

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

BUITENGEWONE ZITTING 2024

26 augustus 2024

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van de wetgeving
inzake collectief ontslag en
overgang van onderneming**

(ingediend door mevrouw Caroline Désir c.s.)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

SESSION EXTRAORDINAIRE 2024

26 août 2024

PROPOSITION DE LOI

**modifiant la législation
sur les licenciements collectifs et
les transferts d'entreprise**

(déposée par Mme Caroline Désir et consorts)

SAMENVATTING

Dit wetsvoorstel beoogt de wetgeving te wijzigen inzake collectief ontslag en overgang van onderneming krachtens overeenkomst. Deze wijzigingen hebben tot doel om de arbeidsrechtelijke bescherming van de betrokken werknemers te vergroten.

RÉSUMÉ

La présente proposition de loi vise à modifier la législation sur les licenciements collectifs et les transferts conventionnels d'entreprise. Ces modifications visent à renforcer la protection, en matière de droit du travail, des travailleurs concernés.

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

Abréviations dans la numérotation des publications:		Afkorting bij de nummering van de publicaties:	
DOC 56 0000/000	Document de la 56 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi	DOC 56 0000/000	Parlementair document van de 56 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA	Questions et Réponses écrites	QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral	CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV	Compte Rendu Analytique	CRABV	Beknopt Verslag
CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)	CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaalde beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN	Séance plénière	PLEN	Plenum
COM	Réunion de commission	COM	Commissievergadering
MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Dit wetsvoorstel beoogt de wetgeving te wijzigen inzake collectief ontslag en overgang van onderneming krachtens overeenkomst. Deze wijzigingen hebben tot doel om de arbeidsrechtelijke bescherming van de betrokken werknemers te vergroten. De wijzigingen in de wetgeving inzake collectief ontslag werden ondergebracht in hoofdstuk 2 van dit wetsvoorstel. De wijzigingen op het vlak van de materie van de overgang van onderneming krachtens overeenkomst werden ondergebracht in hoofdstuk 3. Daarnaast voorziet hoofdstuk 4 een verbod om een student tewerk te stellen ter vervanging van een werknemer die in staking is. Hoofdstuk 5 voert tot slot een nieuwe incriminatie in het Sociaal Strafwetboek in die de schending van dat verbod bestraft, alsook een nieuwe incriminatie met betrekking tot het niet verrichten van de nieuwe gezamenlijke informatie en raadpleging door de vervreemder en verkrijger in het kader van een overgang van onderneming of gedeelte ervan.

TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

Artikel 1

Artikel 1 verwijst naar de grondwettelijke bevoegdheidsverdeling. In deze bepaling is immers nader bepaald dat deze wet een aangelegenheid regelt als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

Art. 2 en 3

Deze artikelen hebben tot doel om de referteperiode waarbinnen de ontslagen moeten vallen om te kunnen spreken van een “collectief ontslag” in de zin de wetgeving met betrekking tot de informatie- en consultatieprocedure bij collectief ontslag, op te trekken van 60 dagen tot 120 dagen.

Het doel van deze maatregel bestaat erin de mogelijkheid voor de werkgever te beperken om de ontslagen op artificiële wijze te spreiden over een periode die langer is dan 60 dagen zodat de toepassing van de informatie- en consultatieprocedure bewust wordt ontweken.

Artikel 2 brengt deze wijzigingen aan in het koninklijk besluit van 24 mei 1976 betreffende het collectief ontslag.

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La présente proposition de loi vise à modifier la législation sur les licenciements collectifs et les transferts conventionnels d'entreprise. Ces modifications visent à renforcer la protection, en matière de droit du travail, des travailleurs concernés. Les modifications à la législation sur les licenciements collectifs ont été reprises dans le chapitre 2 de cette proposition. Les modifications au sujet du transfert conventionnel d'entreprise ont été reprises dans le chapitre 3. Ensuite, le chapitre 4 prévoit l'interdiction d'employer un étudiant pour remplacer un travailleur en grève. Le chapitre 5 vise à introduire une nouvelle infraction dans le code pénal social en cas de non-respect de cette interdiction, ainsi qu'une nouvelle incrimination concernant l'absence d'information conjointe par le cédant et le cessionnaire dans le cadre d'une cession d'entreprise ou d'une partie d'entreprise.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 1^{er}

L'article 1^{er} fait référence à la répartition constitutionnelle des compétences. En effet, cette disposition précise que cette loi régit une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

Art. 2 et 3

Ces articles visent à porter de 60 à 120 jours la période de référence dans laquelle les licenciements doivent intervenir pour être qualifiés de “licenciement collectif” au sens de la réglementation relative à la procédure d'information et de consultation en matière de licenciements collectifs.

L'objectif de cette mesure consiste à limiter la possibilité pour l'employeur de répartir artificiellement les licenciements sur une période plus longue que 60 jours afin d'éviter volontairement l'application de la procédure d'information et de consultation.

L'article 2 apporte ces modifications dans l'arrêté royal du 24 mai 1976 sur les licenciements collectifs.

Artikel 3 brengt dezelfde wijzigingen aan in de wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling (de zogenaamde “Wet Renault”).

Als gevolg van deze laatste wijzigingen zal een werkgever, die wil overgaan tot een collectief ontslag in de zin van de (gewijzigde) wet van 13 februari 1998 (dus rekening houdend met de nieuwe definitie van collectief ontslag), de informatie- en consultatieprocedure inzake collectief ontslag zoals voorgeschreven door de cao nr. 24 van 2 oktober 1975 betreffende de procedure van inlichting en raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers met betrekking tot het collectief ontslag moeten naleven.

Art. 4

Dit artikel brengt artikel 64 van de wet van 13 februari 1998, dat betrekking heeft op de periode waarbinnen de werknemers ontslagen moeten worden opdat ze kunnen genieten van de bescherming geboden door de wet Renault, in overeenstemming met de nieuwe referteperiode van 120.

Art. 5

Dit artikel is wetgevingstechnisch van aard en laat toe dat de wijzigingen die door dit wetsvoorstel worden aangebracht in het koninklijk besluit van 24 mei 1976 betreffende het collectief ontslag in de toekomst nog kunnen worden gewijzigd, opgeheven of vervangen door de Koning.

Art. 6

Dit artikel vult artikel 9, eerste lid, van het koninklijk besluit van 24 mei 1976 betreffende het collectief ontslag, dat voorziet in een principiële wachttermijn van 30 dagen voor de uitvoering van het collectief ontslag, aan door te bepalen de werkgever de betrokken werknemers enkel kan ontslaan voor zover een sociaal plan werd afgesloten dat voor de betrokken werknemers minimaal voorziet in extralegale maatregelen die hun inzetbaarheid op de arbeidsmarkt verhogen.

In veruit de meeste gevallen wordt een sociaal plan gesloten in geval van collectief ontslag. Door een sociaal plan verplicht te stellen wordt met name beoogd ervoor te zorgen dat er opleidings- en re-integratiemaatregelen worden genomen om de terugkeer van de betrokken werknemers naar de arbeidsmarkt te vergemakkelijken.

L'article 3 apporte les mêmes modifications à la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi (dite “loi Renault”).

Suite à ces dernières modifications, l'employeur qui souhaite procéder à un licenciement collectif au sens de la loi (modifiée) du 13 février 1998 (en tenant compte de la nouvelle définition de licenciement collectif) devra respecter la procédure d'information et de consultation relative aux licenciements collectifs, telle que prescrite par la convention collective de travail n° 24 du 2 octobre 1975 concernant la procédure d'information et de consultation des représentants des travailleurs en matière de licenciements collectifs.

Art. 4

Cet article aligne l'article 64 de la loi du 13 février 1998, qui concerne la période durant laquelle les travailleurs doivent être licenciés pour bénéficier de la protection offerte par la loi Renault, sur la nouvelle période de référence de 120 jours.

Art. 5

Cet article est de nature législative et permet que les modifications apportées par la présente proposition de loi à l'arrêté royal du 24 mai 1976 sur les licenciements collectifs puissent être à l'avenir modifiées, abrogées ou remplacées par le Roi.

Art. 6

Cet article complète l'article 9, alinéa 1^{er}, de l'arrêté royal du 24 mai 1976 sur les licenciements collectifs, qui prévoit, en principe, un délai d'attente de 30 jours pour l'exécution du licenciement collectif, en précisant que l'employeur ne peut licencier les travailleurs concernés, que dans la mesure où un plan social a été conclu prévoyant, au minimum, des mesures extralégales, pour les travailleurs concernés, qui augmentent leur employabilité sur le marché de l'emploi.

