-02/caterpillar-ferme-son-usine-gosselies-5-choses-savoir>.

## DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

### 1. 2016, une année noire pour l'emploi

L'année 2016 a été marquée et assombrie par les licenciements collectifs et les fermetures d'entreprises. Les pertes et menaces de pertes d'emplois ont en effet été très nombreuses. Sur les 9 premiers mois de l'année, 8 384 travailleurs étaient déjà touchés par des annonces de licenciements collectifs.<sup>1</sup> En comptabilisant l'ensemble des annonces de licenciements pour les 3 derniers mois, on arrive à plus de 12 000 emplois directs touchés. Ce chiffre représente 2 fois plus d'emplois perdus que durant toute l'année 2015 dans notre pays et est également supérieur à celui des licenciements survenus en 2014 et en 2013.<sup>2</sup>

Les régions les plus fragiles du pays ne sont pas les seules touchées. Durant la première partie de l'année 2016, Anvers et la Flandre-Orientale ont du payer le plus lourd tribut.

Cette hémorragie ne s'est pas arrêtée par la suite. Durant le mois de septembre, 3 816 personnes ont été confrontées à une intention de fermeture ou de restructuration d'entreprise. Le 2 septembre, les travailleurs de Caterpillar Gosselies, usine de construction d'engins du génie civil, ont appris à la fin d'un conseil d'entreprise extraordinaire de 10 minutes que leur usine allait fermer ses portes d'ici le mois de juillet 2017. La direction américaine de Caterpillar met ainsi fin à une odyssee industrielle de plus de 40 ans. 2 200 travailleurs sont directement menacés et plus de 5 000 autres postes sont mis en danger dans les entreprises sous-traitantes. Pourtant, Caterpillar, entreprise multinationale, a, en 2014, versé 1,4 milliard de dollars de dividendes à ses actionnaires et, sur le seul second trimestre 2016, a comptabilisé 785 millions de dollars de bénéfice opérationnel, pour un chiffre d'affaires de 10,3 milliards<sup>3</sup>.

C'est ensuite l'assureur AXA qui a annoncé, début septembre, un plan de restructuration concernant

<sup>1</sup> Chiffres du SPF Emploi (Période janvier 2016 – décembre 2016, [www.emploi.belgique.be/WorkArea/DownloadAsset.aspx?id=45617](http://www.emploi.belgique.be/WorkArea/DownloadAsset.aspx?id=45617)).

<sup>2</sup> 2015: 5 209 (chiffres du SPF Emploi: Période janvier 2015 – décembre 2015, [www.emploi.belgique.be/WorkArea/DownloadAsset.aspx?id=44433](http://www.emploi.belgique.be/WorkArea/DownloadAsset.aspx?id=44433)); 2014: 10 682 (chiffres du SPF Emploi: Période janvier 2014 – décembre 2014, [www.emploi.belgique.be/WorkArea/DownloadAsset.aspx?id=42649](http://www.emploi.belgique.be/WorkArea/DownloadAsset.aspx?id=42649)); 2013: 8 865 (chiffres du SPF Emploi: Période janvier 2013 – décembre 2013, [www.emploi.belgique.be/WorkArea/DownloadAsset.aspx?id=40753](http://www.emploi.belgique.be/WorkArea/DownloadAsset.aspx?id=40753)).

<sup>3</sup> <http://www.lesoir.be/1307973/article/economie/2016-09-02/caterpillar-ferme-son-usine-gosselies-5-choses-savoir>.

650 banen betrokken zijn. Het gaat trouwens niet alleen om banenverlies, maar ook om de sluiting van de kantoren van AXA in Charleroi, Leuven en Gent. Die herstructurering maakt deel uit van een ruimer plan, waarbij het personeel tot in 2020 opofferingen zal moeten doen, terwijl in het bedrijf in acht jaar tijd al 1 000 banen verdwenen. Nochtans betreft het een bedrijf dat zijn dividenden in 2015 met 16 % heeft doen stijgen en dat tussen 2012 en 2015 1,3 miljard euro winst heeft gemaakt.

Begin oktober kregen de werknemers van ING slecht nieuws. De directie van ING heeft een ontslagplan op tafel gelegd waarbij 3 500 banen sneuvelen, met onder meer het naakte ontslag van 1 700 werknemers. Het is het grootste banenverlies dat wordt aangekondigd sinds de beruchte bedrijfssluiting van Ford Genk. Bij Ford waren toen 4 300 werknemers aan de slag. ING bevindt zich nochtans niet in moeilijkheden, aangezien het bedrijf in tien jaar tijd 7,2 miljard euro aan dividenden heeft uitgekeerd aan de aandeelhouders van ING België, op een totale winst van 11 miljard euro voor diezelfde periode<sup>4</sup>.

In september en oktober 2016 volgde nog meer rampspoed:

- de sluiting van de fabriek Jacobs Douwe Egberts in Grimbergen, waarbij 274 banen sneuvelen;
- de aankondiging door Dana Belgium in Brugge dat 40 werknemers ontslagen worden;
- het faillissement van MS Mode, met een verlies van 220 banen in 46 winkels;
- het faillissement van Weldimo in Bree, waarbij 98 mensen hun werk verliezen;
- de sluiting van Printing Partners in Groot-Bijgaarden, met een verlies van 158 banen;
- de sluiting van het hoofdkantoor van Halliburton in Drogenbos, waardoor 50 banen verloren gaan;
- de beslissing van IBM om het met 233 werknemers minder te doen;
- de schrapping van 160 vte's bij Crelan;
- het verlies van 130 banen bij LSG Sky Chefs.

<sup>4</sup> <http://pvda.be/artikels/geen-ontslagen-bij-ing-het-kan-met-de-30-urenweek>.

650 emplois. Il n'est par ailleurs pas uniquement question de pertes d'emploi mais également de fermetures, condamnant les sièges AXA de Charleroi, de Louvain et de Gand. Cette restructuration fait partie d'un plan plus vaste qui soumettra les travailleurs à des sacrifices jusqu'en 2020, alors que cette entreprise a déjà perdu 1000 emplois en 8 ans. Il s'agit pourtant d'une entreprise ayant augmenté ses dividendes de 16 % en 2015 et réalisé 1,3 milliards de bénéfice entre 2012 et 2015.

Début octobre, ce sont les travailleurs d'ING qui sont confrontés à de mauvaises nouvelles. La direction d'ING impose un plan de licenciements supprimant 3 500 postes de travail. Ce plan conduit entre autres au licenciement sec de 1 700 travailleurs. Il s'agit de l'annonce de licenciements impliquant le plus de pertes d'emploi depuis la tristement célèbre fermeture de l'entreprise Ford à Genk. Ford y employait alors 4 300 travailleurs. ING n'est pourtant pas en difficultés puisqu'elle a, en 10 ans, distribué 7,2 milliards d'euros de dividendes aux actionnaires d'ING Belgique sur un total de 11 milliards de bénéfice pour la même période<sup>4</sup>.

Durant les mois de septembre et octobre, il faut également citer:

- la fermeture de l'usine Jacobs Douwe Egberts à Grimbergen, détruisant 274 emplois;
- Dana Belgium à Bruges ayant annoncé le licenciement de 40 travailleurs;
- la faillite de MS Mode entraînant la liquidation de 220 postes de travail répartis sur 46 magasins;
- la faillite de Weldimo à Brée avec une perte d'emploi pour 98 personnes;
- la fermeture de Printing Partners à Grand-Bigard, entraînant dans sa chute 158 emplois;
- la fermeture du siège d'Haliburton situé à Drogenbos, entraînant la destruction de 50 emplois;
- la décision d'IBM de se séparer de 233 travailleurs;
- Crelan qui supprime 160 équivalents temps plein;
- LSG Sky Chefs liquidant 130 postes de travail.

<sup>4</sup> <http://ptb.be/articles/zero-licenciement-par-la-semaine-des-30-heures-ing>.

Ook in november en december 2016 werd banenverlies aangekondigd:

- Vesuvius Oostende (32 banen);
- Sylvania Tienen (170 banen);
- Mondi Gellingen (90 banen);
- Omega Pharma (67 banen);
- Ergo Insurance (200 banen);
- Sheraton Brussel (200 banen).

## 2. De werknemers moeten opdraaien voor anderen

Die situatie is des te bedenkelijker omdat het steeds terugkerende argument als zouden te hoge lonen wegen op de rekeningen van de onderneming, in de meeste van die plannen niet eens kan worden aangevoerd. De kosten komen van elders.

Het ontslagplan van AXA beoogt in de eerste plaats de uitbetaling van hoge dividenden veilig te stellen, op de kap van de werknemers. Crisis of geen crisis, de directie van die onderneming houdt vast aan hoge dividenden. Normaliter zou de winst nochtans moeten worden aangewend om te investeren in het voortbestaan van het bedrijf.

Voor de hernieuwing van de informatica en aldus inzake digitalisering mee te zijn, moet AXA 200 miljoen euro investeren. Die investering zal echter niet de winst doen afnemen, maar zal worden betaald door banen te schrappen.

Datzelfde scenario speelt zich ook af bij Caterpillar. Die onderneming heeft vorig jaar 82 % van de geboekte winst uitgekeerd als dividenden; voor 2017 wil ze dat percentage nog optrekken. Dan blijft niets meer over om de onderneming te moderniseren en het voortbestaan ervan te waarborgen. De werknemers draaien er voor op, met hun ontslag.

Dat scenario, waarin de aandeelhouders de investeringen ten laste leggen van de werknemers, lijkt zich almaar vaker voor te doen. Zo beoogde ook het herstructureringsplan bij Delhaize in 2014-2015 voldoende te besparen om de automatisering te bekostigen, volledig op de kap van de werknemers.

Pour novembre et décembre:

- Vesuvius Ostende (32 emplois);
- Sylvania Tirlemont (170 jobs);
- Mondi Ghislenghien (90 emplois);
- Omega Pharma (67 emplois);
- Ergo assurances (200 emplois);
- Sheraton Bruxelles (200 emplois).

## 2. On fait porter aux travailleurs un fardeau qui n'est pas le leur

Cette situation pose d'autant plus question que, dans la plupart des ces plans, le sempiternel thème des salaires trop élevés qui grèveraient les comptes de l'entreprise ne saurait être employé comme argument. Les coûts viennent d'ailleurs.

