

**BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS**

13 januari 2025

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van de wet
van 13 februari 1998 houdende bepalingen
tot bevordering van de tewerkstelling,
teneinde bij collectief ontslag de informatie-
en raadplegingsprocedure uit te breiden
tot de onderaannemers en hun werknemers,
en die werknemers alsook de uitzendkrachten
beter te beschermen**

**Advies van de Raad van State
Nr. 77.240/1 van 27 december 2024**

*Zie:*Doc 56 **0385/ (2024/2025):**

001: Wetsvoorstel van de heer Tonniau c.s.

**CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE**

13 janvier 2025

PROPOSITION DE LOI

**modifiant la loi du 13 février 1998
portant des dispositions en faveur
de l'emploi en vue d'étendre la procédure
d'information et de consultation en matière
de licenciements collectifs aux entreprises et
aux travailleurs sous-traitants et
de mieux protéger les travailleurs
sous-traitants et les intérimaires**

**Avis du Conseil d'État
N° 77.240/1 du 27 décembre 2024**

*Voir:*Doc 56 **0385/ (2024/2025):**

001: Proposition de loi de M. Tonniau et consorts.

00891

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

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

Op 27 november 2024 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de voorzitter van de Kamer van volksvertegenwoordigers verzocht binnen een termijn van dertig dagen een advies te verstrekken over een wetsvoorstel 'tot wijziging van de wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling, teneinde bij collectief ontslag de informatie- en raadplegingsprocedure uit te breiden tot de onderaannemers en hun werknemers, en die werknemers alsook de uitzendkrachten beter te beschermen' (*Parl. St. Kamer 2024-25, nr. 56-0385/001*).

Het voorstel is door de eerste kamer onderzocht op 17 december 2024. De kamer was samengesteld uit Marnix VAN DAMME, kamervoorzitter, Brecht STEEN en Annelies D'ESPALLIER, staatsraden, Michel TISON, assessor, en Ilse ANNÉ, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Laurens LAVRYSEN, adjunct-auditeur.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst van het advies is nagezien onder toezicht van Annelies D'ESPALLIER, staatsraad.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 27 december 2024.

*

1. Met toepassing van artikel 84, § 3, eerste lid, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, heeft de afdeling Wetgeving zich toegespitst op het onderzoek van de bevoegdheid van de steller van de handeling, van de rechtsgrond¹, alsmede van de vraag of aan de te vervullen vormvereisten is voldaan.

*

STREKKING VAN HET VOORSTEL

2. Het om advies voorgelegde wetsvoorstel strekt tot het wijzigen van een aantal bepalingen van hoofdstuk VII van de wet van 13 februari 1998 'houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling', ook de "wet-Renault" genoemd. Het wetsvoorstel beoogt om ook de onderaannemers en medecontractanten en hun werknemers te betrekken bij de informatie- en raadplegingsprocedure van een collectief ontslag, wanneer zij hiervan negatieve gevolgen kunnen ondervinden (de artikelen 2 tot 4 van het voorstel). Het voorstel maakt daarnaast vertrekvoorwaarden, en in het bijzonder de zogenaamde extralegale vergoeding, ook van toepassing op werknemers van onderaannemers die hun werk verliezen (de artikelen 5 en 6 van het voorstel). Tevens beoogt het wetsvoorstel om een regeling in te voeren die betrekking heeft op een "aanzienlijke vermindering van het werkgelegenheidsvolume over een korte periode", die, wanneer deze verband houdt met een collectief ontslag, tot doel heeft om uitzendkrachten

¹ Aangezien het om een voorstel van wet gaat, wordt onder "rechtsgrond" de overeenstemming met de hogere rechtsnormen verstaan.

Le 27 novembre 2024, le Conseil d'État, section de législation, a été invité par le Président de la Chambre des représentants à communiquer un avis dans un délai de trente jours, sur une proposition de loi 'modifiant la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi en vue d'étendre la procédure d'information et de consultation en matière de licenciements collectifs aux entreprises et aux travailleurs sous-traitants et de mieux protéger les travailleurs sous-traitants et les intérimaires' (*Doc. Parl., Chambre, 2024-2025, n° 56-0385/001*).

La proposition a été examinée par la première chambre le 17 décembre 2024. La chambre était composée de Marnix VAN DAMME, président de chambre, Brecht STEEN et Annelies D'ESPALLIER, conseillers d'État, Michel TISON, assesseur, et Ilse ANNÉ, greffier.

Le rapport a été présenté par Laurens LAVRYSEN, auditeur adjoint.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise de l'avis a été vérifiée sous le contrôle de Annelies D'ESPALLIER, conseiller d'État.

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 27 décembre 2024.

*

1. En application de l'article 84, § 3, alinéa 1^{er}, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, la section de législation a fait porter son examen essentiellement sur la compétence de l'auteur de l'acte, le fondement juridique¹ et l'accomplissement des formalités prescrites.

*

PORTÉE DE LA PROPOSITION

2. La proposition de loi soumise pour avis a pour objet de modifier un certain nombre de dispositions du chapitre VII de la loi du 13 février 1998 'portant des dispositions en faveur de l'emploi', également dénommée la "loi Renault". La proposition de loi vise à associer également les entreprises sous-traitantes et les cocontractants et leurs travailleurs à la procédure d'information et de consultation en matière de licenciements collectifs lorsque ceux-ci peuvent en subir les conséquences négatives (articles 2 à 4 de la proposition). La proposition rend en outre les conditions de départ, et en particulier l'indemnité dite "extra-légale", également applicables aux travailleurs d'entreprises sous-traitantes qui perdent leur emploi (articles 5 et 6 de la proposition). La proposition de loi vise également à instaurer un régime relatif à la "diminution importante du volume de l'emploi au cours d'une courte période" qui, lorsqu'elle est en lien avec un licenciement collectif, a pour but d'assimiler les intérimaires aux travailleurs

¹ S'agissant d'une proposition de loi, on entend par "fondement juridique" la conformité aux normes supérieures.

gelijk te stellen met werknemers die ontslagen worden in de context van dat collectief ontslag (de artikelen 7 tot 10 van het voorstel).

VORMVEREISTEN

3. Het wetsvoorstel regelt de verwerking van persoonsgegevens, met name in het voorgestelde artikel 70/3, § 2, van de wet van 13 februari 1998 (artikel 9 van het voorstel). Daarin wordt bepaald dat de personeelsgegevens van uitzendkrachten bewaard worden.

Artikel 36, lid 4, van verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 'betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG (algemene verordening gegevensbescherming)', gelezen in samenhang met artikel 57, lid 1, c), en overweging 96 van die verordening, voorziet in een verplichting om de toezichhoudende autoriteit, in dit geval de Gegevensbeschermingsautoriteit bedoeld in de wet van 3 december 2017 'tot oprichting van de Gegevensbeschermingsautoriteit', te raadplegen bij het opstellen van een voorstel voor een door een nationaal parlement vast te stellen wetgevingsmaatregel, of een daarop gebaseerde regelgevingsmaatregel in verband met verwerking. Het advies van de Gegevensbeschermingsautoriteit moet bijgevolg nog worden ingewonnen vooraleer het wetsvoorstel doorgang kan vinden.