Dans la très grande majorité des cas, un plan social est conclu en cas de licenciement collectif. En rendant celui-ci obligatoire, cela vise, en particulier, à ce que des mesures en matière de formation et de réinsertion soient prévues, pour faciliter le retour vers l'emploi des travailleurs concernés.

Art. 7

Dit artikel vult artikel 10, eerste lid, van het koninklijk besluit van 24 mei 1976 betreffende het collectief ontslag aan met een nieuwe bepaling op basis waarvan de directeur van de regionale tewerkstellingsdienst de voormelde wachttermijn kan verkorten wanneer een sociaal plan is gesloten zoals voorzien in het gewijzigde artikel 9, eerste lid van het koninklijk besluit van 24 mei 1976.

Art. 8

Dit artikel is opnieuw wetgevingstechnisch van aard en laat toe dat de wijzigingen die door dit wetsvoorstel worden aangebracht in het koninklijk besluit van 24 mei 1976 betreffende het collectief ontslag in de toekomst nog kunnen worden gewijzigd, opgeheven of vervangen door de Koning.

Art. 9

Dit artikel wijzigt artikel 66 van de wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling en heeft tot doel de onderaannemers en de medecontractanten van de werkgever die tot collectief ontslag wenst over te gaan, te integreren in de informatie- en consultatieprocedure.

Een herstructurering heeft niet alleen een impact op het bedrijf en zijn werknemers. Ook ondernemingen die voor een groot deel afhankelijk zijn van dat bedrijf, de zogenaamde onderaannemers en medecontractanten, worden erdoor geraakt. Om de gevolgen voor deze onderaannemers vooraf te kunnen inschatten en zoveel mogelijk te beperken, wordt voorzien dat de werkgever die wil overgaan tot collectief ontslag in de informatie- en raadplegingsprocedure alle onderaannemers en medecontractanten waarvan hij de voorbije vijf boekjaren minstens voor 300.000 euro per jaar heeft afgenomen moet aanschrijven en hen moet vragen of hij voor hen een impactanalyse moet laten opmaken en of zij mee betrokken willen worden in het verdere verloop van die informatie- en raadplegingsprocedure.

Om als onderaannemer of als medecontractant een impactanalyse te kunnen ontvangen en verder betrokken te worden in de informatie- en raadplegingsprocedure, moet een bewijs worden afgeleverd dat ten minste 30 % van hun jaarlijkse omzet afhankelijk is van de onderneming van de werkgever die tot collectief ontslag wil overgaan. De vraag om een impactanalyse te ontvangen en betrokken te worden in de informatie- en raadplegingsprocedure moet binnen veertien dagen na ontvangst van het aangetekend schrijven van de

Art. 7

Cet article complète l'article 10, alinéa 1^{er}, de l'arrêté royal du 24 mai 1976 sur les licenciements collectifs par une nouvelle disposition sur base de laquelle le directeur du service régional de l'emploi peut réduire le délai d'attente précité, lorsqu'un plan social a été conclu en vertu de l'article 9, alinéa 1^{er} modifié de l'arrêté royal du 24 mai 1976.

Art. 8

Cet article est de nouveau de nature législative et permet que la modification apportée par la présente proposition de loi à l'arrêté royal du 24 mai 1976 sur les licenciements collectifs puisse être à l'avenir modifiée, abrogée ou remplacée par le Roi.

Art. 9

Cet article modifie l'article 66 de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi et vise à inclure dans la procédure d'information et de consultation les sous-traitants et cocontractants de l'employeur qui souhaite procéder à des licenciements collectifs.

L'impact d'une restructuration ne se limite pas à l'entreprise et aux travailleurs de celle-ci: les entreprises qui en dépendent largement, comme les sous-traitants et les cocontractants, sont également touchées. Afin de pouvoir en estimer les effets pour les sous-traitants et de les atténuer autant que faire se peut, il est prévu que l'employeur qui entend procéder à un licenciement collectif doit, au cours de la procédure d'information et de consultation, adresser à tous les sous-traitants et cocontractants auxquels il a acheté pour au moins 300.000 euros par an au cours des cinq derniers exercices comptables, un courrier leur demandant s'il doit faire réaliser une analyse d'impact les concernant et s'ils veulent être associés à la suite de cette procédure d'information et de consultation.

Pour pouvoir prétendre à une analyse d'impact en tant que sous-traitant ou cocontractant et être associé à la suite de la procédure d'information et de consultation, l'intéressé doit apporter la preuve qu'au moins 30 % de son chiffre d'affaires annuel dépend de l'entreprise dont l'employeur entend procéder à un licenciement collectif. La demande visant à recevoir une analyse d'impact et à être associé à la procédure d'information et de consultation doit parvenir, dans les quatorze jours qui suivent la réception du courrier recommandé de l'employeur qui

werkgever die tot collectief ontslag wil overgaan, worden voorgelegd aan de werknemersvertegenwoordiging van de onderaannemers en medecontractanten.

Indien de werknemersvertegenwoordiging van de betrokken onderaannemer of medecontractant bevestigt dat hij een impactanalyse wil ontvangen en wil betrokken worden bij het verdere proces, dan moet die instantie de werkgever die wil overgaan tot collectief ontslag daarvan via een aangetekend schrijven op de hoogte stellen uiterlijk 30 dagen nadat de werkgever die wil overgaan tot collectief ontslag de vraag heeft gesteld. Daarna moet de werkgever die tot collectief ontslag wil overgaan binnen tien dagen na ontvangst van het aangetekend schrijven van de werknemersvertegenwoordiging van de onderaannemer of medecontractant de impactanalyse aan de werknemersvertegenwoordiging bezorgen. Bovendien moet hij alle voorwaarden die hij ten aanzien van zijn eigen werknemers moet vervullen ook vervullen ten aanzien van de werknemers van de onderaannemer of medecontractant, namelijk hen schriftelijk op de hoogte brengen van zijn intenties, daarover vergaderen met de werknemersvertegenwoordiging, de vragen van de werknemersvertegenwoordiging beantwoorden, hen de mogelijkheid geven argumenten te formuleren en tegenvoorstellen te doen en deze argumenten en tegenvoorstellen onderzoeken en beantwoorden. Op deze manier worden de onderaannemers en medecontractanten vanaf het begin nauwer betrokken bij de hele procedure, kunnen zij de gevolgen voor hun werknemers sneller inschatten en eventueel al preventieve maatregelen nemen om de tewerkstelling zoveel mogelijk te behouden. Deze maatregel bouwt verder op wat de sociale partners binnen de Nationale Arbeidsraad (NAR) zelf aanbevolen hebben in hun advies van 30 september 2019.

Art. 10

Dit artikel is een overgangsbepaling en stelt dat de wijzigingen die door dit wetsvoorstel worden aangebracht in de wetgeving inzake collectief ontslag, met name de bepalingen van hoofdstuk 2 van dit wetsvoorstel, slechts van toepassing zijn op de collectieve ontslagen die worden aangekondigd vanaf de datum van inwerkingtreding van deze wet.

Art. 11

Dit artikel beoogt een hoofdstuk over de overgang van onderneming krachtens overeenkomst in te voegen in de wet van wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling. Deze materie is momenteel niet bij wet geregeld, maar bij

a l'intention de procéder à un licenciement collectif, à la représentation des travailleurs des sous-traitants et cocontractants.

Si la représentation des travailleurs du sous-traitant ou du cocontractant concerné confirme que ces derniers souhaitent recevoir une analyse d'impact ou être associés à la suite de la procédure, cette instance doit en informer l'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif par courrier recommandé au plus tard dans les trente jours après que cet employeur a posé la question au sous-traitant ou cocontractant. Ensuite, l'employeur qui a l'intention de procéder à un licenciement collectif doit transmettre l'analyse d'impact dans un délai de dix jours qui suivent la réception du courrier recommandé de la représentation des travailleurs du sous-traitant ou du cocontractant. En outre, l'employeur est tenu de remplir toutes les conditions qu'il doit remplir vis-à-vis de son propre personnel également à l'égard des travailleurs du sous-traitant ou du cocontractant, à savoir l'obligation de les informer par écrit de ses intentions, de se réunir à ce sujet avec la représentation des travailleurs, de répondre aux questions de la représentation des travailleurs, de lui donner la possibilité de formuler des arguments et de faire des contre-propositions et d'examiner ces arguments et contre-propositions et d'y répondre. Les sous-traitants et cocontractants sont ainsi, dès le départ, associés plus étroitement à l'ensemble de la procédure, peuvent en évaluer plus rapidement les effets pour leurs travailleurs et, le cas échéant, peuvent déjà prendre des mesures préventives en vue de maintenir au maximum l'emploi. Cette mesure s'inscrit dans le prolongement des recommandations formulées par les partenaires sociaux au sein du Conseil national du travail (CNT) eux-mêmes dans leur avis du 30 septembre 2019.

