

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

5 september 2001

WETSVOORSTEL

**betreffende de begeleiding van het
collectief ontslag**

(ingediend door de heren Paul Timmermans
en Joos Wauters)

INHOUD

1. Samenvatting	3
2. Toelichting	4
3. Artikelsgewijze toelichting	6
4. Wetsvoorstel	12

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

5 septembre 2001

PROPOSITION DE LOI

**visant à encadrer
les licenciements collectifs**

(déposée par MM. Paul Timmermans
et Joos Wauters)

SOMMAIRE

1. Résumé	3
2. Développements	4
3. Commentaire des articles	6
4. Proposition de loi	12

AGALEV-ECOLO	:	Anders gaan leven / Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales
CVP	:	Christelijke Volkspartij
FN	:	Front National
PRL FDF MCC	:	Parti Réformateur libéral - Front démocratique francophone-Mouvement des Citoyens pour le Changement
PS	:	Parti socialiste
PSC	:	Parti social-chrétien
SP	:	Socialistische Partij
VLAAMS BLOK	:	Vlaams Blok
VLD	:	Vlaamse Liberalen en Democraten
VU&ID	:	Volksunie&ID21

<i>Afkortingen bij de nummering van de publicaties :</i>		<i>Abréviations dans la numérotation des publications :</i>	
DOC 50 0000/000 :	Parlementair document van de 50e zittingsperiode + nummer en volgnummer	DOC 50 0000/000 :	Document parlementaire de la 50e législature, suivi du n° et du n° consécutif
QRVA :	Schriftelijke Vragen en Antwoorden	QRVA :	Questions et Réponses écrites
CRIV :	Integraal Verslag (op wit papier, bevat de bijlagen en het Beknopt Verslag, met kruisverwijzingen tussen Integraal en Beknopt Verslag)	CRIV :	Compte Rendu Intégral (sur papier blanc, avec annexes et CRA, avec renvois entre le CRI et le CRA)
CRIV :	Voorlopige versie van het Integraal Verslag (op groen papier)	CRIV :	Version Provisoire du Compte Rendu intégral (sur papier vert)
CRABV :	Beknopt Verslag (op blauw papier)	CRABV :	Compte Rendu Analytique (sur papier bleu)
PLEN :	Plenum (witte kaft)	PLEN :	Séance plénière (couverture blanche)
COM :	Commissievergadering (beige kaft)	COM :	Réunion de commission (couverture beige)

<i>Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers</i>	<i>Publications officielles éditées par la Chambre des représentants</i>
<i>Bestellingen :</i>	<i>Commandes :</i>
Natieplein 2	Place de la Nation 2
1008 Brussel	1008 Bruxelles
Tel. : 02/ 549 81 60	Tél. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74	Fax : 02/549 82 74
www.deKamer.be	www.laChambre.be
e-mail : alg.zaken@deKamer.be	e-mail : aff.generales@laChambre.be

SAMENVATTING

Een collectief ontslag is niet alleen een opeenstapeling van individuele sociale en familiale drama's, maar ook een ramp, enerzijds voor de leefgemeenschap in de directe omgeving van het bewuste bedrijf omdat het een drastische verlaging van de koopkracht van heel wat gezinnen met zich meebrengt en anderzijds voor de sociale zekerheid waarvan de schade niet beperkt blijft tot een ontvangstendaling, maar doorwerkt in de sociale sfeer.

Men kan zich niet indenken dat de overheid, die vaak veel geld heeft uitgegeven voor de vestiging van nieuwe industrieën die een regio in leven moesten houden, zonder passende compensatie zou instemmen met opportunistische delocalisaties of collectieve ontslagen die slechts door financiële motieven zijn ingegeven.

Het argument als zouden sommige werknemers te veel kosten, is geen geldige reden om hun arbeidsovereenkomst te verbreken.

De huidige wetgeving heeft haar begrenzingsen aangetoond, omdat ze geen ontslagen verhindert die niet tot doel hebben waarde te creëren voor de aandeelhouder maar waarde te onttrekken aan de onderneming waarvan de werknemers wezenlijk deel uitmaken en die waarde over te brengen naar de kapitaalvennootschappen die eigenaar van het bedrijf zijn.

De wetgever kan er niet langer genoeg mee nemen de legitimiteit van een collectief ontslag te doen afhangen van een kwestie van eerbiediging van de procedure. Het is hoog tijd dat er wettelijke criteria komen die vergezeld gaan van duidelijke sancties welke, ingeval het sociaal overleg mislukt, de rechter in staat stellen na te gaan of de economische beweegredenen van het collectief ontslag relevant is.

Dit wetsvoorstel wil de gewettigde collectieve ontslagen loskoppelen van die welke niet gewettigd zijn en de kosten ervan zo hoog maken dat ze de wetgever die plannen in die richting koestert, de lust ontnemen om ze uit te voeren.

RÉSUMÉ

Un licenciement collectif n'est pas que la superposition de drames individuels, sociaux et familiaux. C'est également un désastre pour la collectivité proche de l'unité de production qui voit baisser drastiquement le pouvoir d'achat de nombreuses familles ainsi que pour la sécurité sociale dont le dommage ne se limite pas à la diminution de recettes, mais s'étend aux dégâts sociaux induits

Il n'est pas pensable que les pouvoirs publics, qui bien souvent ont subventionné fortement l'installation d'industries pour maintenir une région en vie, permettent, sans compensation adéquate, des délocalisations opportunistes ou des licenciements collectifs dont la seule motivation est financière.

Le coût prétendument trop élevé de certains salariés ne peut être un motif valable de rupture de leur contrat de travail.

La législation actuelle a montré ses limites en n'empêchant pas des licenciements dont le but est non pas de créer de la valeur pour l'actionnaire mais de retirer de la valeur à l'entreprise, dont les salariés font partie intégrante, pour la transférer aux sociétés de capitaux qui en sont propriétaires.

Le législateur ne peut plus se contenter de subordonner la légitimité d'un licenciement collectif à une question de respect de procédure. Il est temps de fixer des critères légaux assortis de sanctions claires pour permettre au juge, en cas d'échec de la négociation sociale, d'apprécier la pertinence du motif économique du licenciement collectif.

La présente loi vise à départager les licenciements collectifs légitimes de ceux qui ne le sont pas et de rendre le coût de ceux-ci dissuasif pour l'employeur.

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Dit wetvoorstel behoort aan te vangen met een verwijzing naar artikel 23, derde lid, 1°, van de Grondwet dat handelt over «het recht op arbeid en op de vrije keuze van beroepsarbeid in het raam van een algemeen werkgelegenheidsbeleid dat onder meer gericht is op het waarborgen van een zo hoog en stabiel mogelijk werkgelegenheidspeil, het recht op billijke arbeidsvoorwaarden en een billijke beloning, alsmede het recht op informatie, overleg en collectief onderhandelen»;».

De recente collectieve ontslagen bij Bombardier, Marks & Spencer en Continental hebben eens te meer aangetoond dat de wetgeving moet worden aangepast aan de ontwikkeling van de hedendaagse sociale en industriële relaties. De Grondwet wijst ons de weg aan die wij moeten volgen, met name die van regels die de individuele contractuele betrekkingen overstijgen.

Het is volstrekt noodzakelijk geworden de diverse objectieve economische beweegredenen van het collectief ontslag te ontleden en aldus tot betere prognoses inzake het beheer ervan te kunnen komen. Die in de wet ingeschreven opheldering zal achteraf een passende sociale behandeling van het banenverlies mogelijk maken, waaraan de bedrijven, de sociale partners en de betrokken openbare instellingen zullen meewerken.

De collectieve ontslagen, alsmede de massa's sociale drama's en de enorme verliezen voor de sociale zekerheid die ze teweegbrengen, zijn een zaak van de overheid. Een gerechtelijke controle op de economische relevantie ervan is dan ook ruim verantwoord.

Een en ander vereist dat objectieve criteria worden gehanteerd die de gewettigde ontslagen onderscheiden van de willekeurige, die zullen worden bestraft.

De gerechtelijke controle op het collectief ontslag draagt er mee toe bij dat de onderneming noodzakelijkerwijs wordt erkend als een entiteit met een menselijke component.

Het is hoe langer hoe minder duldbaar dat werknemers door anonieme aandeelhouders als variabele grootheden voor de aanpassing van hun portefeuilles worden beschouwd. Die werknemers zijn bijna altijd het hart van het bedrijf, terwijl zij voor de aandeelhouders slechts derden zijn.

