

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

5 december 2016

WETSVOORSTEL

tot wijziging van de wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling en tot wijziging van het Sociaal Strafwetboek, teneinde de werkgelegenheid te vrijwaren door bij een collectief ontslag de werknemers beter te beschermen

(ingediend door de heer Eric Massin c.s.)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

5 décembre 2016

PROPOSITION DE LOI

modifiant la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi et le Code pénal social, permettant de sauvegarder l'emploi en renforçant la protection des travailleurs lors d'un licenciement collectif

(déposée par M. Eric Massin et consorts)

SAMENVATTING

Dit wetsvoorstel beoogt een betere bescherming van de werknemers tegen collectief ontslag door:

- 1. alleen om erkende economische of technische redenen over te gaan tot collectief ontslag;*
- 2. de werkgever te verplichten ook de onderaannemers in te lichten;*
- 3. de werkgevers diverse verplichtingen op te leggen om het aantal ontslagen tot het strikte minimum te beperken.*

RÉSUMÉ

La proposition de loi vise à mieux protéger les travailleurs contre les licenciements collectifs en:

- 1. limitant les possibilités de licenciement collectif aux seuls cas justifiés par des raisons économiques ou techniques reconnues;*
- 2. obligeant l'employeur à également informer les sous-traitants;*
- 3. imposant aux employeurs diverses obligations destinées à limiter au maximum les licenciements.*

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

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:

DOC 54 0000/000:	Parlementair document van de 54 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA:	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV:	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV:	Beknopt Verslag
CRIV:	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN:	Plenum
COM:	Commissievergadering
MOT:	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

Abréviations dans la numérotation des publications:

DOC 54 0000/000:	Document parlementaire de la 54 ^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
QRVA:	Questions et Réponses écrites
CRIV:	Version Provisoire du Compte Rendu intégral
CRABV:	Compte Rendu Analytique
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:	Séance plénière
COM:	Réunion de commission
MOT:	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

Bestellingen:
Natieplein 2
1008 Brussel
Tel. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.dekamer.be
e-mail : publicaties@dekamer.be

De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

Commandes:
Place de la Nation 2
1008 Bruxelles
Tél. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.lachambre.be
courriel : publications@lachambre.be

Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Er werden de voorbije maanden in ons land schrikbarend veel collectieve ontslagen aangekondigd.

De cijfers spreken voor zich. Alleen al in september 2016 werd het ontslag aangekondigd van 2 200 werknemers bij Caterpillar, 850 bij AXA, 300 bij P&V, 274 bij Douwe Egberts, 40 bij Eurostation, 228 bij IBM enzovoort. In die bedrijven staan haast 4 000 banen op de tocht, en als de talrijke onderaannemers worden meegeteld, zijn het er zelfs meer dan 8 000. We kunnen zonder overdrijven spreken van een “zwarte september” voor de werkgelegenheid.

Begin oktober was er een nieuw sociaal drama, met de aankondiging van ING dat het 3 158 banen zal schrappen, waarvan ongeveer 1 700 naakte ontslagen.

Er gaat thans geen week voorbij zonder dat afslankingen van activiteiten, sluitingen van vestigingen en massale ontslagen worden aangekondigd door grote groepen, die talrijke onderaannemers (overwegend kleine en middelgrote ondernemingen) in hun terugval meesleuren.

In het derde kwartaal van 2016 worden – zonder rekening te houden met het drama bij ING – ongeveer 9 000 banen bedreigd door een aangekondigd collectief ontslag. Dat is meer dan het dubbele van de cijfers tijdens dezelfde periode vorig jaar.

De situatie zou de komende maanden nog kunnen verslechteren aangezien de minister van Werk aangeeft dat moet worden gevreesd dat de golf van herstructureringen en sluitingen niet ten einde is¹.

Er moet gehandeld worden. We moeten krachtdadige maatregelen nemen om het enorme banenverlies te beperken.

De kille en neutrale cijfers gaan evenwel over gezinnen met moeders, vaders en kinderen die een groot deel van hun inkomen dreigen te verliezen en zich onrechtvaardig behandeld voelen. Hele gezinnen zijn ontredderd en wanhopig, en ze zien sommige van hun levensprojecten bedreigd.

¹ <http://trends.levif.be/economie/entreprises/kris-peeters-il-y-aura-encore-des-licenciements/article-normal-552337.html>.

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Les annonces de licenciements collectifs que notre pays a connus ces derniers mois font froid dans le dos.

Les chiffres sont là. Rien qu'en septembre 2016, on a annoncé le licenciement de 2 200 personnes chez Caterpillar, 850 chez AXA, 300 chez P&V, 274 chez Douwe Egberts, 40 chez EUROSTATION, 228 chez IBM, ... 4 000 emplois sont donc directement menacés. Plus de 8 000 lorsque l'on tient compte des nombreux sous-traitants. Sans exagération, nous pouvons parler d'un septembre noir pour l'emploi.

Les premiers jours du mois d'octobre ont également été marqués par un drame social avec l'annonce d'ING de supprimer 3 158 emplois, dont près de 1 700 licenciements secs.

Aujourd'hui, pas une semaine ne se passe sans l'annonce de réductions d'activités, de fermetures de sites, de licenciements massifs par des grands groupes, qui entraînent dans leur chute nombre de sous-traitants, en majeure partie des petites et moyennes entreprises.

À la fin du troisième trimestre 2016 et sans tenir compte du drame d'ING, près de 9 000 emplois ont été visés par une annonce de licenciement collectif. C'est plus du double que ce que nous avons connu l'an dernier sur la même période.

De l'aveu même du ministre de l'Emploi qui craint “que la vague de restructurations et de fermetures ne soit pas terminée”¹, la situation risque encore d'empirer dans les prochains mois.

Il faut agir. Nous devons prendre des mesures fortes pour endiguer l'hémorragie.

Derrière la froideur et la neutralité des chiffres, ce sont des familles, des mères, des pères, des enfants qui risquent de perdre une part importante de leurs revenus et qui se sentent frappés par l'injustice. Ce sont des familles entières qui sont plongées dans le désarroi et la détresse, qui voient certains de leurs projets de vie menacés.

¹ <http://trends.levif.be/economie/entreprises/kris-peeters-il-y-aura-encore-des-licenciements/article-normal-552337.html>.

We waren allen geschokt door de verrassende aankondiging van Caterpillar dat de vestiging van Gosselies zal worden gesloten. Die beslissing, ingegeven door financiële kortetermijnbelangen die winst boven het menselijke plaatst, is vreselijk en doet niet onder voor de ontslagen door Arcelor Mittal in Luik, Opel in Antwerpen of Ford in Genk.

In elk van die gevallen zijn een harteloze beslissing en harde communicatie van in het buitenland gevestigde toplui een koude douche voor duizenden werknemers, duizenden gezinnen en, ruimer gezien, de hele regio en het hele land.

De groep Caterpillar heeft in 2013 meer dan 1 300 werknemers weggestuurd en de overblijvende werknemers gevraagd om enorme toegevingen te doen omwille van productiviteit, concurrentievermogen en winst. Bovendien hebben de werknemers beter gepresteerd dan de vooropgestelde doelstellingen, maakt de groep Caterpillar jaarlijks torenhoge winsten en heeft hij in 2015 nog 1,76 miljard dollar aan dividenden uitgekeerd aan de aandeelhouders. Om al die redenen was de beslissing om de site van Gosselies te sluiten, stuitend en brutaal.