4. Naar luid van artikel 7 van richtlijn 98/59/EG van de Raad van 20 juli 1998 'betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag', delen de lidstaten de Europese Commissie de bepalingen van intern recht mede die zij op het onder de betreffende richtlijn vallende gebied vaststellen. Overeenkomstig de genoemde bepaling moeten de door de wetgever aangenomen wijzigingen worden medegedeeld aan de Europese Commissie.

ALGEMENE OPMERKINGEN

Toepassingsgebied

5.1. De vraag rijst of het wel degelijk de bedoeling van de stellers is om elke onderaannemer in de zin van het voorgestelde artikel 62, 3°/2, van de wet van 13 februari 1998 (artikel 2 van het wetsvoorstel) te betrekken bij de informatie- en raadplegingsprocedure in geval van collectief ontslag. Een dergelijke regeling lijkt immers nauwelijks werkbaar, aangezien dat zou betekenen dat elke onderneming die ooit goederen of diensten aan de opdrachtgevende onderneming heeft geleverd onder het toepassingsgebied van de voorgestelde regeling zou vallen, ook als de betrokkenheid zeer klein was.

licenciés dans le cadre de ce licenciement collectif (articles 7 à 10 de la proposition).

FORMALITÉS

3. La proposition de loi règle le traitement de données à caractère personnel, notamment à l'article 70/3, § 2, proposé, de la loi du 13 février 1998 (article 9 de la proposition), qui prévoit que les données à caractère personnel des travailleurs intérimaires sont conservées.

L'article 36, paragraphe 4, du règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 'relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données)', combiné avec l'article 57, paragraphe 1, c), et le considérant 96 de ce règlement, imposent de consulter l'autorité de contrôle, en l'occurrence l'Autorité de protection des données visée dans la loi du 3 décembre 2017 'portant création de l'Autorité de protection des données', dans le cadre de l'élaboration d'une proposition de mesure législative devant être adoptée par un parlement national, ou d'une mesure réglementaire fondée sur une telle mesure législative, qui se rapporte au traitement. L'avis de l'Autorité de protection des données doit par conséquent encore être recueilli avant que la proposition de loi puisse se concrétiser.

4. Aux termes de l'article 7 de la directive 98/59/CE du Conseil du 20 juillet 1998 'concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs', les États membres communiquent à la Commission européenne les dispositions de droit interne qu'ils adoptent dans le domaine régi par la directive concernée. Conformément à la disposition précitée, les modifications adoptées par le législateur doivent être communiquées à la Commission européenne.

OBSERVATIONS GÉNÉRALES

Champ d'application

5.1. La question se pose de savoir si l'intention des auteurs est bien d'associer chaque entreprise sous-traitante au sens de l'article 62, 3°/2, proposé, de la loi du 13 février 1998 (article 2 de la proposition de loi) à la procédure d'information et de consultation en cas de licenciement collectif. Un tel régime semble en effet difficilement applicable, dès lors qu'il en résulterait que toute entreprise ayant déjà fourni des biens ou des services à l'entreprise donneuse d'ordre relèverait du champ d'application du régime proposé, même si cette association était minimale.

5.2. Bovendien rijst de vraag of dergelijke regeling verenigbaar is met het gelijkheidsbeginsel. Het gelijkheidsbeginsel verzet zich immers tegen de identieke behandeling van personen die zich in wezenlijk verschillende situaties bevinden, zonder dat hiervoor een redelijke verantwoording bestaat.² De voorgestelde regeling voorziet in de gelijke behandeling van onderaannemers ongeacht de mate van economische afhankelijkheid die zij vertonen ten aanzien van de opdrachtgever. Het valt moeilijk in te zien welke redelijke verantwoording voor dergelijke identieke behandeling voorhanden zou zijn, temeer daar de voorgestelde regeling blijkens de toelichting er net op gericht is om de bescherming uit te strekken tot werknemers van onderaannemers die op een vergelijkbare manier als de eigen werknemers van de opdrachtgever getroffen zouden kunnen worden bij collectief ontslag, wat een band van economische afhankelijkheid veronderstelt.³

5.3. De voorgestelde regeling kan dus slechts doorgang vinden in zoverre het toepassingsgebied ervan afgebakend wordt aan de hand van pertinente criteria in het licht van de doelstelling van de regeling.

De extralegale vergoeding

6. Het voorstel bevat verscheidene bepalingen die verwijzen naar de verplichting tot het betalen van een “extralegale vergoeding” en het recht op het ontvangen daarvan (de voorgestelde artikelen 70, § 2 en § 3, 70/1, en 70/4 van de wet van 13 februari 1998), zonder dat de betrokken notie gedefinieerd wordt.

Wellicht wordt hiermee een vergoeding bedoeld die bedongen wordt in een sociaal plan, overeengekomen tussen de werkgever en de werknemers of hun afgevaardigden, bovenop de reeds wettelijke voorziene vergoedingen in geval van (collectief) ontslag. Er bestaat evenwel geen wettelijke verplichting tot het voorzien in een dergelijke extralegale vergoeding. Het strekt daarom tot aanbeveling om de voorgestelde bepalingen in de voorwaardelijke zin te formuleren, zodat duidelijk blijkt dat de regeling omtrent de extralegale vergoeding voor de betrokken werknemers van onderaannemers slechts uitwerking heeft in zoverre een sociaal plan wordt aangenomen dat in een dergelijke vergoeding voorziet.

7. De voorgestelde artikelen 70, § 2, en 70/1 van de wet van 13 februari 1998 bepalen dat de onderaannemer, in geval van (collectief) ontslag ten gevolge van het collectief ontslag bij de opdrachtgevende onderneming, een extralegale vergoeding moet betalen aan de eigen ontslagen werknemers

5.2. En outre, la question se pose de savoir si un tel régime est compatible avec le principe d'égalité. En effet, ce principe s'oppose à ce que soient traitées de manière identique, sans qu'apparaisse une justification raisonnable à cet effet, des personnes se trouvant dans des situations essentiellement différentes². Le régime proposé prévoit le traitement égal des entreprises sous-traitantes indépendamment du degré de dépendance économique qu'elles présentent envers l'entreprise donneuse d'ordre. On aperçoit difficilement comment un tel traitement identique pourrait être raisonnablement justifié, d'autant que selon les développements, le dispositif proposé entend précisément étendre la protection aux travailleurs d'entreprises sous-traitantes qui pourraient être affectés par un licenciement collectif d'une manière comparable aux propres travailleurs de l'entreprise donneuse d'ordre, ce qui suppose un lien de dépendance économique³.