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La présente proposition de loi devrait commencer par une référence à l'article 23, alinéa 3, 1°, de la Constitution qui consacre « le droit au travail et au libre choix d'une activité professionnelle dans le cadre d'une politique générale de l'emploi visant entre autres à assurer un niveau d'emploi aussi stable et élevé que possible, le droit à des conditions de travail et à une rémunération équitables, ainsi que le droit d'information, de consultation et de négociation collective ; ».

Les récents licenciements collectifs chez Bombardier, Marks & Spencer et Continental ont montré une nouvelle fois la nécessité d'adapter la législation à l'évolution des relations sociales et industrielles d'aujourd'hui. La Constitution nous montre la voie à suivre : celle de règles qui transcendent les rapports contractuels des individus.

Il est devenu indispensable de clarifier et de préciser les différents motifs économiques objectifs des licenciements collectifs et permettre ainsi d'améliorer la gestion prévisionnelle de ceux-ci. Cette clarification, inscrite dans la loi, facilitera ultérieurement un traitement social approprié des pertes d'emplois auquel seront associées les entreprises, les partenaires sociaux et les institutions publiques concernées.

Les licenciements, leur cortège de drames sociaux et de pertes abyssales pour notre sécurité sociale relèvent des affaires publiques. Ce qui justifie largement qu'un contrôle judiciaire de leur pertinence économique soit mis en place.

Cela nécessite l'énoncé de critères objectifs distinguant les licenciements légitimes des licenciements abusifs qui feront l'objet de sanctions.

Le contrôle judiciaire du licenciement collectif participe d'une nécessaire reconnaissance de l'entreprise pour elle-même.

Il est de moins en moins supportable de constater que les salariés sont considérés, par des actionnaires anonymes, comme de simples variables d'ajustement. Ces travailleurs sont presque toujours le cœur de l'entreprise, alors que pour les actionnaires ils ne sont que des tiers.

Inzake overheidssteun, voorlichting, raadpleging en vooral sancties is het zeer belangrijk dat men de onderneming, als plaats waar rijkdom wordt gegenereerd en waarvan de werknemers die er leven en arbeiden, deel uitmaken, loskoppelt van de kapitaalvennootschap waarvan ze slechts het instrument is. Het is normaal de financiële groep die eigenaar is van de onderneming als één geheel te beschouwen als de financiële gezondheid van die onderneming, maar ook haar vermogen om een behoorlijke opbrengst uit beleggingen te garanderen tegen het licht moeten worden gehouden. Even normaal is het dat de productie-eenheid als één geheel wordt beschouwd wanneer van haar economisch overleven het bestaan van talloze werknemers afhangt.

Het huidige recht inzake collectief ontslag, dat zich voornamelijk toespitst op procedures inzake raadpleging, heeft klaarblijkelijk nooit ontslagen kunnen voorkomen. Bovendien heeft de huidige tendens om die procedures nog te verzwaren niet zelden ongewenste averechtse effecten. De werkgever die geldige redenen heeft om werknemers de laan uit te sturen en de procedures niet behoorlijk eerbiedigt, wordt gestraft terwijl een multinationale onderneming die met het oog op haar beursgenoteerde aandelen tot ontslag overgaat, maar strikt de procedures in acht neemt, daarentegen ongemoeid wordt gelaten.

Men moet een andere weg inslaan, met name die van de wettelijke controle op de oorzaak van het ontslag, wanneer het social overleg is mislukt.

De meest recente rechtspraak terzake geeft ondubbelzinnig aan dat de huidige «wet- Renault» achterhaald is. Zo heeft het hof van beroep te Luik, in de zaak van het collectief ontslag bij bandenfabrikant Continental, een sluiting bestraft die niet echt financieel nodig was en deskundigen aangesteld om, naast de naleving van de procedure op het stuk van raadpleging, na te gaan of de sluiting economisch en sociaal gewettigd was.

De verplichting die wij de werkgever willen opleggen om de wettelijke criteria in acht te nemen en de realiteit ervan te bewijzen, zal het vonnis van de rechtbank ten zeerste vergemakkelijken. De uitwerking van een geloofwaardig sociaal plan zal niet langer neerkomen op een loutere begeleiding van de afvloeiingen, maar deel uitmaken van een gepland beheer van het banenbestand dat bestemd is om afvloeiingen te beperken en de interne herintredingen te bevorderen.

Au niveau des aides publiques, des informations, des consultations et surtout, des sanctions, il est très important de déconnecter l'entreprise, lieu de production de richesses, lieu de vie et de travail dont les salariés font partie, de la société de capitaux dont elle n'est que l'instrument. Il est normal de considérer l'ensemble du groupe financier propriétaire de l'entreprise quand il s'agit d'analyser la santé financière de celle-ci mais aussi sa capacité à assurer un retour sur investissement convenable. Il est également normal que l'unité de production soit considérée en tant que telle lorsque sa survie économique conditionne l'existence de nombreux travailleurs.

Manifestement, le droit actuel du licenciement collectif, centré essentiellement sur les procédures de consultation, n'a jamais pu éviter les licenciements. Et la tendance actuelle à alourdir les procédures n'est pas exempte d'effets pervers. L'employeur qui a des raisons valables de licencier et qui respecte mal les procédures est sanctionné alors que la multinationale procédant à un licenciement « boursier » mais qui respecte strictement les procédures n'est pas inquiétée.

Il faut choisir une autre voie, celle du contrôle légal de la cause du licenciement, lorsque la négociation sociale a échoué.

La jurisprudence la plus récente en la matière indique sans ambiguïté que la loi actuelle, dite loi « Renault » est dépassée. Ainsi, dans l'affaire du licenciement collectif chez Continental, la Cour d'appel de Liège a sanctionné une fermeture sans réelle nécessité financière et nommé des experts afin de vérifier, au delà du respect de la procédure de consultation, la légitimité économique et sociale de la fermeture.

L'obligation qui sera faite à l'employeur de respecter les critères légaux et de prouver leur réalité facilitera grandement le jugement du tribunal. L'élaboration du plan social ne sera plus un simple accompagnement des départs mais relèvera d'une gestion prévisionnelle des emplois destinée à réduire ces départs et à favoriser les reclassements internes.

OPBOUW VAN HET WETSVOORSTEL

Na een definitie te hebben gegeven van de werknemer, de werkgever en de collectieve ontslagen, licht dit wetsvoorstel de beweegredenen toe die een collectief ontslag rechtvaardigen, ongeacht of die inherent zijn aan de werkgever dan wel aan het collectief ontslag zelf.

De procedure, die wordt aangevuld, blijft van groot belang, ook al is ze niet meer de enige parameter voor de beoordeling van het collectief ontslag. De rechtsmiddelen waarover de werknemer beschikt, zijn die waarin is voorzien in hoofdstuk VII van de wet van 13 februari 1998 houdende diverse bepalingen tot bevordering van de werkgelegenheid.

De gerechtelijke controle op de rechtmatigheid van het ontslag wordt bevestigd ten aanzien van vooraf omschreven economische en sociale criteria.

De sancties zijn gegradueerd, afhankelijk van de omschrijving door de rechter van het collectief ontslag. Zij gaan van de gewone tijdelijke neutralisering van het ontslag tot de nietigverklaring ervan zonder meer die, bij wijze van waarborg voor de betaling van sociale vergoedingen, een bevrozing van de uitkering van dividenden omvat.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Artikel 1

De traditie wil dat in het eerste artikel van een wetsvoorstel de grondwetsbepaling die eraan ten grondslag ligt niet in herinnering wordt gebracht. Mochten we tegen die traditie in zijn gegaan, dan zouden wij hebben verwezen naar artikel 23, derde lid, 1°, van de Grondwet. Dat artikel bevat een krachtig signaal dat een aantal beginselen op een rij zet. Het recht op arbeid, zoals dat artikel het formuleert, mag dan al geen direct dwingende maatregel zijn, wat nog wordt betwist, toch is de rechtspraak verplicht de in onze Grondwet aangegeven weg te volgen.

De Europese richtlijnen worden geacht integraal van toepassing te zijn, onverminderd de voor de ontslagen werknemers meer voordelige bepalingen.

Art. 2

De economische moeilijkheden worden beoordeeld op het vlak van de financiële groep die eigenaar is en

STRUCTURE DE LA PROPOSITION DE LOI

Après avoir défini le travailleur, l'employeur et le licenciement collectif, la présente proposition de loi précise les motifs qui fondent un licenciement collectif, qu'ils soient inhérents à l'employeur ou au licenciement collectif lui-même.

La procédure, qui est complétée, garde une grande importance même si elle n'est plus le seul paramètre d'appréciation du licenciement collectif. Les recours des travailleurs sont ceux du chapitre VII de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi.