Die sluiting zorgt terecht voor verontwaardiging, maar moet ook de aanzet zijn voor diepgaande reflectie.

Al jarenlang wordt de arbeidswereld geconfronteerd met een almaar vaker voorkomende vorm van ontslag die geenszins wordt ingegeven door economische of technische moeilijkheden: het beursgestuurde ontslag. Dat type ontslag duikt steeds vaker op en gaat ten koste van de werknemers, want zij zijn er het slachtoffer van, terwijl de onderneming die hen in dienst heeft, geen enkele bijzondere en/of te voorziene moeilijkheid ondervindt. Vaak is het erom te doen winstmarges te genereren om het deel voor de aandeelhouders te kunnen verhogen of om kapitaalreserves aan te leggen. Die talrijke ontslagen zijn het gevolg van de financiering van de economie.

Het vigerende recht staat de ondernemingen toe werknemers te ontslaan, ook wanneer die ondernemingen het economisch goed doen. De werknemers worden al te vaak gereduceerd tot hun "kostprijs" en worden een aanpassingsvariabele die wordt aangewend om besparingen door te voeren met het oog op maximale rentabiliteit en winstaccumulatie. Het zijn evenwel de werknemers die de rijkdom produceren.

Het is onaanvaardbaar dat een onderneming, en zeker een multinational, nog steeds kan overgaan tot beursgestuurde ontslagen en daarbij dus werkgelegenheid

Nous avons tous été marqués par l'annonce surprise de Caterpillar de fermer le site de Gosselies. Cette décision guidée par des intérêts financiers à court terme, qui place le profit avant l'humain, est insupportable et n'a rien à envier aux licenciements par Arcelor Mittal à Liège, Opel à Anvers ou Ford à Genk.

Dans chaque cas, une décision et une communication glaciales émanant de responsables situés l'étranger sont une véritable douche froide pour des milliers de travailleurs, des milliers de familles et, plus largement, l'ensemble de la région, l'ensemble du pays.

Après avoir sacrifié plus de 1 300 travailleurs en 2013, demandé aux travailleurs restants d'énormes concessions sur l'autel de la productivité, de la compétitivité et du profit, alors que les travailleurs ont été au-delà des objectifs, que le groupe Caterpillar engendre chaque année des profits faramineux, que, en 2015, les actionnaires ont encore reçu 1,76 milliards de dollars de dividendes, la décision de fermer le site de Gosselies fut choquante et brutale.

Si cette fermeture indigne à juste titre, elle doit également conduire à une réflexion profonde.

Depuis de nombreuses années, le monde du travail doit assister à la prolifération d'un type de licenciement qui n'est aucunement caractérisé par des difficultés économiques ou techniques: le licenciement boursier. Ce type de licenciement tend à se généraliser et pèse sur les épaules des travailleurs qui en sont les victimes, alors que l'entreprise qui les emploie ne connaît aucune difficulté particulière et/ou prévisible. Il s'agit souvent de dégager des marges de profit afin de pouvoir augmenter la part revenant aux actionnaires ou afin de pouvoir constituer des réserves en capital. C'est la financiarisation de l'économie qui est la cause de ces nombreux licenciements.

En l'état actuel, notre droit permet aux entreprises de licencier en dépit de leur bonne santé économique. Les travailleurs sont, trop souvent, réduits à leur "coût" et deviennent une variable d'ajustement permettant des économies en vue d'une rentabilité maximale et l'accumulation des profits. Or, ce sont les travailleurs qui produisent la richesse.

On ne peut accepter qu'il soit encore possible pour une entreprise, et surtout une multinationale, de procéder à des licenciements boursiers en sacrifiant

opoffert om, op korte termijn, almaar meer dividenden te kunnen uitkeren.

Bijna twintig jaar geleden kondigde Renault koudweg het ontslag van duizenden mensen aan, waarna de “wet-Renault” werd aangenomen. Die wet was destijds een logische reactie. De actualiteit toont echter aan dat die wet dringend moet worden bijgestuurd, want die tekst schrijft enkel en alleen voor dat een onderneming die opteert voor collectief ontslag, verplicht is om de vertegenwoordigers van de werknemers vooraf in te lichten, hun vragen te beantwoorden en hun alternatieven te onderzoeken. *In fine* mag een onderneming nog altijd tot een collectief ontslag overgaan zonder een afweging te maken van de belangen van alle partijen.

Vandaag kan geen enkele onderneming die, ongeacht haar drijfveren, tot collectief ontslag wil overgaan en de procedure nauwgezet volgt, iets worden aangewreven. Nochtans zou men in de geest van een dergelijke wet moeten proberen de onderneming te redden, of toch ten minste te verhinderen dat het komt tot sluitingen die onrechtmatig zijn omdat de economische resultaten van de onderneming een sluiting niet kunnen verantwoorden. Anders gezegd, overeenkomstig de strekking van een dergelijke wet zou men beursgestuurde ontslagen moeten kunnen verhinderen.

De werknemers, hun naasten en hun gezinnen kunnen geen genoeg nemen met woorden en verontwaardiging. Zij hebben daden nodig.

Dat is het doel van dit wetsvoorstel, dat beoogt ertoe aan te zetten om de bescherming van de werknemers te versterken wanneer een collectief ontslag wordt aangekondigd.

TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

Artikel 1

Dit artikel bepaalt de constitutionele bevoegdheidsgrondslag.

Art. 2 tot 5

Deze artikelen vormen de kern van het wetsvoorstel. Ze hebben tot doel de procedure inzake collectief ontslag – de “procedure-Renault” – te wijzigen en aan te vullen, om aldus de werkgelegenheid te vrijwaren en ook de werknemers beter te beschermen.

Een eerste maatregel houdt in dat een collectief ontslag voortaan alleen nog kan wanneer sprake is

l’emploi pour distribuer, à court terme, toujours plus de dividendes.

Il y a aujourd’hui presque vingt ans que Renault a annoncé froidement le licenciement de milliers de personnes, vingt ans que la loi Renault existe. Cette loi fut une réponse conséquente à l’époque; mais l’actualité récente montre combien elle doit être réévaluée. En effet, elle ne prescrit ni plus ni moins que l’obligation pour une entreprise qui souhaite procéder à un licenciement collectif d’informer au préalable les représentants des travailleurs, de répondre à leurs questions et d’examiner leurs alternatives. *In fine*, l’entreprise reste libre de procéder à un licenciement collectif sans mise en balance des intérêts de toutes les parties.

Aujourd’hui, chaque entreprise qui veut procéder à un licenciement collectif, et qu’importe ses motivations, peut, en suivant à la lettre la procédure, n’encourir aucun reproche. Cependant, l’esprit d’une telle loi devrait permettre de d’abord tenter de sauver l’entreprise, ou à tout le moins d’empêcher les fermetures abusives qui ne seraient pas justifiées au regard des résultats économiques de l’entreprise. Autrement dit, l’esprit d’une telle loi serait d’empêcher les licenciements boursiers.

Les travailleurs, leurs proches et leurs familles ne peuvent se contenter de paroles et d’indignation. Ils ont besoin d’actes.

Tel est le but de la présente proposition de loi, qui est une invitation à renforcer la protection des travailleurs lors de l’annonce d’un licenciement collectif.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 1^{er}

Cet article précise le fondement constitutionnel en matière de compétence.

