

**BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS**

5 februari 2025

WETSVOORSTEL**tot wijziging van de wetgeving
inzake collectief ontslag en
overgang van onderneming****Advies van het Rekenhof**

*Zie:***Doc 56 0152/ (2024/2025):**

- 001: Wetsvoorstel van mevrouw Caroline Désir c.s.
002: Amendement.
003: Advies van de Raad van State.

**CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE**

5 février 2025

PROPOSITION DE LOI**modifiant la législation
sur les licenciements collectifs et
les transferts d'entreprise****Avis de la Cour des comptes**

*Voir:***Doc 56 0152/ (2024/2025):**

- 001: Proposition de loi de Mme Caroline Désir et consorts.
002: Amendement.
003: Avis du Conseil d'État.

00853

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

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



Advies¹ bij wetsvoorstel nr. 0152/001 m.b.t. de wijziging van de wetgeving inzake collectief ontslag en overgang van onderneming

1 Vraag om advies

De voorzitter van de Kamer van Volksvertegenwoordigers heeft met een brief van 18 oktober 2024 aan het Rekenhof gevraagd om de mogelijke budgettaire impact te ramen die de goedkeuring van het volgende voorstel als gevolg zou hebben²:

Wetsvoorstel tot wijziging van de wetgeving inzake collectief ontslag en overgang van onderneming, ingediend door mevrouw Caroline Désir, Khalil Aouasti, Marie Meunier, Sophie Thémont, Patrick Prévot, Ridouane Chahid, Dimitri Legasse, Frédéric Daerden, Hugues Bayet en Christophe Lacroix (DOC 56 0152/001).

Het wetsvoorstel heeft als doel de organisatie van het collectief ontslag en de overgang van onderneming krachtens overeenkomst te wijzigen. De voorgestelde aanpassingen wensen de arbeidsrechtelijke bescherming van de werknemers te vergroten door een uitgebreidere referteperiode in te voeren waarbinnen de ontslagen moeten vallen om te kunnen spreken van een collectief ontslag. De indieners wensen deze periode van 60 dagen te verdubbelen tot 120 dagen onder meer om de toepassing van de zogenaamde 'salamimethode', waarbij individuele ontslagen artificieel worden verspreid over een langere tijdsperiode, te ontmoedigen.

Daarnaast legt het voorstel de verplichte opname van opleidings- en re-integratiemaatregelen op in het sociaal plan dat moet worden afgesloten bij een collectief ontslag. Voorts neemt het voorstel de onderaannemers en medecontracten van de werkgever die wil overgaan tot een collectief ontslag mee op in de informatie- en consultatieprocedure. Deze groep van betrokken bedrijven wordt bepaald op basis van een aantal in het wetsvoorstel opgenomen economische parameters, zoals de gerealiseerde omzet bij de onderneming die wil overgaan tot collectief ontslag, gemeten op een referteperiode van vijf jaar.

Bij een overgang van een onderneming worden het behoud van rechten (anciënniteit bijvoorbeeld) van de werknemer en het verbod tot ontslag momenteel bepaald door de collectieve arbeidsovereenkomst (cao) nr. 32bis van 7 juni 1985. Het wetsvoorstel wil deze cao een meer omschreven wettelijke basis verlenen en legt aan de vervreemder en verkrijger van de onderneming de verplichting op de vertegenwoordiging³ van de werknemers of, als die er niet is, de werknemers zelf te informeren over de juridische, economische en sociale gevolgen van de overgang en de maatregelen die voor hen worden overwogen. Een overtreding hiervan zou worden bestraft met een geldboete van niveau 3.

Andere gedeeltes van het wetsvoorstel leggen, om het stakingsrecht van de werknemers te vrijwaren, een verbod van studentenarbeid op tijdens stakingen. Daarbij wijzen de initiatiefnemers op veiligheidsrisico's wanneer onervaren studenten worden ingezet op een moment dat er weinig of minder personeelsleden met een gedegen kennis van werkinstructies of veiligheidsvoorschriften

¹ Goedgekeurd door de algemene vergadering van het Rekenhof op 5 februari 2025.

