

Chambre des Représentants de Belgique

SESSION ORDINAIRE 1996 - 1997 (*)

6 MAI 1997

PROPOSITION DE LOI

**modifiant l'arrêté royal du
24 mai 1976 sur les licenciements
collectifs en vue d'améliorer la
protection des travailleurs**

(Déposée par MM. Olivier Deleuze, Joos
Wauters et Thierry Detienne)

DEVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Le déséquilibre est énorme et croissant entre le pouvoir économique mondialisé d'une part, et le pouvoir politique organisé à l'échelle nationale d'autre part. Par ailleurs, la philosophie de la construction européenne est de privilégier la création d'un espace économique et monétaire unique, en supposant que la relance ainsi favorisée de l'activité économique amènera fatalement une amélioration de l'environnement social.

La conjonction de ces deux phénomènes (mondialisation de l'économie et absence de protection sociale européenne solide) conduit à des drames sociaux que les pouvoirs politiques peuvent difficilement contrer puisqu'ils se sont eux-mêmes coupés les moyens pour y faire face. Ces drames prennent souvent la forme de délocalisations, principalement à l'intérieur de l'Union européenne, avec des fermetures brutales de sièges de transnationales et leur cortège de licenciements collectifs.

(*) Troisième session de la 49^{ème} législature

Belgische Kamer van Volksvertegenwoordigers

GEWONE ZITTING 1996 - 1997 (*)

6 MEI 1997

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van het koninklijk
besluit van 24 mei 1976 betreffende
het collectief ontslag teneinde de
bescherming van de werknemers
te verbeteren**

(Ingediend door de heren Olivier Deleuze,
Joos Wauters en Thierry Detienne)

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Tussen de op wereldschaal georganiseerde economische macht en de op nationale leest geschoeide politieke macht gaapt een enorme en almaar wijder wordende kloof. Voorts zet de Europese uitbouw alles op de totstandkoming van één economische en monetaire ruimte, waarbij er wordt van uitgegaan dat de aldus tot stand gebrachte relance van de economische activiteit automatisch tot een verbeterd sociaal klimaat zal leiden.

De combinatie van beide verschijnselen (mondialisering van de economie en het ontbreken van een degelijke sociale dekking op Europees vlak) leidt tot sociale drama's waartegen de politieke overheid maar moeilijk weerwerk kan bieden, aangezien ze zelf de middelen daartoe uit handen heeft gegeven. Vaak gaat het hier om delokalisaties, voornamelijk binnen de Europese Unie, met onverhoedse sluitingen van vestigingen van transnationale ondernemingen en een rist collectieve ontslagen als gevolg.

(*) Derde zitting van de 49^{ste} zittingsperiode

Plusieurs dispositions réglementaires sont cependant venues encadrer ces licenciements collectifs : une directive européenne 75/129/CEE du 17 février 1975, une convention collective de travail n° 24 du 2 octobre 1975 et un arrêté royal du 24 mai 1976. Ces instruments ont pour principal objet d'assurer une information et une consultation minimales des travailleurs avant l'exécution du licenciement collectif. Ces procédures doivent notamment permettre de rechercher des moyens d'éviter ou de réduire le licenciement collectif envisagé, ainsi que d'en atténuer les conséquences par des mesures sociales d'accompagnement (reclassements, reconversion, etc.).

Ces dispositions réglementaires ne constituent cependant qu'une bien faible protection des travailleurs concernés, dans la mesure où les délais de ces procédures, sensées permettre de trouver des solutions, sont extrêmement courts (un mois en règle générale). En outre, aucune mesure dissuasive n'est prévue à l'encontre des licenciements collectifs et, de surcroît, le non-respect des dispositions réglementaires susmentionnées n'invalide en rien le licenciement.