Art. 2 à 5

Ces articles constituent le cœur de la proposition de loi. Il ont pour but de modifier et de compléter la procédure de licenciement collectif (procédure Renault) afin de protéger l’emploi et de renforcer la protection des travailleurs.

D’abord, il est prévu qu’un licenciement collectif ne puisse plus avoir lieu que pour des motifs d’ordre

van terdege verantwoorde economische en technische redenen, die bovendien door een paritair orgaan of het arbeidshof zullen moeten worden erkend.

Voorts worden bij de procedure van collectief ontslag ook de onderaannemers en hun werknemers betrokken. Er wordt derhalve aangegeven wat onder “onderaannemers” moet worden verstaan, en er wordt bepaald dat deze ten volle bij de informatie- en raadplegingsprocedure moeten worden betrokken.

Concreet zal de werkgever, nadat hij aan de werknemers van zijn onderneming heeft aangekondigd tot een collectief ontslag te zullen overgaan, overwijd een schriftelijk verslag moeten bezorgen aan de onderaannemers, waarin hij uitlegt waarom hij daartoe beslist heeft en welke gevolgen dit voor hen zal hebben.

De onderaannemers en hun werknemers hebben dan, net als de werknemers van de onderneming zelf, de mogelijkheid vragen te stellen en argumenten te formuleren of tegenvoorstellen te doen.

De werkgever die tot collectief ontslag overgaat, moet het bewijs kunnen leveren dat hij die verplichtingen heeft nageleefd.

De werkgever zal dus op afdoende wijze moeten antwoorden op de vragen en zal de geformuleerde argumenten en tegenvoorstellen ernstig moeten analyseren. Hij zal er vervolgens, tijdens de procedure voor de erkenning van de wettige motieven ter rechtvaardiging van het ontslag, omstandige schriftelijke verslagen over moeten opstellen. Het wetsontwerp voorziet er immers in dat, na die eerste fases, de werkgever pas kan overgaan tot ontslag als hij het bevoegde paritair comité of, bij ontstentenis, de Nationale Arbeidsraad heeft geadieerd om het bestaan van gerechtvaardigde economische of technische redenen te doen erkennen.

Als het paritair comité binnen de twee maanden niet heeft geantwoord, zal de werkgever het bestaan van relevante economische of technische redenen moeten doen erkennen door het arbeidshof.

Teneinde na te gaan of het ontslag niet willekeurig is, is gekozen voor het arbeidshof vanwege:

1. de evenwichtige samenstelling ervan, namelijk beroepsmagistraten én raadsheren in sociale zaken (die werkgevers en werknemers vertegenwoordigen);
2. de ernst en de complexiteit van collectieve ontslagen;

économique et technique adéquatement justifiés qui devront être reconnus par un organe paritaire ou la cour du travail.

Ensuite, il est intégré à la procédure de licenciement collectif les sous-traitants et leurs travailleurs. Ainsi, il est défini ce qu’il faut entendre par sous-traitant et il est prévu que ceux-ci soient pleinement intégrés dans la procédure d’information et de consultation.

Concrètement, après avoir annoncé l’intention de procéder à un licenciement collectif aux travailleurs de l’entreprise, l’employeur devra transmettre sans délai un rapport écrit aux sous-traitants dans lequel il détaille les raisons et les conséquences, pour eux, de sa décision de procéder à un licenciement collectif.

Les sous-traitants et leurs travailleurs ont, ensuite, la possibilité, comme les travailleurs de l’entreprise, de poser des questions et de formuler des arguments ou de faire des contre-propositions.

L’employeur qui procède à un licenciement collectif doit pouvoir apporter la preuve qu’il a respecté ces obligations.

L’employeur devra donc adéquatement répondre aux questions et analyser sérieusement les arguments et contrepropositions qui ont été formulés. Il devra ensuite en dresser des rapports écrits importants lors de la procédure de reconnaissance de motifs légitimes justifiant le licenciement. En effet, après ces premières étapes, la proposition de loi prévoit que l’employeur, avant de procéder au licenciement, devra saisir la commission paritaire compétente ou, à défaut, le Conseil National du Travail pour faire reconnaître l’existence de raisons d’ordre économique ou technique justifiées.

Si l’organe paritaire ne s’est pas prononcé dans les deux mois, l’employeur devra faire reconnaître l’existence de raisons d’ordre économique ou technique pertinentes par la cour du travail.

La cour du travail a été choisie afin de vérifier si le licenciement n’est pas abusif en raison:

1. de sa composition équilibrée comprenant à la fois des magistrats professionnels et des conseillers sociaux nommés à titre d’employeur et de travailleur;
2. de l’importance et de la complexité des licenciements collectifs;

3. de noodzaak de eenheid van de rechtspraak maximaal te waarborgen.

Het arbeidshof houdt bij zijn beoordeling rekening met de hele situatie – zowel die van de economische eenheid als die van de groep – om te voorkomen dat interne overhevelingen binnen de groep artificieel een slechte economische situatie zouden creëren. Voorts heeft het arbeidshof oog voor de houding van de onderneming die ontslagen wenst door te voeren, alsook voor het tijdstip waarop de informatie werd bezorgd, want hoe sneller informatie werd bezorgd, hoe sneller alternatieven mogelijk zijn om de werkgelegenheid te vrijwaren.

Voorts vormt het veiligstellen van het concurrentievermogen op zich geen relevante economische reden. De werkgever moet aantonen dat het collectief ontslag noodzakelijk is voor het voortbestaan van de onderneming, en dat hij de nodige maatregelen heeft genomen om het banenverlies zoveel mogelijk te beperken, bijvoorbeeld een vermindering van de uitgekeerde dividenden.

De bewijslast ligt dus bij de werkgever, die *in concreto* de noodzaak en de evenredigheid van het collectief ontslag zal moeten aantonen.

Voortaan zou bovendien een weerlegbaar vermoeden van ontbreken van een gegronde technische of economische reden gelden wanneer de onderneming de voorbije twee boekjaren reserves heeft opgebouwd, een positief netto- of bedrijfsresultaat heeft geboekt, aandelen heeft ingekocht, dividenden heeft uitgekeerd, aandelenopties of gratis aandelen heeft toegekend of soortgelijke verrichtingen heeft doorgevoerd; deze lijst van voorbeelden is niet exhaustief.

Indien het arbeidshof niet erkent dat er gegronde redenen voor collectief ontslag voorhanden zijn, kan dat ontslag niet op regelmatige wijze plaatsvinden. Indien daarentegen de redenen wél behoorlijk zijn verantwoord, mag de onderneming op rechtmatige wijze tot collectief ontslag overgaan, mits ze een plan voorstelt ter vrijwaring van de werkgelegenheid.

Dat vrijwaringsplan is verplicht en moet doeltreffende maatregelen bevatten om de gevolgen van het collectief ontslag te beperken en de werkgelegenheid te vrijwaren. Het moet dus niet alleen voorzien in maatregelen ter vergemakkelijking van *outplacement*, maar ook in maatregelen waarmee men de werkgelegenheid in de onderneming zelf kan behouden, zoals maatregelen ter vermindering en herschikking van de arbeidstijd. Om het aantal ontslagen te beperken, kan een onderneming er dus toe worden gebracht het aantal gewoonlijk gewerkte overuren te verminderen.