² Overeenkomstig artikel 79 eerste lid van het Reglement van de Kamer.

³ In aflopende volgorde van aanwezigheid binnen de onderneming: de ondernemingsraad, de vakbondsafvaardiging, of het comité voor preventie en bescherming op het werk.



op de werkvloer aanwezig zijn. Om dit verbod op studentenarbeid te vrijwaren, legt het wetsvoorstel geldboetes op van niveau 3 via een aanpassing van het Sociaal Strafwetboek.

Ten slotte past het wetsvoorstel het sanctieniveau van de geldboetes bij bestaande inbreukcategorieën aan (van niveau 2 naar niveau 3), wat betreft de niet-naleving van de informatieverstrekking bij collectief ontslag (artikel 193 van het Sociaal Strafwetboek) en bij conventionele overgang van ondernemingen of overname van activa na faillissement (artikel 196 van het Sociaal Strafwetboek), en voegt het ook een specifieke sanctie van niveau 5 toe aan de vermelde bestaande en nieuwe geldboetes indien een inbreuk 'wetens en willens' wordt begaan.

2 Raming

De FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg alsook de directeur van de subregionale tewerkstellingsdienst van de plaats waar de onderneming is gevestigd, moeten op de hoogte worden gebracht van een voornemen tot collectief ontslag⁴. Vervolgens kan de FOD tijdens het verdere verloop van de onderhandelingen tussen de sociale partners een bemiddelende rol opnemen. Het wetsvoorstel raakt echter niet aan de rol van de FOD, waardoor het aannemelijk is dat de FOD voor deze specifieke opdracht geen extra middelen zal moeten investeren.

De herschaling van de bestaande boetes van niveau 2 naar niveau 3 zou ten hoogste een verviervoudiging van de opbrengsten kunnen veroorzaken. Zo variëren strafrechtelijke boetes van niveau 2 tussen 400 en 4.000 euro terwijl deze van niveau 3 tussen 1.600 en 16.000 euro kunnen bedragen. Voor administratieve boetes liggen deze bedragen tussen 200 tot 2.000 euro voor niveau 2 en tussen 800 en 8.000 euro voor niveau 3⁵. De Directie van de Administratieve Geldboetes binnen de FOD WASO, die instaat voor de inning van deze boetes, heeft echter bij het nazicht in haar GINAA-gegevensbank⁶ vastgesteld dat geen enkel proces-verbaal (pv) werd opgesteld op basis van artikel 196 van het Sociaal Strafwetboek en slechts één pv in het kader van artikel 193 van het Sociaal Strafwetboek, sinds de inwerkingtreding van deze artikels op 1 juli 2011. Dit pv werd uiteindelijk zonder gevolg gelaten wegens de overschrijding van de redelijke termijn⁷. Het Rekenhof acht het dan ook aannemelijk dat de verhoging van de boetes tot weinig extra inkomsten zal leiden.

Wat betreft de nieuwe boetes (zoals voor het verbod op studentenarbeid) beschikt de FOD WASO uiteraard niet over cijfermateriaal om de impact te kunnen ramen.

3 Conclusie

De nieuwe verplichtingen die wetsvoorstel 152/001 oplegt aan ondernemingen zouden geen belangrijke impact hebben op de werking van de FOD WASO. De verhoging van de schaal van de geldboetes waarmee overtredingen kunnen worden bestraft, zal rekening houdend met het huidige niveau van vastgestelde overtredingen slechts een marginaal positief effect hebben op de inkomsten

⁴ Zie hiervoor <https://werk.belgie.be/nl/themas/herstructurering/collectief-ontslag>.

⁵ Sancties vanaf niveau 2 worden in principe behandeld door het parket. De administratieve geldboetes in de niveaus 2, 3 of 4 kunnen enkel worden opgelegd wanneer de arbeidsauditeur heeft beslist om niet strafrechtelijk te vervolgen. Een administratieve geldboete en een strafrechtelijke geldboete kunnen dus nooit samen worden opgelegd voor dezelfde inbreuk. Zie ook: <https://www.siod.belgie.be/nl/sociale-fraude/sancties>.