Concernant l'entreprise AXA, l'objectif premier du plan de licenciement est d'assurer de hauts dividendes. Cela se réalise sur le dos des travailleurs. Crise ou pas crise, pour la direction de la société, les dividendes doivent rester élevés. Les bénéficiaires devraient pourtant normalement servir à investir dans la pérennisation de l'entreprise.

Pour franchir l'étape de la digitalisation, Axa a ainsi besoin d'un investissement de 200 millions d'euros pour le renouvellement de son parc informatique. Pourtant, cet investissement ne sera pas prélevé sur les bénéficiaires mais sera payé en détruisant des emplois.

Le même scénario se reproduit concernant Caterpillar. Cette entreprise a rétrocédé 82 % de son bénéfice sous forme de dividendes l'an dernier. Cette année, elle veut en rétrocéder une partie encore plus importante. Il ne reste alors plus rien pour la modernisation et la pérennité de l'entreprise et ce sont les travailleurs qui s'en vont qui doivent en payer le prix.

Ce scénario dans lequel les actionnaires font payer les investissements par les travailleurs semble de plus en plus fréquent. Ainsi, le plan de restructuration de Delhaize en 2014-2015 avait pour but d'économiser suffisamment pour payer l'automatisation, le tout sur le dos des travailleurs.

### 3. De multinationale ondernemingen doen het omdat het mag

Vaak wordt gedacht dat een multinationale onderneming de deuren sluit omdat de fabriek te veel kost, omdat de lonen te hoog zijn of om andere gelijkaardige redenen. Er kunnen echter ook andere gronden zijn. In België sluiten sommige multinationale ondernemingen de deuren of ontslaan ze het betrokken personeel gewoonweg omdat België bij de Europese landen is waar ondernemingen daar het makkelijkst mee wegkomen<sup>5</sup>.

De werknemers van Ford Genk zijn al in 2012 tot die bittere vaststelling gekomen. Ford had evengoed de fabriek in Valencia (Spanje) of die in Duitsland kunnen sluiten. Alleen kon het personeel in Valencia minder makkelijk worden weggestuurd, omdat in Spanje het ontslaan van personeel streng gereguleerd is<sup>6</sup>. Een ander voorbeeld: toen Arcelor Mittal aanstalten maakte om zijn fabriek in Florange te sluiten, dreigde François Hollande onmiddellijk met een nationalisatie van de onderneming.

In België wordt de macht van de werkgever om werknemers te ontslaan, als absoluut beschouwd, de bestaande eventuele compenserende ontslagvergoedingen ten spijt. Wanneer bij een collectief ontslag een economische reden wordt aangevoerd, wordt zulks niet gecontroleerd; in de praktijk is er niets dat de onderneming belet tot dergelijke ontslagen over te gaan, zelfs zonder ernstige redenen. Bij een collectief ontslag is de controle immers voornamelijk een formaliteit, want het ontslag kan niet worden betwist door de economische grondslag ervan ter discussie te stellen.

Daarom willen de indieners van dit wetsvoorstel een nieuwe bepaling toevoegen aan het bestaande wettelijk kader (hoofdstuk VII van de wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling, de "wet-Renault"), teneinde de werkgever ertoe te verplichten aan te tonen dat zijn herstructureringsplan of zijn ontslagplan op economische gronden berust. Aldus moeten de belangrijkste valkuilen van de vigerende wetgeving worden weggewerkt.

<sup>5</sup> Voor cijfers van de OESO, zie "*Strictness of employment protection – individual and collective dismissals (regular contracts)*". In 2013 lag de bescherming in België onder het OESO-gemiddelde. Met betrekking tot het zeer hoge aantal collectieve ontslagen kan worden verwezen naar "*Recommended uses and limitations*": "*The indicator for collective dismissal measures additional costs and procedures involved in dismissing more than one worker compared with the costs of individual dismissal. As such, it should not be used in isolation from the indicator of strictness of employment protection – individual dismissals (regular contracts)*".

<sup>6</sup> *Ford et sous-traitants, Et maintenant? Une réponse politique du PTB*, blz. 30.

### 3. C'est parce qu'elles peuvent le faire que les multinationales le font

On pense bien souvent qu'une multinationale ferme ses portes parce que l'usine est trop coûteuse, parce que les salaires sont trop hauts ou d'autres motifs de cet ordre. Mais il peut également y avoir d'autres raisons. En Belgique, certaines multinationales ferment leurs portes ou licencient simplement parce qu'il s'agit d'un des pays d'Europe où il est le plus facile de le faire.<sup>5</sup>

Il s'agit d'un constat amer qui avait déjà été posé par les travailleurs de Ford Genk en 2012. Ford aurait très bien pu fermer son usine située à Valence (Espagne) ou encore celle située en Allemagne. Seulement, à Valence, il est plus difficile de licencier, il s'agit d'une matière sévèrement réglementée<sup>6</sup>. De même, lorsque ArcelorMittal a voulu fermer les portes de son usine de Florange, François Hollande a directement menacé l'entreprise de nationalisation.

En Belgique, le pouvoir pour l'employeur de licencier est considéré comme absolu, malgré les éventuelles indemnités compensatoires de préavis existantes. L'existence d'un motif économique lors d'un licenciement collectif n'est pas contrôlée et rien n'empêche en pratique une entreprise de procéder à de tels licenciements, même en l'absence de motifs sérieux. Le contrôle opéré lors d'une procédure de licenciement collectif est en effet principalement formel et il n'existe pas de possibilité de contester un tel licenciement en remettant en cause le fondement économique de celui-ci.

C'est la raison pour laquelle les auteurs veulent introduire une nouvelle disposition dans le cadre existant constitué par le chapitre VII de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi (dite "loi Renault"), obligeant l'employeur à démontrer le caractère économique de son plan de restructuration ou de licenciement, afin de remédier aux principaux écueils de la législation actuelle.

<sup>5</sup> Chiffres de l'OCDE: Rigueur de la protection emploi licenciements individuels et collectifs (contrats à durée indéterminée). Pour 2013 la protection de la Belgique est inférieure à la moyenne de l'OCDE. Sur le chiffre très élevé pour les licenciements collectifs, on peut citer les "*Utilisations recommandées et limitations*": "*L'indicateur pour les licenciements collectifs ne prend en compte que les surcoûts que l'employeur doit supporter par rapport à un licenciement individuel. Il ne reflète pas à lui seul le degré global de rigueur de la réglementation en cas de licenciement collectif, lequel correspond au coût des licenciements individuels (contrats à durée indéterminée) plus les éventuels surcoûts en cas de licenciement collectif.*"

<sup>6</sup> *Ford et sous-traitants, Et maintenant? Une réponse politique du PTB*, p.30.

#### 4. Tekortkomingen van de Belgische wetgeving inzake collectief ontslag

In België bepaalt hoofdstuk VII van de wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling (de “wet-Renault”) dat de werkgever de werknemers of hun vertegenwoordigers moet informeren over zijn voornemen om over te gaan tot een collectief ontslag. Hij moet een schriftelijk verslag voorleggen, met de redenen van het collectief ontslag, het aantal daarbij betrokken werknemers en de categorieën waartoe zij behoren, de termijn waarbinnen de ontslagen zullen worden uitgevoerd, alsook de methode aan de hand waarvan de eventuele vergoedingen zullen worden berekend. Die kennisgevingsprocedure gaat gepaard met een raadplegingsprocedure, waarbij de werkgever moet antwoorden op de vragen en op de tegenvoorstellingen van de vakbonden, en die moet onderzoeken.

De subregionale tewerkstellingsdienst is betrokken zodra die procedure aanvat. De werkgever moet de directeur van de subregionale tewerkstellingsdienst van de plaats waar de betrokken onderneming gevestigd is in kennis stellen van zijn voornemen om over te gaan tot een collectief ontslag.

Artikel 66, § 2, van de “wet-Renault” luidt als volgt:

“§ 2. De werkgever dient aan de door de Koning aangewezen ambtenaar kennis te geven van zijn voornemen om over te gaan tot een collectief ontslag. In deze kennisgeving moet worden bevestigd dat de voorwaarden bedoeld in § 1, tweede lid, werden vervuld. Een afschrift van de kennisgeving wordt op de dag van de verzending aan de in het eerste lid bedoelde ambtenaar meegegeeld, aan de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, aan de vakbondsafvaardiging, en wordt aangeplakt in de onderneming. Er wordt bovendien, op de dag van de aanplakking, bij een ter post aangetekende brief een afschrift gezonden aan de werknemers die het voorwerp zijn van het collectief ontslag en van wie de arbeidsovereenkomst al een einde heeft genomen op de dag van de aanplakking.”. Die directeur gaat na of de werkgever de voorschriften van de wet in acht heeft genomen.

De desbetreffende verplichtingen van de werkgever zijn bijzonder formeel. Het gaat over de naleving van de informatieverplichting ten aanzien van de werknemers en het bestuderen van hun eventuele voorstellen, maar zonder resultaatsverbintenis wat de verzoening betreft en zonder controle van de redenen voor ontslag.

Wettelijk gezien heeft de ontslagen werknemer ook de mogelijkheid de ontslagprocedure aan te vechten bij de arbeidsgerechten op grond van de niet-naleving van de

#### 4. Lacunes de la législation belge encadrant les licenciements collectifs

En Belgique, le chapitre VII de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi (dite “loi Renault”) impose à l'employeur d'informer les travailleurs ou leurs représentants de son intention de procéder à un licenciement collectif. Il doit développer par écrit les raisons du licenciement, le nombre et les catégories de travailleurs concernés, la période sur laquelle les licenciements seront effectués, ainsi que la méthode de calcul des indemnités éventuelles. Cette phase d'information va de pair avec une phase de consultation durant laquelle l'employeur doit répondre aux questions et propositions alternatives formulées par les syndicats et les examiner.

Le service subrégional de l'emploi est impliqué dès l'initiation de cette procédure. L'employeur doit ainsi notifier l'intention de licenciement au directeur du service subrégional de l'emploi du lieu où se situe l'entreprise concernée.