3. de la nécessité de garantir au maximum l'unité de la jurisprudence.

Dans son appréciation, la cour doit tenir compte de la situation globale, tant au niveau de l'unité économique que du groupe, afin d'éviter que les transferts intra-groupes puissent créer artificiellement une mauvaise situation économique. Elle a également égard à l'attitude de l'entreprise qui souhaite licencier et du moment où l'information a été transmise, étant entendu que, au plus tôt l'information est transmise, au plus tôt des alternatives en vue de préserver l'emploi sont possibles.

Il est également précisé que la sauvegarde de la compétitivité ne constitue pas, en soi, un motif économique pertinent. Il appartient à l'employeur d'établir que le licenciement est nécessaire à la continuité de l'entreprise et qu'il a pris les mesures permettant de limiter au maximum la suppression d'emplois telle que, par exemple, une diminution des dividendes distribués.

La charge de la preuve appartient donc à l'employeur qui devra démontrer *in concreto* la nécessité et la proportionnalité du licenciement collectif.

En outre, il est institué une présomption réfragable d'absence de motif légitime d'ordre technique ou économique lorsque l'entreprise a, au cours des deux derniers exercices comptables, constitué des réserves, réalisé un résultat net ou un résultat d'exploitation positif, procédé à un rachat de parts sociales ou a distribué des dividendes, des stocks options, des actions gratuites ou toute opération similaire; la liste de ces exemples n'étant pas exhaustive.

Si la cour du travail ne reconnaît pas de justes motifs permettant un licenciement collectif, celui-ci ne peut régulièrement avoir lieu. Par contre, si les motifs sont reconnus et adéquatement justifiés, l'entreprise pourra légitimement procéder au licenciement collectif à la condition de proposer un plan de sauvegarde de l'emploi.

Le plan de sauvegarde est obligatoire et doit prévoir des mesures efficaces afin de limiter les conséquences du licenciement collectif et de sauvegarder l'emploi. Ainsi, il doit prévoir non seulement des mesures facilitant le reclassement professionnel au sein d'une autre entreprise mais également des mesures permettant de conserver l'emploi au sein même de l'entreprise, comme des mesures de réduction et d'aménagement du temps de travail. Une entreprise peut donc être amenée à réduire le volume d'heures supplémentaires habituellement prestées afin de limiter les licenciements.

Een deel van het plan moet bovendien voorzien in maatregelen voor de meest kwetsbare werknemers, van wie de beroepsherinschakeling bijzonder wordt bemoeilijkt door hun sociale achtergrond of hun opleidingsniveau. Het plan heeft eveneens oog voor de gendersituatie. Het perspectief van de gelijkheid tussen mannen en vrouwen dient immers ook te worden opgenomen, teneinde het risico op discriminatie te voorkomen.

Het plan geldt voor alle werknemers, inclusief de uitzendkrachten, de tijdelijken, de werknemers met een vervangingscontract of met een arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd enzovoort, die in dienst waren op het ogenblik dat de werkgever zijn voornemen om tot collectief ontslag over te gaan kenbaar heeft gemaakt. Aldus wordt een gelijke behandeling gewaarborgd van de werknemers die om de ene of de andere reden de onderneming hebben verlaten.

Om de gevolgen van het collectief ontslag voor de gemeenschap zoveel mogelijk te beperken, moet tot slot de werkgever in zijn plan voorzien in maatregelen, alsook in de financiering ervan, waarmee hij de werkgelegenheid bij zijn onderaannemers in stand kan houden.

Art. 6

Dit artikel regelt de procedure voor de erkenning van de technische of economische redenen voor het arbeidshof.

Om te voorkomen dat de procedure inzake collectief ontslag te lang duurt, wordt voorzien in een extra korte gerechtelijke procedure.

Met andere woorden, als het bevoegde paritair comité of, bij ontstentenis daarvan, de Nationale Arbeidsraad geen standpunt inneemt binnen de opgelegde termijnen, dan beschikt de werkgever over drie werkdagen om bij de eerste voorzitter van het arbeidshof een vordering in te stellen overeenkomstig de vormvereisten van een kort geding.

Die vordering wordt ingesteld bij dagvaarding en richt zich tegen:

1) de werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingsraad en de organisatie(s) die hen vertegenwoordig(t)en;

2) bij ontstentenis van een ondernemingsraad, de vakbondsafvaardiging van de onderneming en de vakbond(en) die zij vertegenwoordigt;

Un volet du plan doit, en outre, prévoir des mesures pour les travailleurs les plus fragiles dont les caractéristiques sociales ou le niveau de qualification rend leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile. Le plan a également égard à la situation du genre. En effet, il convient d'incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes afin d'éviter le risque de discrimination.

Ce plan s'appliquera à l'ensemble les travailleurs, y compris les intérimaires, temporaires, sous contrat de remplacement ou à durée déterminée..., qui étaient en service au moment où l'employeur a fait part de son intention de procéder à un licenciement collectif afin de garantir un traitement juste et adéquat des travailleurs qui ont, pour une raison ou une autre, quitté l'entreprise.

Enfin, afin d'éviter autant que possible les effets du licenciement collectif pour la collectivité, dans son plan, l'employeur devra prévoir et financer des mesures permettant de préserver l'emploi au sein de ses sous-traitants.

Art. 6

Cet article organise la procédure de reconnaissance des motifs d'ordre technique ou économique devant la cour du travail.

Afin d'éviter que la procédure de licenciement collectif ne dure trop longtemps, il est prévu une procédure judiciaire particulièrement rapide.

Concrètement, si la commission paritaire compétente, ou à défaut le Conseil National du Travail, ne prend pas position dans les délais fixés, l'employeur dispose de 3 jours ouvrables pour introduire une action selon les formes du référé auprès du premier président de la cour du travail.

Cette action est introduite par citation et est dirigée contre:

1) les représentants des travailleurs siégeant au conseil d'entreprise et la ou les organisations qui les ont représentés;

2) à défaut de conseil d'entreprise, la délégation syndicale de l'entreprise et la ou les organisations syndicales qu'elle représente;

3) bij ontstentenis daarvan, de werknemers van de onderneming, die zich kunnen laten bijstaan door personen en organisaties naar keuze.

Er wordt uitdrukkelijk bepaald dat die leden een volwaardige partij bij de procedure zijn. Als partij kunnen zij meer bepaald conclusies neerleggen, actief deelnemen aan de debatten alsook in voorkomend geval cassatieberoep instellen.

In zijn dagvaarding moet de werkgever de economische of technische redenen ter verantwoording van het collectief ontslag duidelijk vermelden. Die redenen mogen niet verschillen van die welke tijdens de eerste fases van de ontslagprocedure ter kennis van de werknemers en de onderaannemers zijn gebracht. Overigens moeten de tijdens die voorafgaande fases opgestelde schriftelijke verslagen bij het proceduredossier worden gevoegd.

Om zo doeltreffend mogelijk te werken, wordt de zaak ingeleid op de eerst mogelijke zitting, waarbij de eerste voorzitter van het hof de zaak in handen geeft van een kamer van het hof.

Het hof bepaalt vervolgens de kalender voor de uitwisseling van stukken en conclusies, alsook – bij tussenarrest – de onderzoeksmaatregelen. De werkgever neemt als eerste conclusie. Die termijnen zijn strikt en kunnen slechts eenmaal, bij een met redenen omkleed verzoek, worden uitgesteld gedurende een periode van maximaal acht dagen.