La seule sanction qui puisse être appliquée en cas d'infraction à ces dispositions est un emprisonnement de huit jours à un mois et une amende de 26 à 500 francs par travailleur, plafonnée à 50.000 francs, ou même une de ces deux peines seulement (articles 56 et 57 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires). Dans l'hypothèse de la seule amende, au demeurant de loin la plus probable, on ne peut pas dire que la sanction soit difficile à supporter pour une multinationale.

Par des modifications à l'arrêté royal du 24 mai 1976 sur les licenciements collectifs, la présente proposition de loi a dès lors pour objectif d'accroître la protection des travailleurs et de rendre les licenciements collectifs plus dissuasifs en prévoyant trois mesures :

- l'allongement des délais à l'issue desquels l'employeur peut notifier les congés aux travailleurs concernés par le licenciement collectif;

- la nullité des licenciements collectifs commis en infraction des réglementations existantes;

- le remboursement de toutes les réductions de cotisations sociales dont a bénéficié l'entreprise au cours des cinq années qui précèdent le licenciement collectif.

Inzake collectieve ontslagen werden echter tal van regelgevende bepalingen uitgevaardigd: een Europese richtlijn (75/129/EEG van 17 februari 1975), een collectieve arbeidsovereenkomst (nr. 24 van 2 oktober 1975) en een koninklijk besluit van 24 mei 1976. Die instrumenten hebben vooral tot doel een minimale voorlichting en raadpleging van de werknemers te organiseren vooraleer tot collectieve ontslagen wordt overgegaan. Die procedures moeten het met name mogelijk maken naar middelen te zoeken om het voorgenomen collectief ontslag te voorkomen of te beperken, en ook de gevolgen ervan te milderen via sociale begeleidingsmaatregelen (outplacement, reconversie enz.).

Die regelgeving biedt de betrokken werknemers evenwel maar een zeer zwakke bescherming : de termijnen van die procedures, die geacht worden tot oplossingen te leiden, zijn uitermate kort (doorgaans een maand). Bovendien werd niet voorzien in enige maatregel tot ontrading van collectieve ontslagen. Ook als voormelde regelgeving met voeten worden getreden, houdt dat hoegenaamd niet in dat het ontslag wordt gekeerd.

De enige sanctie die toepassing zou kunnen vinden bij niet-naleving van die bepalingen is een gevangenisstraf van acht dagen tot een maand en een geldboete van 26 tot 500 frank per werknemer met een maximum van 50 000 frank, of zelfs een van beide straffen alleen (de artikelen 56 en 57 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités). Als alleen een geldboete wordt opgelegd – overigens veruit de meest waarschijnlijke straf – kan men bezwaarlijk stellen dat zo'n sanctie voor een multinationale onderneming zwaar om te dragen is.

Door wijzigingen aan te brengen in het koninklijk besluit van 24 mei 1976 betreffende het collectief ontslag, strekt dit wetsvoorstel er dan ook toe de werknemers een ruimere bescherming te bieden en collectieve ontslagen sterker te ontraden. Daarvoor worden drie maatregelen in uitzicht gesteld :

- een verlenging van de termijnen na afloop waarvan de werkgever de werknemers op wie het collectief ontslag betrekking heeft, van de opzegging op de hoogte kan brengen ;

- de nietigverklaring van collectieve ontslagen waarbij de bestaande regelgevingen met voeten werden getreden;

- de terugbetaling van alle verminderingen van sociale bijdragen die de onderneming de laatste vijf jaar voorafgaand aan het collectief ontslag heeft genoten.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Art. 2

Cet article a pour objet d'allonger le délai normal à l'issue duquel l'employeur peut notifier les congés aux travailleurs concernés par le licenciement collectif. Cet allongement vise à accroître la protection des travailleurs concernés, mais aussi à donner davantage de chance à la concertation sur les possibilités d'éviter ou de réduire le licenciement collectif ou d'en atténuer les conséquences par des mesures sociales d'accompagnement (article 6 de la convention collective de travail n° 24).