L'article 66, § 2, de la loi Renault dispose ainsi que:

“ § 2. L'employeur doit notifier l'intention du licenciement collectif au fonctionnaire désigné par le Roi. Cette notification doit confirmer que les conditions visées au § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, ont été remplies. Une copie de la notification est communiquée le jour de son envoi au fonctionnaire visé à l'alinéa 1<sup>er</sup>, au conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, à la délégation syndicale, et est affichée dans l'entreprise. En outre, une copie est envoyée, le jour de l'affichage, par lettre recommandée à la poste, aux travailleurs qui font l'objet du licenciement collectif et dont le contrat de travail a déjà pris fin le jour de l'affichage.”. Ce directeur vérifie si l'employeur a satisfait aux prescrits de la loi.

Les obligations de l'employeur dans ce cadre sont néanmoins particulièrement formelles. Il s'agit du respect de l'information des travailleurs et de l'examen de leurs propositions éventuelles, mais sans obligation de résultat quant à la conciliation et sans contrôle des motifs du licenciement.

Légalement, il existe actuellement également une possibilité pour le travailleur licencié de contester la procédure de licenciement devant les juridictions de

informatie- en raadplegingsprocedure. Dit is een procedure ten gronde. Indien de ontslagen werknemer in het gelijk wordt gesteld, kunnen onder andere de heropening van de informatie- en raadplegingsprocedure en de mogelijke wederindienstneming van de ondertussen ontslagen werknemers als sancties worden opgelegd.

In de praktijk heeft echter geen enkele gerechtelijke procedure tot dergelijke maatregelen geleid, ofwel omdat de voorschriften uiterst formeel zijn en derhalve gemakkelijk in acht worden genomen, hetzij omdat de onderneming al gesloten was op het moment waarop de rechter uitspraak moest doen. De procedure heeft in de praktijk dus geen nuttig gevolg.

De analyse van de procedure inzake collectief ontslag biedt de mogelijkheid de belangrijkste uitdagingen van deze problematiek in de verf te zetten.

Om te beginnen worden de economische redenen voor het ontslag op geen enkel moment gecontroleerd. Er is niet voorzien in sancties voor ondernemingen die winst maken en het collectief ontslag louter aanwenden om de kosten te verlagen, teneinde nog hogere dividenden uit te keren aan de aandeelhouders.

Bovendien verloopt de huidige procedure om een collectief ontslag te betwisten te traag om in de praktijk enig nuttig gevolg te hebben.

Tot slot wordt nooit rekening gehouden met de onderaannemers van de onderneming die overgaat tot collectief ontslag; zij worden al evenmin ingelicht over de gevolgen van dat aangekondigde collectief ontslag.

Het recht om te werken is nochtans een fundamenteel recht, dat niet enkel door onze Grondwet wordt erkend, maar ook door een aantal internationale teksten (zoals het Internationaal Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten). Het is de taak van onze Staat dat fundamenteel recht te vrijwaren en positieve acties te ondernemen om het in acht te doen nemen.

Dit fundamenteel recht moet overigens worden begrepen in samenhang met andere bestaande fundamentele rechten, waaronder het recht op een daadwerkelijk rechtsmiddel, waarin wordt voorzien bij artikel 13 van het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden.

travail, sur base du non respect de la procédure d'information et de consultation. Il s'agit d'une procédure de fond. Si le travailleur licencié obtient gain de cause, les sanctions prévues sont entre autres la réouverture de la procédure d'information et de consultation et la possible réintégration des travailleurs entretemps licenciés.

Dans la pratique cependant, aucune procédure judiciaire n'a aboutit à des mesures de ce type, soit parce que les prescrits sont très formels et donc facilement respectés, soit parce que, au moment où le juge doit statuer, la fermeture de l'entreprise a déjà été effectuée. Cette procédure n'a donc en pratique pas d'effet utile.

La description de la procédure de licenciement collectif permet de mettre en exergue les principaux enjeux de cette problématique.

Tout d'abord, à aucun moment un contrôle quant aux raisons économiques sous-tendant le licenciement n'est opéré. Aucune sanction n'est prévue pour les entreprises réalisant des bénéfices mais procédant à des licenciements collectifs dans le seul objectif de réduire les coûts afin d'augmenter encore les dividendes distribués aux actionnaires.

De plus, la procédure actuelle de contestation des licenciement collectifs est trop lente pour avoir en pratique un quelconque effet utile.

Enfin, les sous-traitants de l'entreprise ne sont jamais pris en compte ni informés des conséquences du licenciement collectif annoncé.

Le droit au travail est pourtant un droit fondamental reconnu, notamment, non seulement par notre Constitution mais également par une série de textes internationaux, dont le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels. Ce droit fondamental doit être sauvegardé par notre État, qui doit mettre en œuvre des actions positives pour le faire respecter.

Ce droit fondamental doit par ailleurs être compris en combinaison avec d'autres droits fondamentaux existants, dont le droit à un recours effectif prévu par l'article 13 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.



De werkgelegenheid kunnen vrijwaren en een daadwerkelijk rechtsmiddel instellen zijn manieren om concreet gestalte te geven aan de fundamentele rechten.

Om de inachtneming van dat fundamenteel recht om te werken mogelijk te maken, moet de gegrondheid van de collectieve ontslagen dus kunnen worden nagegaan aan de hand van een daadwerkelijk rechtsmiddel.

Dat is het doel van dit wetsvoorstel.

## 5. Situatie in andere Europese landen

De in buurlanden vigerende wetgevingen betreffende het collectief ontslag organiseren controleprocedures van de ontslagredenen en voorzien in daadwerkelijke rechtsmiddelen.

### 5.1. Situatie in Frankrijk

De Franse wetgeving biedt de werknemer die het slachtoffer is van collectief ontslag een betere bescherming dan de Belgische wetgeving. In Frankrijk moeten volgens de *Code du travail* de ondernemingen met meer dan 50 werknemers die in een periode van 30 dagen minstens 10 werknemers ontslaan, met de personeelsafgevaardigden een specifieke informatie- en raadplegingsprocedure volgen.

Het collectief ontslag moet bovendien worden verantwoord, met boekhoudkundige stukken ter ondersteuning, op grond van:

- ernstige economische moeilijkheden;
- technologische veranderingen die het voortbestaan van de onderneming op de helling zetten;
- de noodzaak tot reorganisaties die onontbeerlijk zijn voor het handhaven van het concurrentievermogen van de onderneming;
- de stopzetting van de bedrijfsactiviteit van de onderneming.

De hele procedure moet worden gevalideerd door de *Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi* (Direccte), een gewestelijke afdeling van het Franse ministerie van Werkgelegenheid. Als die dienst het ontslagplan ongeldig verklaart, moet aan de procedure een einde worden gesteld en mogen de ontslagen niet plaatshebben. Als die dienst dat plan daarentegen wel geldig verklaart, kan iedere werknemer beroep instellen bij de *Conseil des prud'hommes* (het equivalent

Permettre la sauvegarde de l'emploi et instaurer un recours effectif constitue dès lors une réalisation des droits fondamentaux.

Afin de permettre le respect de ce droit fondamental au travail, il est donc nécessaire que les licenciements collectifs puissent être contestés quant à leur fondement et que ces contestations puissent faire l'objet d'un recours effectif.

Il s'agit de l'objet de la présente proposition de loi.

## 5. Situation dans d'autres pays européens

Les législations de pays voisins concernant le licenciement collectif organisent des procédures de contrôle des motifs des licenciements et prévoient des possibilités de recours effectifs.

### 5.1. Situation en France

La législation française protège mieux le travailleur victime d'un licenciement collectif que la législation belge. En France, selon le Code du travail, les entreprises de plus de 50 salariés qui licencient au moins 10 salariés sur une même période de 30 jours sont tenues de se conformer à une procédure spécifique d'information et de consultation des représentants du personnel.

Le licenciement collectif doit de plus être justifié, documents comptables à l'appui, par:

- des "difficultés économiques sérieuses";
- des "mutations technologiques" mettant en cause la pérennité de l'entreprise;
- la "nécessité de réorganisations" indispensables à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise;
- la "cessation d'activité" de l'entreprise.

L'ensemble de la procédure doit être validé par l'autorité administrative de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte, antenne régionale du ministère de l'emploi). Si cette autorité invalide le plan de licenciement, il doit être mis un terme à la procédure et les licenciements ne peuvent avoir lieu. Si elle le valide, un recours peut-être introduit par chaque travailleur devant le Conseil des prud'hommes, soit l'équivalent français de notre tribunal du travail, composé de deux

van onze arbeidsrechtbank), die bestaat uit twee door de werkgevers gekozen vertegenwoordigers en twee door de werknemers gekozen vertegenwoordigers. Een beroepsprocedure is mogelijk bij het *Tribunal de grande instance*.

Als de werkgever tot ontslag overgaat hoewel zijn plan niet is goedgekeurd, bepaalt de *Code du Travail* dat de overheidssteun die de onderneming in de twee jaar vóór de eerste vergadering van de ondernemingsraad over het ontslagproject heeft ontvangen, moet worden terugbetaald. Die terugbetaling wordt bevolen door de prefect van het departement waarin de vestiging haar zetel heeft.

De dienst *Direccte* kan ook weigeren het sociaal plan te valideren als de werkgever niet heeft voldaan aan zijn informatieplicht inzake de zoektocht naar een overnemer, met als gevolg dat de werknemers zich ook kunnen wenden tot de *Conseil des prud'hommes* om schadevergoeding te verkrijgen wegens ontslag zonder echte en ernstige reden.

### 5.2. *Situatie in Nederland*

In Nederland bepaalt de “Wet Ondernemingsraden” dat de ondernemingsraad van het bedrijf advies verstrekt over het voornemen tot ontslag. Als de werkgever dat advies niet volgt, kan tegen het ontslag worden opgetreden. Er kan ook bij een gunstig advies worden ingegaan tegen de beslissing tot ontslag. Die procedure kan worden bestraft met intrekking van het voornemen tot ontslag of met het verbod op het stellen van bepaalde handelingen.

Op de naleving van de informatie- en overlegprocedure wordt toegezien door het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV), dat ter zake een actievere rol heeft dan wat in België plaatsheeft.

Tot slot moet worden opgemerkt dat een door louter winstbejag ingegeven herstructurering niet mag<sup>7</sup>.

### 5.3. *Situatie in Duitsland*

In Duitsland zijn de werkgevers verplicht een consensus met de vakbonden na te streven. Als zij daar niet in slagen, kan een beroep worden gedaan op het Duitse federale arbeidsbureau (*Bundesagentur für Arbeit*), alsook vervolgens op een paritair samengesteld comité (*Einigungsstelle*).

