

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

20 avril 2021

PROPOSITION DE LOI

modifiant la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi et l'arrêté royal du 24 mai 1976 sur les licenciements collectifs, afin d'affiner les règles en matière de protection de l'emploi en cas de licenciement collectif

(ingediend door mevrouw Nathalie Muylle)

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

20 april 2021

WETSVOORSTEL

tot wijziging van de wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling en van het koninklijk besluit van 24 mei 1976 betreffende het collectief ontslag, teneinde de regels met betrekking tot de bescherming van de werkgelegenheid bij collectief ontslag te verfijnen

(ingediend door mevrouw Nathalie Muylle)

RÉSUMÉ

La Belgique dispose de règles strictes en matière de protection de l'emploi en cas de licenciement collectif. Il est souhaitable de modifier et d'affiner le cadre légal existant afin de faciliter le déroulement de la procédure, surtout à la lumière de l'augmentation escomptée du nombre de dossiers de licenciement collectif à la suite de la crise du coronavirus.

Les réformes suivantes sont dès lors proposées:

- les sous-traitants et les cocontractants sont associés plus étroitement à la procédure;
- les possibilités de désigner un conciliateur social sont élargies;
- l'élaboration d'un plan social est rendue obligatoire;
- les possibilités d'informer le Parlement sont élargies.

SAMENVATTING

In België gelden strenge regels met betrekking tot de bescherming van de werkgelegenheid bij collectief ontslag. Aanpassingen en verfijningen van het bestaande wettelijke kader zijn wenselijk om de procedure vlotter te laten verlopen, zeker in het licht van de verwachte toename van het aantal dossiers van collectief ontslag als gevolg van de coronacrisis.

Daarom worden de volgende hervormingen voorgesteld:

- de onderaannemers en de medecontractanten worden nauwer bij het proces betrokken;
- de mogelijkheden om een sociaal bemiddelaar aan te stellen worden verruimd;
- de uitwerking van een sociaal plan wordt verplicht gemaakt;
- de mogelijkheden om het Parlement op de hoogte te houden, worden verruimd.

N-VA	: Nieuw-Vlaamse Alliantie
Ecolo-Groen	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
PS	: Parti Socialiste
VB	: Vlaams Belang
MR	: Mouvement Réformateur
CD&V	: Christen-Democratisch en Vlaams
PVDA-PTB	: Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
Open Vld	: Open Vlaamse liberalen en democraten
Vooruit	: Vooruit
cdH	: centre démocrate Humaniste
D&F	: Démocrate Fédéraliste Indépendant
INDEP-ONAFH	: Indépendant - Onafhankelijk

Abréviations dans la numérotation des publications:		Afkorting bij de nummering van de publicaties:	
DOC 55 0000/000	Document de la 55 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi	DOC 55 0000/000	Parlementair document van de 55 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA	Questions et Réponses écrites	QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral	CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV	Compte Rendu Analytique	CRABV	Beknopt Verslag
CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)	CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN	Séance plénière	PLEN	Plenum
COM	Réunion de commission	COM	Commissievergadering
MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier belge)	MOT	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Selon les chiffres de l'OCDE, la Belgique se classe dans le trio de tête en termes de réglementations additionnelles et de rigueur de la protection de l'emploi en cas de licenciements collectifs.¹ Cette protection des travailleurs, on la doit à l'actuel cadre juridique étendu qui régit les restructurations et que l'on retrouve notamment dans la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi, la loi dite "Renault". Celle-ci définit la procédure à suivre lorsqu'une entreprise veut procéder à un licenciement collectif. Cette procédure est cependant perfectible. Dans l'intervalle, cette loi a 23 ans et a déjà été évaluée à maintes reprises par les ministres compétents et les partenaires sociaux.