L'article 9, alinéa 1er, de l'arrêté royal est ainsi modifié afin de porter de trente jours à trois mois le délai normal de notification des congés après l'annonce du projet de licenciement collectif. Comme le précise l'article 12 de l'arrêté, ce délai prend cours à partir de la date de l'envoi recommandé notifiant le projet de licenciement collectif au directeur du service subrégional de l'emploi du lieu où est située l'entreprise.

L'alinéa 2 de l'article 9 exclut actuellement l'application de ce délai normal de notification des congés, dans l'hypothèse d'un licenciement collectif consécutif à une fermeture d'entreprise résultant d'une décision judiciaire (faillite, concordat, etc.). Cet alinéa est abrogé dans la mesure où, si ce délai normal constitue la règle, le directeur du service subrégional de l'emploi peut largement y déroger en vertu de l'article 10 de l'arrêté royal, auquel il est également apporté quelques modifications.

Art. 3

Dans la même optique d'accroissement de la protection des travailleurs, l'article 3 de la présente proposition modifie l'article 10 de l'arrêté royal afin d'améliorer les exclusions et les possibilités de dérogations au nouveau délai normal de trois mois à l'issue duquel l'employeur peut notifier les congés aux travailleurs concernés par le licenciement collectif. Le directeur du service subrégional de l'emploi peut en effet toujours réduire ou allonger ce délai, sauf deux exceptions spécifiques pour lesquelles le délai normal ne peut être que raccourci.

COMMENTAAR BIJ DE ARTIKELN

Art. 2

Dat artikel strekt tot verlenging van de normale termijn die de werkgever in acht moet nemen alvorens hij de werknemers op wie het collectief ontslag betrekking heeft, van de opzegging in kennis kan stellen. Die verlenging beoogt een betere bescherming van de betrokken werknemers, maar ook het overleg over de mogelijkheden om het collectief ontslag te voorkomen of te beperken, dan wel de gevolgen ervan door sociale begeleidingsmaatregelen te milderen, meer kans op slagen te bieden (artikel 6 van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 24).

Artikel 9, eerste lid, van het koninklijk besluit wordt aldus gewijzigd om de normale termijn om na de aankondiging van het voornemen tot collectief ontslag de werknemers in kennis te stellen van de opzegging, van dertig dagen op drie maanden te brengen. Zoals voorts in artikel 12 van het koninklijk besluit wordt gepreciseerd, neemt die termijn een aanvang op de datum waarop het voornemen tot collectief ontslag bij een ter post aangetekende brief ter kennis wordt gebracht van de directeur van de subregionale tewerkstellingsdienst van de plaats waar de onderneming is gevestigd.

Artikel 9, tweede lid, sluit momenteel de toepassing van die normale kennisgevingstermijn voor de opzeggingen uit wanneer het een collectief ontslag betreft ingevolge de sluiting van een onderneming die voortvloeit uit een rechterlijke beslissing (faillissementen, gerechtelijke akkoorden enzovoort). Dat lid wordt opgeheven aangezien die normale termijn weliswaar als regel geldt, maar de directeur van de subregionale tewerkstellingsdienst daarvan in ruime mate kan afwijken op grond van artikel 10 van het koninklijk besluit, waarin eveneens een aantal wijzigingen worden aangebracht.

Art. 3

Artikel 3 van dit voorstel wijzigd artikel 10 van het koninklijk besluit, eveneens met de bedoeling de werknemers beter te beschermen; de uitsluitingen en de mogelijkheden om van de nieuwe normale termijn van drie maanden (na afloop waarvan de werkgever de opzeggingstermijn aan de betrokken werknemers kan betekenen door middel van collectief ontslag) af te wijken, worden bijgesteld. De directeur van de subregionale tewerkstellingsdienst kan die termijn namelijk altijd inkorten of verlengen, behoudens twee specifieke uitzonderingen waarvoor de normale termijn alleen maar ingekort kan worden.