5.3. Le régime proposé ne peut donc se concrétiser que dans la mesure où son champ d'application est délimité au moyen de critères pertinents à la lumière de son objectif.

L'indemnité extra-légale

6. La proposition contient différentes dispositions qui font référence à l'obligation de paiement d'une “indemnité extra-légale” et au droit de la perception de celle-ci (articles 70, §§ 2 et 3, 70/1 et 70/4, proposés, de la loi du 13 février 1998), sans que la notion concernée soit définie.

Sans doute vise-t-on ainsi une indemnité prévue dans un plan social convenu entre l'employeur et les travailleurs ou leurs délégués, en plus des indemnités légales déjà prévues en cas de licenciement (collectif). Il n'existe toutefois aucune obligation légale de prévoir une telle indemnité extra-légale. C'est pourquoi il est recommandé de formuler les dispositions proposées au conditionnel, afin qu'il apparaisse clairement que le régime relatif à l'indemnité extra-légale pour les travailleurs concernés des entreprises sous-traitantes ne produit ses effets que dans la mesure où un plan social prévoyant une telle indemnité a été adopté.

7. Les articles 70, § 2, et 70/1, proposés, de la loi du 13 février 1998 disposent qu'en cas de licenciement (collectif) résultant d'un licenciement collectif au sein de l'entreprise donneuse d'ordre, l'entreprise sous-traitante est tenue de payer à ses propres travailleurs licenciés une indemnité extra-légale qui,

² Bijv. GwH 28 september 2017, nr. 104/2017, B.8.

³ Uit de toelichting blijkt immers dat de voorgestelde regeling ertoe strekt om het soms kunstmatige onderscheid tussen de opdrachtgevende onderneming en de onderaannemers te doorprikken, om zo “de werknemers van de onderaannemers die *uitsluitend* voor één opdrachtgevende onderneming werken” te beschermen (p. 6). Tevens wordt ter verantwoording van de voorgestelde regeling verwezen naar aanbeveling nr. 28 van de Nationale Arbeidsraad van 17 december 2019, waarin werkgevers die een collectief ontslag overwegen worden aangemoedigd om medecontractanten te identificeren “van wie de activiteiten mogelijk een *significante negatieve weerslag* zullen ervaren” (p. 7).

² Par exemple C.C., 28 septembre 2017, n° 104/2017, B.8.

³ Il ressort en effet des développements que le régime proposé vise à supprimer la distinction parfois artificielle opérée entre l'entreprise donneuse d'ordre et les entreprises sous-traitantes, afin de protéger ainsi les “travailleurs des entreprises sous-traitantes qui travaillent *exclusivement* pour une entreprise donneuse d'ordre” (p. 6). Pour justifier le régime proposé, il est également fait référence à la recommandation n° 28 du Conseil national du travail du 17 décembre 2019, dans laquelle les employeurs qui envisagent un licenciement collectif sont encouragés à identifier les cocontractants “dont les activités sont susceptibles d'être *impactées négativement et de manière significative*” (p.7).

die, respectievelijk, op dezelfde manier berekend wordt of minstens zoveel bedraagt als de extralegale vergoeding die de opdrachtgevende onderneming verschuldigd is aan de eigen werknemers die ontslagen worden in het kader van een collectief ontslag.

Het feit dat de onderaannemer ten aanzien van zijn werknemers gehouden zou zijn om minimaal dezelfde extralegale vergoeding toe te kennen als degene die door de werknemers of hun afgevaardigden van de opdrachtgevende onderneming bekomen wordt, zonder dat de onderaannemer zelf kan wegens op de onderhandelingen over het sociaal plan bij de opdrachtgevende onderneming, komt neer op een beperking van de vrijheid van ondernemen.⁴ Deze beperking lijkt des te problematischer vanuit de optiek dat onderaannemers wellicht in heel wat gevallen over minder middelen zullen beschikken om gunstige vertrekvoorwaarden te kunnen bieden aan hun ontslagen werknemers in vergelijking met de door het wetsvoorstel specifiek beoogde multinationals die “een deel van hun werk (uitbesteden) aan ondernemingen die vaak veel kleiner zijn qua personeel en omzet” (p. 4 van de toelichting).

Het feit dat tevens voorzien wordt in de hoofdelijke aansprakelijkheid van de opdrachtgevende onderneming en de onderaannemer volstaat niet om te verantwoorden dat de onderaannemer minimaal dezelfde extralegale vergoeding verschuldigd is, omdat precies de onderaannemer, die niet noodzakelijk in dezelfde financieel-economische situatie zit, ook volledig voor dat bedrag kan worden aangesproken.

Tenzij alsnog een redelijke verantwoording voor deze beperking van de vrijheid van ondernemen kan worden verschaft, moet worden afgezien van deze regeling.

8.1. Het voorgestelde artikel 70, § 3, van de wet van 13 februari 1998 voert met betrekking tot de extralegale vergoeding voor de betrokken werknemers van de onderaannemer een hoofdelijke aansprakelijkheid in voor de opdrachtgevende onderneming en de onderaannemer. Daarbij kan de onderaannemer zich op grond van het voorgestelde artikel 70, § 2, tweede lid, van dezelfde wet ontdoen van de verplichting tot het betalen van de bedoelde vergoeding, wanneer hij kan aantonen dat het ontslag dat de werknemers krijgen, geen verband houdt met het collectief ontslag bij de opdrachtgever. Die mogelijkheid bestaat niet voor de opdrachtgevende onderneming.

⁴ Bedoeld in artikel II.3 van het Wetboek van economisch recht, in samenhang gelezen met artikel 6, § 1, VI, derde lid, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 ‘tot hervorming der instellingen’ en artikel 16 van het Handvest van de Grondrechten van de Europese Unie, zie bijv. GwH 22 juni 2023, nr. 101/2023, B.8.2. Zie *mutatis mutandis* HvJ 18 juli 2013, C-426/11, *Alemo-Herron e.a. t. Parkwood Leisure Ltd*, ECLI:EU:C:2013:521, punten 33-34, waarin het Hof van Justitie oordeelde dat de vrijheid van ondernemen eraan in de weg staat dat een verkrijgende onderneming in de context van een overgang van onderneming gehouden wordt tot het naleven van toekomstige wijzigingen van een collectieve arbeidsovereenkomst, in omstandigheden waarin zij haar belangen niet doeltreffend kan laten gelden bij de onderhandelingen over dergelijke wijzigingen.

respectivement, est calculée de la même manière que l’indemnité extra légale due par l’entreprise donneuse d’ordre à ses propres travailleurs licenciés dans le cadre du licenciement collectif ou dont le montant est au moins égal à celle-ci.