<sup>7</sup> Hof Amsterdam (OK) 7 juli 1988, ROR 1988, nr. 29; Hof Amsterdam (OK) 17 augustus 1995, ROR 1995, nr. 24.

représentants élus par les employeurs et deux représentants élus par les travailleurs. Une procédure en appel est ouverte devant le Tribunal de grande instance.

Si l'employeur procède au licenciement, bien que son plan n'ait pas été approuvé, le Code du travail prévoit le remboursement des aides publiques perçues par l'entreprise au cours des deux années précédant la première réunion du comité d'entreprise concernant le projet de licenciement. Ce remboursement est ordonné par le préfet du département dans lequel l'établissement a son siège.

La Direccte peut aussi refuser la validation d'un plan social si l'employeur n'a pas rempli ses obligations d'information en matière de recherche d'un repreneur, avec pour conséquence que les travailleurs peuvent également se tourner vers les prud'hommes pour obtenir des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

### 5.2. *Situation aux Pays-Bas*

Aux Pays-Bas, la loi sur les conseils d'entreprise (“*Wet Ondernemingsraden*”) prévoit que le conseil d'entreprise donne un avis quant au licenciement. En cas de non-respect de celui-ci par l'employeur, un appel peut être interjeté contre le licenciement. Un appel est également possible contre la décision de licencier, malgré un avis favorable. Cette procédure peut être sanctionnée par le retrait de l'intention du licenciement ou l'interdiction de poser certains actes.

Le respect de la procédure d'information et de consultation est assuré par l'agence d'emploi public (UUV), ayant un rôle plus actif qu'en Belgique sur ce point.

Enfin, il est à noter qu'une restructuration uniquement motivée par la recherche de bénéfices n'est pas légitime<sup>7</sup>.

### 5.3. *Situation en Allemagne*

En Allemagne, les employeurs sont tenus de chercher un consensus avec les syndicats et, en cas d'échec, appel peut être fait à l'Agence fédérale de l'emploi (“*Bundesagentur für Arbeit*”) ainsi que, ensuite, à une “commission paritaire” (“*Einigungsstelle*”).

<sup>7</sup> Hof Amsterdam (OK) 7 juli 1998, ROR 1988, nr. 29; Hof Amsterdam (OK) 17 augustus 1995, ROR 1995, nr. 24.

Net als in Nederland kan de onderneming worden verboden bepaalde handelingen te stellen (*Unterlassungsanspruch*).

### 6. Wijziging van de “wet-Renault”

De huidige Belgische wetgeving inzake collectief ontslag vertoont meerdere leemten: geen controle op de echte redenen van het collectief ontslag, geen doeltreffende procedure, geen doeltreffende sanctie en geen informatie voor de onderaannemers.

Om de werknemers beter te kunnen beschermen, is het dan ook onontbeerlijk de “wet Renault” te wijzigen.

Dit wetsvoorstel is ingegeven door de wetgeving uit buurlanden, en door de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden. In die wet is bepaald dat de werkgever vóór enig ontslag om economische redenen van bij de wet beschermde werknemers, het paritair comité van dat voornemen in kennis moet stellen, waarna dat comité een analyse verricht waarbij de economische redenen al dan niet worden erkend. Er kan ook worden aangeklopt bij de arbeidsrechtbank.

De directeur van de subregionale tewerkstellingsdienst waarvan in de “wet Renault” sprake is, kan een soortgelijke rol vervullen bij kennisgeving van het voornemen tot collectief ontslag, zodat een grondige toetsing van de redenen van het collectief ontslag wordt uitgevoerd.

Door een dergelijk ontslag te onderwerpen aan de controle door de directeur van de subregionale tewerkstellingsdienst zou het mogelijk zijn de economische redenen die de werkgever aanvoert om tot een collectief ontslag over te gaan, te beoordelen teneinde dat collectief ontslag al dan niet toe te staan.

Daarmee kan de leemte in de vigerende wetgeving worden weggewerkt. De huidige wetgeving voorziet in geen enkele controle inzake de voor het collectief ontslag aangevoerde redenen, daar de voormelde ambtenaar alleen formeel de informatie- en raadplegingsprocedure controleert.

Dit wetsvoorstel beoogt te bepalen dat de informatie ten behoeve van de onderaannemers of van hun werknemers in de vigerende informatie- en raadplegingsprocedure wordt opgenomen.

Tout comme aux Pays-Bas, il peut être interdit à l'entreprise de poser certains actes (*“Unterlassungsanspruch”*).

### 6. Modification de la loi Renault

La législation belge actuelle en matière de licenciement collectif comporte plusieurs lacunes: absence de contrôle des motifs réels du licenciement collectif, absence d'effectivité de la procédure, inexistance de sanction efficace et absence d'information des sous-traitants.

Afin de permettre une plus grande protection des travailleurs, une modification de la loi Renault est dès lors indispensable.

La présente proposition de loi s'inspire à la fois des législations de pays voisins et de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel. Celle-ci prévoit que l'employeur doit, avant tout licenciement pour raisons d'ordre économique de travailleurs protégés par la loi, informer la commission paritaire de cette volonté et celle-ci opère une analyse reconnaissant ou non les motifs économiques. Un recours est également prévu auprès du tribunal du travail.

Le directeur du service subrégional de l'emploi dont question dans la loi Renault peut remplir un rôle similaire en cas de notification de l'intention de procéder à un licenciement collectif, afin d'exercer un contrôle de fond des motifs du licenciement collectif.

En soumettant un tel licenciement au contrôle du directeur du service subrégional de l'emploi, il serait possible d'apprécier les raisons économiques avancées par l'employeur pour procéder à un licenciement collectif afin d'autoriser ou non le licenciement collectif.

Ceci permet de combler la lacune de la législation actuelle dans laquelle aucun contrôle quant aux motifs invoqués de licenciement collectif n'est opéré, le fonctionnaire précité étant limité au contrôle formel de la procédure d'information et de consultation.

Quant à l'information des entreprises ou des travailleurs sous-traitants, la présente proposition de loi prévoit que celle-ci soit intégrée à l'actuelle procédure d'information et de consultation.

## TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

### Artikel 2

Artikel 2 strekt ertoe in de wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling nieuwe bepalingen op te nemen in verband met de onderaannemers van de werkgever en met de groepen van vennootschappen. Voor de omschrijving van het begrip “groep van ondernemingen” heeft het Wetboek van vennootschappen model gestaan.

### Art. 3

Punt 1° beoogt te bepalen dat de onderaannemers van de werkgever bij de informatie- en raadplegingsprocedure moeten worden betrokken. Momenteel is niets georganiseerd in verband met de werknemers van de onderaannemers, die dus geen enkele officiële informatie ontvangen, en al evenmin snel kunnen worden ingelicht over de impact van het collectief ontslag op hun eigen baan.

Dit wetsvoorstel heeft tot doel op te leggen dat het verslag over de situatie van de onderneming en het voorstel tot collectief ontslag ook aan de onderaannemers worden bezorgd, alsmede dat de werkgever een buitengewone vergadering moet beleggen om de onderaannemers op de hoogte te brengen.

Punt 2° beoogt de rol van de directeur van de subregionale tewerkstellingsdienst grondig te wijzigen, door hem een actieve rol toe te bedelen bij de ontslagprocedure.

Bij de vigerende regeling geschiedt geen enkele controle inzake de voor het collectief ontslag aangevoerde redenen, daar de bovenvermelde ambtenaar alleen formeel de informatie- en raadplegingsprocedure controleert. Bij dit wetsvoorstel zou de directeur van de subregionale tewerkstellingsdienst over het vermogen beschikken, en ook verplicht zijn de werkgever om nadere informatie te verzoeken over de redenen die worden aangevoerd om tot het collectief ontslag over te gaan.

Tevens heeft hij tot taak al dan niet een machtiging tot ontslag te verlenen op grond van de door de werkgever aangevoerde economische redenen. Die machtiging mag niet worden verleend indien de werkgever of de groep waartoe hij behoort winst maakt, dan wel wanneer dividenden worden uitgekeerd. De aangevoerde economische moeilijkheden moeten dus reëel zijn, en mogen niet louter bestaan uit bezuinigingsoogmerken ten koste van de werknemers.

## COMMENTAIRE DES ARTICLES

### Article 2

L'article 2 insère de nouvelles définitions dans la loi concernant les sous-traitants de l'employeur et les groupes d'entreprises. La définition du groupe d'entreprises s'inspire du Code des sociétés.

### Art. 3

Le 1° prévoit que les sous-traitants de l'employeur soient partie prenante à la procédure d'information et de consultation. Actuellement, rien n'est organisé concernant les travailleurs des entreprises sous-traitantes qui ne reçoivent donc aucune information officielle ni ne peuvent être rapidement informés de l'impact du licenciement collectif sur leur propre emploi.

La présente proposition de loi impose que le rapport concernant la situation de l'entreprise et la proposition de licenciement collectif soient transmis également aux sous-traitants et qu'une réunion extraordinaire d'information des sous-traitants soit organisée par l'employeur.

Le 2° modifie fondamentalement le rôle du directeur du service subrégional de l'emploi, en lui conférant un rôle actif dans la procédure de licenciement.

Dans le système actuel, aucun contrôle quant aux motifs invoqués de licenciement collectif n'est opéré, le fonctionnaire étant limité au contrôle formel de la procédure d'information et de consultation. Dans la présente proposition de loi, le directeur du service subrégional de l'emploi dispose de la capacité, et est tenu, de demander plus d'informations à l'employeur quant aux motifs invoqués pour procéder au licenciement collectif.

Il est également chargé d'accorder ou non une autorisation de licenciement sur la base des raisons d'ordre économique invoquées par l'employeur. Cette autorisation ne pourra être donnée en cas de réalisation de bénéfices par l'employeur ou le groupe auquel il appartient, ou en cas de distribution de dividendes. Les difficultés économiques invoquées doivent donc être réelles et ne peuvent uniquement être constituées de volontés d'économie sur le dos des travailleurs.

De werkgever mag niet tot ontslagen overgaan indien de directeur van de subregionale tewerkstellingsdienst geen machtiging heeft verleend. In het tegengestelde geval mogen de betrokken werknemers of hun vakbondsorganisaties om de re-integratie van de ontslagen werknemers verzoeken. Die procedure is gebaseerd op de al bestaande procedure inzake het ontslag van beschermde werknemers als bepaald bij de bovenvermelde wet van 19 maart 1991.