Le contrôle judiciaire sur la légitimité du licenciement est affirmé au regard de critères préalablement définis. Ils sont économiques et sociaux.

Les sanctions sont graduelles en fonction de la qualification donnée par le juge au licenciement collectif. Elles vont de la simple neutralisation momentanée du licenciement jusqu'à la nullité pure et simple du licenciement qui implique, en garantie du paiement des indemnités sociales, un gel de la distribution des dividendes.

COMMENTAIRES DES ARTICLES

Article 1^{er}

Il n'est pas de tradition de rappeler, au premier article d'une proposition de loi la disposition constitutionnelle qui l'inspire. Si c'était le cas nous aurions fait référence à l'article 23, alinéa 3, 1°, de la Constitution. C'est un signal fort qui vaut rappel des principes. Même si le droit au travail tel qu'il est énoncé dans l'article n'est pas une mesure directement contraignante, ce qui est encore sujet à controverses, la loi est tenue de suivre la voie indiquée dans ce texte fondamental.

Les directives européennes doivent être considérées comme intégralement applicables, sans préjudice d'éventuelles mesures plus favorables aux travailleurs licenciés.

Art. 2

Les difficultés économiques s'apprécient au niveau du groupe financier propriétaire et du siège d'exploita-

op het vlak van de bedrijfszetel. In de strategie van een groep en van de verdeling van de functies daarin, weerspiegelt een deficitair dochterbedrijf niet altijd de gezondheid van de groep. Marks & Spencer, dat de sluiting van zijn 38 vestigingen in Europa heeft aangekondigd, maakt nog winst (775,6 miljoen euro in 2000-2001). Hier wordt rekening gehouden met de groep die de effectieve financiële controle in handen heeft.

Met betrekking tot het vraagstuk van een verplaatsing van een onderneming, wordt de geografisch gelegen productie-eenheid bedoeld, aangezien het erom gaat de gevolgen te beoordelen van een materiële verplaatsing van de werkplek, die een gelijktijdige verplaatsing van de werknemers onmogelijk maakt.

Hoewel bepaalde werknemers afzonderlijk worden behandeld, zoals de werknemers met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur, gaat het om de ruimste definitie.

Wat de grootte van de onderneming betreft, gaat het om de definitie van artikel 62, 5°, van de wet van 13 februari 1998.

Art. 3

Om kunstgrepen te voorkomen waarmee men aan de toepassing van de wet kan ontsnappen, wordt bepaald dat de Koning vaststelt hoe het aantal werknemers wordt berekend.

Art. 4

Een onderneming die economische moeilijkheden ondervindt, is die welke haar uitgaven moet beperken en haar loonmassa moet terugschroeven om een faillissementsaanvraag te voorkomen, en zo haar bedrijf aan de gang te houden.

Het is duidelijk dat een dergelijke voorwaarde niet wordt vervuld door een welvarende onderneming die met het oog op een grotere winst banen wil schrappen. Al is het onfortuinlijke economische ontslag weliswaar wettig, het kostenbesparende ontslag is daarentegen verwerpelijk. Evenzo mogen economische moeilijkheden die reëel zijn, maar vrijwillig door de werkgever zijn veroorzaakt, niet dienen als wettige oorzaak voor een economisch ontslag, net zomin als dalende verkoopcijfers of een lichte daling van het omzetcijfer.

Onder vrijwillige moeilijkheden moeten «kunstmatige» moeilijkheden worden verstaan die voortvloeien uit de mogelijkheid voor grote transnationale groepen om winst en verlies in verschillende landen en dochter-

tion. Dans la stratégie d'un groupe et du partage des fonctions en son sein, le fait que telle filiale soit en déficit ne reflète pas toujours la santé du groupe. Marks & Spencer, qui a décrété la fermeture de ses 38 magasins en Europe gagne encore de l'argent (775,6 millions d'euros de bénéfices en 2000-2001). C'est le groupe de contrôle financier effectif qui est ici pris en compte.

Pour ce qui concerne la problématique d'une délocalisation, il faut entendre l'unité de production située géographiquement puisqu'il s'agit d'apprécier les conséquences d'un déplacement matériel du lieu de travail rendant impossible un déplacement simultané des travailleurs.

Bien que certains travailleurs soient traités à part, comme les travailleurs ayant un contrat à durée déterminée, il s'agit de la définition la plus large.

En ce qui concerne la taille de l'entreprise, il s'agit de la définition qu'en donne l'article 62, 5°, de la loi du 13 février 1998.

Art. 3

Il est précisé que le Roi définit les modes de calcul du nombre de travailleurs pour éviter les manœuvres visant à éluder l'application de la loi.

Art. 4

Une entreprise qui éprouve des difficultés économiques est celle qui, pour éviter un dépôt de bilan et maintenir ainsi son activité doit restreindre ses dépenses et réduire sa masse salariale.

Il est évident que cette condition n'est pas remplie par une entreprise prospère qui, pour réaliser des profits plus importants, veut supprimer des emplois. Si le licenciement économique malheureux est légitime, le licenciement « d'économie » est condamnable. De la même manière, des difficultés économiques réelles, mais provoquées volontairement par l'employeur ne peuvent servir de cause légitime à un licenciement économique. Pas plus qu'un ralentissement des ventes ou une légère baisse du chiffre d'affaires.

Par difficultés volontaires il faut entendre « artificielles » découlant de la possibilité pour les grands groupes transnationaux de faire apparaître les pertes et les bénéfices dans tel pays ou dans telle filiale en raison

bedrijven te laten opduiken, omdat zulks fiscaal of sociaal opportuun is. Dat is de hoofdreden waarom een groep als één geheel wordt beschouwd bij de beoordeling van de financiële gezondheid van de onderneming.

Om zich een idee te vormen van het al dan niet kunstmatige van de financiële moeilijkheden binnen een groep, zal de rechter steunen op alle al dan niet financiële, feitelijke inlichtingen of inlichtingen van rechtswege, ongeacht of die van nationale of internationale oorsprong zijn.

De rechter moet er niet naar streven het collectieve ontslag te allen prijze te voorkomen, maar moet nagaan of zo'n ontslag wel in het belang van de onderneming is, die wordt beschouwd als een leefeenheid waarvan de werknemers deel uitmaken, en niet knaagt aan haar concurrentievermogen. Het hoofd van de onderneming zal de bewijselementen moeten voorleggen die de concrete en objectieve tekenen vormen dat de toekomst van de onderneming in gevaar is. Op grond van die elementen en van het verslag van de ondernemingsraad moet de rechter zijn controle van de redenen voor het collectieve ontslag uitvoeren.

De rechter is niet absoluut gebonden door de definitie van collectief ontslag, in die zin dat de specifieke plaatselijke toestand en in het bijzonder de opmerkingen van de ondernemingsraad of de stand van de aan de gang zijnde onderhandelingen voor hem andere elementen van beoordeling kunnen vormen.

Art. 5

Dit artikel omschrijft het toepassingsgebied van de wet.

Art. 6

De raadpleging van de werknemers moet niet alleen aan het ontslag voorafgaan, maar zou ook moeten plaatsvinden vóór het voornemen om te ontslaan te kennen wordt gegeven. Dat impliceert feitelijk een permanente voorlichting en raadpleging. Naar aanleiding van het ontslag kan de rechter eventueel straf stellen op het gebrek aan geregelde voorlichting en raadpleging van de werknemers.

Het betreft de concrete toepassing van een doorgaans erkend recht op raadpleging over en deelname aan de besluitvorming in de onderneming. Alle latere raadplegingen hangen af van de inachtneming van die verplichting inzake voorafgaande informatieverstrekking.

d'opportunités fiscales ou sociales. C'est la principale raison de la prise en compte de l'ensemble d'un groupe dans l'appréciation de la santé financière de l'entreprise.

Afin de se faire une opinion sur le caractère artificiel ou non des difficultés financières d'un groupe, le juge s'appuiera sur toutes informations, financières ou non, de fait ou de droit, nationales ou internationales.

Le but du juge ne doit pas être d'éviter à tout prix le licenciement collectif mais de vérifier qu'il s'inscrit bien dans l'intérêt de l'entreprise, considérée comme unité de vie dont les travailleurs font partie, et de sa compétitivité. Il appartiendra au chef d'entreprise de produire des éléments de preuve qui établissent les signes concrets et objectifs d'une menace sur l'avenir de l'entreprise. Et c'est sur base de ces éléments, ainsi que du rapport du Conseil d'entreprise que le juge exercera son contrôle sur les motifs du licenciement collectif.