Le fait que l’entreprise sous-traitante serait tenue d’octroyer à ses travailleurs au minimum la même indemnité extra-légale que celle obtenue par les travailleurs de l’entreprise donneuse d’ordre ou leurs délégués, sans que l’entreprise sous-traitante elle-même puisse peser sur les négociations relatives au plan social de l’entreprise donneuse d’ordre, revient à une restriction de la liberté d’entreprendre⁴. Cette restriction semble d’autant plus problématique du fait que les entreprises sous-traitantes disposeront sans doute dans bon nombre de cas de moins de moyens pour pouvoir offrir des conditions de départ favorables à leurs travailleurs licenciés par rapport aux multinationales visées spécifiquement par la proposition de loi, multinationales qui “sous-traitent une partie de leur travail à des entreprises souvent beaucoup plus petites en effectif et en chiffres d’affaires” (p. 4 des développements).

Le fait que la proposition prévoit également la responsabilité solidaire de l’entreprise donneuse d’ordre et de l’entreprise sous-traitante ne suffit pas pour justifier que l’entreprise sous-traitante soit redevable au minimum de la même indemnité extra-légale, au motif que l’entreprise sous-traitante précisée, qui ne se trouve pas nécessairement dans la même situation économique et financière, peut également être tenue entièrement redevable de ce montant.

À moins qu’une justification raisonnable de cette restriction à la liberté d’entreprendre puisse encore être donnée, il convient de renoncer à ce régime.

8.1. L’article 70, § 3, proposé, de la loi du 13 février 1998 instaure une responsabilité solidaire pour l’entreprise donneuse d’ordre et l’entreprise sous-traitante en ce qui concerne l’indemnité extra-légale pour les travailleurs concernés de l’entreprise sous-traitante. À cet égard, sur la base de l’article 70, § 2, alinéa 2, proposé, de la même loi, l’entreprise sous-traitante peut se soustraire à l’obligation de paiement de l’indemnité visée lorsqu’elle peut établir que le licenciement des travailleurs n’a aucun lien avec le licenciement collectif auquel procède l’entreprise donneuse d’ordre. Cette possibilité n’est pas prévue pour l’entreprise donneuse d’ordre.

⁴ Visée à l’article II.3 du Code de droit économique, combiné avec l’article 6, § 1^{er}, VI, alinéa 3, de la loi spéciale du 8 août 1980 ‘de réformes institutionnelles’ et l’article 16 de la Charte des droits fondamentaux de l’Union européenne, voir p. ex. C.C. 22 juin 2023, n° 101/2023, B.8.2. Voir également *mutatis mutandis* C.J.U.E., 18 juillet 2013, C-426/11, *Alemo-Herron e.a. c. Parkwood Leisure Ltd*, ECLI:EU:C:2013:521, points 33-34, dans lequel la Cour de justice a jugé que la liberté d’entreprise s’oppose à ce que, dans le cadre d’un transfert d’entreprise, une entreprise cessionnaire soit tenue de se conformer à des modifications futures d’une convention collective, dans des conditions où elle ne peut pas faire valoir efficacement ses intérêts lors des négociations portant sur de telles modifications.

Naast het genoemde verschil in behandeling wordt de opdrachtgevende onderneming eveneens verschillend behandeld ten opzichte van opdrachtgevende ondernemingen die niet tot collectief ontslag overgaan en die bijgevolg niet hoofdelijk aansprakelijk zijn voor vergoedingen toegekend aan werknemers die door een onderaannemer ontslagen worden, terwijl dergelijke ontslagen evengoed kunnen voortvloeien uit economische beslissingen genomen door de opdrachtgevende onderneming in kwestie.

Dergelijke verschillen in behandeling moeten kunnen verantwoord worden in het licht van het grondwettelijke gelijkheidsbeginsel. Volgens de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof is een verschil in behandeling slechts verenigbaar met de grondwettelijke beginselen van gelijkheid en niet-discriminatie, wanneer dat verschil op een objectief criterium berust en het redelijk verantwoord is. Het bestaan van een dergelijke verantwoording moet worden beoordeeld, rekening houdend met het doel en de gevolgen van de betrokken maatregel en met de aard van de ter zake geldende beginselen; het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie is geschonden wanneer er geen redelijk verband van evenredigheid bestaat tussen de aangewende middelen en het beoogde doel.⁵

Indien de regeling inzake de extralegale vergoeding toch behouden zou blijven, moet ofwel voor de opdrachtgevende onderneming ook in een weerlegbaar vermoeden voorzien worden, ofwel moet een passende verantwoording verschaft kunnen worden voor het feit dat dergelijke mogelijkheid voor haar niet bestaat. Daarbij moet erop gewezen worden dat de afbakening van het toepassingsgebied (zie randnummer 5.1 tot 5.3) relevant is voor de beoordeling van de evenredigheid van het voorgestelde hoofdelijke aansprakelijkheidsregime ten aanzien van de opdrachtgevende onderneming.

8.2. Ook in het voorgestelde artikel 70/1, tweede lid, van de wet van 13 februari 1998 wordt de hoofdelijke aansprakelijkheid met betrekking tot de extralegale vergoeding ingevoerd. In tegenstelling tot het voorgestelde artikel 70 van die wet voorziet het voorgestelde artikel 70/1 echter niet in de mogelijkheid voor de onderaannemer om aan te tonen dat de extralegale vergoeding niet verschuldigd is indien de ontslagen geen verband houden met het collectief ontslag waartoe de opdrachtgevende onderneming overgaat. Nochtans betekent het feit dat de informatie- en raadplegingsprocedure, bedoeld in het voorgestelde artikel 66, § 1/1, werd doorlopen niet per definitie dat er een causaal verband bestaat tussen het collectief ontslag bij de opdrachtgevende onderneming en het collectief ontslag bij de onderaannemer. Voor dit onderscheid wordt geen verantwoording gegeven.

Indien de regeling inzake de extralegale vergoeding behouden zou blijven, strekt het tot aanbeveling om ook voor collectieve ontslagen bij onderaannemers te voorzien in een weerlegbaar vermoeden van verband met het collectief

Outre la différence de traitement citée, l'entreprise donneuse d'ordre est également traitée différemment des entreprises donneuses d'ordre qui ne procèdent pas à des licenciements collectifs et qui par conséquent ne sont pas solidairement responsables des indemnités octroyées aux travailleurs licenciés par une entreprise sous-traitante, alors que pareils licenciements peuvent tout aussi bien résulter de décisions économiques prises par l'entreprise donneuse d'ordre en question.

De telles différences de traitement doivent pouvoir se justifier au regard du principe constitutionnel d'égalité. Selon la jurisprudence de la Cour constitutionnelle, une différence de traitement ne peut se concilier avec les principes constitutionnels d'égalité et de non-discrimination, que si cette différence repose sur un critère objectif et si elle est raisonnablement justifiée. L'existence d'une telle justification doit s'apprécier en tenant compte du but et des effets de la mesure concernée ainsi que de la nature des principes en cause; le principe d'égalité et de non-discrimination est violé lorsqu'il n'existe pas de rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but visé⁵.