De zitting van het hof vindt plaats binnen een termijn van maximaal dertig werkdagen, die kan worden verlengd mits alle partijen daarmee instemmen.

Na de onderaannemers en hun werknemers te hebben gehoord, spreekt het hof zich in eerste en laatste instantie uit binnen acht dagen na het sluiten van de debatten. Binnen vijf dagen na het sluiten van de debatten kan het openbaar ministerie een advies uitbrengen. In dat geval wordt de termijn van acht dagen om te beraadslagen met vijf dagen verlengd.

Alle beslissingen worden ter kennis van de partijen gebracht binnen een termijn van drie werkdagen.

Tegen de beslissingen van het hof kan geen beroep worden ingesteld noch verzet aangetekend. Ingeval de wettelijke bepalingen niet in acht zijn genomen of de beslissing niet naar behoren met redenen is omkleed, kan echter cassatieberoep worden ingesteld.

3) à défaut, les travailleurs de l'entreprise qui peuvent se faire représenter par les personnes et organisations de leurs choix.

Il est explicitement prévu que ces membres sont pleinement parties à la procédure. En tant que partie, ils ont ainsi notamment la possibilité de déposer des conclusions, de participer activement aux débats ou encore, le cas échéant, de se pourvoir en cassation.

Dans sa citation, l'employeur doit indiquer clairement les motifs économiques ou techniques justifiant le licenciement collectif. Ces motifs ne peuvent être différents de ceux qui ont été fournis aux travailleurs et sous-traitants lors des premières phases de la procédure en licenciement. Les rapports écrits dressés lors de ces étapes antérieures doivent d'ailleurs être versés au dossier de la procédure.

Dans un souci d'efficacité, l'affaire est introduite à la plus proche audience utile où le premier président de la cour distribue l'affaire à une chambre de la cour.

La cour fixe ensuite le calendrier d'échange des pièces et conclusions et, par arrêt avant dire droit, les mesures d'instruction. L'employeur conclut en premier. Ces délais sont de rigueur et ne peuvent être remis qu'une seule fois, sur demande motivée, pour une période de maximum huit jours.

L'audience de la cour a lieu dans un délai de maximum trente jours ouvrables qui peut être prolongé avec l'accord de toutes les parties.

Après avoir entendu les sous-traitants et leurs travailleurs, la cour statue, en premier et dernier ressort, dans les huit jours qui suivent la clôture des débats. Le ministère public peut dans un délai de cinq jours suivant la clôture des débats remettre un avis. Dans ce cas, le délai de huit jours prévu pour délibérer est prolongé de cinq jours.

Toutes les décisions sont notifiées aux parties dans un délai de trois jours ouvrables.

Les décisions de la cour ne sont susceptibles ni d'appel, ni d'opposition. En cas de non-respect du prescrit légal ou de motivation inadéquate, un pourvoi en cassation est cependant possible.

Art. 7

Dit artikel voorziet in twee wetgevingstechnische aanpassingen opdat de ontslagen werknemer de procedure kan betwisten ingeval de werkgever niet naar behoren heeft voorzien in een plan ter vrijwaring van de werkgelegenheid.

Art. 8

Dit artikel voorziet in een verhoging van de vergoeding die verschuldigd is aan de werknemer die op onregelmatige wijze is ontslagen door zijn werkgever, dat wil zeggen wanneer die de voorwaarden van de collectief-ontslagprocedure niet in acht heeft genomen en niet binnen de gestelde termijnen heeft willen voorzien in outplacement of overplaatsing van de betrokken werknemer. Die vergoeding is gelijk aan zes maanden loon, in plaats van zestig dagen loon zoals nu.

Art. 9

Dit artikel voorziet in een sanctie van niveau 3, bestaande uit ofwel een strafrechtelijke geldboete van 100 tot 1 000 euro, ofwel een administratieve geldboete van 50 tot 500 euro voor de werkgever die de procedure inzake collectief ontslag niet in acht neemt. De geldboete wordt vermenigvuldigd met het aantal werknemers die het slachtoffer zijn van het onrechtmatig ontslag, ongeacht of zij in dienst zijn van de onderneming zelf of van een onderaannemer, maar kan niet hoger zijn dan het maximumbedrag zoals dat is bepaald bij artikel 103 van het Sociaal Strafwetboek, te weten het maximum van de geldboete vermenigvuldigd met honderd.

Art. 10

Dit artikel strekt ertoe de bedrijven die beursgerelateerde ontslagen doorvoeren, fiscaal te bestraffen. Het bepaalt namelijk dat de vergoedingen die de werknemers ontvangen bij een ontslag waarbij de procedure-Renault niet wordt nagekomen, niet-toegestane uitgaven zijn die het bedrijf dus niet kan aftrekken als beroepskosten.

Art. 7

Cet article prévoit deux adaptations légistiques afin de permettre au travailleur licencié de contester la procédure si l'employeur n'a pas adéquatement prévu un plan de sauvegarde de l'emploi.

Art. 8

Cet article prévoit un renforcement de l'indemnité due au travailleur licencié irrégulièrement par l'employeur qui n'a pas respecté les conditions de la procédure de licenciement collectif et qui a refusé la réintégration de celui-ci dans les délais prévus. Cette indemnité équivaut à six mois de rémunération à la place de soixante jours actuellement.

Art. 9

Cet article prévoit une sanction de niveau 3, consistant soit en une amende pénale de 100 à 1000 euros soit en une amende administrative de 50 à 500 euros pour l'employeur qui ne respecte pas la procédure de licenciement collectif. L'amende est multipliée par le nombre de travailleurs victimes du licenciement irrégulier, que ce soit ceux de l'entreprise ou d'un sous-traitant, sans pouvoir excéder le maximum prévu à l'article 103 du Code pénal social, à savoir le maximum de l'amende multiplié par cent.

Art. 10

Cet article vise à sanctionner fiscalement les entreprises qui procèdent à un licenciement boursier. En effet, il prévoit que les indemnités versées aux travailleurs à la suite d'un licenciement qui ne respecte pas la procédure Renault sont des dépenses non admises qui ne peuvent donc pas être déduites, au titre de frais professionnels, par l'entreprise.

Eric MASSIN (PS)
Özlem ÖZEN (PS)
Frédéric DAERDEN (PS)
Jean-Marc DELIZÉE (PS)

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

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

Art. 2

Artikel 62 van de wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling wordt aangevuld met een punt 6°, luidende:

“6° afhankelijk onderaannemer: onderneming waarvan een aanzienlijk deel van de omzet wordt gegene-reerd door een handelsrelatie met de werkgever die overgaat tot collectief ontslag en waarvan de activiteit of een substantieel gedeelte ervan in het gedrang komt als gevolg van die beslissing. De Koning stelt vast wat moet worden verstaan onder “aanzienlijk deel van de omzet”, “handelsrelatie”, “activiteit”, “substantieel gedeelte” en “in het gedrang komt”.

Art. 3

Artikel 64 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 30 juli 2013, wordt aangevuld met wat volgt:

“Het collectief ontslag in het kader van een faillissementsprocedure valt niet onder het toepassingsgebied van de bepalingen van dit hoofdstuk.”.