## Art. 4

Artikel 4 strekt tot opheffing van de procedure van betwisting van het ontslag indien de informatie- en raadplegingsprocedure niet in acht werd genomen. Die procedure vervalt immers, aangezien de door de directeur van de subregionale tewerkstellingsdienst verleende machtiging tot ontslag afhangt van het feit of de werkgever die procedure naleeft.

Daarentegen wordt wel in uitzicht gesteld dat de werknemers en de representatieve werknemersorganisaties dankzij dit wetsvoorstel een procedure kunnen instellen om de door de directeur van de subregionale tewerkstellingsdienst verleende machtiging tot ontslag te betwisten voor de arbeidsrechtbank, hetzij op grond van de niet-inachtneming van de informatie- en raadplegingsprocedure, hetzij op grond van de betwisting van de voor het collectief ontslag aangevoerde economische redenen.

## Art. 5

Artikel 5 beoogt te voorzien in de opschorting van de opzegging in geval van een procedure die wordt ingesteld overeenkomstig artikel 3, 2°.

## Art. 6

Artikel 6 heeft tot doel te voorzien in de re-integratie van de ontslagen werknemers zo de betwisting van het ontslag gegrond wordt verklaard.

## Art. 7

Artikel 7 strekt ertoe te voorzien in sancties ingeval de werkgever de bij dit wetsvoorstel bepaalde regels met voeten treedt. Die sancties zijn gebaseerd op die van het Sociaal Strafwetboek. Rekening houdend met de ernst van de situatie alsook met het feit dat een collectief ontslag een impact heeft op zowel de rechtstreeks betrokken werknemers als op de toeleveringsbedrijven en

L'employeur ne peut procéder à des licenciements en l'absence de l'autorisation donnée par le directeur du service subrégional de l'emploi. Dans le cas contraire, les travailleurs concernés ou leurs organisations syndicales peuvent demander la réintégration des travailleurs licenciés. Cette procédure se base sur la procédure déjà existante en matière de licenciement de travailleurs protégés prévue par la loi du 19 mars 1991 précitée.

## Art. 4

L'article 4 abroge la procédure de contestation du licenciement en cas de non-respect de la procédure d'information et de consultation. Cette procédure devient en effet sans objet, l'autorisation du licenciement donnée par le directeur du service subrégional de l'emploi étant subordonnée au respect par l'employeur de cette procédure.

Les travailleurs licenciés ainsi que les organisations représentatives des travailleurs peuvent par contre grâce à la présente proposition de loi, introduire une procédure visant à contester devant le tribunal du travail l'autorisation de licenciement donnée par le directeur du service subrégional de l'emploi, que ce soit sur la base du non-respect de la procédure d'information et de consultation ou de la contestation des raisons d'ordre économique invoquées pour le licenciement collectif.

## Art. 5

L'article 5 prévoit une suspension du préavis en cas de procédure introduite conformément à l'article 3, 2°.

## Art. 6

L'article 6 prévoit la réintégration des travailleurs licenciés dans l'hypothèse où la contestation du licenciement est déclarée fondée.

## Art. 7

L'article 7 prévoit des sanctions en cas de violation par l'employeur des règles prévues dans la présente proposition de loi. Ces sanctions sont basées sur celles du Code pénal social. Au vu de la gravité de la situation et de l'impact qu'un licenciement collectif implique tant sur les travailleurs directement concernés que sur les sous-traitants et l'ensemble de la région, les sanctions

de hele regio, moeten worden voorzien in de strengste sancties die het Sociaal Strafwetboek mogelijk maakt.

#### Art. 8

Artikel 8 beoogt artikel 7 van het koninklijk besluit van 24 mei 1976 betreffende het collectief ontslag te wijzigen, teneinde de lijst met de gegevens die de werkgever bij de kennisgeving van het voornemen tot ontslag moet verzenden aan de directeur van de subregionale tewerkstellingsdienst, te vervolledigen. De werkgever moet aldus bij zijn kennisgeving de redenen voor het collectief ontslag vermelden, alsook een gedetailleerde staat van de ontvangsten van de werkgever en van de groep waarvan hij in voorkomend geval deel uitmaakt, en een overzicht van de uitkeringen van dividenden aan de aandeelhouders van de werkgever en/of van de groep waarvan die laatste in voorkomend geval deel uitmaakt. Die gegevens zijn immers essentieel opdat de directeur van de subregionale tewerkstellingsdienst de economische redenen die aan het collectief ontslag ten grondslag liggen, kan beoordelen.

#### Art. 9

Artikel 9 strekt tot vervanging van artikel 9 van het koninklijk besluit van 24 mei 1976 betreffende het collectief ontslag, teneinde collectief ontslag pas mogelijk te maken als de directeur van de subregionale tewerkstellingsdienst daarin toestemt. Voor het ontslag zal het niet langer volstaan dat de werkgever het voornemen tot collectief ontslag kenbaar maakt, maar zal voortaan eveneens en vooral de voormelde toestemming vereist zijn. De werkgever zal de betrokken werknemers dus pas ten vroegste 30 dagen nadat de voormelde toestemming hem is betekend in kennis kunnen stellen van het ontslag.

#### Art. 10 tot 12

Deze artikelen beogen de schrapping van de artikelen 10, 11 en 12 van het koninklijk besluit van 24 mei 1976 betreffende het collectief ontslag, die vervallen als gevolg van de wijziging van de procedure van collectief ontslag en van de nieuwe rol die aan de directeur van de subregionale tewerkstellingsdienst wordt toebedeeld.

#### Art. 13

De artikelen 8 en 9 hebben tot doel te voorzien in de wijziging van de artikelen 7 en 9 van het koninklijk besluit

prévues doivent être les plus sévères au sens du Code pénal social.

#### Art. 8

L'article 8 prévoit une modification de l'article 7 de l'arrêté royal du 24 mai 1976 sur les licenciements collectifs afin de compléter la liste des informations qui doivent être transmises par l'employeur au directeur du service subrégional de l'emploi lors de la notification de l'intention de licenciement. L'employeur doit ainsi joindre à sa communication les motifs du licenciement collectif ainsi que le détail des recettes effectuées par l'employeur et par le groupe auquel il appartient le cas échéant, ainsi qu'une analyse des distributions de dividendes aux actionnaires de l'employeur et/ou du groupe auquel il appartient le cas échéant. Ces informations sont en effet essentielles afin que le directeur du service subrégional de l'emploi puissent apprécier les raisons d'ordre économique fondant le licenciement collectif.

#### Art. 9

L'article 9 remplace l'article 9 de l'arrêté royal du 24 mai 1976 sur les licenciements collectifs afin de subordonner les licenciements à l'autorisation donnée par le directeur du service subrégional de l'emploi. Le licenciement n'est plus uniquement subordonné à la notification par l'employeur du projet de licenciement collectif mais également et principalement à cette autorisation. L'employeur ne pourra donc notifier le congé aux travailleurs concernés qu'au moins 30 jours après que cette autorisation lui ait été notifiée.

#### Art. 10 à 12

Ces articles suppriment les articles 10, 11 et 12 de l'arrêté royal du 24 mai 1976 sur les licenciements collectifs, devenus sans objet, vu la modification de la procédure de licenciement collectif et le nouveau rôle attribué au directeur du service subrégional de l'emploi.

#### Art. 13

Les articles 8 et 9 modifient les articles 7 et 9 de l'arrêté royal du 24 mai 1976 sur les licenciements

van 24 mei 1976 betreffende het collectief ontslag. Aangezien dit wetsvoorstel bedoeld is om uit te monden in een wet, zou normaliter een andere wet nodig zijn om die bepalingen in de toekomst te kunnen wijzigen.

Opdat de Koning in de toekomst die bepalingen alsnog zou kunnen wijzigen, wordt daartoe in een machtiging voorzien.

#### Art. 14

De vele collectieve ontslagen die sinds september 2016 zijn aangekondigd, rechtvaardigen dat deze wet van toepassing zou zijn op de situaties waarbij het voornemen tot collectief ontslag wel kenbaar is gemaakt, maar waarbij de informatie- en raadgevingsprocedure bij collectief ontslag nog niet is afgerond.

Artikel 14 beoogt derhalve te voorzien in een bijzondere bepaling om de wet te doen toepassen op die situaties.

collectifs. Comme la présente proposition de loi est destinée à devenir une loi, il faudrait normalement une autre loi pour pouvoir modifier à l'avenir ces mêmes dispositions.

Pour permettre au Roi de tout de même modifier à l'avenir ces dispositions, une habilitation est prévue en ce sens

#### Art. 14

Les nombreux cas de licenciement collectifs annoncés depuis le mois de septembre 2016 justifient que la présente loi entre en application pour des situations dans lesquelles l'intention du licenciement collectif a été notifiée mais où la procédure d'information et de consultation prévue en matière de licenciement collectif n'a pas encore été clôturée.

L'article 14 prévoit dès lors une disposition particulière afin que la loi s'applique à ces situations.

Raoul HEDEBOUW (PTB-GO!)  
Marco VAN HEES (PTB-GO!)

**WETSVOORSTEL**

## HOOFDSTUK 1

**Algemene bepaling**

## Artikel 1

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

## HOOFDSTUK 2

**Wijziging van hoofdstuk VII van de wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling**

## Art. 2

In artikel 62 van de wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) er wordt een punt 1°/1 ingevoegd, luidende:

“1°/1 onderaannemer: een werkgever of zelfstandige die los staat van de werkgever die overgaat tot het collectief ontslag en die, in het raam van een overeenkomst, werkzaamheden uitvoert voor de werkgever die overgaat tot het collectief ontslag of hem diensten levert;”;

b) dit artikel wordt aangevuld met een punt 6°, luidende:

“6° groep van ondernemingen: groep die een onderneming omvat die de controle uitoefent in de zin van artikel 5 van het Wetboek van vennootschappen, alsook de ondernemingen die worden gecontroleerd.”