Le juge n'est pas lié de manière absolue par la définition du licenciement collectif dans la mesure où la situation particulière sur le terrain et notamment les observations du Conseil d'entreprise ou le niveau des négociations en cours peuvent lui fournir d'autres éléments d'appréciation.

Art. 5

Il précise le champ d'application de la présente loi.

Art. 6

La consultation des travailleurs doit être préalable, non seulement au licenciement mais devrait également être préalable à l'intention de licencier. Ce qui implique dans les faits une information et une consultation permanentes. Et c'est éventuellement à l'occasion du licenciement que le juge sanctionnera le manque d'information et de consultation régulières des travailleurs.

Il s'agit de l'application concrète d'un droit généralement reconnu à la consultation et à la participation au processus de décision dans l'entreprise. Toutes les consultations ultérieures dépendent étroitement du respect de ce devoir d'information préalable.

Hoe zouden de werknemers immers opbouwende voorstellen kunnen doen indien ze niet concreet, daadwerkelijk en tijdig weten hoe de onderneming zal evolueren?

Pas nadien, nadat de werkgever een beslissing heeft genomen, moet hij de werknemers raadplegen met het oog op het opstellen van een sociaal plan. Dat sociaal plan is een overeenkomst, waarover dus moet worden onderhandeld, en heeft zowel betrekking op de vergoedingen als op de mogelijke herinschakelingen of op het opnieuw bekijken van de ontslagen als gevolg van de alternatieve voorstellen van de ondernemingsraad.

Die raad krijgt meer macht aangezien hij zich mag laten bijstaan door externe deskundigen.

Het sociaal plan, dat de werkgever en de werknemers verbindt via hun vertegenwoordigers, wordt overgezonden aan de directeur van het sub-regionaal tewerkstellingscomité of volgens de geijkte formule aan de door de Koning aangewezen ambtenaar. In geval van mislukking wordt het proces-verbaal van mislukking op het einde van de periode van 60 dagen voor de procedure overgezonden aan het sub-regionaal comité.

Art. 7

De 60 dagen zijn voldoende om tot een akkoord te komen. Dan moeten alle partijen kennis hebben gekregen van alle documenten teneinde de eventuele tussenkomst van de overheid voor te bereiden in geval van onenigheid. De kennisgeving geeft het einde van de onderhandelingen aan.

Art. 8

Dat artikel betreft de mogelijke tussenkomst van de overheid in de procedure.

De directeur van het sub-regionaal tewerkstellingscomité kan de termijn voor de inwerkingtreding van een overeenkomst inkorten of verlengen teneinde de herintredingen niet in gevaar te brengen of ze te versnellen.

In geval van mislukking of onenigheid kan hij die termijn benutten om oplossingen te zoeken of het sociaal plan aan te vullen of te wijzigen. Het doel ervan is tegelijk de goede werking van de onderneming en de herintreding van de werknemers te bevorderen.

Indien het echt onmogelijk blijkt om tot een overeenkomst te komen, zal de overheid een sociaal plan voorstellen. Het is niet wenselijk dat ze zo'n plan kan opleggen.

Comment, en effet, les travailleurs pourraient-ils faire des propositions constructives sans une connaissance concrète, réelle et en temps utile de l'évolution de l'entreprise ?

Ensuite seulement, lorsque l'employeur a pris sa décision, il doit consulter les travailleurs en vue d'établir un plan social. Ce plan social est un accord, qui doit donc être négocié et porte aussi bien sur les indemnités que sur les reclassements possibles ou encore sur la remise en cause des licenciements suite à des propositions alternatives du Conseil d'entreprise.

Le pouvoir de ce dernier est augmenté puisqu'il peut se faire assister d'experts extérieurs

Le plan social, qui engage l'employeur et les travailleurs via leurs représentants est transmis au directeur du comité sub-régional de l'emploi ou selon la formule consacrée au fonctionnaire désigné par le Roi. En cas d'échec, c'est à la fin des 60 jours de la procédure que le procès verbal d'échec sera transmis au comité sub-régional

Art. 7

Les 60 jours sont suffisants pour se mettre d'accord. A ce stade, tous les documents doivent être connus de toutes les parties afin de préparer l'éventuelle intervention des autorités publiques en cas de désaccord. La notification marque la fin des négociations.

Art. 8

Cet article marque l'intervention possible des pouvoirs publics dans la procédure.

Le directeur du bureau sub-régional de l'emploi peut réduire ou prolonger le délai de prise d'effet d'un accord afin de ne pas le mettre en péril ou d'accélérer les reclassements.

En cas d'échec ou de désaccord, il peut mettre ce délai à profit pour rechercher des solutions, compléter ou modifier le plan social, son objectif étant à la fois la bonne marche de l'entreprise et la réinsertion professionnelle des travailleurs.

Si un accord se révèle vraiment impossible, l'autorité publique proposera un plan social. Il n'est pas souhaitable qu'elle puisse l'imposer.

Art. 9

Dat is de belangrijkste nieuwigheid van dit wetsvoorstel. Mislukt het sociaal overleg, dan kan de rechter worden aangezocht om te onderzoeken of het ontslag gegrond is ten aanzien van de artikelen 2 tot 4 van de wet en of het regelmatig is ten aanzien van de artikelen 6 tot 8.

Art. 10

Die bewijslast zal voor de werkgever des te lichter zijn als hij de werknemers geregeld op de hoogte heeft gehouden van de ontwikkeling van de onderneming.

In de praktijk zal hij die diverse elementen nader toelichten in de schriftelijke mededeling die hij aan de ondernemingsraad bezorgt.

Art. 11

Het gaat om de artikelen 69, 68 en 67 van voornoemde wet van 13 februari 1998.

Art. 12

Er dient aan te worden herinnerd dat een collectief ontslag neerkomt op een eenzijdige verbreking van een overeenkomst. Die verbreking geeft recht op herstel van het geleden nadeel. Normaal gezien neemt dat herstel de vorm aan van een schadevergoeding aan de werknemer en van de terugbetaling van de werkgelegenheidssteun. Op grond van de omschrijving die de rechter van het collectief ontslag geeft, kan dat herstel bovendien nog gepaard gaan met strafrechtelijke, burgerrechtelijke en financiële sancties.

Ingeval de procedure niet werd nageleefd (artikelen 6 tot 8), kan het ontslag onregelmatig worden verklaard en kan een herneming van de procedure worden gelast. Een en ander leidt tot de opschorting van de gevolgen van de procedure, zonder dat de daarin vervatte principebeslissing wordt betwist en totdat de nieuwe procedure is afgerond.

De rechter kan een collectief ontslag nietig verklaren, indien de beginselen als bedoeld in de artikelen 4 en 5 niet werden nageleefd, te weten: de grondvoorwaarden die de wettigheid van een dergelijk ontslag uitmaken.

In geval van nietigheid zal de rechter ook de terugbetaling kunnen opleggen van de overheidsinveste-

Art. 9

C'est la principale nouveauté de la présente proposition de loi. En cas d'échec de la négociation sociale, le juge peut être saisi afin d'examiner si le licenciement est fondé au regard des articles 2 à 4 de la loi et s'il est régulier au regard des articles 6 à 8.

Art. 10

Cette charge de la preuve sera d'autant plus légère à l'employeur qu'il aura régulièrement tenu les travailleurs au courant de l'évolution de l'entreprise.

Pratiquement, ces divers éléments seront explicités par lui dans la communication écrite remise au Conseil d'entreprise

Art. 11

Il s'agit des articles 69, 68 et 67 de la loi du 13 février 1998 précitée.

Art. 12

Il faut rappeler que le licenciement collectif constitue une rupture unilatérale de contrat qui demande réparation. La réparation normale, c'est à dire les indemnités aux travailleurs et le remboursement des aides à l'emploi, peut être assortie de sanctions pénales, civiles et financières en fonction de la qualification donnée au licenciement collectif par le juge.

S'il s'agit d'un non-respect de la procédure (articles 6 à 8), le licenciement pourra être déclaré irrégulier et la procédure à recommencer. Les effets du licenciement collectif sont alors suspendus jusqu'au terme de la nouvelle procédure, sans que son principe soit alors remis en cause.

S'il s'agit du non-respect des critères des articles 4 et 5, c'est à dire des conditions de fond pour qu'un licenciement collectif soit légitime, le juge peut le déclarer nul.

En cas de nullité, le juge pourra également imposer le remboursement des investissements publics con-

ringen die met het oog op het behoud van de werkgelegenheid werden gedaan en die de onderneming rechtstreeks ten goede zijn gekomen. Die terugbetaling moet geschieden naar rato van het aantal ontslagen werknemers ten opzichte van het totale aantal werknemers dat bij de onderneming in dienst is.