L'une de ces exceptions concerne actuellement les fermetures d'entreprises ne résultant pas de décisions judiciaires (rationalisations, délocalisations, etc.). Cette hypothèse constitue pourtant une situation typique dans laquelle le délai de notification des congés devrait pouvoir être allongé, autant que raccourci (régime ordinaire de dérogation). En revanche, les fermetures d'entreprises résultant de décisions judiciaires (faillites, concordats, etc.) représentent une situation dans laquelle ce délai devrait pouvoir être raccourci, mais non allongé, par le directeur du service subrégional de l'emploi (régime d'exceptions spécifiques), alors qu'aujourd'hui aucun délai ne doit être respecté dans cette hypothèse (actuel régime d'exclusion prévu par l'article 9, alinéa 2).

L'article 10, alinéa 1er, de l'arrêté royal est dès lors modifié afin de renverser cette exception spécifique pour laquelle le délai de notification des congés ne peut être que raccourci : l'exception doit concerner les fermetures d'entreprises résultant de décisions judiciaires (faillites, concordats, etc.), plutôt que les fermetures ne résultant pas de telles décisions (rationalisations, délocalisations, etc.). Cette dernière forme de fermetures passe ainsi dans le régime ordinaire de dérogation pour lequel ce délai peut être tant allongé que raccourci. Ce renversement rend donc possible, sans pour autant le rendre obligatoire, l'accroissement des délais de notification des congés actuellement applicables à ces deux formes de fermetures d'entreprises.

La prolongation du délai de notification des congés que le directeur du service subrégional de l'emploi peut décider, est toutefois plafonnée par l'article 10, alinéa 2, de l'arrêté royal. L'article 2 de la présente proposition ayant fait passer le délai normal de trente jours à trois mois, l'article 3, 2°, vise à faire passer ce plafond de prolongation de soixante jours à six mois. Les modifications ainsi apportées à l'article 10 de l'arrêté royal élargissent, sans les restreindre, les possibilités de dérogation au délai normal : ce qui est possible actuellement le restera donc encore demain.

Art. 4

Cet article 4 a pour objet d'insérer un nouveau chapitre relatif aux sanctions applicables aux licenciements collectifs. Ce chapitre contient deux nouveaux articles. Le premier s'applique aux licenciements collectifs commis en infraction à l'arrêté royal ou à la convention collective de travail n° 24. La sanction applicable à ce type d'infraction est la nullité du licenciement collectif, ce qui implique la nullité des

Een van die uitzonderingen geldt momenteel voor de sluitingen van ondernemingen die niet voortvloeien uit een rechterlijke beslissing (rationaliserings, delokalisaties enzovoort). Die gevallen zijn evenwel typische situaties waarbij de termijn voor kennisgeving van de opzeggingen zowel zou kunnen worden verlengd als ingekort (de gewone afwijkingsregel). Bij sluitingen van ondernemingen die voortvloeien uit rechterlijke beslissingen (faillissementen, gerechtelijke akkoorden enzovoort) zou de directeur van de subregionale tewerkstellingsdienst die termijn evenwel moeten kunnen inkorten maar niet verlengen (stelsel van specifieke uitzonderingen). Momenteel moet in dat geval evenwel geen enkele termijn worden nageleefd (huidige regeling waarbij voor die gevallen een uitzondering wordt gemaakt – artikel 9, tweede lid).

Artikel 10, eerste lid, van het koninklijk besluit, wordt bijgevolg gewijzigd teneinde de specifieke uitzondering waarvoor de termijn voor kennisgeving van de opzeggingen niet kan worden ingekort, om te keren : de uitzondering moet gelden voor de sluitingen van ondernemingen die voortvloeien uit een rechterlijke beslissing (faillissementen, gerechtelijke akkoorden enzovoort) in plaats van voor de sluitingen die niet voortvloeien uit dergelijke beslissingen (rationaliserings, delokalisaties enzovoort). Op deze laatste vorm van sluitingen wordt bijgevolg de gewone afwijkingsregeling van toepassing, waarbij die termijn zowel kan worden ingekort als verlengd. Die omkering maakt het bijgevolg mogelijk – maar niet verplicht – die termijnen voor kennisgeving van de opzeggingen die momenteel gelden voor beide vormen van sluitingen van ondernemingen te verlengen.