⁶ GINAA staat voor 'Geïntegreerde Informatica-Applicaties Administratieve geldboetes'.

⁷ Overigens was de voorgestelde wijziging in artikel 21 van het wetsvoorstel, waarbij een boete niveau 3 wordt opgelegd bij een inbreuk op artikel 193 van het Sociaal Strafwetboek, al in voege vanaf 1 juli 2024, op basis van de wet van 15 mei 2024 houdende wijziging van het sociaal strafrecht en diverse arbeidsrechtelijke bepalingen. De verhoging tot niveau 5 in het geval dat de inbreuk 'wetens en willens' werd begaan, zoals geformuleerd in het wetsvoorstel, is echter wel nieuw.



van de federale overheid. De impact van nieuwe sanctiebepalingen kan door gebrek aan cijfergegevens niet worden geraamd.



Avis¹ sur la proposition de loi n° 0152/001 modifiant la législation sur les licenciements collectifs et les transferts d'entreprise

1 Demande d'avis

Par lettre du 18 octobre 2024, le président de la Chambre des représentants a demandé à la Cour des comptes d'estimer l'incidence budgétaire éventuelle qui résulterait de l'adoption de la proposition suivante² :

Proposition de loi modifiant la législation sur les licenciements collectifs et les transferts d'entreprise, déposée par Caroline Désir, Khalil Aouasti, Marie Meunier, Sophie Thémont, Patrick Prévot, Ridouane Chahid, Dimitri Legasse, Frédéric Daerden, Hugues Bayet et Christophe Lacroix (DOC 56 0152/001).

La proposition de loi vise à modifier l'organisation des licenciements collectifs et des transferts conventionnels d'entreprise. Les modifications proposées visent à renforcer la protection, en matière de droit du travail, des travailleurs en introduisant une période de référence plus longue dans laquelle les licenciements doivent intervenir pour être qualifiés de licenciement collectif. Les auteurs souhaitent doubler cette période de 60 jours et la faire passer à 120 jours notamment pour décourager le « saucissonnage », qui consiste à répartir artificiellement les licenciements individuels sur une période plus longue.

Par ailleurs, la proposition impose de prévoir des mesures en matière de formation et de réinsertion dans le plan social qui doit être conclu en cas de licenciement collectif. En outre, elle inclut dans la procédure d'information et de consultation les sous-traitants et cocontractants de l'employeur qui souhaite procéder à un licenciement collectif. Ce groupe d'entreprises associées est déterminé à partir d'un certain nombre de paramètres économiques repris dans la proposition de loi, comme le chiffre d'affaires réalisé auprès de l'entreprise qui souhaite procéder à un licenciement collectif, mesuré sur une période de référence de cinq ans.

Dans le cadre d'un transfert d'entreprise, le maintien des droits (comme l'ancienneté) des travailleurs et l'interdiction de licenciement sont actuellement régis par la convention collective de travail (CCT) n° 32bis du 7 juin 1985. La proposition de loi entend conférer une base légale plus détaillée à cette CCT et impose au cédant et au cessionnaire de l'entreprise d'informer les représentants³ des travailleurs ou, à défaut, les travailleurs, des conséquences juridiques, économiques et sociales du transfert et des mesures envisagées à l'égard des travailleurs. Toute infraction à cette disposition serait punie d'une amende de niveau 3.

D'autres dispositions de la proposition de loi prévoient une interdiction du travail des étudiants en cas de grève afin de garantir le droit de grève des travailleurs. À cet égard, les auteurs soulignent les risques en matière de sécurité lorsque des étudiants inexpérimentés sont employés à un moment où peu ou moins de membres du personnel possédant une bonne connaissance des instructions de travail ou des règles de sécurité sont présents sur le lieu de travail. Pour garantir cette interdiction du travail des étudiants, la proposition de loi prévoit des amendes de niveau 3 via une modification du code pénal social.

Enfin, la proposition de loi adapte le niveau de sanction des amendes liées à des catégories d'infraction existantes (en les portant du niveau 2 au niveau 3) en ce qui concerne le non-respect

¹ Adopté en assemblée générale de la Cour des comptes du 5 février 2025.