Terzake wordt uitgegaan van het beginsel dat het overheidsgeld het algemeen belang moet dienen – dus niet dat van de aandeelhouders. Datzelfde vaststaand feit biedt de rechter de mogelijkheid om, ten belope van het saldo van de verschuldigde bedragen, de dividenden te bevriezen die per definitie dankzij de ontslagen hadden kunnen worden uitbetaald. De werknemers moeten in dat geval als bevoorrechte schuldeisers worden beschouwd, in tegenstelling tot de aandeelhouders, die voor een risicovolle investering hebben geopteerd.

Art. 13

Deze wet heeft een constructief oogmerk. Dat zij repressiever is dan de vroegere wet, mag voor de rechter geen beletsel zijn om zijn nieuwe rol te vervullen van behoeder van de onderneming in de menselijke betekenis van het woord. Op grond van deze maatregel kan een onderneming worden vrijgesteld van de terugbetaling van de werkgelegenheidssteun, indien zij de ontslagen compenseert door nieuwe activiteiten, alsook door opleidings- en reconversie-initiatieven.

Art. 14

Deze wet vervangt hoofdstuk VII van de wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling (de zogenaamde wet-Renault).

sentis en vue de maintenir l'emploi et dont l'entreprise a directement bénéficié, au prorata du nombre de travailleurs licenciés par rapport au nombre de travailleurs occupés.

Le principe est que les fonds publics sont dépensés dans l'intérêt général et non pour garantir l'investissement des actionnaires. C'est cette même évidence qui permet au juge de décider du gel des dividendes qui, par hypothèse, auraient été rendus possible par les licenciements, à concurrence du solde des sommes dues. Les travailleurs doivent être considérés dans ce cas comme des créanciers privilégiés, ce que ne seront jamais les actionnaires qui ont réalisé un investissement à risques.

Art. 13

La présente loi se veut constructive. Son aspect plus répressif que la législation précédente ne doit pas empêcher le juge de jouer son nouveau rôle de gardien de l'entreprise au sens humain du terme. Dans cette mesure, le fait pour un groupe de compenser les licenciements par de nouvelles activités ainsi que par de la formation et de la reconversion devrait le dispenser du remboursement des aides à l'emploi.

Art. 14

La présente loi remplace le chapitre VII (loi «Renault») de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi.

Paul TIMMERMANS (AGALEV-ECOLO)
Joos WAUTERS (AGALEV-ECOLO)

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

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

Art. 2

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

1° werkgever: de natuurlijke of rechtspersoon die juridisch de bevoegdheden van het ondernemingshoofd uitoefent ten aanzien van de bij het collectief ontslag betrokken loontrekkers in de economische eenheid waarvan de onderneming deel uitmaakt. In geval van concentratie, fusie, splitsing, overdracht of herstructurering van de onderneming is de werkgever de natuurlijke of rechtspersoon die de controle uitoefent in de groep van ondernemingen, ongeacht of die nationaal, Europees of multinational is;

2° werknemer: de persoon die krachtens een arbeidsovereenkomst, geregeld bij de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, of een leerovereenkomst arbeidsprestaties levert onder het gezag van een andere persoon;

3° collectief ontslag: elk ontslag, om een of meer redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemers, dat in de loop van een periode van 60 dagen een aantal werknemers treft dat:

- ten minste 10 bedraagt in de ondernemingen waar tijdens het aan het ontslag voorafgaande kalenderjaar gemiddeld meer dan 20 en minder dan 100 werknemers waren tewerkgesteld;
- ten minste 10 % van de werknemers bedraagt in de ondernemingen waar tijdens het aan het ontslag voorafgaande kalenderjaar gemiddeld ten minste 100 en minder dan 300 werknemers waren tewerkgesteld;
- ten minste 30 bedraagt in de ondernemingen waar tijdens het aan het ontslag voorafgaande kalenderjaar gemiddeld ten minste 300 werknemers waren tewerkgesteld.

Art. 3

Deze wet is van toepassing op de ondernemingen die tijdens het aan het collectief ontslag voorafgaande kalenderjaar gemiddeld meer dan 20 werknemers hebben tewerkgesteld.

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

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

Art. 2

Pour l'application de la présente loi, il faut entendre par :

1° employeur : la personne physique ou morale qui exerce juridiquement les pouvoirs du chef d'entreprise à l'égard des salariés concernés par le licenciement collectif dans l'entité économique dont fait partie l'entreprise. En cas de concentration, fusion, scission, transfert ou restructuration de l'entreprise l'employeur est la personne physique ou morale qui exerce le contrôle au sein du groupe d'entreprises qu'il soit national, européen ou multinational ;

2° travailleur : la personne qui, en vertu d'un contrat de travail régi par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ou d'un contrat d'apprentissage, fournit des prestations de travail, sous l'autorité d'une autre personne ;

3° licenciement collectif : tout licenciement pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des travailleurs qui affecte au cours d'une période de 60 jours un nombre de travailleurs :

- au moins égal à 10 dans les entreprises occupant en moyenne plus de 20 et moins de 100 travailleurs, au cours de l'année civile précédant le licenciement ;
- représentant au moins 10 % des travailleurs dans les entreprises occupant en moyenne au moins 100 et moins de 300 travailleurs, au cours de l'année civile précédant le licenciement ;
- au moins égal à 30 dans les entreprises occupant en moyenne au moins 300 travailleurs, pendant l'année civile précédant le licenciement.

Art. 3

La présente loi s'applique aux entreprises ayant occupé en moyenne plus de 20 travailleurs, au cours de l'année civile précédant le licenciement collectif.

Voor de toepassing van het eerste lid worden de nadere regelen inzake de berekening van het aantal tijdens een kalenderjaar tewerkgestelde werknemers vastgesteld door de Koning.

Art. 4

Deze wet is van toepassing op de ontslagen die plaatshebben in de periode van 60 dagen bedoeld in artikel 2, 3°.

Op straffe van nietigheid moet het collectief ontslag worden gegeven om redenen van economische of technische aard om redenen van economische of technische aard en niet op gronden die te maken hebben met de persoon van de werknemer. Wil een collectief economisch ontslag gegrond zijn, dan moet het steunen op een van de hiernavolgende redenen:

1. het moet gaan om een onderneming in moeilijkheden in de zin van het koninklijk besluit van 29 augustus 1985 tot bepaling van de ondernemingen in moeilijkheden of die uitzonderlijk ongunstige economische omstandigheden kennen, bedoeld in artikel 39*bis* van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;
2. de werkgever moet onvrijwillige economische moeilijkheden kennen op het niveau van de groep of van de technische bedrijfseenheid;
3. de onderneming ondergaat radicale technologische veranderingen;
4. er is een reorganisatie vereist om het economisch overleven te waarborgen van de productie-eenheid waarin de ontslagen worden overwogen.

Het collectief ontslag moet bovendien:

1. vreemd zijn aan de persoonlijke situatie van de werknemer;
2. worden gegeven met inachtneming van de in deze wet vervatte regels;
3. bestaan in een echte afschaffing van een arbeidsplaats die niet verenigbaar is met een daaropvolgende indienstneming van uitzendkrachten, werknemers met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur of deeltijdse werknemers;
4. bestaan in een arbeidsomschakeling in geval van radicale technologische verandering;

Pour l'application de l'alinéa 1^{er}, les modalités de calcul du nombre de travailleurs occupés pendant une année civile, sont déterminées par le Roi.

Art. 4

La présente loi s'applique aux licenciements intervenus dans la période de 60 jours visée à l'article 2, 3°.

Sous peine de nullité, le licenciement collectif doit être effectué pour des motifs d'ordre économique ou technique sans raisons inhérentes à la personne du travailleur. Pour qu'un licenciement collectif économique soit fondé il faut qu'il soit motivé par un des motifs ci-après :

1. être une entreprise en difficulté au sens de l'arrêté royal du 29 août 1985 définissant les entreprises en difficulté ou connaissant des circonstances économiques exceptionnellement défavorables visées à l'article 39*bis* de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;
2. connaître des difficultés économiques involontaires, au niveau du groupe et de l'unité technique d'exploitation ;
3. subir des mutations technologiques radicales ;
4. nécessiter une réorganisation pour assurer la survie économique de l'unité de production dans laquelle les licenciements sont envisagés.

Le licenciement collectif doit en outre :

1. être étranger à la situation personnelle du salarié ;
2. être opéré dans le respect des règles de la présente loi ;
3. consister en une réelle suppression de poste incompatible avec un engagement subséquent d'intérimaires, de travailleurs sous contrat à durée déterminée ou à temps partiel ;
4. consister en une transformation d'emploi en cas de mutation technologique radicale ;

5. volgen op een grondige wijziging van de voorwaarden van de arbeidsovereenkomst.