La présente proposition de loi a dès lors pour but d'apporter des modifications et des améliorations ciblées à la réglementation et aux procédures relatives au licenciement collectif, en accélérant en priorité la procédure grâce à l'intervention plus rapide d'un conciliateur social, en augmentant les chances de remise à l'emploi des travailleurs concernés, et en informant et en associant plus rapidement les sous-traitants et cocontractants, afin qu'ils sachent également ce qui les attend.

1. *L'année 2020 et les effets attendus de la crise du coronavirus*

Il ressort de la publication trimestrielle des statistiques actuelles relatives à l'annonce et à la notification de licenciements collectifs du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (SPF ETSC) que les secteurs les plus durement touchés en termes de nombre de travailleurs confrontés à une annonce de projet de licenciement collectif sont les secteurs de l'horeca, de la métallurgie, de la (péto)chimie et du transport.

Au cours du premier trimestre de 2020, seuls sept licenciements collectifs, impliquant 879 travailleurs, ont été annoncés, un nombre particulièrement faible. Mais dès le début de la crise du coronavirus (en mars 2020), le nombre de licenciements collectifs a augmenté, ainsi que leurs effets. Au cours du deuxième trimestre, trente licenciements collectifs ont été annoncés, au détriment de 3 642 travailleurs. Durant le troisième trimestre, 34 annonces ont été faites concernant 2 118 travailleurs et durant le quatrième trimestre, 32 annonces concernant

¹ <https://stats.oecd.org/Index.aspx?lang=fr&SubSessionId=ca10fbbb-ab3b-4d08-9ef0-ebd39970b6c5&themetreeid=13>.

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Volgens cijfers van de OESO behoort België tot de absolute top op het vlak van bijkomende restricties en gestrengheid met betrekking tot de bescherming van werkgelegenheid bij collectief ontslag.¹ Deze bescherming van de werknemer is te danken aan het bestaande omvangrijke juridische kader voor herstructureringen, dat onder meer terug te vinden is in de wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling, de zogenaamde wet-Renault. Deze wet beschrijft de procedure die een bedrijf moet volgen als het wil overgaan tot een collectief ontslag. Toch is er ruimte voor verbetering. De wet bestaat ondertussen 23 jaar en werd al meermaals geëvalueerd door de bevoegde ministers en de sociale partners.

Dit wetsvoorstel heeft dan ook tot doel om gerichte aanpassingen of verfijningen aan de regelgeving en de procedures inzake collectief ontslag door te voeren, met als prioritair doel de procedure vlotter te laten verlopen door een tussenkomst van een sociaal bemiddelaar sneller mogelijk te maken, de wedertewerkstellingskansen van de betrokken werknemers te verhogen en de onderaannemers en medecontractanten sneller te informeren en te betrekken bij de procedure, zodat ook zij weten wat op hen afkomt.

1. *Het jaar 2020 en de verwachte gevolgen van de coronacrisis*

Uit de driemaandelijks publicatie van actuele cijfers met betrekking tot de aankondiging en de betekening van collectieve ontslagen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO) blijkt dat in 2020 de volgende sectoren het zwaarst getroffen zijn voor wat het aantal werknemers betreft die betrokken zijn bij een aankondiging van een voornemen tot collectief ontslag: de horeca, de metaalverwerkende sector, de (petro)chemie en het transport.

In het eerste kwartaal van 2020 waren er slechts zeven aangekondigde collectieve ontslagen, waarbij 879 werknemers betrokken waren, wat bijzonder weinig is. Vanaf de start van de coronacrisis (maart 2020) verhoogde dit aantal, alsook de impact ervan. In het tweede kwartaal werden 30 collectieve ontslagen aangekondigd, waarbij 3 642 werknemers betrokken waren. In het derde kwartaal waren er 34 aankondigingen, waarbij 2 118 werknemers betrokken waren, en in het vierde kwartaal waren er 32 aankondigingen, die betrekking hadden

¹ https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EPL_CD.

2 775 travailleurs. La moyenne trimestrielle des “trimestres coronavirus” de 2020 est donc de 32 annonces, soit le chiffre le plus élevé de ces dix dernières années, à une exception près (en 2016, avec une moyenne trimestrielle de 33 annonces).