Art. 10

Cet article est une disposition transitoire et prévoit que les modifications apportées par cette proposition de loi à la réglementation sur les licenciements collectifs, en particulier les dispositions du chapitre 2 de cette proposition de loi, ne s'appliqueront qu'aux licenciements collectifs annoncés à partir de la date d'entrée en vigueur de cette loi.

Art. 11

Cet article vise à insérer un chapitre relatif au transfert conventionnel d'entreprise dans la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi. Cette matière n'est actuellement pas régie par la loi mais par la CCT n° 32bis du 7 juin 1985 concernant le maintien des

cao nr. 32*bis* van 7 juni 1985 betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij wijziging van werkgever ingevolge de overgang van ondernemingen krachtens overeenkomst.

Het doel van dit wetsvoorstel is de invoering van wettelijke bepalingen die een betere bescherming beogen van de werknemers van de ondernemingen die betrokken zijn bij de overgang van onderneming krachtens overeenkomst of een gedeelte ervan, ongeacht of het gaat om de vervreemder of de verkrijger.

Art. 12

Dit artikel beoogt de in dit hoofdstuk gebruikte begrippen te definiëren. Met het oog op de samenhang, wordt voorgesteld dezelfde definities te gebruiken als deze in de cao nr. 32*bis*.

Art. 13

Cao nr. 32*bis* voorziet reeds dat de vervreemder en de verkrijger *in solidum* gehouden zijn tot de betaling van de schulden die op het tijdstip van de overgang van onderneming of gedeelte ervan krachtens overeenkomst bestaan in hoofde van de vervreemder jegens de overgenomen werknemers.

Om de bescherming van de overgenomen werknemers te verbeteren, wordt voorgesteld om een aansprakelijkheid *in solidum* van de vervreemder en de verkrijger in te stellen voor de schulden die in hoofde van de verkrijger zouden ontstaan na de overgang van de onderneming of gedeelte ervan jegens de overgenomen werknemers. Dit kan bijvoorbeeld betrekking hebben op het nog verschuldigd loon.

Er wordt echter voorgesteld om de aansprakelijkheid van de vervreemder in de tijd te beperken om te voorkomen dat hij op buitensporige wijze de gevolgen van de overgang zou ondervinden. Deze tijdslimiet varieert in functie van de anciënniteit van de overgenomen werknemer bij de vervreemder op het tijdstip van de overgang.

Voor de berekening van de anciënniteit wordt verwezen naar de regels voorzien in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten voor de berekening van de anciënniteit in het kader van de opzegging gegeven door de werkgever.

droits des travailleurs en cas de changement d'employeur du fait d'un transfert conventionnel d'entreprise.

L'objectif de la présente proposition de loi est d'introduire des dispositions légales qui visent à accorder une meilleure protection aux travailleurs occupés par des entreprises concernées par le transfert conventionnel d'entreprise ou d'une partie d'entreprise, qu'il s'agisse du cédant ou du cessionnaire.

Art. 12

Cet article vise à définir les notions utilisées dans ce chapitre. Par souci de cohérence, il est proposé de reprendre des définitions identiques à celles utilisées dans la CCT n° 32*bis*.

Art. 13

La CCT n° 32*bis* prévoit déjà une responsabilité *in solidum* du cédant et du cessionnaire pour les dettes existant à la date du transfert conventionnel d'entreprise ou d'une partie d'entreprise, dans le chef du cédant à l'égard des travailleurs transférés.

Afin d'accroître la protection des travailleurs transférés, il est proposé d'instaurer une nouvelle responsabilité *in solidum* du cédant et du cessionnaire pour les dettes nées dans le chef du cessionnaire, après le transfert d'entreprise, à l'égard des travailleurs transférés. Cela peut concerner, notamment, la rémunération non payée.

Il est toutefois proposé de limiter dans le temps la responsabilité du cédant afin d'éviter qu'il ne subisse, de manière excessive, les conséquences du transfert. Cette limitation dans le temps varie en fonction de l'ancienneté que le travailleur transféré a acquise chez le cédant à la date du transfert.

Pour le calcul de l'ancienneté, il est fait référence aux règles prévues par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, pour le calcul de l'ancienneté dans le cadre du congé donné par l'employeur.

Art. 14

Na een overgang kan het voorkomen dat er ontslagen vallen en dat de arbeidsvoorwaarden zowel bij de vervreemder als bij de verkrijger veranderen.

Cao nr. 32*bis* voorziet reeds in het verbod voor de vervreemder en de verkrijger om over te gaan tot ontslagen omwille van de overgang. Deze cao verplicht de verkrijger eveneens om de arbeidsvoorwaarden die bij de vervreemder bestonden te behouden. In dit wetsvoorstel wordt voorgesteld om de informatie- en raadplegingsverplichtingen inzake de gevolgen van de overgang op de loon- en arbeidsvoorwaarden van de betrokken werknemers uit te breiden en te versterken.

Zonder afbreuk te doen aan de bestaande verplichtingen van informatie en raadpleging die voor de vervreemder en verkrijger reeds voortvloeien uit de cao nr. 9 en de cao nr. 32*bis*, wordt een nieuwe gezamenlijke informatie- en raadplegingsverplichting in hoofde van de vervreemder en verkrijger ingevoerd. Deze nieuwe gezamenlijke verplichting bestaat erin dat de vervreemder en de verkrijger samen de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, de vakbondsafvaardiging, of, bij ontstentenis ervan, het comité voor preventie en bescherming op het werk, die bestaan bij de vervreemder, of, bij ontstentenis ervan, de werknemers die zullen worden overgedragen, moeten informeren over de juridische, economische en sociale gevolgen van de overgang voor de werknemers die zullen worden overgedragen en de ten aanzien van deze werknemers overwogen maatregelen. Deze nieuwe verplichting heeft tot gevolg dat de verkrijger voor de overgang wordt betrokken bij de bestaande informatie- en raadplegingsverplichting die de vervreemder moet naleven ten aanzien van zijn personeel op basis van de cao nr. 9 en de cao nr. 32*bis*. In het kader van deze informatie en raadpleging kunnen de betrokken partijen een akkoord sluiten over de gevolgen van de overgang op de loon- en arbeidsvoorwaarden van de betrokken werknemers en de maatregelen die de overgang begeleiden (bijvoorbeeld opleiding van de betrokken werknemers).

Indien na de overgang de verkrijger ten aanzien van de overgedragen werknemer een nadelige maatregel neemt die niet vermeld werd in de gezamenlijke informatie die door dit wetsvoorstel wordt ingevoerd, en die kennelijk voorzienbaar was op het moment waarop die informatie werd gecommuniceerd, moet hij aan die werknemer een forfaitaire vergoeding betalen gelijk aan zes maanden brutoloon.

Indien na de overgang de vervreemder ten aanzien van de werknemer, die bij hem nog in dienst is na de overgang, een nadelige maatregel neemt die niet vermeld

Art. 14

Suite au transfert, il arrive que des licenciements surviennent et que les conditions de travail soient modifiées aussi bien chez le cédant que chez le cessionnaire.

La CCT n° 32*bis* prévoit déjà l'obligation pour le cessionnaire et le cédant de ne pas procéder à des licenciements en raison du transfert. Cette CCT impose également au cessionnaire de maintenir les conditions de travail qui existaient chez le cédant. Dans la présente proposition de loi, il est proposé d'étendre et de renforcer les obligations d'information et de consultation concernant les conséquences du transfert sur la rémunération et les conditions de travail des travailleurs concernés.

Sans préjudice des obligations d'information et de consultation qui incombent déjà au cédant et au cessionnaire en vertu de la CCT n° 9 et de la CCT n° 32*bis*, une nouvelle obligation d'information et de consultation conjointe du cédant et du cessionnaire est introduite. Cette nouvelle obligation conjointe impose au cédant et au cessionnaire d'informer conjointement le comité d'entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale ou, à défaut, le comité pour la prévention et la protection au travail existants chez le cédant ou, à défaut, les travailleurs qui vont être transférés, des conséquences juridiques, économiques et sociales du transfert pour les travailleurs qui vont être transférés et des mesures envisagées à l'égard de ces travailleurs. Cette nouvelle obligation a pour effet d'impliquer le cessionnaire, avant le transfert, dans l'obligation d'information et de consultation existante que le cédant doit respecter à l'égard de son personnel sur la base de la CCT n° 9 et de la CCT n° 32*bis*. Dans le cadre de cette information et de cette consultation, les parties concernées peuvent conclure un accord concernant les conséquences du transfert sur les conditions de rémunération et de travail des travailleurs concernés et concernant les mesures d'accompagnement du transfert (par exemple, la formation des travailleurs concernés).