De directeur van de subregionale tewerkstellingsdienst kan beslissen de termijn van de kennisgeving van de opzeggingen te verlengen, maar de duur van die verlenging wordt beperkt door artikel 10, tweede lid, van het koninklijk besluit. Aangezien artikel 2 van dit voorstel de normale termijn van dertig dagen op drie maanden heeft gebracht, strekt artikel 3, 2°, ertoe de maximale duur van die verlenging van zestig dagen op zes maanden te brengen. De aldus in artikel 10 van het koninklijk besluit aangebrachte wijzigingen verruimen de mogelijkheden om van de normale termijn af te wijken, zonder die te beperken : wat thans mogelijk is, geldt dus ook nog in de toekomst.

Art. 4

Dit artikel heeft tot doel een nieuw hoofdstuk in te voegen met betrekking tot de straffen die op collectieve ontslagen van toepassing zijn. Dat hoofdstuk bevat twee nieuwe artikelen. Het eerste is van toepassing op collectieve ontslagen waarbij het koninklijk besluit of collectieve arbeidsovereenkomst nr. 24 werden overtreden. De straf die op dat soort overtreding wordt gesteld, is de nietigverklaring van het col-

congés notifiés aux travailleurs concernés et l'obligation de recommencer la procédure de licenciement collectif à son début.

La seconde sanction s'applique aux licenciements collectifs accomplis conformément à ces réglementations. Elle consiste en un remboursement de toutes les réductions de cotisations sociales dont a bénéficié l'entreprise au cours des cinq dernières années. Considérant que le licenciement collectif constitue une atteinte à l'ordre social et un coût pour la sécurité sociale, il convient en effet que l'entreprise ne puisse pas profiter des avantages sociaux qui lui ont été accordés antérieurement. Sans quoi l'entreprise se serait livrée à une véritable extorsion de fonds au détriment de la sécurité sociale.

Cette seconde sanction connaît cependant une exception et deux tempéraments. L'exception est constituée par les fermetures d'entreprises résultant d'une décision judiciaire. On présumera dans ce cas que la fermeture n'est pas volontaire, sauf les cas de faillites frauduleuses qui sont déjà réprimés pénalement.

Le premier tempérament réside dans le fait que cette sanction n'est que supplétive : elle ne s'applique que si aucune disposition plus spécifique ne prévoit un remboursement identique ou supérieur. Si une telle disposition prévoit un remboursement inférieur, la sanction prescrite ici ne s'appliquera que pour le surplus.

Le deuxième tempérament concerne les cas de licenciements collectifs qui ne sont pas consécutifs à une fermeture d'entreprise et qui ne touchent donc qu'une partie des travailleurs. Dans cette hypothèse, la sanction est proportionnelle au nombre de travailleurs licenciés. Plus précisément, la part des réductions de cotisations sociales à rembourser est égale au pourcentage de travailleurs licenciés par rapport au nombre de travailleurs occupés dans l'entreprise, ce dernier nombre étant déjà défini à l'article 1er, 5°, et son mode de calcul déterminé par les articles 4 et 5 de l'arrêté royal.

Précisons enfin que le montant de cette sanction est versé au Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises et que la période de cinq ans à prendre en considération commence le 1er janvier de la cinquième année qui précède celle de la date de la notification du projet de licenciement collectif et se termine à l'expiration du délai à l'issue duquel les congés peuvent être notifiés aux travailleurs concernés.

lectief ontslag, wat de ongeldigheid impliceert van de opzeggingen die ter kennis van de betrokken werknemers werden gebracht en de verplichting inhoudt om de procedure inzake het collectief ontslag van meetaf opnieuw op te starten.