Ces statistiques de 2020 ne livrent toutefois qu’une première indication des effets de la crise, les autorités ayant instauré de nombreuses mesures d’accompagnement destinées à en atténuer les effets. De ce fait, il n’est pas non plus possible de se faire déjà une idée de l’impact réel de la crise sur l’économie et l’emploi. Le Bureau fédéral du plan prévoit une perte de 37 000 emplois au cours de 2020-2021. KBC prédit une perte de 60 000 emplois en 2021 et une hausse du taux de chômage de 5,8 % fin 2020 à 7,2 % fin 2021, une situation qui découle essentiellement de la hausse des faillites dans les secteurs lourdement touchés. Il va sans dire que cette perte d’emplois estimée passera en partie par des licenciements collectifs.

C’est précisément la raison pour laquelle la présente proposition de loi vise à modifier la procédure à suivre en cas de licenciement collectif sur quatre points:

- les sous-traitants et les cocontractants sont associés plus étroitement à la procédure;
- les possibilités de désigner un conciliateur social sont élargies;
- l’élaboration d’un plan social est rendue obligatoire;
- les possibilités d’informer le pouvoir législatif sont élargies.

2. Les sous-traitants et les cocontractants

L’impact d’une restructuration ne se limite pas à l’entreprise et aux travailleurs de celle-ci: les entreprises qui en dépendent largement, comme les sous-traitants et les cocontractants, sont également touchées. Afin de pouvoir en estimer les effets pour les sous-traitants et de les atténuer autant que faire se peut, la présente proposition émet l’idée que l’employeur qui entend procéder à un licenciement collectif doit, au cours de la procédure d’information et de consultation, adresser à tous les sous-traitants et cocontractants auxquels il a acheté pour au moins 300 000 euros par an au cours des cinq derniers exercices comptables un courrier leur demandant s’il doit faire réaliser une analyse d’impact les concernant et s’ils veulent être associés à la suite de cette procédure d’information et de consultation.

op 2 775 werknemers. Het kwartaalgemiddelde van de “coronakwartalen” van 2020 telt 32 bedrijven en is het op één na hoogste cijfer van de laatste 10 jaar (gemiddeld 33 bedrijven per kwartaal in 2016).

Deze cijfers van 2020 geven echter slechts een eerste indicatie van het effect van de crisis: er werden immers heel wat flankerende maatregelen door de overheid ingevoerd om de impact van de crisis te beperken. Daardoor is er ook nog geen zicht op de werkelijke impact van de crisis op de economie en de werkgelegenheid. Het Federaal Planbureau verwacht een verlies van 37 000 jobs in de periode 2020-2021. KBC voorspelt een verlies van 60 000 jobs in 2021 en een stijging van de werkloosheidsgraad van 5,8 % eind 2020 tot 7,2 % eind 2021. Dit is vooral een gevolg van de toename van faillissementen in de zwaar getroffen sectoren. Het spreekt voor zich dat dit geraamde jobverlies gedeeltelijk via collectieve ontslagen zal verlopen.

Net daarom beoogt dit wetsvoorstel de procedure die gevolgd moet worden bij een collectief ontslag aan te passen op vier punten:

- de onderaannemers en de medecontractanten worden nauwer betrokken bij het proces;
- de mogelijkheden om een sociaal bemiddelaar aan te stellen worden verruimd;
- de uitwerking van een sociaal plan wordt verplicht gemaakt;
- de mogelijkheden om de wetgevende macht op de hoogte te houden worden verruimd.