Si après le transfert, le cessionnaire prend à l'égard du travailleur transféré une mesure préjudiciable qui n'était pas visée dans l'information conjointe introduite par la présente proposition de loi et manifestement prévisible au moment où l'information a été communiquée, il verse à ce travailleur une indemnité forfaitaire correspondant à six mois de rémunération.

Si après le transfert, le cédant prend à l'égard du travailleur, qui est encore en service chez lui après le transfert, une mesure préjudiciable qui n'était pas visée

werd in de informatie die werd gegeven in het kader van de cao nr. 9 en de cao nr. 32*bis* en die kennelijk voorzienbaar was op het moment waarop die informatie werd gecommuniceerd, betaalt hij een forfaitaire vergoeding gelijk aan zes maanden loon aan deze werknemer.

Deze vergoeding kan worden gecumuleerd met de opzeggingsvergoeding die verschuldigd is op basis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en met andere beschermingsvergoedingen zoals bijvoorbeeld de vergoeding voorzien door:

— de cao nr. 109 van 12 februari 2014 betreffende de motivering van het ontslag;

— de arbeidswet van 16 maart 1971 in het kader van het moederschapsverlof;

— 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.

Onder nadelige maatregel wordt onder meer verstaan een ontslag dat niet gerechtvaardigd is om redenen die betrekking hebben op de persoon van de werknemer (ontslag om economische, technische of organisatorische redenen, enz.), een verlaging van het salaris of de voordelen of een wijziging van de arbeidsvoorwaarden in het nadeel van de werknemer (bijvoorbeeld meer flexibiliteit, invoering van nacht- of ploegenarbeid, enz.). Deze wijzigingen worden beoordeeld in vergelijking met de arbeids- en loonvoorwaarden die bij de vervreemder bestonden op het moment van de overdracht.

Art. 15

Dit artikel heeft betrekking op de inwerkingtreding van dit hoofdstuk. Dit hoofdstuk is van toepassing op de overgangen van onderneming of gedeelte ervan krachtens overeenkomst die zich voordoen vanaf de datum van inwerkingtreding van deze wet.

Art. 16

Om geen afbreuk te doen aan het stakingsrecht en de veiligheid en gezondheid van de werknemers te garanderen, voert dit artikel in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten een artikel 131*ter*/1 in dat bepaalt dat het voor de werkgever, in geval van staking, verboden is om zijn stakende werknemer te vervangen

par l'information donnée dans le cadre de la CCT n° 9 et de la CCT n° 32*bis* et qui était manifestement prévisible au moment où l'information a été communiquée, il verse à ce travailleur une indemnité forfaitaire correspondant à six mois de rémunération.

Cette indemnité est cumulable avec l'indemnité de préavis due en vertu de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et avec les autres indemnités de protection telles que, par exemple, l'indemnité prévue par:

— la CCT n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement;

— la loi 16 mars 1971 sur le travail, dans le cadre du congé de maternité;

— la loi 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.

On entend par mesure préjudiciable, notamment, un licenciement qui n'est pas justifié par des motifs liés à la personne du travailleur (licenciement prévu pour des raisons économiques, techniques ou d'organisation, etc.), une diminution du salaire ou des avantages ou une modification des conditions de travail en défaveur du travailleur (par exemple, augmentation de la flexibilité, instauration d'un travail de nuit ou en équipes successives, etc.). Ces modifications sont appréciées par rapport aux conditions de travail et de rémunération qui existaient chez le cédant au moment du transfert.

Art. 15

Cet article concerne l'entrée en vigueur de ce chapitre. Ce chapitre est applicable aux transferts conventionnels d'entreprise ou d'une partie d'entreprise qui interviennent à partir de la date d'entrée en vigueur de la présente loi.

Art. 16

Pour respecter le droit de grève et garantir la sécurité et la santé des travailleurs, cet article introduit dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail un article 131*ter*/1 qui prévoit qu'en cas de grève, il est interdit à l'employeur de remplacer son travailleur gréviste par un étudiant engagé sur la base d'un contrat de travail

door een student die is tewerkgesteld op basis van een arbeidsovereenkomst voor tewerkstelling van studenten bedoeld in titel VII van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Jongeren, wiens ontwikkeling soms nog niet voltooid is hebben minder werkervaring en vaak onvoldoende aandacht voor veiligheid. Wanneer er minder personeel aanwezig is in de onderneming omwille van een staking kan de veiligheid van de tewerkgestelde studenten (en bij uitbreiding de andere werknemers waarmee ze samenwerken) en hun omkadering/toezicht op de werkplaats inderdaad niet meer voldoende worden gegarandeerd.

Art. 17

Artikel 138 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt aangevuld met de vermelding naar artikel 131ter/1 die in de voormelde wet van 3 juli 1978 door dit wetsvoorstel ingevoegd wordt en die een nieuw verbod bevat.

Art. 18

Dit artikel vult artikel 103 van het Sociaal Strafwetboek aan, dat betrekking heeft op de vermenigvuldiging van de geldboete, met een verwijzing naar studenten die bij de inbreuk betrokken zijn, wegens de invoering in het Sociaal Strafwetboek van een nieuw artikel 180/1.

Art. 19 en 20

Een nieuwe strafbaarstelling wordt ingevoerd in het Sociaal Strafwetboek op basis waarvan een werkgever die beroep doet op een werknemer, die tewerkgesteld is op basis van een overeenkomst voor tewerkstelling van studenten, om de afwezigheid van een stakende werknemer op te vangen, gestraft wordt met een sanctie van niveau 3.

De inhoud van de sanctie van niveau 3 is nader uitgewerkt in artikel 101 van het Sociaal Strafwetboek. Het bedrag van de opgelegde geldboete wordt vermenigvuldigd met het aantal door de inbreuk betrokken studenten.

Art. 21

Dit artikel wijzigt artikel 193 van het Sociaal Strafwetboek en heeft tot doel om er ook de inbreuken op artikel 66 van de wet van 13 februari 1998 houdende

d'occupation d'étudiants visé au titre VII de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Les jeunes, dont le développement n'est parfois pas encore terminé, disposent de moins d'expérience professionnelle et souvent d'une attention insuffisante pour la sécurité. En effet, lorsqu'il y a moins de personnel disponible dans l'entreprise durant une grève, la garantie de la sécurité des travailleurs étudiants (et par extension les autres travailleurs avec lesquels ils travaillent) et de leur encadrement/supervision ne peut plus être suffisamment assurée sur les lieux du travail.

Art. 17

L'article 138 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail qui est la disposition de surveillance de cette loi est complété par la référence à l'article 131ter/1 inséré dans la loi précitée du 3 juillet 1978 par cette proposition de loi et qui contient une nouvelle interdiction.

Art. 18

Cet article complète l'article 103 du Code pénal social qui concerne la multiplication de l'amende pour y insérer la référence aux étudiants concernés par l'infraction, suite à l'insertion dans le Code pénal social d'un nouvel article 180/1.

Art. 19 et 20

Une nouvelle incrimination est introduite dans le Code pénal social prévoyant que l'employeur qui fait appel à un travailleur occupé sous contrat de travail d'occupation d'étudiants pour remédier à l'absence d'un travailleur gréviste est puni d'une sanction de niveau 3.

Le contenu de la sanction de niveau 3 est détaillée à l'article 101 du Code pénal social. Il est prévu que le montant de l'amende infligée sera multiplié par le nombre d'étudiants concernés par l'infraction.

Art. 21

Cet article modifie l'article 193 du Code pénal social et vise à inclure dans son champ d'application les infractions à l'article 66 de la loi du 13 février 1998 portant des

bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling in op te nemen, alsook de sanctie van niveau 2 naar niveau 3 te brengen.

Er wordt voorzien in een sanctie van niveau 5 voor deze inbreuk indien ze wetens en willens werd begaan.

Art. 22

Dit artikel wijzigt artikel 196 van het Sociaal Strafwetboek en heeft tot doel om de sanctie die voorzien is voor niet-naleving van de informatie- en consultatieprocedures van de werknemers in strijd met de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 32*bis* van 7 juni 1985 betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij wijziging van werkgever ingevolge de overgang van ondernemingen krachtens overeenkomst en tot regeling van de rechten van de werknemers die overgenomen worden bij overname van activa na faillissement, te verhogen van niveau 2 naar niveau 3.

Er wordt voorzien in een sanctie van niveau 5 voor deze inbreuk indien ze wetens en willens werd begaan.