Art. 5

Deze wet is niet van toepassing op:

- a) werknemers bij de openbare besturen of publiek-rechtelijke instellingen die geen werkzaamheden met een industrieel of commercieel doel uitoefenen, maar waarvan de hoofdfunctie erin bestaat voor rekening van de Staat op nationaal, gemeenschaps-, gewestelijk of plaatselijk vlak openbare diensten te verstrekken;
- b) bemanningen van zeeschepen;
- c) collectief ontslag gegeven na beëindiging van de werkzaamheden van de vestiging ten gevolge van een rechterlijke beslissing.

Art. 6

De werkgever die wenst over te gaan tot een collectief ontslag heeft de volgende voorafgaande verplichtingen:

- a) Hij moet ten minste zestig dagen vóór de kennisgeving van het ontslag de vertegenwoordigers van de werknemers raadplegen teneinde een akkoord te sluiten dat het sociaal plan vormt.
- b) Teneinde de vertegenwoordigers van de werknemers de mogelijkheid te bieden opbouwende voorstellen te formuleren, moet hij hun alle nuttige inlichtingen verstrekken en hun de volgende gegevens in ieder geval schriftelijk meedelen :
 - 1° de economische, technische, financiële, structurele of organisatorische redenen voor het ontslag, het aantal werknemers die moeten worden ontslagen, met opgave van het geslacht, de leeftijd, de anciënniteit, de beroepsbekwaamheid en de beroepscategorie;
 - 2° de criteria die worden gehanteerd voor de keuze van de werknemers die moeten worden ontslagen;
 - 3° het aantal werknemers die doorgaans te werk zijn gesteld en in voorkomend geval het aantal werknemers die werken in de vestiging die deel uitmaakt van de ondernemingsgroep of die onder het toezicht staat van de moedermaatschappij;
 - 4° de tijdsperiode waarbinnen de ontslagen worden overwogen.

5. faire suite à une modification substantielle des conditions du contrat.

Art. 5

La présente loi ne s'applique pas :

- a) aux travailleurs des administrations publiques ou des établissements de droit public qui n'exercent pas d'activités à finalité industrielle ou commerciale mais dont la fonction principale est de prêter un service public pour le compte de l'Etat au niveau national, régional, communautaire ou local;
- b) aux équipages de navires de mer ;
- c) aux licenciements collectifs effectués postérieurement à la cessation des activités de l'établissement lorsque celle-ci résulte d'une décision de justice.

Art. 6

L'employeur qui désire procéder à un licenciement collectif a les obligations préalables suivantes :

- a) Il est tenu de procéder à des consultations avec les représentants des travailleurs en vue de conclure un plan social, soixante jours au moins avant la notification du licenciement.
- b) Afin de permettre aux représentants des travailleurs de formuler des propositions constructives, il est tenu de leur fournir tous renseignements utiles et, en tous cas, par une communication écrite :
 - 1° le ou les motifs économiques, techniques, financiers, structurels ou organisationnels du licenciement, le nombre de travailleurs à licencier avec indication du sexe, de l'âge, de l'ancienneté, des qualifications et de la catégorie professionnelle ;
 - 2° les critères retenus pour le choix des travailleurs à licencier ;
 - 3° le nombre de travailleurs habituellement employés et le cas échéant le nombre de travailleurs occupés par l'établissement faisant partie du groupe d'entreprises ou relevant du contrôle de la société-mère ;
 - 4° la période pendant laquelle il est envisagé d'effectuer les licenciements.

In een onderneming met een complexe structuur of indien de voorgenomen ontslagen het gevolg zijn van een concentratie van ondernemingen, grensoverschrijdende fusies, opslorping en associatie in een transnationaal kader moeten de inlichtingen worden overgezonden aan elk van de vertegenwoordigende organen van de werknemers in de betrokken instellingen.

c) De raadgevingen hebben betrekking op de maatregelen die moeten worden getroffen om collectief ontslag te voorkomen of te beperken en de maatregelen die ertoe strekken voor de betrokken werknemers de schadelijke gevolgen van een ontslag te verzachten, meer bepaald de mogelijkheid van een herinschakeling in een andere betrekking binnen de onderneming of de groep door een beroep te doen op opleidingen of omscholingen, of dankzij de steun die de onderneming verleent aan door die ontslagen getroffen werknemers bij het zoeken naar een andere passende dienstbetrekking, onder meer via directe contacten met andere ondernemers.

d) De werkgever is verplicht een sociaal plan op te stellen en de middelen vrij te maken voor de uitvoering ervan. Dat sociaal plan wordt door de werkgever voorgesteld aan de vertegenwoordigers van het personeel, die moeten worden bijeengeroepen, ingelicht en geraadpleegd. Hij beschrijft uitvoerig de maatregelen om nieuwe activiteiten in het leven te roepen, de acties inzake opleiding of omschakeling, de maatregelen inzake arbeidsduurvermindering of organisatie van de arbeidstijd.

e) Indien de betrokken onderneming een ondernemingsraad heeft, kunnen de vertegenwoordigers van de werknemers zich laten bijstaan door een of meer bevoegde deskundigen, wier opdracht betrekking heeft op de economische, financiële of sociale gegevens die nodig zijn voor de beoordeling van de situatie in de onderneming. Daartoe stelt de werkgever de nodige gegevens onverwijld ter beschikking.

f) Het sociaal plan verbindt de werkgever en de vertegenwoordigers van de werknemers. De werkgever moet een afschrift van het sociaal plan verzenden aan de door de Koning aangewezen ambtenaar.

g) Bij ontstentenis van vertegenwoordigende instellingen of vertegenwoordigers van de werknemers in de betrokken onderneming licht de werkgever de werknemers rechtstreeks in, hetzij door aanplakbiljetten, hetzij door een individuele brief als een plan van collectief ontslag wordt overwogen. De inlichtingen moeten de in dit artikel voorgeschreven gegevens bevatten.

Dans une entreprise à structure complexe ou lorsque les licenciements envisagés sont la conséquence d'un processus de concentration d'entreprises, de fusions transfrontalières, d'absorption et d'association dans un cadre transnational, les renseignements doivent être transmis à chacun des organes de représentation des travailleurs dans les établissements concernés.

c) Les consultations portent sur les mesures à prendre pour éviter ou limiter les licenciements collectifs et les mesures visant à atténuer les effets défavorables de tout licenciement pour les travailleurs intéressés notamment les possibilités de reclassement dans un autre poste au sein de l'entreprise ou du groupe, en recourant à des formations ou des cours de recyclage ou par l'aide de l'entreprise aux travailleurs touchés par ces licenciements dans la recherche d'un autre emploi convenable notamment grâce à des contacts directs avec d'autres entrepreneurs.

d) L'employeur a l'obligation d'établir un plan social et de dégager les moyens permettant sa mise en œuvre. Ce plan social est présenté par l'employeur aux représentants du personnel qui doivent être réunis, informés et consultés. Il détaille notamment les mesures de création d'activités nouvelles, les actions de formations ou de conversion, les mesures de réduction ou d'aménagement du temps de travail.

e) Si l'entreprise concernée dispose d'un conseil d'entreprise, les représentants des travailleurs pourront se faire assister par un ou plusieurs experts qualifiés dont la mission porte sur les éléments d'ordre économique, financier ou social nécessaires à l'appréciation de la situation dans l'entreprise. A cette fin, l'employeur fournit sans délai les éléments d'information nécessaires.

f) Le plan social engage l'employeur et les représentants des travailleurs. L'employeur est tenu de transmettre au fonctionnaire désigné par le Roi copie du plan social.

g) En l'absence d'institutions représentatives ou de représentants des travailleurs dans l'entreprise concernée, l'employeur informe directement les travailleurs, soit par affichage, soit par lettre individuelle lorsqu'un projet de licenciement collectif est envisagé. L'information devra comporter les éléments prescrits au présent article.

Een werknemer of een groep werknemers kunnen de zaak aanhangig maken bij het paritair comité waar van zij afhangen dat de door de werkgever verstrekte inlichtingen onderzoekt.

Art. 7

§ 1. Na afloop van de termijn van 60 dagen voor het sluiten van de overeenkomst stelt de werkgever de door de Koning aangewezen ambtenaar schriftelijk in kennis van het plan van collectief ontslag en van het sociaal plan. Hij zendt een afschrift van die kennisgeving over aan de vertegenwoordigers van de werknemers.