De tweede straf is van toepassing op de collectieve ontslagen die conform die reglementeringen worden gegeven. Ze bestaat in de terugbetaling van alle verminderingen inzake sociale-zekerheidsbijdragen die de onderneming gedurende de laatste vijf jaar genoten heeft. Gelet op het feit dat het collectief ontslag de maatschappelijke orde op de helling zet en voor de sociale zekerheid kosten meebrengt, mag de onderneming geen voordeel halen uit de sociale voordelen die haar voordien waren toegekend. Anders zou dat erop neerkomen dat de onderneming de sociale zekerheid zonder meer zou hebben opgelicht.

Op die tweede straf werd nochtans in een uitzondering en in twee beperkingen voorzien. De uitzondering slaat op sluitingen van ondernemingen ingevolge een rechterlijke beslissing. In dat geval gaat men uit van het vermoeden dat de sluiting niet op vrijwillige basis gebeurde, uitgezonderd de gevallen van bedrieglijk faillissement die reeds strafrechtelijk worden bestraft.

De eerste beperking ligt in het feit dat die straf maar aanvullend is : ze is alleen van toepassing indien geen enkele meer specifieke bepaling voorziet in een identieke of hogere terugbetaling. Zo een dergelijke bepaling in een lagere terugbetaling voorziet, zal de hier bepaalde straf alleen van toepassing zijn voor het bedrag daarboven.

De tweede beperking slaat op gevallen van collectief ontslag die geen gevolg zijn van een sluiting van de onderneming en maar op een gedeelte van de werknemers slaan. In dat geval staat de straf in verhouding tot het aantal ontslagen werknemers. Meer bepaald is het gedeelte van terug te betalen sociale bijdragen gelijk aan het percentage ontslagen werknemers, ten opzichte van het totale aantal in de onderneming tewerkgestelde werknemers; dat laatste aantal is overigens reeds vastgelegd in artikel 1, 5°. De berekeningswijze ervan wordt bepaald bij de artikelen 4 en 5 van het koninklijk besluit.

Preciseren we ten slotte dat het bedrag dat als straf dient te worden betaald, in het «Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers» wordt gestort. Voorts gaat de periode van vijf jaar die in aanmerking moet worden genomen in op 1 januari van het vijfde jaar voorafgaand aan de datum van de kennisgeving van het voornemen tot collectief ontslag; die periode eindigt bij het verstrijken van de termijn na afloop waarvan de opzeggingen ter kennis van de betrokken werknemers kunnen worden gebracht.

Art. 5

Le dernier article de la présente proposition de loi en fixe l'entrée en vigueur au jour de sa publication. Il convient en effet que cette amélioration de la protection des travailleurs en cas de licenciement collectif ne souffre aucun retard.

O. DELEUZE
J. WAUTERS
T. DETIENNE

PROPOSITION DE LOI

Article 1er

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

Art. 2

A l'article 9 de l'arrêté royal du 24 mai 1976 sur les licenciements collectifs, complété par l'arrêté royal du 9 mars 1995, sont apportées les modifications suivantes :

1° au premier alinéa, les mots «délai de trente jours» sont remplacés par les mots «délai de trois mois»;

2° le deuxième alinéa est abrogé.

Art. 3

A l'article 10 du même arrêté royal, modifié par l'arrêté royal du 11 juin 1986, sont apportées les modifications suivantes :

1° au premier alinéa, le point a) est remplacé par la disposition suivante :

« a) en cas de projet de licenciement collectif consécutif à une fermeture d'entreprise résultant d'une décision judiciaire; » ;

2° le deuxième alinéa est remplacé par la disposition suivante :

« Sauf dans les cas prévus à l'alinéa 1er, il peut prolonger ce délai jusqu'à six mois au plus après la notification. ».

Art. 5

Het laatste artikel van dit wetsvoorstel bepaalt dat de wet in werking treedt op de dag dat ze wordt bekendgemaakt. Deze verbetering van de bescherming van de werknemers bij collectief ontslag mag immers geen enkele vertraging oplopen.