Art. 23

Een nieuwe strafbaarstelling wordt ingevoerd in het Sociaal Strafwetboek om de vervreemder, de verkrijger, hun aangestelde of hun lasthebber te bestraffen die niet samen tijdig en voorafgaand aan de overgang, de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, de vakbondsafvaardiging, of, bij ontstentenis ervan, het comité voor preventie en bescherming op het werk, die bestaan bij de vervreemder, of, bij ontstentenis ervan, de werknemers die zullen worden overgedragen, hebben geïnformeerd over de juridische, economische en sociale gevolgen van de overgang voor de werknemers die zullen worden overgedragen en de ten aanzien van deze werknemers overwogen maatregelen. De sanctie wordt vastgelegd op niveau 3.

Er wordt voorzien dat het bedrag van de opgelegde geldboete wordt vermenigvuldigd met het aantal door de inbreuk betrokken werknemers en dat de inbreuk bestraft wordt met een sanctie van niveau 5 indien ze wetens en willens werd begaan.

dispositions en faveur de l'emploi, ainsi qu'à augmenter la sanction qu'il prévoit du niveau 2 au niveau 3.

Il est prévu que l'infraction est punie d'une sanction de niveau 5 lorsqu'elle a été commise sciemment et volontairement.

Art. 22

Cet article modifie l'article 196 du Code pénal social et vise à augmenter la sanction qu'il prévoit en cas de non-respect des procédures d'information et de consultation des travailleurs en contravention à la convention collective de travail n° 32*bis* du 7 juin 1985 concernant le maintien des droits des travailleurs en cas de changement d'employeur du fait d'un transfert conventionnel d'entreprise et réglant les droits des travailleurs repris en cas de reprise de l'actif après faillite, du niveau 2 au niveau 3.

Il est prévu que l'infraction est punie d'une sanction de niveau 5 lorsqu'elle a été commise sciemment et volontairement.

Art. 23

Une nouvelle incrimination est insérée dans le Code pénal social, pour punir d'une sanction de niveau 3, le cédant, le cessionnaire, leur préposé ou leur mandataire, qui n'ont pas informé conjointement en temps utile et préalablement au transfert, le conseil d'entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale ou, à défaut, le comité pour la prévention et la protection au travail existants chez le cédant, ou à défaut les travailleurs qui vont être transférés, des conséquences juridiques, économiques et sociales du transfert pour les travailleurs qui vont être transférés et des mesures envisagées à l'égard de ces travailleurs.

Il est prévu que le montant de l'amende infligée sera multiplié par le nombre de travailleurs concernés par l'infraction, et que l'infraction est punie d'une sanction de niveau 5 lorsqu'elle a été commise sciemment et volontairement.

De inhoud van de sanctie van niveau 3 is nader uitgewerkt in artikel 101 van het Sociaal Strafwetboek.

Le contenu de la sanction de niveau 3 est détaillé à l'article 101 du Code pénal social.

Caroline Désir (PS)
Khalil Aouasti (PS)
Marie Meunier (PS)
Sophie Thémont (PS)
Patrick Prévot (PS)
Ridouane Chahid (PS)
Dimitri Legasse (PS)
Frédéric Daerden (PS)
Hugues Bayet (PS)
Christophe Lacroix (PS)

WETSVOORSTEL**HOOFDSTUK 1****Inleidende bepaling****Artikel 1**

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

HOOFDSTUK 2**Wijzigingen aan de reglementering inzake collectief ontslag****Afdeling 1**

Wijzigingen inzake de referteperiode voor de vaststelling van een collectief ontslag

Art. 2

In artikel 1, 3° van het koninklijk besluit van 24 mei 1976 betreffende het collectief ontslag, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 26 maart 1984, worden de woorden “in de loop van een periode van zestig dagen” vervangen door de woorden “in de loop van een periode van 120 dagen”.

Art. 3

In artikel 62, 5°, van de wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling worden de woorden “in de loop van een periode van 60 dagen” vervangen door de woorden “in de loop van een periode van 120 dagen”.

Art. 4

In artikel 64, 1°, van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 30 juli 2013, worden de woorden “in de periode van 60 dagen” vervangen door de woorden “in de periode van 120 dagen”.

Art. 5

De Koning wordt gemachtigd de in artikel 2 bedoelde bepaling te wijzigen, op te heffen of te vervangen.

PROPOSITION DE LOI**CHAPITRE I^{ER}****Disposition introductive****Article 1^{er}**

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

CHAPITRE 2**Modifications concernant la réglementation relative au licenciement collectif****Section 1^{re}**

Modifications concernant la période de référence pour la détermination des licenciements collectifs

Art. 2

Dans l'article 1^{er}, 3°, de l'arrêté royal du 24 mai 1976 sur les licenciements collectifs, modifié par l'arrêté royal du 26 mars 1984, les mots “au cours d'une période de 60 jours” sont remplacés par les mots “au cours d'une période de 120 jours”.

Art. 3

Dans l'article 62, 5°, de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi, les mots “au cours d'une période de 60 jours” sont remplacés par les mots “au cours d'une période de 120 jours”.

Art. 4

Dans l'article 64, 1°, de la même loi, modifié par la loi du 30 juillet 2013, les mots “dans la période de 60 jours” sont remplacés par les mots “dans la période de 120 jours”.

Art. 5

Le Roi est habilité à modifier, abroger ou remplacer la disposition visée à l'article 2.

Afdeling 2*Verplichting tot het afsluiten van een sociaal plan
in geval van collectief ontslag***Art. 6**

Artikel 9, eerste lid, van het koninklijk besluit van 24 mei 1976 betreffende het collectief ontslag, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 31 januari 2012, wordt vervangen als volgt:

“De werkgever mag de werknemers die voor het in artikel 7 bedoelde voornemen tot collectief ontslag in aanmerking komen, niet eerder opzeggen dan na het verstrijken van een termijn van dertig dagen die ingaat op de datum van de kennisgeving van dat voornemen aan de directeur van de regionale tewerkstellingsdienst van de plaats waar de onderneming is gevestigd en voor zover een sociaal plan werd afgesloten dat voor de betrokken werknemers minimaal voorziet in extralegale maatregelen die hun inzetbaarheid op de arbeidsmarkt verhogen.”

Art. 7

Artikel 10, eerste lid, van hetzelfde koninklijk besluit wordt aangevuld met een bepaling onder c) luidende als volgt:

“c) in geval van het afsluiten van een sociaal plan bedoeld in artikel 9, eerste lid”.

Art. 8

De Koning wordt gemachtigd de in de artikelen 6 en 7 bedoelde bepalingen te wijzigen, op te heffen of te vervangen.

Afdeling 3*Integratie van de onderaannemers en
de medecontractanten in de informatie- en
consultatieprocedure bij collectief ontslag***Art. 9**

In artikel 66 van de wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) in § 1, eerste lid, worden de woorden “dient te onderzoeken welke onderaannemers en medecontractanten

Section 2*Obligation de conclure un plan social
en cas de licenciement collectif***Art. 6**

L'article 9, alinéa 1^{er}, de l'arrêté royal du 24 mai 1976 sur les licenciements collectifs, modifié par l'arrêté royal du 31 janvier 2012, est remplacé par ce qui suit:

“L'employeur ne peut notifier un congé aux travailleurs concernés par le projet de licenciement collectif, visé à l'article 7, qu'à l'expiration d'un délai de trente jours prenant cours à la date de la notification de ce projet au directeur du service régional de l'emploi du lieu où est située l'entreprise, et à condition qu'un plan social ait été conclu qui, au minimum, prévoit, pour les travailleurs concernés, des mesures extralégales qui améliorent leur employabilité sur le marché du travail.”

Art. 7

L'article 10, alinéa 1^{er}, du même arrêté royal est complété par une disposition sous c) rédigée comme suit:

“c) en cas de conclusion d'un plan social visé à l'article 9, alinéa 1^{er}”.

Art. 8

Le Roi est habilité à modifier, abroger ou remplacer les dispositions visées aux articles 6 et 7.