Art. 4

Artikel 65 van dezelfde wet wordt vervangen door wat volgt:

“Art. 65. Het collectief ontslag kan alleen worden doorgevoerd als daar geldig verantwoorde en door een paritair orgaan of het arbeidshof erkende redenen van economische of technische aard voor voorhanden zijn.

Art. 5

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

1. in § 1, tweede lid:

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

PROPOSITION DE LOI**Article 1^{er}**

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

Art. 2

L'article 62 de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi est complété par un 6°, rédigé comme suit:

“6° sous-traitant dépendant: entreprise dont une part significative du chiffre d'affaires provient d'une relation commerciale avec l'employeur qui procède au licenciement collectif et dont l'activité ou une partie substantielle de celle-ci est menacée du fait de cette décision; le Roi définit ce qu'il y a lieu d'entendre par “part significative du chiffre d'affaires”, “relation commerciale”, “activité”, “partie substantielle” et “menacée”.

Art. 3

L'article 64 de la même loi, modifié par la loi du 30 juillet 2013, est complété par l'alinéa suivant:

“Est exclu des dispositions du présent chapitre le licenciement collectif intervenant dans le cadre d'une procédure de faillite.”.

Art. 4

L'article 65 de la même loi est remplacé par la dispositions suivante:

“Art. 65. Le licenciement collectif ne peut avoir lieu que pour des raisons d'ordre économique ou technique adéquatement justifiées et reconnues par un organe paritaire ou la cour du travail.

Art. 5

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

1. au § 1^{er}, alinéa 2:

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

“1°/1 hij moet de verschillende afhankelijke onderaannemers een schriftelijk verslag bezorgen waarin hij omstandig uitlegt waarom hij tot een collectief ontslag wenst over te gaan en welke gevolgen dit voor hen zal hebben;”;

b. er wordt een punt 2°/1 ingevoegd, luidende:

“2°/1 hij moet het bewijs leveren dat de informatie werd doorgegeven aan de afhankelijke onderaannemers;”;

c. er wordt een punt 3°/1 ingevoegd, luidende:

“3°/1 hij moet de afhankelijke onderaannemers, hun leden die het personeel vertegenwoordigen in de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, hun leden van de vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis ervan, hun werknemers, de mogelijkheid bieden vragen te stellen over de oorzaken en de gevolgen van het geplande collectief ontslag, en in dat verband argumenten te formuleren of tegenvoorstellen te doen;”;

d. het punt 4° wordt vervangen door wat volgt:

“4° hij moet de in 3° en 3°/1 bedoelde vragen, argumenten en tegenvoorstellen hebben onderzocht en beantwoord, alsook schriftelijke verslagen opstellen;”;

e. dit lid wordt aangevuld met een punt 5°, luidende:

“5° hij moet zijn voornemen tot collectief ontslag bij een ter post aangetekend schrijven kenbaar maken aan het bevoegde paritair comité, waarbij de volgende regels moeten worden toegepast:

— bij ontstentenis van een paritair comité of zo het paritair comité niet werkt, moet hij de Nationale Arbeidsraad aanspreken;

— het paritair comité of, in voorkomend geval, de Nationale Arbeidsraad moet zich uitspreken over het al dan niet bestaan van economische of technische redenen binnen twee maanden te rekenen van de ontvangstdatum van de aanvraag die hiertoe door de werkgever werd ingediend;

— zo het paritair orgaan binnen de in het vorige streepje vastgestelde termijn geen beslissing neemt, mag de werkgever niet tot collectief ontslag overgaan alvorens het arbeidshof het bestaan van de economische of technische redenen heeft erkend; om deze erkenning te verkrijgen, moet de werkgever, overeenkomstig de procedure bedoeld bij artikel 66/1, een verzoek tot erkenning van de economische of technische redenen die het collectief ontslag rechtvaardigt, kenbaar maken aan het arbeidshof;

“1°/1 il doit transmettre aux différents sous-traitants dépendants un rapport écrit détaillant les causes et les conséquences pour ces derniers de son intention de procéder à un licenciement collectif;”;

b. il est inséré un 2°/1, rédigé comme suit:

“2°/1 il doit pouvoir apporter la preuve que les informations ont été transmises aux sous-traitants dépendants;”;

c. il est inséré un 3°/1, rédigé comme suit:

“3°/1 il doit permettre aux sous-traitants dépendants, leurs membres représentant le personnel au sein du conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, leurs membres de la délégation syndicale ou, à défaut de celle-ci, leurs travailleurs, de poser des questions à propos des causes et des conséquences du licenciement collectif envisagé et de formuler des arguments ou de faire des contre-propositions à ce sujet;”;

d. le 4° est remplacé comme suit:

“4° il doit avoir examiné les questions, arguments et contre-propositions visés au 3° et 3°/1, y avoir répondu et dresser des rapports écrits;”;

e. cet alinéa est complété par un 5°, rédigé comme suit:

“5° il doit saisir la commission paritaire compétente par lettre recommandée à la poste, moyennant l'application des règles suivantes:

— à défaut de commission paritaire ou si la commission paritaire ne fonctionne pas, il doit saisir le Conseil National du Travail;

— la commission paritaire ou, le cas échéant, le Conseil National du Travail est tenu de se prononcer au sujet de l'existence ou de l'absence de raisons d'ordre économique ou technique dans les deux mois à compter de la date de la réception de la demande qui en est faite par l'employeur;

— à défaut de décision de l'organe paritaire dans le délai fixé au tiret précédent, l'employeur ne peut procéder au licenciement collectif avant que la cour du travail n'ait reconnu l'existence des raisons d'ordre économique ou technique; pour obtenir cette reconnaissance, l'employeur est tenu de saisir, conformément à la procédure visée à l'article 66/1, la cour du travail d'une demande de reconnaissance des raisons d'ordre économique ou technique justifiant le licenciement collectif;

— het arbeidshof spreekt zich uit over het bestaan van terdege gemotiveerde economische of technische redenen;

— de vrijwaring van het concurrentievermogen vormt op zich geen relevante economische reden. De werkgever moet aantonen dat, mocht hij niet overgaan tot collectief ontslag, de continuïteit van de onderneming rechtstreeks in het gedrang komt, en moet bewijzen dat hij al het nodige heeft gedaan om het banenverlies te beperken;

— het ontslag waartoe wordt beslist door een werkgever wiens onderneming in de loop van de twee vorige boekjaren een positief netto- of bedrijfsresultaat heeft geboekt, eigen aandelen heeft ingekocht, dividenden heeft uitgekeerd dan wel aandelenopties of gratis aandelen heeft toegekend, vormt, tot het tegendeel is bewezen, geen ontslag om economische of technische redenen;

— in zijn beoordeling beoordeelt het arbeidshof de realiteit en de ernst van de aangevoerde redenen op zowel het niveau van de onderneming als dat van de economische en sociale entiteit en van het concern; tevens houdt het rekening met de houding van de werkgever en met de noodzaak om de personeelsvertegenwoordigers zo vroeg mogelijk te informeren.”

2. er wordt een § 1/1 ingevoegd, luidende:

“§ 1/1. Ingeval het paritair orgaan of het arbeidshof de in § 1, tweede lid, 5°, bedoelde economische of technische redenen voor het collectief ontslag erkent, moet de werkgever een plan ter vrijwaring van de werkgelegenheid uitwerken en uitvoeren om de werkgelegenheid te vrijwaren en de impact van het collectief ontslag op de werknemers en op de gemeenschap te beperken.