WETSVOORSTEL

Artikel 1

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

Art. 2

In artikel 9 van het koninklijk besluit van 24 mei 1976 betreffende het collectief ontslag, zoals het werd aangevuld bij het koninklijk besluit van 9 maart 1995, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het eerste lid worden de woorden «een termijn van dertig dagen» vervangen door de woorden «een termijn van drie maanden»;

2° het tweede lid wordt opgeheven.

Art. 3

In artikel 10 van hetzelfde koninklijk besluit, zoals het werd gewijzigd bij het koninklijk besluit van 11 juni 1986, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het eerste lid, wordt het punt a) vervangen door de volgende bepaling:

«a) in geval van een ontwerp van collectief ontslag volgend op een sluiting van een onderneming die voortvloeit uit een rechterlijke beslissing;»

2° het tweede lid wordt vervangen door de volgende bepaling:

«Behoudens in de bij het eerste lid bedoelde gevallen kan hij deze termijn met ten hoogste zes maanden na de kennisgeving verlengen.»

Art. 4

Dans le même arrêté royal, sous un chapitre *IIbis (nouveau)* libellé comme suit : «Chapitre *IIbis* - Sanctions applicables aux licenciements collectifs», sont insérés des articles *12bis* et *12ter*, rédigés comme suit:

«Art. *12bis*. Est nul tout licenciement collectif commis en infraction aux dispositions du présent arrêté ou de la convention collective de travail visée à l'article 6.

Art. *12ter*. Sauf si le licenciement collectif est consécutif à une fermeture d'entreprise résultant d'une décision judiciaire, et sans préjudice d'autres dispositions plus spécifiques, l'employeur qui commet un licenciement collectif est tenu de rembourser une quotité du montant des réductions ou exonérations de cotisations patronales de sécurité sociale dont a bénéficié l'entreprise au cours des cinq années précédentes.

Cette quotité est égale à la proportion de travailleurs licenciés par rapport au nombre de travailleurs occupés dans l'entreprise. Elle est versée au Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises, institué par la loi du 28 juin 1966 relative à l'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises.

La période de cinq ans visée à l'alinéa 1er prend cours le 1er janvier de la cinquième année qui précède celle de la date de la notification du projet de licenciement collectif et prend fin à l'expiration du délai visé aux articles 9 et 10.».

Art. 5

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

12 mars 1997

O. DELEUZE
J. WAUTERS
T. DETIENNE

Art. 4

In hetzelfde koninklijk besluit worden in een hoofdstuk *IIbis (nieuw)* met als opschrift : «Hoofdstuk *IIbis* - Straffen toepasselijk op collectieve ontslagen», de als volgt gestelde artikelen *12bis* en *12ter* ingevoegd:

«Art. *12bis*. Ieder collectief ontslag waarbij de bepalingen van dit besluit of van de in artikel 6 bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst worden overtreden, is nietig.

Art. *12ter*. Behalve als het collectief ontslag een gevolg is van een sluiting van een onderneming voortvloeiend uit een rechterlijke beslissing, en onverminderd andere meer specifieke bepalingen, is de werkgever die tot collectief ontslag overgaat, verplicht een percentage terug te betalen van het bedrag aan verminderingen of vrijstellingen van werkgeversbijdragen inzake sociale zekerheid die de onderneming de voorafgaande vijf jaar heeft genoten.

Dat percentage is gelijk aan de verhouding van het aantal ontslagen werknemers tot het aantal in de onderneming tewerkgestelde werknemers. Dat bedrag wordt gestort in het bij de wet van 28 juni 1966 betreffende de schadeloosstelling van de werknemers die ontslagen werden bij sluiting van ondernemingen ingestelde «Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers».

De in het eerste lid bedoelde periode van vijf jaar vangt aan op 1 januari van het vijfde jaar voorafgaand aan dat van de datum waarop het voornemen tot collectief ontslag werd meegedeeld en eindigt bij het verstrijken van de in de artikelen 9 en 10 bedoelde termijn.».

Art. 5

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

12 maart 1997