Si le régime en matière d'indemnité extra-légale devait néanmoins être maintenu, il faudrait soit également prévoir une présomption réfragable pour l'entreprise donneuse d'ordre, soit justifier adéquatement le fait qu'une telle possibilité n'existe pas pour elle. Il faut à cet égard relever que la délimitation du champ d'application (voir les points 5.1 à 5.3) est pertinente pour apprécier la proportionnalité du régime de responsabilité solidaire proposé à l'égard de l'entreprise donneuse d'ordre.

8.2. L'article 70/1, alinéa 2, proposé, de la loi du 13 février 1998 instaure également la responsabilité solidaire concernant l'indemnité extra-légale. Contrairement à l'article 70 proposé de cette loi, l'article 70/1 proposé ne prévoit toutefois pas la possibilité pour l'entreprise sous-traitante d'établir que l'indemnité extra-légale n'est pas due si les licenciements n'ont aucun lien avec le licenciement collectif auquel procède l'entreprise donneuse d'ordre. Or, le fait que la procédure d'information et de consultation, visée à l'article 66, § 1/1, proposé, ait été suivie ne signifie pas, par définition, qu'il existe un lien de causalité entre le licenciement collectif auquel procède l'entreprise donneuse d'ordre et le licenciement collectif auquel procède l'entreprise sous-traitante. Cette distinction n'est aucunement justifiée.

Si le régime en matière d'indemnité extra-légale devait être maintenu, il serait recommandé de prévoir une présomption réfragable de lien avec le licenciement collectif auquel procède l'entreprise donneuse d'ordre également en ce qui

⁵ Vaste rechtspraak van het Grondwettelijk Hof. Zie bv.: GwH 17 juli 2014, nr. 107/2014, B.12; GwH 25 september 2014, nr. 141/2014, B.4.1; GwH 30 april 2015, nr. 50/2015, B.16; GwH 18 juni 2015, nr. 91/2015, B.5.1; GwH 16 juli 2015, nr. 104/2015, B.6; GwH 16 juni 2016, nr. 94/2016, B.3; GwH 18 mei 2017, nr. 60/2017, B.11; GwH 15 juni 2017, nr. 79/2017, B.3.1; GwH 19 juli 2017, nr. 99/2017, B.11; GwH 28 september 2017, nr. 104/2017, B.8.

⁵ Jurisprudence constante de la Cour constitutionnelle. Voir par exemple: C.C., 17 juillet 2014, n° 107/2014, B.12; C.C., 25 septembre 2014, n° 141/2014, B.4.1; C.C., 30 avril 2015, n° 50/2015, B.16; C.C., 18 juin 2015, n° 91/2015, B.5.1; C.C., 16 juillet 2015, n° 104/2015, B.6; C.C., 16 juin 2016, n° 94/2016, B.3; C.C., 18 mai 2017, n° 60/2017, B.11; C.C., 15 juin 2017, n° 79/2017, B.3.1; C.C., 19 juillet 2017, n° 99/2017, B.11; C.C., 28 septembre 2017, n° 104/2017, B.8.

ontslag dat plaatsvindt bij de opdrachtgevende onderneming. In het licht van de opmerking onder randnummer 8.1, dient in dergelijke mogelijkheid ook voorzien te worden voor de opdrachtgevende onderneming, tenzij hiervoor een passende verantwoording verschaft kan worden.

ONDERZOEK VAN DE TEKST

Artikel 3

9. Aangezien de opdrachtgevende onderneming de onderaannemers niet kan verplichten tot het naleven van de in het voorgestelde artikel 66, § 1/1, van de wet van 13 februari 1998 beschreven verplichtingen, lijkt de werkbaarheid van de regeling in het gedrang te komen wanneer vereist zou worden dat de opdrachtgevende onderneming moet bewijzen dat de onderaannemers aan hun verplichtingen in dit verband hebben voldaan (artikel 66, § 1/1, laatste lid, en § 2, eerste lid van de te wijzigen wet).

Het strekt tot aanbeveling om bij de parlementaire behandeling na te gaan of deze verplichting voor de opdrachtgevende onderneming niet beperkt kan worden tot het leveren van het bewijs dat zij voldaan heeft aan de in het voorgestelde artikel 66, § 1/1, eerste lid, bedoelde informatieverplichting ten aanzien van de onderaannemers.

Artikel 4

10.1. Door in artikel 67 van de wet van 13 februari 1998 een verwijzing op te nemen naar de verplichtingen bedoeld in het voorgestelde artikel 66, § 1/1, van de wet van 13 februari 1998, rijst de vraag of het de bedoeling is van de indieners van het voorstel dat een werknemer die ontslagen wordt door een onderaannemer beroep kan doen op de sanctieregeling, die vervat ligt in de artikelen 68 en 69 van de wet van 13 februari 1998, in geval van miskennis van de informatie- en raadplegingsprocedure.

10.2. Het strekt daarom tot aanbeveling om bij de parlementaire behandeling te verduidelijken of het al dan niet de bedoeling is dat een werknemer die ontslagen wordt door een onderaannemer of medecontractant de schorsing van de opzeggingstermijn of de re-integratie in zijn betrekking kan vragen, wanneer de opdrachtgever die wil overgaan tot collectief ontslag heeft nagelaten om de onderaannemer te betrekken bij de informatie- en raadplegingsprocedure.

Indien dit het geval is, moet erover gewaakt worden dat hiervoor een redelijke verantwoording bestaat vanuit het oogpunt van de vrijheid van ondernemen.⁶ Het feit dat de onderaannemer ten aanzien van zijn werknemers gehouden zou zijn om de gevolgen te dragen van de niet-naleving van de informatie- en raadplegingsverplichting door de opdrachtgever die wil overgaan tot een collectief ontslag, wanneer niet tevens

⁶ Bedoeld in artikel II.3 van het Wetboek van economisch recht, in samenhang gelezen met artikel 6, § 1, VI, derde lid, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 'tot hervorming der instellingen' en artikel 16 van het Handvest van de Grondrechten van de Europese Unie, zie bijv. GwH 22 juni 2023, nr. 101/2023, B.8.2.

concerne les licenciements collectifs au sein des entreprises sous-traitantes. À la lumière de l'observation formulée au point 8.1, une telle possibilité doit également être prévue pour l'entreprise donneuse d'ordre, à moins qu'une justification adéquate puisse être donnée à ce sujet.

EXAMEN DU TEXTE

Article 3

9. L'entreprise donneuse d'ordre ne pouvant pas obliger les entreprises sous-traitantes à respecter les obligations définies à l'article 66, § 1/1, proposé, de la loi du 13 février 1998, l'applicabilité du régime semble être compromise s'il était requis que l'entreprise donneuse d'ordre doive prouver que les entreprises sous-traitantes ont rempli leurs obligations à cet égard (article 66, § 1/1, dernier alinéa, et § 2, alinéa 1^{er}, de la loi à modifier).