## Art. 3

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

a) paragraaf 1, tweede lid, wordt aangevuld met wat volgt:

“5° hij moet aan de ondernemingsraad van de onderaannemers of, bij ontstentenis ervan, aan de vakbondsafvaardiging van de onderaannemers of, bij ontstentenis ervan, aan de werknemers van de onderaannemers, het in punt 1° bedoelde verslag bezorgen;

**PROPOSITION DE LOI**CHAPITRE 1<sup>ER</sup>**Disposition générale**Article 1<sup>er</sup>

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

## CHAPITRE 2

**Modification du chapitre VII de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi**

## Art. 2

À l'article 62 de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi les modifications suivantes sont apportées:

a) il est inséré un point 1°/1, rédigé comme suit:

“1°/1 sous-traitant: un employeur ou indépendant extérieur à l'employeur qui procède au licenciement collectif et qui, dans le cadre d'un contrat, effectue des travaux pour l'employeur qui procède au licenciement collectif ou lui fournit des services;”;

b) cet article est complété par un 6°, rédigé comme suit:

“6° groupe d'entreprises: groupe comprenant une entreprise qui exerce le contrôle au sens de l'article 5 du Code des sociétés et les entreprises contrôlées”.

## Art. 3

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

a) le § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, est complété par les points suivants:

“5° il doit envoyer au conseil d'entreprise des entreprises sous-traitantes ou, à défaut de celui-ci, à la délégation syndicale des entreprises sous-traitantes ou, à défaut de celle-ci, aux travailleurs des entreprises sous-traitantes le rapport écrit visé au 1°;



6° hij moet een buitengewone informatievergadering beleggen voor de ondernemingsraad van de onderaannemers of, bij ontstentenis ervan, voor de vakbondsafvaardiging van de onderaannemers of, bij ontstentenis ervan, voor de werknemers van de onderaannemers, en hij moet het bewijs kunnen voorleggen dat hij een uitnodiging tot deelname aan die buitengewone vergadering heeft gestuurd naar de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, de vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis ervan, de werknemers van de onderaannemers als bedoeld in punt 5°, behalve wanneer hij kan aantonen dat het collectief ontslag geen economische gevolgen zal hebben voor de onderaannemers;

7° hij moet aan de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, de vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis ervan, de werknemers, alsook aan de ondernemingsraad van de onderaannemers of, bij ontstentenis ervan, de vakbondsafvaardiging van de onderaannemers of, bij ontstentenis ervan, de werknemers van de onderaannemers en van de leveranciers, de economische redenen voorleggen die zijn voornemen om tot collectief verslag over te gaan, onderbouwen.”;

b) dit artikel wordt aangevuld met de volgende paragrafen:

“§ 3. De werkgever bezorgt de door de Koning aangewezen ambtenaar eveneens, bij de kennisgeving van het voornemen om over te gaan tot collectief ontslag overeenkomstig § 2, alle inlichtingen die hem in staat moeten stellen de eventuele relevantie van de economische redenen van het plan inzake collectief ontslag te beoordelen. De door de Koning aangewezen ambtenaar kan beslissen nadere inlichtingen te vragen over de boekhoudkundige en financiële situatie van de werkgever of van de groep van ondernemingen waarvan hij deel uitmaakt. Deze ambtenaar kan, op basis van de inlichtingen waarover hij beschikt, de werkgever een machtiging verlenen om over te gaan tot collectief ontslag. Deze machtiging kan enkel worden verleend in geval van collectief ontslag om economische redenen. De machtiging kan niet worden gegeven indien de werkgever niet aan de in § 1 vermelde voorwaarden heeft voldaan. De machtiging wordt voorts met name niet verleend wanneer de werkgever of de groep van ondernemingen waarvan hij deel uitmaakt, dividenden heeft uitgekeerd tijdens het jaar dat aan het collectief ontslag voorafgaat of tijdens het jaar van het collectief ontslag, overeenkomstig artikel 320 van het Wetboek van Vennootschappen. Het besparingsoogmerk aléén kan geen ontslag om economische redenen rechtvaardigen.

6° il doit organiser une réunion extraordinaire d'information à destination du conseil d'entreprise des entreprises sous-traitantes ou, à défaut de celui-ci, à la délégation syndicale des entreprises sous-traitantes ou, à défaut de celle-ci, aux travailleurs des entreprises sous-traitantes et il doit pouvoir apporter la preuve d'envoi d'une invitation à participer à cette réunion extraordinaire au conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, à la délégation syndicale ou, à défaut de celle-ci, aux travailleurs des entreprises sous-traitantes visées au 5°, sauf s'il peut démontrer que le licenciement collectif n'aura pas d'impact économique sur les entreprises sous-traitantes;

7° il doit présenter au conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, à la délégation syndicale ou, à défaut de celle-ci, aux travailleurs, ainsi qu'au conseil d'entreprise des entreprises sous-traitantes ou, à défaut de celui-ci, à la délégation syndicale des entreprises sous-traitantes ou, à défaut de celle-ci, aux travailleurs des entreprises sous-traitantes et des fournisseurs, les raisons d'ordre économique justifiant l'intention de licenciement.”;

b) cet article est complété par les paragraphes suivants:

“§ 3. L'employeur envoie également au fonctionnaire désigné par le Roi, lors de la notification de l'intention du licenciement collectif conformément au paragraphe 2, l'ensemble des informations permettant à celui-ci d'apprécier l'éventuelle pertinence des motifs économiques du projet de licenciement collectif. Le fonctionnaire désigné par le Roi peut décider de demander de plus amples informations quant à la situation comptable et financière de l'employeur ou du groupe d'entreprises dont il fait partie. Ce fonctionnaire peut, sur la base des informations dont il dispose, délivrer à l'employeur une autorisation de procéder au licenciement collectif. Cette autorisation peut être accordée uniquement en cas de licenciement collectif pour motifs d'ordre économique. L'autorisation ne peut être donnée si l'employeur n'a pas observé les conditions visées au § 1<sup>er</sup>. L'autorisation n'est par ailleurs pas accordée notamment lorsqu'il apparaît que l'employeur ou le groupe de sociétés dont il fait partie a procédé à la distribution de dividendes l'année précédant le licenciement collectif ou l'année du licenciement collectif conformément à l'article 320 du Code des sociétés. La seule recherche d'économies ne peut justifier un licenciement pour raisons d'ordre économique.

§ 4. Bij gebrek aan machtiging van de ambtenaar als bepaald in § 3, kan de werkgever niet tot collectief ontslag overgaan.

§ 5. Wanneer de werkgever één of meer arbeidsovereenkomsten beëindigt met schending van § 4, kunnen de betrokken werknemers of de representatieve werknemersorganisaties in de zin van artikel 3 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités de re-integratie van de werknemers in het bedrijf vragen tegen dezelfde voorwaarden als die welke voor hen golden vóór de overeenkomst werd verbroken, op voorwaarde dat ze dit bij een ter post aangetekend schrijven aanvragen binnen dertig dagen volgend op de dag van de weigering van machtiging van de door de Koning aangewezen ambtenaar.

§ 6. In afwijking van artikel 1385*bis* van het Gerechtelijk Wetboek, moet de werkgever de werknemers opnieuw opnemen in de onderneming op straffe van een dwangsom van ten minste 10 000 euro per werknemer.

§ 7. Bij gebrek aan de in § 3 bedoelde machtiging van de ambtenaar mag de werkgever niet overgaan tot het ontslag vóór de arbeidsgerechten het bestaan hebben erkend van de economische redenen die het collectief ontslag rechtvaardigen. Teneinde die erkenning te krijgen, moet de werkgever via dagvaarding een verzoek tot erkenning van de economische redenen van het collectief ontslag indienen bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank. De procedure wordt bepaald door de in § 9 tot § 12 vastgelegde regels. De werkgever moet tijdens de procedure voor de arbeidsgerechten de uitvoering van de arbeidsovereenkomst garanderen. Wanneer het vonnis de economische redenen erkent, mag de werkgever het ontslag pas ter kennis brengen vanaf de derde werkdag volgend op de einddatum van de termijn van hoger beroep of, bij hoger beroep, vanaf de derde werkdag die volgt op de betekening van het vonnis dat de economische redenen erkent.

§ 8. De bewijslast van de economische redenen die worden aangevoerd om het collectief ontslag te rechtvaardigen, ligt bij de werkgever.

§ 9. De zaak wordt bij de eerstkomende nuttige zitting ingeleid en in behandeling genomen om de partijen te verzoenen.

Indien de partijen niet verzoend kunnen worden, maakt de voorzitter hiervan melding in de beschikking die hij dezelfde dag neemt en waarbij hij de zaak naar een kamer van de rechtbank verwijst. Deze beschikking

§ 4. À défaut d'autorisation du fonctionnaire telle que prévue au paragraphe précédent, l'employeur ne peut procéder au licenciement collectif.

§ 5. Lorsque l'employeur met fin à un ou plusieurs contrats de travail en violation du § 4, les travailleurs concernés ou les organisations représentatives des travailleurs au sens de l'article 3 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires peuvent demander la réintégration des travailleurs dans l'entreprise aux mêmes conditions que celles dont ils bénéficiaient avant la rupture du contrat, à condition d'en faire la demande, par lettre recommandée à la poste, dans les trente jours qui suivent la date du refus d'autorisation du fonctionnaire désigné par le Roi.

§ 6. Par dérogation à l'article 1385*bis* du Code judiciaire, l'employeur est tenu de réintégrer les travailleurs sous peine d'une astreinte minimum de 10 000 euros par travailleur.

§ 7. En l'absence d'autorisation du fonctionnaire visée au § 3, l'employeur ne peut procéder au licenciement avant que les juridictions du travail n'aient reconnu l'existence de raisons d'ordre économique justifiant le licenciement collectif. Pour obtenir cette reconnaissance, l'employeur est tenu de saisir, par citation, le président du tribunal du travail d'une demande de reconnaissance des raisons d'ordre économique justifiant le licenciement collectif. La procédure est régie par les règles fixées aux paragraphes 9 à 12. L'employeur est tenu d'assurer l'exécution du contrat de travail pendant la procédure en cours devant les juridictions du travail. Lorsque le jugement reconnaît les raisons d'ordre économique, l'employeur ne peut notifier le congé qu'à partir du troisième jour ouvrable qui suit l'échéance du délai d'appel ou, s'il y a eu appel, du troisième jour ouvrable qui suit la notification de l'arrêt reconnaissant les raisons d'ordre économique.