In de kennisgeving worden alle gegevens opgenomen die bedoeld zijn in artikel 6, de processen-verbaal van de raadplegingen van de vertegenwoordigers van de werknemers, in voorkomend geval de deskundigenverslagen, en het sociaal plan dat met het akkoord van de partijen is opgesteld.

§ 2. In geval van onenigheid stelt de werkgever de door de Koning aangewezen ambtenaar in dezelfde vorm in kennis van het proces-verbaal van onenigheid.

§ 3. De werkgever moet vertegenwoordigers van de werknemers een opschrift van de in § 1 bedoelde kennisgeving bezorgen.

De vertegenwoordigers van de werknemers kunnen hun eventuele opmerkingen sturen naar de bevoegde overheid.

Art. 8

§ 1. Het collectief ontslag treedt ten vroegste 30 dagen na de kennisgeving in werking, onverminderd de bepalingen die de individuele rechten inzake opzeggingstermijnen regelen. De door de Koning aangewezen ambtenaar kan die termijn inkorten of verlengen.

§ 2. De door de Koning aangewezen ambtenaar maakt van de in de eerste paragraaf bedoelde termijn gebruik om oplossingen te zoeken voor de problemen die de collectieve ontslagen doen rijzen, de opmerkingen van de werknemers of van hun vertegenwoordigers in ontvangst te nemen en de voorstellen te onderzoeken rekening houdend met de economische situatie van de onderneming teneinde het sociaal plan aan te vullen of te wijzigen indien hij de overwogen maatregelen ontoereikend acht.

Un travailleur ou groupe de travailleurs peut saisir la commission paritaire dont il ressort qui examinera l'information donnée par l'employeur.

Art. 7

§ 1^{er}. A l'issue du délai de 60 jours prévu pour la conclusion de l'accord sur le plan social, l'employeur notifie par écrit le projet de licenciement collectif et le plan social au fonctionnaire désigné par le Roi. L'employeur transmet aux représentants des travailleurs copie de la notification.

La notification reprend toutes les informations visées à l'article 6, les procès verbaux des consultations menées avec les représentants des travailleurs, les rapports d'expertises s'il y a lieu et le plan social établi par accord des parties.

§ 2. En cas de désaccord, l'employeur notifie dans les mêmes formes, au fonctionnaire désigné par le Roi, le procès verbal de désaccord.

§ 3. L'employeur est tenu de transmettre aux représentants des travailleurs copie de la notification visée au § 1^{er}.

Les représentants des travailleurs peuvent adresser leurs observations éventuelles à l'autorité publique compétente.

Art. 8

§ 1^{er}. Le licenciement collectif prend effet au plus tôt 30 jours après la notification, sans préjudice des dispositions régissant les droits individuels en matière de délai de préavis. Le fonctionnaire désigné par le Roi a la faculté de réduire ou de prolonger ce délai.

§ 2. Le fonctionnaire désigné par le Roi met à profit le délai visé au § 1^{er} pour chercher des solutions aux problèmes posés par les licenciements collectifs, recevoir les observations des travailleurs ou de leurs représentants et analyser les propositions en tenant compte de la situation économique de l'entreprise en vue de compléter ou modifier le plan social s'il estime insuffisante la portée des mesures envisagées.

De overheid moet in haar voorstellen onder meer rekening houden met de situatie van de werknemers, hun leeftijd, hun geslacht en sociale karakteristieken of beroepsbekwaamheden die hun herintreding bijzonder moeilijk maken. Die voorstellen moeten vóór het verstrijken van de in de eerste paragraaf bedoelde termijn ter kennis worden gebracht van de werkgever en de vertegenwoordigers van de werknemers.

Indien de werkgever en de vertegenwoordigers geen akkoord hebben kunnen bereiken over het sociaal plan, stelt de overheid het sociaal plan op met inachtneming van de belangen van de partijen.

§ 4. De werkgever en de vertegenwoordigers van de werknemers kunnen tegen de beslissing van de overheid een administratief beroep instellen.

Art. 9

Dertig dagen na de kennisgeving van het proces-verbaal van onenigheid aan de door de Koning aangewezen ambtenaar, kunnen de partijen de rechter aanzoeken.

Wanneer de rechter wordt aangezocht na het mislukken van het sociaal overleg, controleert hij of het collectief ontslag gegrond en regelmatig is ten aanzien van deze wet.

De omschrijving die de rechter geeft van het collectief ontslag bepaalt welke sociale behandeling van toepassing is alsmede het collectief schadeherstel en de wettelijk vastgestelde straffen.

Art. 10

Voor de toepassing van de vorige artikelen berust de bewijslast bij de werkgever in de zin van artikel 2.

Art. 11

§ 1. Indien, voor de ontslagen werknemer die de inachtneming van de informatie- en raadplegingsprocedure betwist, een opzeggingstermijn loopt of nog moet beginnen te lopen, wordt, voor zover de betwisting gegrond is, die opzeggingstermijn geschorst vanaf de derde werkdag na de verzending van de ter post aangekende brief als hierna bedoeld in § 3, derde lid.

De in het vorige lid bedoelde schorsing neemt een einde zestig dagen na de kennisgeving als bedoeld in artikel 7, § 1, eerste lid.

Dans ses propositions, l'autorité publique doit notamment tenir compte de la situation des travailleurs, de leur âge, de leur sexe et des caractéristiques sociales ou des qualifications qui rendent particulièrement difficile leur réinsertion professionnelle. Ces propositions doivent être communiquées à l'employeur et aux représentants des travailleurs avant l'expiration du délai fixé au § 1^{er}.

Lorsque le plan social n'a pu faire l'objet d'un accord entre l'employeur et les représentants des travailleurs, l'autorité publique établit le plan social en cherchant à concilier les intérêts des parties.

§ 4. L'employeur et les représentants des travailleurs disposent d'un recours administratif contre la décision de l'autorité publique.

Art. 9

Trente jours après la notification du procès-verbal de désaccord au fonctionnaire désigné par le Roi, le juge peut être saisi par les parties.

Lorsqu'il est saisi, après l'échec de la négociation sociale, le juge contrôle le fondement et la régularité du licenciement collectif au regard de la présente loi.

La qualification donnée au licenciement par le juge détermine le traitement social applicable ainsi que les réparations collectives et les sanctions légalement fixées.

Art. 10

Pour l'application des articles précédents, la charge de la preuve incombe à l'employeur au sens de l'article 2

Art. 11

§ 1^{er}. Si, pour le travailleur licencié qui conteste le respect de la procédure d'information et de consultation, un délai de préavis est en cours ou doit encore prendre cours, ce délai de préavis est suspendu, pour autant que la contestation soit fondée, à partir du troisième jour ouvrable qui suit l'envoi de la lettre recommandée à la poste visée ci-après au § 3, alinéa 3.

La suspension visée à l'alinéa précédent prend fin 60 jours après la notification visée à l'article à l'article 7, § 1^{er}, alinéa 1^{er}.

Tijdens de schorsing van de opzeggingstermijn als bedoeld in het eerste lid heeft de werknemer, vanaf het ogenblik dat die opzeggingstermijn zonder de schorsing zou zijn afgelopen, het recht de arbeidsovereenkomst te beëindigen zonder opzegging of vergoeding.

§ 2. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst van de ontslagen werknemer die de inachtneming van de informatie- en raadplegingsprocedure betwist, moet die werknemer of zijn vakbond bovendien in een ter post aangetekende brief vragen om opnieuw in dienst te worden genomen.

Indien de betwisting van de informatie- en raadplegingsprocedure gegrond is, moet de werkgever de ontslagen werknemer opnieuw in dienst nemen binnen een termijn van dertig dagen volgend op de derde werkdag na de verzending van de ter post aangetekende brief. De werkgever moet hem bovendien het gederfde loon uitbetalen vanaf de dag van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Indien de werkgever de ontslagen werknemer niet binnen de in het tweede lid bedoelde termijn opnieuw in dienst neemt, moet hij hem, onverminderd de in geval van ontslag verschuldigde vergoedingen, het lopende loon als bedoeld in artikel 39 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, uitbetalen gedurende een periode die aanvangt op de dag van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en die eindigt zestig dagen na de in artikel 7, § 1, eerste lid, bedoelde kennisgeving. Indien de overeenkomst werd gesloten voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk, eindigt die periode uiterlijk op de dag van de beëindiging van die overeenkomst.

§ 3. De ontslagen werknemer kan de inachtneming van de informatie- en raadplegingsprocedure uitsluitend betwisten op grond dat de werkgever de voorwaarden als bedoeld in de artikelen 6 tot 8 niet heeft nageleefd.