Section 3*Intégration des sous-traitants et
cocontractants dans la procédure d'information et
de consultation en cas de licenciement collectif***Art. 9**

Dans l'article 66 de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi, les modifications suivantes sont apportées:

a) dans le § 1^{er}, alinéa 1^{er}, les mots “doit examiner quels sous-traitants et cocontractants devront être informés par

zullen moeten worden aangeschreven ten gevolge van de bepaling in het tweede lid, 5°, en” ingevoegd tussen de woorden “collectief ontslag” en de woorden “dient de informatie- en raadplegingsprocedure inzake collectief ontslag”;

b) § 1, tweede lid, wordt aangevuld met de bepaling onder 5°, luidende:

“5° hij moet schriftelijk via een per post aangetekend schrijven melden dat hij tot collectief ontslag wil overgaan en vragen of men wenst dat een impactanalyse wordt opgemaakt en of men betrokken wil worden bij de informatie- en raadplegingsprocedure aan:

— alle onderaannemers en medecontractanten van wie hij de voorbije vijf boekjaren ten minste voor 300.000 euro per jaar heeft afgenomen;

— alle onderaannemers en medecontractanten die minder dan vijf jaar aan het werk zijn en van wie hij het afgelopen jaar 300.000 euro heeft afgenomen.

Om in aanmerking te komen voor het ontvangen van een impactanalyse en betrokken te worden bij de informatie- en raadplegingsprocedure, moet de onderaannemer of medecontractant kunnen aantonen dat hij voor 30 % van zijn jaarlijkse omzet afhankelijk is van de onderneming van de werkgever die tot collectief ontslag wil overgaan. De Koning bepaalt op welke manier dit moet worden bewezen.

De onderaannemer of medecontractant die voor 30 % van zijn jaarlijkse omzet afhankelijk is van de onderneming van de werkgever die tot collectief ontslag wil overgaan, dient de vraag om een impactanalyse te ontvangen en verder betrokken te worden bij de informatie- en raadplegingsprocedure voor te leggen aan de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, aan de vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis ervan, aan de werknemers, uiterlijk veertien dagen na het ontvangen van het aangetekend schrijven van de werkgever die tot collectief ontslag wil overgaan. Indien de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, de vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis ervan, de werknemers beslissen om een impactanalyse op te vragen en betrokken te worden bij de informatie- en raadplegingsprocedure, dienen zij, uiterlijk 30 dagen na het ontvangen van het aangetekend schrijven van de werkgever die wil overgaan tot collectief ontslag, de werkgever die wil overgaan tot collectief ontslag schriftelijk via een per post aangetekend schrijven daarvan op de hoogte te brengen.

De werkgever die tot collectief ontslag wil overgaan, moet vervolgens een analyse opstellen waaruit de impact

écrit en vertu de l’alinéa 2, 5°, et” sont insérés entre les mots “un licenciement collectif” et les mots “est tenu de respecter la procédure d’information et de consultation prévue en matière de licenciement collectif”;

b) le § 1^{er}, alinéa 2, est complété par un 5°, rédigé comme suit:

“5° il doit notifier par écrit, par lettre recommandée à la poste, qu’il entend procéder à un licenciement collectif et demander s’ils souhaitent qu’une analyse d’impact soit réalisée et s’ils veulent être associés à la procédure d’information et de consultation:

— à tous les sous-traitants et cocontractants auxquels il a acheté pour au moins 300.000 euros par an au cours des cinq derniers exercices comptables;

— à tous les sous-traitants et cocontractants qui exercent depuis moins de cinq ans et à qui il a acheté l’équivalent de 300.000 euros au cours de l’année écoulée.

Pour pouvoir prétendre à recevoir une analyse d’impact et à être associé à la procédure d’information et de consultation, le sous-traitant ou cocontractant doit pouvoir démontrer qu’il dépend pour 30 % de son chiffre d’affaires annuel de l’entreprise de l’employeur qui entend procéder à un licenciement collectif. Le Roi fixe les modalités selon lesquelles cette preuve doit être apportée.

Le sous-traitant ou cocontractant, qui dépend pour 30 % de son chiffre d’affaires annuel de l’entreprise de l’employeur, qui entend procéder à un licenciement collectif, doit soumettre la demande visant à recevoir une analyse d’impact et à être associé à la procédure d’information et de consultation au conseil d’entreprise ou, à défaut de celui-ci, à la délégation syndicale ou, à défaut de celle-ci, aux travailleurs au plus tard dans les quatorze jours de la réception de la lettre recommandée de l’employeur qui entend procéder à un licenciement collectif. Si le conseil d’entreprise ou, à défaut de celui-ci, la délégation syndicale ou, à défaut de celle-ci, les travailleurs décident de demander une analyse d’impact et d’être associés à la procédure d’information et de consultation, ils doivent, au plus tard dans les 30 jours de la réception de la lettre recommandée de l’employeur qui entend procéder à un licenciement collectif, en informer celui-ci par écrit, par une lettre recommandée à la poste.

L’employeur qui entend procéder à un licenciement collectif doit ensuite réaliser une analyse indiquant

van zijn voornemen tot collectief ontslag op de onderaannemer of medecontractant blijkt en deze impactanalyse schriftelijk per aangetekende zending bezorgen aan de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, aan de vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis ervan, aan de werknemers van de betrokken onderaannemer of medecontractant, uiterlijk binnen tien dagen na het ontvangen van het aangetekend schrijven van de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, de vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis ervan, de werknemers van de betrokken onderaannemer of medecontractant. Hij moet eveneens voldoen aan de voorwaarden zoals omschreven in de bepalingen onder 1° tot 4° ten aanzien van deze onderaannemer of medecontractant.”

Afdeling 4

Overgangsbepaling

Art. 10

Dit hoofdstuk is van toepassing op de collectieve ontslagen die worden aangekondigd vanaf de datum van inwerkingtreding van deze wet.

HOOFDSTUK 3

Wijzigingen aan de reglementering inzake overgang van onderneming krachtens overeenkomst

Art. 11

In de wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 30 juli 2013, wordt een hoofdstuk ingevoegd, luidende als volgt:

“Hoofdstuk VII/1. Overgang van onderneming of een gedeelte ervan krachtens overeenkomst”.

Art. 12

In hetzelfde hoofdstuk VII/1, ingevoegd door artikel 11, wordt een artikel 70/1 ingevoegd, luidende als volgt:

“Art. 70/1. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

1° werknemers: de personen die krachtens een arbeidsovereenkomst of een leerovereenkomst arbeid verrichten; worden gelijkgesteld met deze personen:

l’impact de son intention de licenciement collectif sur le sous-traitant ou le cocontractant et transmettre cette analyse d’impact par écrit, par envoi recommandé, au Conseil d’entreprise ou, à défaut de celui-ci, à la délégation syndicale ou, à défaut de celle-ci, aux travailleurs du sous-traitant ou cocontractant concerné, au plus tard dans les dix jours de la réception de la lettre recommandée du conseil d’entreprise ou, à défaut de celui-ci, de la délégation syndicale ou, à défaut de celle-ci, des travailleurs du sous-traitant ou cocontractant concerné. Il doit également satisfaire aux conditions énoncées aux 1° à 4° à l’égard de ce sous-traitant ou cocontractant.”

Section 4

Disposition transitoire

Art. 10

Le présent chapitre s’applique aux licenciements collectifs annoncés à compter de la date d’entrée en vigueur de la présente loi.

CHAPITRE 3

Modifications de la réglementation relative au transfert conventionnel d’entreprise

Art. 11

Dans la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l’emploi, modifiée en dernier lieu par la loi du 30 juillet 2013, il est inséré un chapitre intitulé:

“Chapitre VII/1. Transfert conventionnel d’entreprise ou d’une partie d’entreprise”.

Art. 12

Dans le même chapitre VII/1 inséré par l’article 11, il est inséré un article 70/1 rédigé comme suit:

“Art. 70/1. Pour l’application du présent chapitre, on entend par:

1° travailleurs: les personnes qui, en vertu d’un contrat de travail ou d’apprentissage, fournissent des prestations de travail; sont assimilées aux travailleurs: les personnes

de personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, onder het gezag van een ander persoon arbeid verrichten;

2° werkgevers: de natuurlijke of rechtspersonen die de onder 1° genoemde personen tewerkstellen;

3° vervreemder: de natuurlijke of rechtspersoon die door een overgang van onderneming krachtens overeenkomst de hoedanigheid van werkgever verliest ten aanzien van de werknemers van de overgenomen onderneming of van het gedeelte van de overgenomen onderneming;

4° verkrijger: de natuurlijke of rechtspersoon die die ten gevolge van de overgang van onderneming krachtens overeenkomst de hoedanigheid van werkgever verkrijgt ten aanzien van de werknemers van de overgenomen onderneming of van het gedeelte van de overgenomen onderneming;

5° de cao nr. 9: de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden;

6° de cao nr. 32bis: de Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 32bis van 7 juni 1985 betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij wijziging van werkgever ingevolge de overgang van ondernemingen krachtens overeenkomst en tot regeling van de rechten van de werknemers die overgenomen worden bij overname van activa na faillissement of gerechtelijk akkoord door boedelafstand;

7° overgang: de overgang van onderneming of een gedeelte ervan krachtens overeenkomst in de zin van de Cao nr. 32bis.”