Il est recommandé d'examiner lors des travaux préparatoires si cette obligation ne peut pas être limitée pour l'entreprise donneuse d'ordre à l'administration de la preuve qu'elle a rempli l'obligation d'information à l'égard des entreprises sous-traitantes, visée à l'article 66, § 1/1, alinéa 1^{er}, proposé.

Article 4

10.1. En insérant dans l'article 67 de la loi du 13 février 1998 une référence aux obligations visées à l'article 66, § 1/1, proposé, de la loi du 13 février 1998, la question se pose de savoir si l'intention des auteurs de la proposition est qu'un travailleur licencié par une entreprise sous-traitante puisse recourir au régime de sanction contenu dans les articles 68 à 69 de la loi du 13 février 1998 en cas de méconnaissance de la procédure d'information et de consultation.

10.2. C'est pourquoi, il est recommandé de préciser lors des travaux préparatoires si l'intention est ou n'est pas qu'un travailleur licencié par une entreprise sous-traitante ou par un cocontractant puisse demander la suspension du délai de préavis ou la réintégration dans son emploi lorsque l'entreprise donneuse d'ordre qui entend procéder à un licenciement collectif a omis d'associer l'entreprise sous-traitante à la procédure d'information et de consultation.

Si tel est le cas, il faudra veiller à ce qu'une justification raisonnable existe à cet égard du point de vue de la liberté d'entreprendre⁶. En effet, le fait que l'entreprise sous-traitante soit tenue de supporter vis-à-vis de ses travailleurs les conséquences du non-respect de l'obligation d'information et de consultation par l'entreprise donneuse d'ordre qui entend procéder à un licenciement collectif, lorsque n'est en outre

⁶ Visée à l'article II.3 du Code de droit économique, combiné avec l'article 6, § 1^{er}, VI, alinéa 3, de la loi spéciale du 8 août 1980 'de réformes institutionnelles' et l'article 16 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, voir p. ex. C.C., 22 juin 2023, n° 101/2023, B.8.2.

voorzien wordt in een mogelijkheid voor eerstgenoemde om in dergelijk geval zijn belangen doeltreffend te laten gelden in de procedure van collectief ontslag van laatstgenoemde, kan immers beschouwd worden als een beperking van de vrijheid van ondernemen.

10.3. Tevens moet verduidelijkt worden of het al dan niet de bedoeling is dat een werknemer van de opdrachtgevende onderneming beroep kan doen op het sanctiemechanisme van de artikelen 68 en 69 van de wet van 13 februari 1998, wanneer de informatie- en raadplegingsverplichting in het voorgestelde artikel 66, § 1/1, niet wordt nageleefd door de onderaannemer, of dat een werknemer van een onderaannemer beroep kan doen op het sanctiemechanisme van de voornoemde artikelen 68 en 69 wanneer de informatie- en raadplegingsverplichting in het huidige artikel 66, § 1, niet wordt nageleefd ten aanzien van het personeel van de opdrachtgevende onderneming. Indien dit het geval is, moet hiervoor tevens een redelijke verantwoording vanuit het oogpunt van de vrijheid van ondernemen kunnen worden gegeven.

10.4. Indien het daarentegen niet de bedoeling is om het sanctiemechanisme van de artikelen 68 en 69 van de wet van 13 februari 1998 toe te passen, strekt het tot aanbeveling om bij de parlementaire behandeling aandacht te besteden aan de vraag of het de bedoeling is dat werknemers van een onderaannemer hun recht op informatie en raadpleging kunnen afdwingen, en zo ja, hoe.

10.5. In beide gevallen strekt het tot aanbeveling om te onderzoeken of het, in het licht van het grondwettelijk gelijkheidsbeginsel, niet zinvol is om de bescherming van de werknemers van onderaannemers te beperken tot ontslagen die plaatsvinden binnen een vastgestelde periode waarin een verband met het collectief ontslag aannemelijk is.⁷

Artikel 5

11. Het koppelen van het beginpunt van het temporeel toepassingsgebied van het voorgestelde artikel 70 van de wet van 13 februari 1998 aan de kennisgeving door de opdrachtgevende onderneming aan de onderaannemer (§ 1, eerste lid, van deze bepaling), impliceert dat de opdrachtgevende onderneming kan ontkomen aan de toepassing van deze bepaling (m.i.v. haar in § 3 voorziene hoofdelijke aansprakelijkheid) door na te laten haar informatieverplichting ten aanzien van de onderaannemer te vervullen. De vraag rijst of dit wel de bedoeling is van de indieners van het voorstel.

12. Het strekt tot aanbeveling om, minstens in de toelichting, te verduidelijken wat precies begrepen moet worden onder het moment waarop de opdrachtgevende onderneming overgaat tot collectief ontslag (voorgesteld artikel 70, § 1, eerste lid, eerste streepje). Er kan bijvoorbeeld gedacht worden aan het moment waarop het ontslag een collectief karakter heeft

⁷ Naar analogie met de referentieperiode uit artikel 62, 5°, van de wet van 13 februari 1998 die gehanteerd wordt om te bepalen of er in de eerste plaats sprake is van een collectief ontslag voor de toepassing van hoofdstuk VII van deze wet.

pas prévue la possibilité pour la première citée de faire valoir dans un tel cas efficacement ses intérêts dans la procédure de licenciement collectif de la dernière citée, peut être considéré comme une restriction de la liberté d'entreprendre.

10.3. Il convient également de préciser si l'intention est ou n'est pas qu'un travailleur de l'entreprise donneuse d'ordre puisse invoquer le mécanisme de sanction des articles 68 et 69 de la loi du 13 février 1998 lorsque l'obligation d'information et de consultation prévue à l'article 66, § 1/1, proposé, n'est pas respectée par l'entreprise sous-traitante, ou qu'un travailleur d'une entreprise sous-traitante puisse recourir au mécanisme de sanction des articles 68 et 69 précités lorsque l'obligation d'information et de consultation prévue à l'actuel article 66, § 1^{er}, n'est pas respectée vis-à-vis du personnel de l'entreprise donneuse d'ordre. Si tel est le cas, il faut également pouvoir donner à ce sujet une justification raisonnable du point de vue de la liberté d'entreprendre.

10.4. Si, par contre, l'intention n'est pas d'appliquer le mécanisme de sanction des articles 68 et 69 de la loi du 13 février 1998, il est recommandé de prêter attention lors des travaux préparatoires à la question de savoir si l'intention est que les travailleurs d'une entreprise sous-traitante puissent faire valoir leur droit à l'information et à la consultation, et, si oui, comment.

10.5. Dans les deux cas, il est recommandé d'examiner si, au regard du principe constitutionnel d'égalité, il n'est pas judicieux de limiter la protection des travailleurs des entreprises sous-traitantes aux licenciements qui interviennent dans une période déterminée durant laquelle un lien avec le licenciement collectif est admissible⁷.