² Conformément à l'article 79, alinéa 1^{er}, du règlement de la Chambre.

³ Dans l'ordre suivant de présence au sein de l'entreprise : le comité d'entreprise, la délégation syndicale ou le comité pour la prévention et la protection au travail.



de l'information en cas de licenciement collectif (article 193 du code pénal social) et en cas de transfert conventionnel d'entreprise ou de reprise d'actifs après faillite (article 196 du code pénal social). Elle ajoute également une sanction spécifique de niveau 5 aux amendes existantes et nouvelles précitées lorsqu'une infraction a été commise « sciemment et volontairement ».

2 Estimation

Le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, ainsi que le directeur du service subrégional de l'emploi du lieu où est située l'entreprise doivent être informés en cas de projet de licenciement collectif⁴. Ensuite, le SPF peut jouer un rôle de médiation dans la suite des négociations entre les partenaires sociaux. La proposition de loi ne modifie toutefois pas le rôle du SPF, de sorte qu'on peut supposer que le SPF ne devra pas investir de moyens supplémentaires pour cette mission spécifique.

Le rehaussement des amendes existantes du niveau 2 au niveau 3 pourrait entraîner tout au plus un quadruplement des recettes. Ainsi, les amendes pénales de niveau 2 varient entre 400 et 4.000 euros, tandis que celles de niveau 3 varient entre 1.600 et 16.000 euros. Quant aux amendes administratives, ces montants se situent entre 200 et 2.000 euros pour le niveau 2 et entre 800 et 8.000 euros pour le niveau 3⁵. La Direction des amendes administratives du SPF Emploi, qui assure la perception de ces amendes, a toutefois constaté à la suite d'une vérification dans sa banque de données Ginaa⁶ qu'aucun procès-verbal n'avait été établi sur la base de l'article 196 du code pénal social et qu'un seul procès-verbal avait été établi sur la base de l'article 193 du code pénal social depuis l'entrée en vigueur de ces articles le 1^{er} juillet 2011. Ce procès-verbal n'a finalement pas eu de suite en raison du dépassement du délai raisonnable⁷. La Cour des comptes estime dès lors que l'augmentation des amendes entraînera vraisemblablement peu de recettes supplémentaires.

Quant aux nouvelles amendes (comme l'interdiction du travail des étudiants), le SPF Emploi ne dispose pas de chiffres pour pouvoir en estimer l'incidence.

3 Conclusion

Les nouvelles obligations imposées aux entreprises par la proposition de loi 0152/001 n'auraient pas d'incidence importante sur le fonctionnement du SPF Emploi. L'augmentation du niveau des amendes dont les infractions sont assorties n'aura qu'un effet positif marginal sur les recettes du pouvoir fédéral eu égard au niveau actuel des infractions constatées. L'incidence des nouvelles sanctions proposées ne peut pas être estimée faute de données chiffrées disponibles.

⁴ À cet égard, voir <https://emploi.belgique.be/fr/themes/restructuration/licenciement-collectif>.

⁵ Les sanctions à partir du niveau 2 sont en principe traitées par le parquet. Les amendes administratives des niveaux 2, 3 et 4 peuvent uniquement être infligées lorsque l'auditeur du travail a décidé de ne pas poursuivre pénalement. Une amende administrative et une amende pénale ne peuvent donc jamais être infligées toutes les deux pour la même infraction. Voir aussi : <https://www.sirs.belgique.be/fr/fraude-sociale/sanctions>.

⁶ Gestion informatique des amendes administratives.

⁷ D'ailleurs, la modification proposée à l'article 21 de la proposition de loi, visant à infliger une amende de niveau 3 en cas d'infraction à l'article 193 du code pénal social, était déjà en vigueur dès le 1^{er} juillet 2024 en vertu de la loi du 15 mai 2024 modifiant le droit pénal social et diverses dispositions en droit du travail. Le relèvement au niveau 5 lorsque l'infraction a été commise « sciemment et volontairement » est toutefois neuf.