Dit plan is van toepassing op alle werknemers die in dienst zijn op het ogenblik dat de werkgever zijn voorstellen tot collectief ontslag kenbaar maakt.

Dit plan bevat een onderdeel om de *outplacement* of de overplaatsing te bevorderen van de werknemers wier ontslag niet kan worden voorkomen; zulks geldt meer bepaald voor de oudere werknemers en de werknemers wier sociale kenmerken of kwalificaties een herinschakeling op de arbeidsmarkt bijzonder moeilijk maken; tevens moet het plan gelijkheid tussen vrouwen en mannen brengen.

Het plan omvat onder meer:

a) maatregelen met het oog op de overplaatsing van de werknemers in banen van dezelfde of een

— la cour du travail se prononce sur l'existence de raisons d'ordre économique ou technique adéquatement justifiées;

— la sauvegarde de la compétitivité ne constitue pas, en soi, un motif économique pertinent; l'employeur doit justifier que l'absence de licenciement collectif menace directement la continuité de l'entreprise et démontrer qu'il a pris les mesures nécessaires afin de limiter la suppression d'emplois;

— sauf preuve du contraire, est dépourvu de raison d'ordre économique ou technique, le licenciement décidé par un employeur dont l'entreprise a, au cours des deux derniers exercices comptables, réalisé un résultat net ou un résultat d'exploitation positif, procédé à un rachat de parts sociales ou a distribué des dividendes, des stocks options, des actions gratuites;

— dans son appréciation, la cour apprécie la réalité et le sérieux des motifs invoqués tant au niveau de l'entreprise, de l'unité économique et sociale que du groupe; l'attitude et la nécessité d'informer le plus en amont possible les représentants du personnel est également prise en compte.”;

2. il est inséré un § 1^{er}/1, rédigé comme suit:

“§ 1^{er}/1. Si l'organe paritaire ou la cour du travail reconnaît les motifs d'ordre économique ou technique justifiant le licenciement collectif visés au § 1^{er}, alinéa 2, 5°, l'employeur doit établir et mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi afin de sauvegarder l'emploi et de limiter les effets du licenciement collectif pour les travailleurs et la collectivité.

Ce plan est applicable à tous les travailleurs en service au moment où l'employeur a fait part de son intention de procéder à un licenciement collectif.

Ce plan intègre un volet facilitant le reclassement des travailleurs dont le licenciement ne pourrait pas être évité, notamment celui des travailleurs âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, et incorpore la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Il prévoit des mesures telles que:

a) des actions en vue du reclassement interne des travailleurs sur des emplois relevant de la même catégorie

gelijkwaardige categorie dan wel, onder voorbehoud van de uitdrukkelijke instemming van de betrokken werknemers, in banen van een lagere categorie;

b) maatregelen met het oog op de gehele of gedeeltelijke hervatting van de activiteiten om aldus de sluiting van één of meer vestigingen te voorkomen;

c) maatregelen inzake de ontwikkeling van nieuwe activiteiten door de onderneming;

d) maatregelen ter bevordering van *outplacement*, meer bepaald door de reactivering van het werkgelegenheidsbekken te ondersteunen;

e) maatregelen ter ondersteuning van de ontwikkeling van nieuwe activiteiten of van de hervatting van bestaande activiteiten door de werknemers;

f) maatregelen inzake opleiding, verankering van de verworven *knowhow* of reconversie die de overplaatsing of de *outplacement* van de werknemers in gelijkwaardige banen kunnen bevorderen;

g) maatregelen inzake het delen, verminderen of herschikken van de arbeidstijd, alsook maatregelen met het oog op het inperken van het aantal overuren, teneinde de banen waarvan de afschaffing is gepland, geheel of gedeeltelijk te handhaven.

Het plan ter vrijwaring van de werkgelegenheid voorziet in een onderdeel om bij de afhankelijke onderaannemers de banen van de werknemers te handhaven.

Art. 6

In dezelfde wet wordt een artikel 66/1 ingevoegd, luidende:

“Art 66/1. De werkgever die, na afloop van de onderhandelingsperiode als bepaald bij artikel 66, § 1, tweede lid, 5°, zijn beslissing tot collectief ontslag handhaaft, moet die beslissing, door middel van een dagvaarding en volgens de vormvereisten van een kort geding, kenbaar maken aan de eerste voorzitter van het arbeidshof, en wel binnen drie werkdagen na het verstrijken van de onderhandelingsperiode.

De ingestelde vordering is gericht tegen de leden die het personeel vertegenwoordigen in de ondernemingsraad, dan wel, bij ontstentenis daarvan, tegen de leden van de vakbondsafvaardiging, alsook tegen de vakbonden die die leden hebben vertegenwoordigd; die leden zijn een volwaardige partij bij de procedure. Bij ontstentenis van een ondernemingsraad en van een

d'emplois ou équivalents à ceux qu'ils occupent ou, sous réserve de l'accord exprès des travailleurs concernés, sur des emplois de catégorie inférieure;

b) des actions favorisant la reprise de tout ou partie des activités en vue d'éviter la fermeture d'un ou de plusieurs établissements;

c) des créations d'activités nouvelles par l'entreprise;

d) des actions favorisant le reclassement externe à l'entreprise, notamment par le soutien à la réactivation du bassin d'emploi;

e) des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les travailleurs;

f) des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion de nature à faciliter le reclassement interne ou externe des travailleurs sur des emplois équivalents;

g) des mesures de partage, de réduction ou d'aménagement du temps de travail ainsi que des mesures de réduction du volume des heures supplémentaires réalisées afin de préserver tout ou partie des emplois dont la suppression est envisagée.

Le plan de sauvegarde de l'emploi prévoit un volet pour préserver l'emploi des travailleurs des sous-traitants dépendants.

Art. 6

Dans la même loi, il est inséré un article 66/1, rédigé comme suit:

“Art. 66/1. L'employeur qui, à l'expiration de la période de négociation prévue à l'article 66, § 1^{er}, alinéa 2, 5°, maintient sa décision de procéder à un licenciement collectif doit saisir, par citation et selon les formes du référé, le premier président de la cour du travail dans les trois jours ouvrables qui suivent l'échéance de la période de négociation.

L'action est dirigée contre les membres représentant le personnel au sein du conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, les membres de la délégation syndicale, ainsi que les organisations représentatives des travailleurs ayant présenté ces membres qui sont pleinement parties à la procédure. À défaut de conseil d'entreprise et de délégation syndicale, l'action est dirigée contre

vakbondsafvaardiging wordt de vordering ingesteld tegen de werknemers, die zich kunnen laten bijstaan door personen en organisaties naar keuze.

De dagvaarding vermeldt de economische of technische redenen ter verantwoording van het collectief ontslag. De aangevoerde feiten mogen niet verschillen van die welke zijn aangehaald met toepassing van artikel 66, § 1, tweede lid, 1^o/1. Tijdens het verdere verloop van de procedure zal geen enkele nieuwe beweegreden aan het arbeidsgerecht mogen worden voorgelegd. Bij het dossier wordt een kopie gevoegd van de schriftelijke verslagen als bedoeld in artikel 66, § 1, tweede lid, 1^o/1.