Article 5

11. Lier le point de départ du champ d'application temporel de l'article 70, proposé, de la loi du 13 février 1998 à l'information de l'entreprise sous-traitante par l'entreprise donneuse d'ordre (§ 1^{er}, alinéa 1^{er}, de cette disposition) implique que l'entreprise donneuse d'ordre peut se soustraire à l'application de cette disposition (y compris à sa responsabilité solidaire prévue au § 3) en omettant de remplir son obligation d'information vis-à-vis de l'entreprise sous-traitante. La question se pose de savoir si telle est bien l'intention des auteurs de la proposition.

12. Il est recommandé de préciser, à tout le moins dans les développements, ce qu'il y a lieu d'entendre précisément par le moment auquel l'entreprise donneuse d'ordre procède à un licenciement collectif (article 70, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, premier tiret, proposé). On peut penser par exemple au moment auquel le licenciement a acquis un caractère collectif, ou au moment

⁷ Par analogie avec la période de référence prévue à l'article 62, 5°, de la loi du 13 février 1998, qui est utilisée pour établir si, en premier lieu, il est question d'un licenciement collectif pour l'application du chapitre VII de cette loi.

gekregen, of het moment waarop het laatste ontslag heeft plaatsgevonden dat beschouwd kan worden als behorend tot het collectief ontslag.

13. Het strekt tot aanbeveling om de woorden “wanneer de sluiting van de opdrachtgevende onderneming niet wordt overwogen” te schrappen in het voorgestelde artikel 70, § 1, eerste lid, eerste streepje. Deze woorden hebben immers tot gevolg dat het eindpunt van het temporeel toepassingsgebied van het voorgestelde artikel 70 niet bepaald kan worden wanneer de sluiting van de opdrachtgevende onderneming weliswaar wordt overwogen maar uiteindelijk niet daadwerkelijk plaatsvindt.

Artikel 9

14. Het voorgestelde artikel 70/3, § 2, is gebaseerd op de regeling in artikel 7, § 4, van de wet van 4 december 2007 ‘betreffende de sociale verkiezingen’. Waar de regeling in de wet van 4 december 2007 een specifiek temporeel toepassingsgebied heeft in functie van de organisatie van de sociale verkiezingen, zou de voorgestelde regeling tot gevolg hebben dat de bijlagen in kwestie op permanente wijze in het personeelsregister bijgehouden moeten worden. De vraag rijst of het met het oog op de toegankelijkheid van de regelgeving niet beter zou zijn om een dergelijke regeling op te nemen in de regelgeving die betrekking heeft op het bijhouden van sociale documenten, zoals het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 ‘betreffende het bijhouden van sociale documenten’ of het koninklijk besluit van 8 augustus 1980 ‘betreffende het bijhouden van sociale documenten’.

Artikel 10

15.1. Het begrip “de werknemer die te maken krijgt met een aanzienlijke vermindering van het werkgelegenheidsvolume” moet nader worden omschreven in de tekst van het voorstel. Wellicht worden hiermee de werknemers bedoeld van wie, in het kader van een aanzienlijke vermindering van het werkgelegenheidsvolume in de zin van het voorgestelde artikel 70/3, § 1, de arbeidsrelatie beëindigd wordt zoals bedoeld in het voorgestelde artikel 70/2, 3°, met uitsluiting van de werknemers die ontslagen worden in het kader van het collectief ontslag, aangezien deze anders een dubbele vergoeding zouden ontvangen.

15.2. Het temporeel toepassingsgebied van de voorgestelde bepaling wordt bepaald in functie van het moment waarop de onderneming “haar plan voor een collectief ontslag aankondigt”.

Uit het voorstel noch uit de toelichting blijkt welk tijdstip daarmee precies bedoeld wordt. Indien het de bedoeling is om te verwijzen naar het moment waarop het voornemen om over te gaan tot collectief ontslag kenbaar wordt gemaakt, zoals bedoeld in artikel 66, § 1, van de wet van 13 februari 1998, verdient het met het oog op de rechtszekerheid aanbeveling om aansluiting te zoeken bij deze bepaling, minstens bij de daar gehanteerde terminologie.

auquel est intervenu le dernier licenciement susceptible d’être considéré comme faisant partie du licenciement collectif.

13. Il est recommandé de supprimer les mots “lorsque la fermeture de l’entreprise donneuse d’ordre n’est pas envisagée” à l’article 70, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, premier tiret, proposé. En effet, ces mots impliquent que la fin du champ d’application temporel de l’article 70 proposé ne peut pas être déterminée lorsque la fermeture de l’entreprise donneuse d’ordre, bien qu’envisagée, n’a en fin de compte pas lieu effectivement.

Article 9

14. L’article 70/3, § 2, proposé, se fonde sur le régime de l’article 7, § 4, de la loi du 4 décembre 2007 ‘relative aux élections sociales’. Alors que le régime de la loi du 4 décembre 2007 dispose d’un champ d’application temporel spécifique en fonction de l’organisation des élections sociales, le régime proposé aurait pour conséquence que les annexes en question doivent être tenues de manière permanente au registre du personnel. La question se pose de savoir si, en vue de l’accessibilité de la réglementation, il ne serait pas préférable d’inclure une telle disposition dans la réglementation qui traite de la tenue des documents sociaux, tels que l’arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 ‘relatif à la tenue des documents sociaux’ ou l’arrêté royal du 8 août 1980 ‘relatif à la tenue des documents sociaux’.

Article 10

15.1 La notion de “travailleur affecté par une diminution importante du volume de l’emploi” doit être précisée dans le texte de la proposition. Sans doute vise-t-on ainsi les travailleurs qui, dans le cadre d’une diminution importante du volume de l’emploi au sens de l’article 70/3, § 1^{er}, proposé, se voient signifier une fin d’occupation au sens de l’article 70/2, 3°, proposé, à l’exclusion des travailleurs licenciés dans le cadre du licenciement collectif, étant donné que ceux-ci percevraient dans ce cas une double indemnité.

15.2. Le champ d’application temporel de la disposition proposée est déterminé en fonction du moment auquel l’entreprise “annonce [...] son intention de procéder à un licenciement collectif”.

Il ne ressort ni de la proposition ni de ses développements quel est précisément le moment ainsi visé. Si l’intention est de faire référence au moment auquel est communiquée l’intention de procéder à un licenciement collectif, telle qu’elle est visée à l’article 66, § 1^{er}, de la loi du 13 février 1998, il est recommandé, dans un souci de sécurité juridique, de s’aligner sur cette disposition, au moins en ce qui concerne la terminologie utilisée.