De ontslagen werknemer kan de inachtneming van de informatie- en raadplegingsprocedure niet langer betwisten, indien de vertegenwoordigers van het personeel in de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, de leden van de vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis ervan, de werknemers die moesten worden geïnformeerd en geraadpleegd, aan de werkgever geen bezwaren hebben bekendgemaakt betreffende de naleving van een of meer van de voorwaarden als bedoeld in de artikelen 6 tot 8.

De ontslagen werknemer moet, binnen een termijn van dertig dagen te rekenen van de dag van zijn ontslag of van de dag waarop de ontslagen het karakter

Pendant la période de suspension du délai de préavis visée à l'alinéa 1^{er}, le travailleur a droit, à partir de la date à laquelle ce délai de préavis serait venu à expiration sans la suspension, de mettre fin au contrat de travail sans préavis ni indemnités.

§ 2. Si le contrat de travail du travailleur licencié qui conteste le respect de la procédure d'information et de consultation a pris fin, ce travailleur ou son syndicat doit demander en outre par lettre recommandée à la poste, la réintégration dans son emploi.

Si la contestation de la procédure d'information et de consultation est fondée, l'employeur doit réintégrer le travailleur licencié dans un délai de trente jours suivant le troisième jour ouvrable après l'envoi de la lettre recommandée à la poste. L'employeur est tenu en outre de lui payer la rémunération perdue à partir du jour où le contrat de travail a pris fin.

Si l'employeur ne procède pas dans le délai prévu à l'alinéa 2 à la réintégration du travailleur licencié, il est tenu de lui payer, sans préjudice des indemnités dues en cas de licenciement, sa rémunération en cours, au sens de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, pendant une période commençant le jour où le contrat de travail a pris fin et se terminant 60 jours après la notification visée à l'article 7, § 1^{er}, alinéa 1^{er}. Si le contrat a été conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini, cette période prend fin, au plus tard à la date d'échéance du contrat.

§ 3. Le travailleur ne peut contester le respect de la procédure d'information et de consultation que pour le motif que l'employeur n'a pas observé les conditions visées aux articles 6 à 8.

Le travailleur licencié ne peut plus contester le respect de la procédure d'information et de consultation si les représentants du personnel au sein du conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, les membres de la délégation syndicale ou à défaut de celle-ci, les travailleurs qui devaient être informés et consultés, n'ont pas notifié d'objections à l'employeur à propos du respect d'une ou de plusieurs conditions prévues aux articles 6 à 8.

Dans un délai de trente jours à compter de la date de son licenciement ou à partir de la date à laquelle les licenciements ont acquis le caractère de licenciement

van een collectief ontslag hebben gekregen, bij een ter post aangetekende brief aan de werkgever laten weten dat hij de inachtneming van de informatie- en raadplegingsprocedure betwist.

Art .12

§ 1. Gegrond collectief ontslag is het ontslag dat plaatsvindt overeenkomstig artikel 4 van deze wet.

Ongegrond collectief ontslag is het collectief ontslag dat de bevoegde rechter aldus omschrijft wegens een overtreding van artikel 4 van deze wet. Het kan nietig worden verklaard, strafrechtelijk of burgerrechtelijk worden gestraft en vergezeld gaan van de verplichting de overheidssteun terug te betalen.

§ 2. Onregelmatig collectief ontslag is het collectief ontslag dat plaatsvindt met overtreding van de artikelen 6 tot 8 van deze wet. De gevolgen van het collectief ontslag worden tijdelijk geschorst totdat een nieuwe procedure wordt ingesteld en op regelmatige wijze tot een einde is gebracht.

§ 3. In geval van ongegrond collectief ontslag dat door de rechter nietig is verklaard, moet de werkgever een deel terugbetalen van de bedragen die de onderneming tijdens de jongste vijf jaar vóór het collectief ontslag heeft ontvangen bij wijze van minderingen op of vrijstellingen van sociale werkgeversbijdragen, als ook bij wijze van overheidssteun ter bevordering van de werkgelegenheid. De voornoemde periode van vijf jaar gaat in op 1 januari van het vijfde jaar voorafgaand aan dat waarin kennis is gegeven van de beslissing om tot collectief ontslag over te gaan en neemt een einde bij het verstrijken van de in deze wet bepaalde termijn.

Het deel van het terug te betalen bedrag wordt berekend naar rato van het aantal ontslagen werknemers ten opzichte van het aantal werknemers dat bij de onderneming in dienst is.

Boven de wettelijke opzeggingsvergoeding hebben de ontslagen werknemers recht op:

1. een afscheidsvergoeding of andere, soortgelijke vergoedingen waarvan het bedrag onder andere afhangt van de anciënniteit en het salarisniveau.
2. een werkloosheidsuitkering of werklozensteun of andere sociale-zekerheidsuitkeringen;

collectif, le travailleur doit informer l'employeur, par lettre recommandée à la poste, qu'il conteste le respect de la procédure d'information et de consultation.

Art. 12

§ 1^{er}. Le licenciement collectif fondé est celui opéré en conformité avec l'article 4 de la présente loi.

Le licenciement collectif non fondé est le licenciement collectif qualifié tel par juge compétent en raison d'une violation de l'article 4 de la présente loi. Il peut être frappé de nullité, de sanctions pénales, de sanctions civiles et d'une obligation de remboursement des aides publiques.

§ 2. Le licenciement collectif irrégulier est le licenciement collectif opéré en contravention avec les articles 6 à 8 de la présente loi. Les effets du licenciement irrégulier sont suspendus jusqu'à ce qu'une nouvelle procédure soit entamée et menée régulièrement à son terme.

§ 3. En cas de licenciement collectif non fondé, frappé de nullité par le juge, l'employeur est tenu de rembourser une quotité du montant des exonérations patronales de sécurité sociale ainsi que des aides publiques à l'emploi dont a bénéficié l'entreprise au cours des cinq années précédant le licenciement collectif. La période de cinq ans visée ci-dessus prend cours le 1^{er} janvier de la cinquième année qui précède celle de la date de la notification du projet de licenciement collectif et prend fin à l'expiration du délai fixé par la présente loi.

La quotité est égale à la proportion de travailleurs licenciés par rapport au nombre de travailleurs occupés dans l'entreprise.

En sus du préavis légal, les travailleurs licenciés ont droit :

1. à une indemnité de départ ou à d'autres prestations similaires dont le montant serait fonction, entre autres éléments, de l'ancienneté et du niveau de salaire ;
2. soit à des prestations d'assurance chômage ou d'assistance aux chômeurs ou à d'autres prestations de sécurité sociale ;

3. of een combinatie van die vergoedingen en uitkeringen.

Onverminderd de vorderingen tot teruggave die de socialezekerheidsinstanties of de bevoegde overheidsinstanties kunnen instellen, kan de rechter, op verzoek van de ontslagen werknemers, hun vertegenwoordigers of de door de Koning aangewezen ambtenaar, de bevroering opleggen van de uitbetaling van dividenden aan de aandeelhouders van de werkgever in de zin van artikel 2, ten belope van het bedrag dat verschuldigd is aan de overheidsinstanties die de werkgelegenheidssteun hebben verschaft of aan de werknemers die in het raam van het bestrafte collectief ontslag werden ontslagen.

Art. 13

De rechter kan de werkgever vrijstellen van de terugbetaling van de bij artikel 12 van deze wet bedoelde overheidssteun, indien hij nieuwe activiteiten opzet, opleidings- en omscholingsinitiatieven neemt of maatregelen treft tot vermindering of tot herschikking van de arbeidsduur.

Art. 14

Hoofdstuk VII van de wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling wordt opgeheven.

30 mei 2001

3. soit à une combinaison de ces indemnités et de ces prestations.

Sans préjudice des actions en recouvrement qui peuvent être exercées par les organismes de sécurité sociale ou par les autorités publiques compétentes, le juge peut, à la demande des travailleurs licenciés, de leurs représentants ou du fonctionnaire désigné par le Roi, prononcer le gel du paiement des dividendes aux actionnaires de l'employeur au sens de l'article 2, à concurrence du montant des sommes dues aux organismes publics dispensateurs des aides à l'emploi ou aux travailleurs licenciés dans le cadre du licenciement collectif sanctionné.

Art. 13

En cas de créations d'activités nouvelles, d'actions de formation et de conversion ainsi que de mesures de réduction ou d'aménagement de la durée du travail, le juge peut dispenser l'employeur du remboursement des aides publiques prévu à l'article 12 de la présente loi.

Art. 14

Le chapitre VII de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi est abrogé.

30 mai 2001

Paul TIMMERMANS (AGALEV-ECOLO)
Joos WAUTERS (AGALEV-ECOLO)