De zaak wordt ingeleid op de eerst mogelijke zitting. De eerste voorzitter van het arbeidshof geeft de zaak bij beschikking in handen van een door hem aangewezen kamer van het arbeidshof. Die beschikking wordt uiterlijk de derde werkdag na de uitspraak ter kennis gebracht van de partijen; er kan geen beroep tegen worden ingesteld noch verzet tegen aangetekend.

De zitting van het arbeidshof vindt plaats binnen een termijn van maximaal dertig werkdagen te rekenen van de datum van de in het vorige lid bedoelde beschikking. Die termijn kan evenwel worden verlengd mits alle partijen daarmee instemmen.

De rechter bepaalt de termijnen waarbinnen de stukken en de conclusies moeten worden neergelegd. Uiterlijk de derde werkdag na de uitspraak wordt de beslissing van het hof bij gerechtsbrief ter kennis gebracht van de partijen.

Uitstel kan slechts eenmaal worden toegestaan. Het uitstel is slechts mogelijk na een met redenen omkleed verzoek en bedraagt hoogstens acht dagen.

Het hof bepaalt bij tussenarrest de termijnen waarbinnen tot de onderzoeksmaatregelen wordt overgegaan. Die termijnen gelden voor de partijen op straffe van verval.

De werkgever neemt als eerste conclusie.

Nadat het hof de afhankelijke onderaannemers als ook de werknemers ervan die het personeel vertegenwoordigen, heeft gehoord, spreekt het zich in eerste en laatste instantie uit binnen acht dagen na het sluiten van de debatten.

Ingeval het openbaar ministerie in kennis wordt gesteld van de zaak, moet het zijn advies uitbrengen binnen vijf dagen na het sluiten van de debatten. In dat geval wordt de termijn om te beraadslagen met vijf dagen verlengd.

les travailleurs, qui peuvent se faire représenter par les personnes ou organisations de leur choix.

La citation mentionne les motifs économiques ou techniques justifiant le licenciement collectif. Les faits invoqués ne peuvent être différents de ceux qui ont été avancés en application de l'article 66, § 1^{er}, alinéa 2, 1^o/1. Aucun autre motif ne pourra, dans la suite de la procédure, être soumis à la juridiction du travail. Une copie des rapports écrits visés à l'article 66 § 1^{er}, alinéa 2, 1^o/1, doit être déposée au dossier.

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

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

Le juge fixe les délais dans lesquels les pièces et les conclusions doivent être déposées. La décision de la cour est notifiée aux parties par pli judiciaire au plus tard le troisième jour ouvrable qui suit le prononcé.

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

La cour fixe par arrêt avant dire droit les délais dans lesquels il est procédé aux mesures d'instruction. Ces délais sont prescrits pour les parties à peine de déchéance.

L'employeur conclut le premier.

La cour, après avoir entendu les sous-traitants dépendants ainsi que leurs membres représentant le personnel, statue, en premier et dernier ressort, dans les huit jours qui suivent la clôture des débats.

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

Ingeval de partijen geen acht slaan op de door de eerste voorzitter met toepassing van artikel 6 vastgestelde termijnen om de conclusies en de stukken neer te leggen, wordt het arrest bij verstek gewezen en wordt het geacht op tegenspraak te zijn gewezen.

Uiterlijk de derde werkdag na de uitspraak worden alle arresten bij gerechtsbrief ter kennis gebracht van de partijen. Er kan geen verzet tegen worden aangetekend.”

Art. 7

In artikel 67 van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

in het eerste lid worden de woorden “de voorwaarden, bedoeld in artikel 66, § 1, tweede lid” vervangen door de woorden “de voorwaarden als bedoeld in artikel 66, § 1, tweede lid, en § 1/1,”;

in het tweede lid worden de woorden “meer van de voorwaarden, bedoeld in artikel 66, § 1, tweede lid,” vervangen door de woorden “meer van de voorwaarden als bedoeld in artikel 66, § 1, tweede lid, en § 1/1,”.

Art. 8

In artikel 69, § 3, van dezelfde wet worden de woorden “en welke eindigt 60 dagen na de kennisgeving” vervangen door de woorden “en welke eindigt zes maanden na de kennisgeving”.

Art. 9

In het Sociaal Strafwetboek wordt een artikel 197/1 ingevoegd, luidende:

“Art. 197/1. De voorwaarden inzake en de procedure ter informatie en raadpleging in geval van collectief ontslag

Wordt gestraft met een sanctie van niveau 3, de werkgever die tot collectief ontslag overgaat zonder de voorwaarden van de informatie- en raadplegingsprocedure als bedoeld in artikel 66, § 1, tweede lid, en § 1/1, van de wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling in acht te hebben genomen.

De geldboete wordt vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers, met inbegrip van de werknemers van de afhankelijke onderaannemers in de zin van artikel 62, 6°, van de voornoemde wet van 13 februari 1998.”

En cas d'inobservation par les parties des délais pour le dépôt des conclusions et des pièces fixés par le premier président en application de l'alinéa 6, l'arrêt rendu par défaut est réputé contradictoire.

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

Art. 7

À l'article 67 de la même loi, sont apportées les modifications suivantes:

1. à l'alinéa 1^{er}, les mots “les conditions visées à l'article 66, § 1^{er}, alinéa 2” sont remplacés par les mots “les conditions visées à l'article 66, § 1^{er}, alinéa 2 et § 1^{er}/1”;

2. à l'alinéa 2, les mots “plusieurs conditions prévues à l'article 66, § 1^{er}, alinéa 2” sont remplacés par les mots “plusieurs conditions prévues à l'article 66, § 1^{er}, alinéa 2 et § 1^{er}/1”.

Art. 8

À l'article 69, § 3, de la même loi, les mots “et se terminant 60 jours après la notification” sont remplacés par les mots “et se terminant six mois après la notification”.

Art. 9

Il est inséré dans le Code pénal social du 6 juin 2010, un article 197/1, rédigé comme suit:

“Art. 197/1. Les conditions et la procédure d'information et de consultation en cas de licenciement collectif

Est puni d'une sanction de niveau 3 l'employeur qui procède à un licenciement collectif sans avoir respecté les conditions de la procédure d'information et de consultation visées à l'article 66, § 1^{er}, alinéa 2 et § 1^{er}/1 de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi.

L'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés, y compris ceux des sous-traitants dépendants au sens de l'article 62, 6°, de la loi précitée.”

Art. 10

In artikel 198, § 1, van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992, het laatst gewijzigd bij de wet van 19 december 2014, wordt de bepaling onder 15°, opgeheven bij de wet van 19 december 2014, hersteld als volgt:

“15° de vergoedingen die worden uitgekeerd aan de werknemers die zijn ontslagen met niet-naleving van de voorwaarden van de informatie- en raadplegingsprocedure als bedoeld in artikel 66, § 1, tweede lid, en § 1/1, van de wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling.”.

5 oktober 2016

Art. 10

À l'article 198, § 1^{er}, du Code des impôts sur les revenus 1992, modifié en dernier lieu par la loi du 19 décembre 2014, le 15°, abrogé par la loi du 19 décembre 2014, est rétabli dans la rédaction suivante:

“15° les indemnités versées aux travailleurs licenciés dans le non-respect des conditions de la procédure d'information et de consultation visées à l'article 66, § 1^{er}, alinéa 2 et § 1^{er}/1 de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi.”

5 octobre 2016

Eric MASSIN (PS)
Özlem ÖZEN (PS)
Frédéric DAERDEN (PS)
Jean-Marc DELIZÉE (PS)