SLOTPMERKING

16. Het wetsvoorstel wordt best nog onderworpen aan een grondig taalkundig en wetgevingstechnisch nazicht. Bij het onderzoek van het wetsvoorstel kwamen onder meer de volgende onnauwkeurigheden aan het licht:

— in het voorgestelde artikel 62, 7°, van de wet van 13 februari 1998 moeten de woorden “van 2 oktober 1975” ingevoegd worden tussen de woorden “nr. 24” en de woorden “betreffende de”;

— in het voorgestelde artikel 66, § 1/1, van de wet van 13 februari 1998 moet in de Nederlandse tekst verwezen worden naar “cao nr. 24” in plaats van naar “collectieve arbeidsovereenkomst nr. 24”, in het licht van de definitie opgenomen in het voorgestelde artikel 62, 7°;

— het zou coherenter zijn met de huidige tekst van hoofdstuk VII van de wet van 13 februari 1998 om de relevante termijnen op dezelfde wijze te bepalen. Het strekt daarom tot aanbeveling om in het voorgestelde artikel 66, § 1/1, de woorden “uiterlijk de 14^{de} dag na die” en “Ten laatste op de 30^e dag na die” te vervangen door, respectievelijk, de woorden “binnen een termijn van veertien dagen te rekenen vanaf de dag” en “Binnen een termijn van dertig dagen te rekenen vanaf de dag”;

— afgezien van de vraag of de tijdsbepaling “onmiddellijk”, die een aantal keren voorkomt in het voorgestelde artikel 66, § 1/1, wel enige toegevoegde waarde heeft en niet duidelijker zou moeten worden omschreven, blijkt dit temporeel vereiste in het tweede lid van die bepaling niet voor te komen in de Franse versie. Deze discordantie dient te worden verholpen;

— aangezien de Romeinse nummering gebruikt wordt voor de hoofdstukken in de wet van 13 februari 1998, moeten in de artikelen 7 tot 10 van het wetsvoorstel de woorden “hoofdstuk 7/1” worden vervangen door de woorden “hoofdstuk VII/1”;

— het strekt tot aanbeveling om in de Nederlandse tekst van de voorgestelde artikelen 70/2, 2°, en 70/3, § 2, vijfde lid, van de wet van 13 februari 1998, het woord “uitzendkantoor” te vervangen door het woord “uitzendbureau” zoals dat ook voorkomt in de wet van 24 juli 1987 ‘betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers’;

— In de Nederlandse tekst van het opschrift van hoofdstuk 3 en van artikel 7 van het wetsvoorstel moet het woord “over” vervangen worden door het woord “binnen”;

— in de Nederlandse tekst van het voorgestelde artikel 70/2, § 1, is het aanbevolen om de getallen voluit te schrijven in plaats van in cijfers, zoals het geval is in de Franse tekst en in de tekst van het huidige artikel 62, 5°;

— tenzij hiermee een andere term zou bedoeld worden, moeten in de Nederlandse tekst van het voorgestelde artikel 70/3, § 1, de woorden “in dienst zijn” vervangen worden

OBSERVATION FINALE

16. Mieux vaudrait encore soumettre la proposition de loi à un examen approfondi du point de vue de la correction de langue et de la légistique. L'examen de la proposition de loi a révélé, entre autres, les imprécisions suivantes:

— à l'article 62, 7°, proposé, de la loi du 13 février 1998, on insérera les mots “du 2 octobre 1975” entre les mots “n° 24” et les mots “fixant la”;

— à l'article 66, § 1/1, proposé, de la loi du 13 février 1998, le texte néerlandais doit faire référence à la “cao nr. 24” au lieu de à la “collectieve arbeidsovereenkomst nr. 24”, à la lumière de la définition prévue à l'article 62, 7°, proposé;

— il serait plus cohérent avec le texte actuel du chapitre VII de la loi du 13 février 1998 de déterminer les délais pertinents de la même manière. Il est dès lors recommandé de remplacer, à l'article 66, § 1/1, proposé, les mots “au plus tard le 14^e jour qui suit celui” et “Au plus tard le 30^e jour qui suit celui” respectivement par les mots “dans un délai de quatorze jours à compter du jour” et “Dans un délai de trente jours à compter du jour”;

— indépendamment de la question de savoir si la condition de temps “immédiatement”, qui figure à plusieurs reprises dans l'article 66, § 1/1, proposé, a effectivement une quelconque valeur ajoutée et ne devrait pas être précisée plus avant, il semble que cette exigence temporelle ne figure pas dans la version française de l'alinéa 2 de cette disposition. Cette discordance doit être éliminée;

— dès lors que les chapitres de la loi du 13 février 1998 utilisent la numérotation en chiffres romains, on remplacera les mots “chapitre 7/1” par les mots “chapitre VII/1” dans les articles 7 à 10 de la proposition de loi;

— dans le texte néerlandais des articles 70/2, 2°, et 70/3, § 2, alinéa 5, proposés, de la loi du 13 février 1998, il est recommandé de remplacer le mot “uitzendkantoor” par le mot “uitzendbureau”, tel qu'il figure également dans la loi du 24 juillet 1987 ‘sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs’;

— dans le texte néerlandais de l'intitulé du chapitre 3 et de l'article 7 de la proposition de loi, le mot “over” doit être remplacé par le mot “binnen”;

— dans le texte néerlandais de l'article 70/2, § 1^{er}, proposé, il est recommandé d'écrire les nombres en toutes lettres plutôt qu'en chiffres, comme c'est le cas dans le texte français et dans le texte de l'actuel article 62, 5°;

— sauf si autre terme était ainsi visé, on remplacera, dans le texte néerlandais de l'article 70/3, § 1^{er}, proposé, les mots “in dienst zijn” par les mots “tewerkgesteld zijn”, par analogie avec

door de woorden “tewerkgesteld zijn”, naar analogie met de tekst van het huidige artikel 62, 5°, van de wet van 13 februari 1998. Hetzelfde geldt voor het voorgestelde artikel 70/3, § 2, eerste lid;

— het is overbodig om in het voorgestelde artikel 70/3, § 1, tweede lid, te bepalen dat uitzendkrachten voor de toepassing van dit hoofdstuk beschouwd worden als werknemers van de gebruiker, aangezien dit reeds bepaald wordt in het voorgestelde artikel 70/2, tweede lid;

— het is aanbevolen om de Nederlandse tekst van het voorgestelde artikel 70/3, § 2, zesde lid, beter te laten aansluiten bij de tekst van artikel 7, § 4, zesde lid, van de wet van 4 december 2007 ‘betreffende de sociale verkiezingen’.

De griffier,

Ilse ANNÉ

De voorzitter,

Marnix VAN DAMME

le texte de l’actuel article 62, 5°, de la loi du 13 février 1998. Il en va de même pour l’article 70/3, § 2, alinéa 1^{er}, proposé;

— à l’article 70/3, § 1^{er}, alinéa 2, proposé, il est superflu de prévoir que les intérimaires sont considérés comme des travailleurs de l’utilisateur pour l’application de ce chapitre, ce point étant déjà prévu à l’article 70/2, alinéa 2, proposé;

— il est recommandé de rendre le texte néerlandais de l’article 70/3, § 2, alinéa 6, proposé, plus conforme au texte de l’article 7, § 4, alinéa 6, de la loi du 4 décembre 2007 ‘relative aux élections sociales’.

Le greffier,

Ilse ANNÉ

Le président,

Marnix VAN DAMME