§ 8. La charge de la preuve des raisons d'ordre économique invoquées pour justifier le licenciement collectif incombe à l'employeur.

§ 9. L'affaire est introduite à la plus proche audience utile et y est retenue à fin de conciliation des parties.

Si les parties ne peuvent être conciliées, le président en fait mention dans l'ordonnance qu'il prend le même jour et par laquelle il distribue l'affaire à une chambre du tribunal. Cette ordonnance est notifiée aux parties au

wordt ter kennis gebracht van de partijen ten laatste de derde werkdag na de uitspraak en is niet vatbaar voor hoger beroep of verzet.

De terechtzitting van de arbeidsrechtbank tijdens dewelke de zaak wordt gepleit, vindt plaats binnen een termijn van dertig werkdagen. De voorzitter kan deze termijn nochtans verlengen tot vijfenveertig dagen met de instemming van de partijen.

Hij bepaalt eveneens de termijnen voor de neerlegging van de stukken en de conclusies.

Deze beslissingen van de voorzitter worden aan de partijen ter kennis gebracht bij gerechtsbrief uiterlijk de derde werkdag na de uitspraak. Zij zijn niet vatbaar voor hoger beroep of verzet.

§ 10. Indien de voorzitter van de arbeidsrechtbank bij wijze van voorlopige maatregel beslist dat de uitvoering van de arbeidsovereenkomst moet geschorst blijven, moet de werkgever op het einde van elke gewone betaalperiode een vergoeding bovenop de werkloosheidsuitkeringen betalen, waardoor aan de betrokken werknemer een inkomen wordt gewaarborgd dat gelijk is aan zijn nettoloon.

De Koning bepaalt de wijze van berekening van deze bijkomende vergoeding. Het referteloon dat als basis dient voor de berekening van de bijkomende vergoeding, is gebonden aan de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen overeenkomstig de formule geregeld bij de collectieve arbeidsovereenkomst die op de werknemer van toepassing is of, bij ontstentenis van dergelijke overeenkomst, volgens de formule die normaal van toepassing is op het loon van deze werknemer.

De bepalingen van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers zijn van toepassing op de betaling door de werkgever van de bij dit artikel bedoelde bijkomende vergoeding.

De bijkomende vergoeding bedoeld in het eerste lid blijft verworven, ongeacht de beslissing van het arbeidsgerecht over de door de werkgever ingeroepen redenen.

§ 11. Nadat de rechter met toepassing van § 9 zijn beslissing heeft gewezen, neemt de werkgever als eerste conclusie.

De beslissing wordt geacht op tegenspraak te zijn gewezen ten opzichte van de niet-verschenen partij of de partij die geen conclusies heeft genomen binnen de termijnen vastgesteld overeenkomstig § 9. Zij wordt uitgesproken binnen acht dagen die volgen op de sluiting van de debatten.

plus tard le troisième jour ouvrable qui suit le prononcé et n'est susceptible ni d'appel ni d'opposition.

L'audience du tribunal du travail à laquelle la cause est plaidée a lieu dans un délai de trente jours ouvrables. Toutefois, le juge peut proroger ce délai jusqu'à quarante-cinq jours ouvrables avec l'accord des parties.

Il fixe également les délais dans lesquels les pièces et les conclusions doivent être déposées.

Ces décisions du président sont notifiées aux parties, par pli judiciaire, au plus tard le troisième jour ouvrable qui suit le prononcé. Elle ne sont susceptibles ni d'appel ni d'opposition.

§ 10. Si le président du tribunal du travail a décidé à titre de mesure provisoire que l'exécution du contrat de travail doit être suspendue, l'employeur est tenu de payer, à l'échéance de chaque période normale de paie, une indemnité complémentaire aux allocations de chômage assurant au travailleur concerné un revenu égal à sa rémunération nette.

Le Roi détermine le mode de calcul de cette indemnité complémentaire. La rémunération de référence servant de base au calcul de l'indemnité complémentaire est liée à l'évolution de l'indice des prix à la consommation selon la formule prévue par la convention collective de travail applicable au travailleur ou, à défaut d'une telle convention, selon la formule applicable normalement à la rémunération de ce travailleur.

Les dispositions de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs sont applicables au paiement par l'employeur de l'indemnité complémentaire prévue au présent article.

L'indemnité complémentaire prévue à l'alinéa 1<sup>er</sup> reste acquise quelle que soit la décision de la juridiction du travail sur les motifs invoqués par l'employeur.

§ 11. Après que le juge a rendu sa décision en application du § 9, l'employeur conclut le premier.

La décision est réputée contradictoire à l'égard de la partie défaillante ou qui n'a pas conclu dans les délais fixés conformément § 9. Elle est prononcée dans les huit jours qui suivent la clôture des débats.

Uitstel kan slechts één keer worden verleend. Het kan worden toegekend op grond van een met redenen omkleed verzoek en kan maximum acht dagen bedragen.

Het door middel van conclusies geformuleerde verzoek om getuigenverhoor bevat de naam, voornamen, woonplaats of, bij ontstentenis daarvan, de plaats van tewerkstelling van de getuigen. Voor het overige gelden de bepalingen van het Gerechtelijk Wetboek.

De rechter bepaalt bij tussenvonnis de termijnen waarbinnen de onderzoeksmaatregelen worden uitgevoerd. Hiertegen is geen hoger beroep mogelijk. Die termijnen gelden voor de partijen op straffe van verval.

De rechter doet uitspraak binnen acht dagen na de sluiting van de debatten.

Indien het openbaar ministerie mededeling krijgt van de zaak, moet het zijn advies neerleggen binnen vijf dagen na de sluiting van de debatten. In dat geval wordt de beraadslagingstermijn met vijf dagen verlengd.

Alle vonnissen worden aan de partijen ter kennis gebracht bij gerechtsbrief uiterlijk de derde werkdag na de uitspraak. Zij zijn niet vatbaar voor verzet en, behalve het eindvonnis, zijn ze niet vatbaar voor hoger beroep.

§ 12. Tegen het eindvonnis van de arbeidsrechtbank kan met een verzoekschrift hoger beroep worden aange tekend binnen tien werkdagen vanaf de betekening. Dit verzoekschrift wordt ingediend met een aangetekende brief en wordt door de griffie aan alle partijen toegezonden. De zaak wordt geacht aanhangig te zijn gemaakt bij het arbeidshof de dag dat de brief bij de post werd neergelegd.

In afwijking van artikel 1057 van het Gerechtelijk Wetboek vermeldt het verzoekschrift de opgave van de middelen in hoger beroep; enkel de middelen in het verzoekschrift zijn ontvankelijk.

Het volledig dossier van de eiser in hoger beroep moet bij de griffie worden neergelegd binnen drie werkdagen na de verzending van het verzoekschrift.

De eerste voorzitter van het arbeidshof die in een enkele terechtzitting zitting houdt, neemt een beschikking waarbij de zaak wordt toegewezen aan de kamer van het arbeidshof die hij aanwijst. Deze beschikking wordt ter kennis gebracht van de partijen ten laatste de derde werkdag na de uitspraak en is niet vatbaar voor hoger beroep of voor verzet.

La remise ne peut être accordée qu'une seule fois. Elle peut l'être à la suite d'une demande motivée et ne peut dépasser huit jours.

La demande d'enquête formulée par voie de conclusions mentionne les nom, prénoms, domicile ou, à défaut, le lieu de travail des témoins. Pour le surplus, les dispositions du Code judiciaire sont d'application.

Par jugement avant dire droit, le juge détermine les délais dans lesquels les mesures d'instruction sont exécutées. Ce jugement n'est pas susceptible d'appel. Ces délais sont prescrits pour les parties à peine de déchéance.

Le juge statue dans les huit jours qui suivent la clôture des débats.

Si le ministère public prend la cause en communication, il doit déposer son avis dans les cinq jours qui suivent la clôture des débats. Dans ce cas, le délai pour délibérer est prorogé de cinq jours.

Tous les jugements sont notifiés aux parties par pli judiciaire, au plus tard le troisième jour ouvrable qui suit le prononcé. Ils ne sont pas susceptibles d'opposition et, sauf le jugement définitif, ils ne sont pas susceptibles d'appel.

§ 12. Il peut être interjeté appel contre le jugement définitif rendu par le tribunal du travail, par voie de requête, dans les dix jours ouvrables de la notification. Cette requête est introduite par lettre recommandée à la poste et est envoyée par le greffe à toutes les parties. La cour du travail est censée être saisie le jour du dépôt de la lettre recommandée à la poste.

Par dérogation à l'article 1057 du Code judiciaire, la requête contient l'exposé des moyens de l'appel; seuls les moyens formulés dans la requête sont recevables.

Le dossier complet de l'appelant doit être déposé au greffe dans les trois jours ouvrables qui suivent l'envoi de la requête.

Le premier président de la cour du travail qui siège en une seule audience rend une ordonnance distribuant l'affaire à une chambre de la cour du travail qu'il détermine. Cette ordonnance est notifiée aux parties au plus tard le troisième jour ouvrable qui suit le prononcé et n'est susceptible ni d'appel ni d'opposition.

De terechtzitting van het arbeidshof tijdens welke de zaak wordt gepleit, vindt plaats binnen een termijn van maximum dertig werkdagen vanaf de dag van de uitspraak van de in het vorige lid bedoelde beschikking. Deze termijn kan nochtans worden verlengd tot vijfenveertig werkdagen met instemming van de partijen.

De rechter bepaalt eveneens de termijnen voor de neerlegging van de stukken en de conclusies.

De beslissing van het hof wordt aan de partijen ter kennis gebracht bij gerechtsbrief uiterlijk de derde werkdag na de uitspraak.

Uitstel kan slechts één keer worden toegekend. Het wordt toegekend op grond van een met redenen omkleed verzoek en kan maximum acht dagen bedragen.

Het hof bepaalt bij tussenarrest de termijnen waarbinnen de onderzoeksmaatregelen worden uitgevoerd. Hiertegen staat geen voorziening in cassatie open. Die termijnen gelden voor de partijen op straffe van verval.

Het hof doet uitspraak binnen acht dagen na de sluiting van de debatten.

Als de partijen de termijnen voor de neerlegging van de conclusies en de stukken vastgesteld door de eerste voorzitter met toepassing van § 9, niet in acht nemen, wordt een arrest bij verstek gewezen, dat wordt geacht op tegenspraak te zijn gewezen.