Art. 13

In hetzelfde hoofdstuk VII/1, wordt een artikel 70/2 ingevoegd, luidende als volgt:

“Art. 70/2. Onverminderd artikel 8 van de cao nr. 32bis, zijn de vervreemder en de verkrijger *in solidum* gehouden tot betaling van de schulden die ontstaan na de overgang en die bestaan in hoofde van de verkrijger jegens de overgenomen werknemers.

qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne;

2° employeurs: les personnes physiques ou morales qui occupent les personnes visées au 1°;

3° cédant: la personne physique ou morale qui, du fait d'un transfert conventionnel d'entreprise, perd la qualité d'employeur à l'égard des travailleurs de l'entreprise transférée ou de la partie d'entreprise transférée;

4° cessionnaire: la personne physique ou morale qui, du fait d'un transfert conventionnel d'entreprise, acquiert la qualité d'employeur à l'égard des travailleurs de l'entreprise transférée ou de la partie d'entreprise transférée;

5° la CCT n° 9: la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972 coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise conclus au sein du Conseil national du travail;

6° la CCT n° 32bis: la Convention collective de travail n° 32bis du 7 juin 1985 concernant le maintien des droits des travailleurs en cas de changement d'employeur du fait d'un transfert conventionnel d'entreprise et réglant les droits des travailleurs repris en cas de reprise de l'actif après faillite ou concordat judiciaire par abandon d'actif;

7° transfert: transfert conventionnel d'une entreprise ou d'une partie d'entreprise au sens de la CCT n° 32bis.”

Art. 13

Dans le même chapitre VII/1, il est inséré un article 70/2 rédigé comme suit:

“Art. 70/2. Sans préjudice de l'article 8 de la CCT n° 32bis, le cédant et le cessionnaire sont tenus *in solidum* au paiement des dettes naissant après le transfert et, qui existent dans le chef du cessionnaire, à l'égard des travailleurs transférés.

De aansprakelijkheid van de vervreemder neemt een einde:

1° één jaar na het tijdstip van de overgang voor de werknemers die op het tijdstip van overgang minder dan één jaar anciënniteit bij de vervreemder hebben;

2° drie jaar na het tijdstip van de overgang voor de werknemers die op het tijdstip van overgang tussen één en vijf jaar anciënniteit bij de vervreemder hebben;

3° vijf jaar na het tijdstip van de overgang voor de werknemers die op het tijdstip van overgang meer dan vijf jaar anciënniteit bij de vervreemder hebben.

Voor de toepassing van dit artikel, moet onder anciënniteit worden verstaan de periode gedurende dewelke de werknemer ononderbroken in dienst is gebleven van de vervreemder. De vroegere periode van tewerkstelling, die een werknemer als uitzendkracht heeft verricht bij de vervreemder in de hoedanigheid van gebruiker, komt in aanmerking voor de berekening van de anciënniteit met een maximum van één jaar, voor zover de aanwerving volgt op de periode van uitzendarbeid en de functie uitgeoefend bij de vervreemder identiek is aan deze die als uitzendkracht werd uitgeoefend. Elke periode van inactiviteit van zeven dagen of minder geldt als een periode van tewerkstelling als uitzendkracht.”

Art. 14

In hetzelfde hoofdstuk VII/1, wordt een artikel 70/3 ingevoegd, luidende als volgt:

“Art. 70/3. § 1. Onverminderd de verplichtingen van informatie en raadpleging die op hen rusten op basis van de cao nr. 9 en de cao nr. 32*bis*, informeren de vervreemder en de verkrijger samen, tijdig en voorafgaand aan de overgang, de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, de vakbondsafvaardiging, of, bij ontstentenis ervan, het comité voor preventie en bescherming op het werk, die bestaan bij de vervreemder, of, bij ontstentenis ervan, de werknemers die zullen worden overgedragen, over de volgende specifieke elementen:

— de juridische, economische en sociale gevolgen van de overgang voor de werknemers die zullen worden overgedragen;

— de ten aanzien van deze werknemers overwogen maatregelen.

§ 2. Indien na de overgang de verkrijger ten aanzien van de overgedragen werknemer een nadelige maatregel neemt die niet vermeld werd in de gezamenlijke

La responsabilité du cédant prend fin:

1° un an après la date du transfert pour les travailleurs qui ont moins d'un an d'ancienneté chez le cédant à la date du transfert;

2° trois ans après la date du transfert pour les travailleurs qui ont entre un an et cinq ans d'ancienneté chez le cédant à la date du transfert;

3° cinq ans après la date du transfert pour les travailleurs qui ont plus de cinq ans d'ancienneté chez le cédant à la date du transfert.

Pour l'application de cet article, il faut entendre par ancienneté, la période pendant laquelle le travailleur est demeuré sans interruption au service du cédant. La période antérieure d'occupation que le travailleur a effectuée en tant qu'intérimaire chez le cédant en qualité d'utilisateur entre en ligne de compte pour le calcul de l'ancienneté avec un maximum d'un an, pour autant que cet engagement suive la période de travail intérimaire et que la fonction exercée chez le cédant soit identique à celle exercée en qualité d'intérimaire. Toute période d'inactivité de sept jours ou moins est considérée comme une période d'occupation en qualité de travailleur intérimaire.”

Art. 14

Dans le même chapitre VII/1, il est inséré un article 70/3 rédigé comme suit:

“Art. 70/3. § 1^{er}. Sans préjudice des obligations d'information et de consultation qui leur incombent en vertu de la CCT n° 9 et de la CCT n° 32*bis*, le cédant et le cessionnaire informent conjointement en temps utile et préalablement au transfert, le conseil d'entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale ou, à défaut, le comité pour la prévention et la protection au travail existants chez le cédant, ou à défaut les travailleurs qui vont être transférés, plus spécifiquement sur les éléments suivants:

— les conséquences juridiques, économiques et sociales du transfert pour les travailleurs qui vont être transférés;

— les mesures envisagées à l'égard de ces travailleurs.

§ 2. Si après le transfert, le cessionnaire prend à l'égard du travailleur transféré une mesure préjudiciable qui n'était pas visée dans l'information conjointe

informatie bedoeld in § 1 en die kennelijk voorzienbaar was op het moment waarop die informatie werd gecommuniceerd, betaalt hij een forfaitaire vergoeding gelijk aan zes maanden loon aan deze werknemer.

§ 3. Indien na de overgang de vervreemder ten aanzien van de werknemer, die bij hem nog in dienst is na de overgang, een nadelige maatregel neemt die niet vermeld werd in de informatie die werd gegeven in het kader van de cao nr. 9 en de cao nr. 32*bis* en die kennelijk voorzienbaar was op het moment waarop die informatie werd gecommuniceerd, betaalt hij een forfaitaire vergoeding gelijk aan zes maanden loon aan deze werknemer.

Voor de toepassing van dit artikel wordt onder “nadelige maatregel” onder andere verstaan een eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst om redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer, een verlaging van de loonvoorwaarden en toegekende voordelen of een wijziging van de arbeidsvoorwaarden in het nadeel van de werknemer.”

Art. 15

Dit hoofdstuk is van toepassing op de overgangen die zich voordoen vanaf de datum van inwerkingtreding van deze wet.

HOOFDSTUK 4

Verbod van studentenarbeid in geval van staking

Art. 16

In titel VII van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 7 oktober 2022, wordt een artikel 131*ter*/1 ingevoegd luidende:

“Artikel 131*ter*/1. In geval van staking is het voor de werkgever verboden om een stakende werknemer te vervangen door een student die is tewerkgesteld op basis van een overeenkomst voor tewerkstelling van studenten bedoeld in deze titel.”

Art. 17

In artikel 138 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 7 oktober 2022, worden de woorden “en 30*sexies*” vervangen door de woorden “, 30*sexies* en 131*ter*/1”.

prévues au § 1^{er} et qui était manifestement prévisible au moment où l'information a été communiquée, il verse à ce travailleur une indemnité forfaitaire correspondant à six mois de rémunération.

§ 3. Si après le transfert, le cédant prend à l'égard du travailleur, qui est encore en service chez lui après le transfert, une mesure préjudiciable qui n'était pas visée par l'information donnée dans le cadre de la CCT n° 9 et de la CCT n° 32*bis* et qui était manifestement prévisible au moment où l'information a été communiquée, il verse à ce travailleur une indemnité forfaitaire correspondant à six mois de rémunération.

Pour l'application de cet article, on entend par “mesure préjudiciable” notamment une rupture unilatérale du contrat de travail pour motif non inhérent à la personne du travailleur, une diminution des conditions de rémunération et des avantages accordés ou une modification des conditions de travail en défaveur du travailleur.”

Art. 15

Ce chapitre est applicable aux transferts qui interviennent à partir de la date d'entrée en vigueur de la présente loi.

CHAPITRE 4

Interdiction du travail des étudiants en cas de grève

Art. 16

Dans le titre VII de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, modifié en dernier lieu par la loi du 7 octobre 2022, il est inséré un article 131*ter*/1, rédigé comme suit:

“Art. 131*ter*/1. En cas de grève, il est interdit à l'employeur de remplacer un travailleur gréviste par un étudiant engagé sur la base d'un contrat de travail étudiant visé au présent titre.”

Art. 17

Dans l'article 138 de la même loi, modifié par la loi du 7 octobre 2022, les mots “et 30*sexies*” sont remplacés par les mots “, 30*sexies* et 131*ter*/1”.

HOOFDSTUK 5

Wijziging van het Sociaal Strafwetboek

Art. 18

In artikel 103 van het Sociaal Strafwetboek, gewijzigd bij de wet van 11 november 2013, worden de woorden “stagiairs of zelfstandigen,” vervangen door de woorden “stagiairs, zelfstandigen, minderjarigen of studenten”.

Art. 19

In boek 2, hoofdstuk 4, van hetzelfde Wetboek wordt een afdeling 5 ingevoegd, luidende:

“Studentenarbeid”

Art. 20

In boek 2, hoofdstuk 4, afdeling 5, van hetzelfde wetboek wordt een artikel 180/1 ingevoegd, luidende:

“180/1. Verbod van studentenarbeid in geval van staking.

Met een sanctie van niveau 3 wordt bestraft de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber die, in strijd met artikel 131ter/1 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, in geval van staking, een stakende werknemer vervangt door een student die is tewerkgesteld op basis van een overeenkomst voor tewerkstelling van studenten bedoeld in titel VII van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Voor de in het eerste lid bedoelde inbreuk wordt de geldboete vermenigvuldigd met het aantal betrokken studenten.”

Art. 21

In boek 2, hoofdstuk 7, afdeling 4, van hetzelfde Wetboek, wordt artikel 193 vervangen als volgt:

“Art. 193. Informatieverstreking bij collectief ontslag

Met een sanctie van niveau 3 wordt bestraft, de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber die van plan is tot collectief ontslag over te gaan en die, in overtreding met artikel 66 van de wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling of met de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 24 van

CHAPITRE 5

Modification du Code pénal social

Art. 18

Dans l'article 103 du Code pénal social, modifié par la loi du 11 novembre 2013, les mots “de stagiaires ou d'indépendants concernés,” sont remplacés par les mots “de stagiaires, d'indépendants, de mineurs ou d'étudiants concernés,”.

Art. 19

Dans le livre 2, chapitre 4 du même Code, il est inséré une section 5, intitulée:

“Travail des étudiants”

Art. 20

Dans le livre 2, chapitre 4, section 5, il est inséré un article 180/1 rédigé comme suit:

“Art. 180/1. L'interdiction du travail des étudiants en cas de grève.

Est puni d'une sanction de niveau 3 l'employeur, son préposé ou son mandataire qui, en violation de l'article 131ter/1 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, remplace, en cas de grève, un travailleur gréviste par un étudiant engagé sur la base d'un contrat de travail étudiant visé au titre VII de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

En ce qui concerne l'infraction visée à l'alinéa 1^{er}, l'amende est multipliée par le nombre d'étudiants concernés.”

Art. 21

Dans le livre 2, chapitre 7, section 4, du même Code, l'article 193 est remplacé par ce qui suit:

“Art. 193. L'information en cas de licenciement collectif

Est puni d'une sanction de niveau 3 l'employeur, son préposé ou son mandataire qui entend procéder à un licenciement collectif et qui, en violation de l'article 66 de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi ou de la convention collective de travail n° 24 du 2 octobre 1975 concernant la procédure

2 oktober 1975 betreffende de procedure van inlichting en raadpleging van de werknemers- vertegenwoordiging met betrekking tot het collectief ontslag, de voorziene procedures van inlichting en raadpleging van de werknemers niet heeft nageleefd.

Wanneer de inbreuk wetens en willens werd begaan, geldt een sanctie van niveau 5.

De geldboete wordt vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.”

Art. 22

In boek 2, hoofdstuk 7, afdeling 4, van hetzelfde Wetboek, wordt artikel 196 vervangen als volgt:

“Art. 196. Informatieverstrekking bij conventionele overgang van ondernemingen of overname van activa na faillissement.

Met een sanctie van niveau 3 wordt bestraft, de werkgever, zijn aangestelde of lasthebber, de vereffenaar of de curator die de procedures inzake de informatie en consultatie van de werknemers niet heeft nageleefd in strijd met de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 32*bis* van 7 juni 1985 betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij wijziging van werkgever ingevolge de overgang van ondernemingen krachtens overeenkomst en tot regeling van de rechten van de werknemers die overgenomen worden bij overname van activa na faillissement.

Wanneer de inbreuk wetens en willens werd begaan, geldt een sanctie van niveau 5.

De geldboete wordt vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.”

Art. 23

In boek 2, hoofdstuk 7, afdeling 4, van hetzelfde Wetboek wordt een artikel 196/1 ingevoegd, luidende:

“Art. 196/1. Het ontbreken van gezamenlijke informatie

Met een sanctie van niveau 3 worden bestraft de vreemder, de verkrijger, hun aangestelde of hun lasthebber die, in strijd met de wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling die niet samen, tijdig en voorafgaand aan de overgang, de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, de vakbondsafvaardiging, of, bij ontstentenis ervan, het comité voor preventie en bescherming op het werk, die

d’information et de consultation des représentants des travailleurs en matière de licenciements collectifs, n’a pas observé les procédures d’information et de consultation des travailleurs.

L’infraction est punie d’une sanction de niveau 5 lorsqu’elle a été commise sciemment et volontairement.

L’amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés.”

Art. 22

Dans le livre 2, chapitre 7, section 4, du même Code, l’article 196 est remplacé par ce qui suit:

“Art. 196. L’information en cas de transfert conventionnel d’entreprise ou de reprise d’actifs après faillite.

Est puni d’une sanction de niveau 3, l’employeur, son préposé ou son mandataire, le liquidateur ou le curateur qui n’a pas observé les procédures d’information et de consultation des travailleurs en contravention à la convention collective de travail n° 32*bis* du 7 juin 1985 concernant le maintien des droits des travailleurs en cas de changement d’employeur du fait d’un transfert conventionnel d’entreprise et réglant les droits des travailleurs repris en cas de reprise de l’actif après faillite.

L’infraction est punie d’une sanction de niveau 5 lorsqu’elle a été commise sciemment et volontairement.

L’amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés.”

Art. 23

Dans le livre 2, chapitre 7, section 4, du même Code, il est inséré un article 196/1 rédigé comme suit:

“Art. 196/1. L’absence d’information conjointe

Sont punis d’une sanction de niveau 3 le cédant, le cessionnaire, leur préposé ou leur mandataire, qui, en violation de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l’emploi, n’ont pas informé conjointement en temps utile et préalablement au transfert, le conseil d’entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale ou, à défaut, le comité pour la prévention et la protection au travail existants chez le cédant, ou à défaut les

bestaan bij de vervreemder, of, bij ontstentenis ervan, de werknemers die zullen worden overgedragen, hebben geïnformeerd over de juridische, economische en sociale gevolgen van de overgang voor de werknemers die zullen worden overgedragen en de ten aanzien van deze werknemers overwogen maatregelen.

Wanneer de inbreuk wetens en willens werd begaan, geldt een sanctie van niveau 5.

Voor de in het eerste lid bedoelde inbreuken wordt de geldboete vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.”

17 juli 2024

travailleurs qui vont être transférés, des conséquences juridiques, économiques et sociales du transfert pour les travailleurs qui vont être transférés et des mesures envisagées à l'égard de ces travailleurs.

L'infraction est punie d'une sanction de niveau 5 lorsqu'elle a été commise sciemment et volontairement.

En ce qui concerne les infractions visées à l'alinéa 1^{er}, l'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés.”

17 juillet 2024

Caroline Désir (PS)
Khalil Aouasti (PS)
Marie Meunier (PS)
Sophie Thémont (PS)
Patrick Prévot (PS)
Ridouane Chahid (PS)
Dimitri Legasse (PS)
Frédéric Daerden (PS)
Hugues Bayet (PS)
Christophe Lacroix (PS)