Indien het openbaar ministerie wordt geïnformeerd over de zaak, moet het zijn advies geven binnen vijf dagen na de sluiting van de debatten. In dat geval wordt de beraadslagingstermijn met vijf dagen verlengd.

Alle arresten worden aan de partijen ter kennis gebracht bij gerechtsbrief uiterlijk de derde werkdag na de uitspraak. Zij zijn niet vatbaar voor verzet.”

#### Art. 4

Artikel 67 van dezelfde wet wordt vervangen door wat volgt:

“Art. 67. De ontslagen werknemer of de representatieve werknemersorganisaties in de zin van artikel 3 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités kunnen de door de ambtenaar op grond van artikel 66, § 3, gegeven machtiging tot collectief ontslag, betwisten bij de arbeidsrechtbank.

L’audience de la cour du travail a lieu dans un délai maximum de trente jours ouvrables à compter du jour où l’ordonnance visée à l’alinéa précédent a été rendue. Toutefois, ce délai peut être prolongé jusqu’à quarante-cinq jours ouvrables avec l’accord des parties.

Le juge fixe également les délais dans lesquels les pièces et les conclusions doivent être déposées.

La décision de la cour est notifiée aux parties par pli judiciaire au plus tard le troisième jour ouvrable qui suit le prononcé.

La remise ne peut être accordée qu’une seule fois. Elle fait suite à une demande motivée et ne peut dépasser huit jours.

La cour du travail fixe par arrêt avant dire droit les délais dans lesquels il est procédé aux mesures d’instruction. Cet arrêt n’est pas susceptible de pourvoi en cassation. Ces délais sont prescrits pour les parties à peine de déchéance.

La cour du travail statue dans les huit jours qui suivent la clôture des débats.

En cas d’inobservation par les parties des délais pour le dépôt des conclusions et des pièces, fixés par le premier président en application du § 9, un arrêt rendu par défaut est réputé contradictoire.

Si le ministère public prend la cause en communication, il doit rendre son avis dans les cinq jours qui suivent la clôture des débats. Dans ce cas, le délai pour délibérer est prorogé de cinq jours.

Tous les arrêts sont notifiés aux parties par pli judiciaire au plus tard le troisième jour ouvrable qui suit le prononcé. Ils ne sont pas susceptibles d’opposition.”

#### Art. 4

L’article 67 de la même loi est remplacé comme suit :

“Art. 67. Le travailleur licencié ou les organisations représentatives des travailleurs au sens de l’article 3 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires peuvent contester l’autorisation de licenciement collectif donnée par le fonctionnaire en vertu de l’article 66, § 3, devant le tribunal du travail.

De ontslagen werknemer of de representatieve werknemersorganisaties moeten, binnen een termijn van 30 dagen te rekenen vanaf de dag van het ontslag, bij een ter post aangetekende brief de werkgever ervan in kennis stellen dat zij de machtiging tot collectief ontslag betwisten.”

#### Art. 5

Artikel 68, § 1, van dezelfde wet, wordt vervangen door wat volgt:

“§ 1. Indien voor de ontslagen werknemer die de in artikel 66, § 3, bedoelde machtiging tot collectief ontslag betwist, een opzeggingstermijn loopt of nog moet beginnen te lopen, wordt die opzeggingstermijn geschorst vanaf de derde werkdag na de verzending van de ter post aangetekende brief bedoeld in artikel 67, tweede lid.”

#### Art. 6

In artikel 69 van dezelfde wet worden de paragrafen 1 en 2 vervangen door de volgende bepalingen:

“1. Indien de arbeidsovereenkomst van de ontslagen werknemer die de in artikel 66, § 3, bedoelde machtiging tot ontslag betwist, beëindigd werd, moet hij of zijn vakbond in het in artikel 67, tweede lid, bedoelde ter post aangetekend schrijven tevens een re-integratie in zijn betrekking vragen.

§ 2. Indien de arbeidsrechtbank de betwistingsprocedure van de machtiging tot ontslag gegrond verklaart, moet de werkgever de werknemer re-integreren binnen een termijn van 30 dagen volgend op de datum van het vonnis. De werkgever is bovendien ertoe gehouden hem het gederfde loon uit te betalen vanaf de dag van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.”

#### Art. 7

In dezelfde wet wordt een artikel 69/1 ingevoegd, luidende:

“Art. 69/1. De werkgever die de beslissing van de in artikel 66, § 3, bedoelde ambtenaar niet in acht neemt, is strafbaar met een sanctie van niveau 4 in de zin van artikel 101 van het Sociaal Strafwetboek.”

Dans un délai de 30 jours à compter de la date de son licenciement, le travailleur licencié ou les organisations représentatives des travailleurs doivent informer l'employeur par lettre recommandée à la poste qu'ils contestent l'autorisation de licenciement collectif.”

#### Art. 5

À l'article 68 de la même loi, le § 1<sup>er</sup> est remplacé comme suit:

“§ 1<sup>er</sup>. Si, pour le travailleur licencié qui conteste l'autorisation de licenciement collectif visée à l'article 66, § 3, un délai de préavis est en cours ou doit encore prendre cours, ce délai de préavis est suspendu, à partir du troisième jour ouvrable qui suit l'envoi de la lettre recommandée à la poste, visée à l'article 67, alinéa 2.”

#### Art. 6

À l'article 69 de la même loi, les § § 1<sup>er</sup> et 2 sont remplacés par les paragraphes suivants:

“§ 1<sup>er</sup>. Si le contrat de travail du travailleur licencié qui conteste l'autorisation de licenciement visée à l'article 66, § 3 a pris fin, ce travailleur ou son organisation représentative doit demander en outre dans la lettre recommandée à la poste, visée à l'article 67, alinéa 2, la réintégration dans son emploi.

§ 2. Si la procédure de contestation de l'autorisation de licenciement est déclarée fondée par le tribunal du travail, l'employeur doit réintégrer le travailleur licencié dans un délai de 30 jours suivant la date du jugement. L'employeur est tenu en outre de lui payer la rémunération perdue à partir du jour où le contrat de travail a pris fin.”

#### Art. 7

Dans la même loi est inséré un article 69/1, rédigé comme suit:

“Art. 69/1: L'employeur qui ne respecte pas la décision du fonctionnaire visée à l'article 66, § 3, est punissable d'une sanction de niveau 4 au sens de l'article 101 du Code pénal social.”

## HOOFDSTUK 3

**Wijziging van het koninklijk besluit van  
24 mei 1976 betreffende het collectief ontslag en  
aan de Koning toegekende bevoegdheden**

## Art. 8

Artikel 7, tweede lid, van het koninklijk besluit van 24 mei 1976 betreffende het collectief ontslag wordt aangevuld met een 9°, luidende:

“9° de economische redenen die het collectief ontslag rechtvaardigen, de gedetailleerde staat van de door de werkgever en door de groep waartoe hij in voorkomend geval behoort uitgekeerde dividenden, alsook een analyse van de uitkering van dividenden aan de aandeelhouders van de werkgever en/of van de groep waartoe hij in voorkomend geval behoort.”

## Art. 9

Artikel 9 van hetzelfde besluit wordt vervangen door wat volgt:

“Art. 9. Wanneer artikel 66, § 7, van de wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling niet van toepassing is, mag de werkgever de werknemers op wie het in artikel 7 bedoelde voornemen tot collectief ontslag betrekking heeft, niet eerder opzeggen dan na het verstrijken van een termijn van dertig dagen die ingaat op de datum van de kennisgeving aan de werkgever van de machtiging tot ontslag door de directeur van de subregionale tewerkstellingsdienst van de plaats waar de onderneming is gevestigd.”

## Art. 10

Artikel 10 van hetzelfde besluit wordt opgeheven.

## Art. 11

Artikel 11 van hetzelfde besluit wordt opgeheven.

## Art. 12

Artikel 12 van hetzelfde besluit wordt opgeheven.

## CHAPITRE 3

**Modification de l'arrêté royal du 24 mai 1976 sur  
les licenciements collectifs et pouvoirs accordés  
au Roi**

## Art. 8

L'article 7, alinéa 2, de l'arrêté royal du 24 mai 1976 sur les licenciements collectifs est complété par un 9°, rédigé comme suit:

“9° les raisons d'ordre économique justifiant le licenciement collectif ainsi que le détail des dividendes distribués par l'employeur et par le groupe dont il fait partie le cas échéant, ainsi qu'une analyse des distributions de dividendes aux actionnaires de l'employeur et/ou du groupe auquel il appartient le cas échéant.”

## Art. 9

L'article 9 du même arrêté est remplacé comme suit:

“Art. 9. L'employeur ne peut notifier un congé aux travailleurs concernés par le projet de licenciement collectif visé à l'article 7, lorsque l'article 66, § 7, de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi n'est pas d'application, qu'à l'expiration d'un délai de trente jours prenant cours à la date de la notification à l'employeur de l'autorisation de licenciement par le directeur du service subrégional de l'emploi du lieu où est située l'entreprise.”

## Art. 10

L'article 10 du même arrêté est abrogé.

## Art. 11

L'article 11 du même arrêté est abrogé.

## Art. 12

L'article 12 du même arrêté est abrogé.

## Art. 13

De Koning kan de krachtens de artikelen 9 en 10 gewijzigde bepalingen wijzigen, opheffen of vervangen.

## HOOFDSTUK 4

**Situaties bedoeld bij de inwerkingtreding**

## Art. 14

Op het ogenblik van de inwerkingtreding is de wet van toepassing voor iedere situatie waarbij het voornemen tot collectief ontslag werd meegedeeld in de zin van artikel 66, § 2, van de wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling, zelfs als de informatie- en raadplegingsprocedure nog niet afgesloten is.

16 januari 2017

## Art. 13

Le Roi peut modifier, abroger ou remplacer les dispositions modifiées en vertu des articles 9 et 10.

## CHAPITRE 4

**Situations visées lors de l'entrée en vigueur**

## Art. 14

Au moment de son entrée en vigueur, la présente loi s'applique à toute situation dans laquelle l'intention du licenciement collectif a été notifiée au sens de l'article 66, § 2, de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi même si la procédure d'information et de consultation n'a pas encore été clôturée.

16 janvier 2017

Raoul HEDEBOUW (PTB-GO!)  
Marco VAN HEES (PTB-GO!)