2. De onderaannemers en de medecontractanten

Een herstructurering heeft niet alleen een impact op het bedrijf en zijn werknemers. Ook ondernemingen die voor een groot deel afhankelijk zijn van dat bedrijf, de zogenaamde onderaannemers en medecontractanten, worden er door geraakt. Om de gevolgen voor deze onderaannemers vooraf te kunnen inschatten en zoveel mogelijk te beperken, wordt in dit voorstel geopperd dat de werkgever die wil overgaan tot collectief ontslag in de informatie- en raadplegingsprocedure alle onderaannemers en medecontractanten waarvan hij de voorbije vijf boekjaren minstens voor 300 000 euro per jaar heeft afgenomen moet aanschrijven en hen moet vragen of hij voor hen een impactanalyse moet laten opmaken en of zij mee betrokken willen worden in het verdere verloop van die informatie- en raadplegingsprocedure.

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

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

3. Le conciliateur social

En 2020, la première phase de la procédure de licenciement collectif, à savoir la procédure d'information et de consultation, a pu, dans 70 % des cas, être clôturée dans un délai de 90 jours. Toutefois, on observe dans un très grand nombre de cas que cette procédure dure plus longtemps, notamment parce la planification et l'ordre du jour des réunions n'ont pas été suffisamment structurés, parce qu'il y a eu un désaccord entre l'employeur et les

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

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

3. De sociaal bemiddelaar

De eerste fase van de collectieve ontslagprocedure, de informatie- en raadplegingsprocedure, kon in 2020 in 70 % van de gevallen worden afgesloten binnen een termijn van 90 dagen. Toch zijn er ook heel wat gevallen waarin dit proces langer duurt, bijvoorbeeld omdat er te weinig structuur is aangebracht in de planning en dagorde van de vergaderingen, omdat er tussen de werkgever en de werknemers onenigheid is over de te

travailleurs sur les mesures à prendre, sur le bien-fondé et l'objectivité des propositions et des alternatives, sur la motivation suffisante ou non des pistes avancées, etc. Dans sa recommandation du 30 septembre 2019, le CNT a déjà proposé des pistes afin d'améliorer cette procédure.

La présente proposition de loi vise à poursuivre dans cette voie en permettant à l'employeur et aux représentants des travailleurs de demander l'aide d'un conciliateur social à tout moment de la procédure. En outre, dans les trois mois suivant l'annonce, par l'employeur, de son intention de procéder à un licenciement collectif, un état des lieux doit être communiqué au SPF ETCS au moyen d'un formulaire type contenant des données objectives. Sur la base de ce formulaire, le directeur général Relations collectives de travail peut décider de désigner un conciliateur social. Le rôle du conciliateur social est ainsi renforcé pendant la première phase, ce qui lui permet d'intervenir de manière préventive et proactive, et donc pas seulement lorsqu'un conflit social éclate.

4. Le plan social

La loi du 13 février 1998 prévoit, dans le cadre de la procédure, la possibilité d'élaborer un plan social. Bien qu'il ne s'agisse pas d'une obligation légale, il est rare en pratique qu'aucun plan social ne soit élaboré en cas de licenciement collectif. En raison des directives limitées concernant les éléments qu'un tel plan doit contenir, celui-ci se résume souvent à une négociation pour des conditions financières avantageuses, plutôt que d'être une réflexion sur les possibilités de remise au travail. Nous privilégions la remise au travail et l'activation des travailleurs plutôt que l'application du régime de chômage avec complément d'entreprise, dès lors que la remise au travail est une meilleure solution tant pour la relance de la croissance économique que pour la situation socioéconomique individuelle des travailleurs concernés. Pour pouvoir procéder à une remise au travail, il convient de prévoir un cadre transparent et uniforme pour le reclassement, ainsi que l'activation d'un volet des indemnités de licenciement. Nous plaçons dès lors en faveur de la mise en œuvre pratique de l'article 39ter de la loi relative aux contrats de travail.

Pour renforcer la remise au travail, la présente proposition de loi vise à modifier la loi de manière à ce que l'élaboration d'un plan social devienne une obligation contraignante et que ce plan prévoit des trajectoires en vue de la réinsertion sur le marché du travail ainsi qu'un plan de formation. Il appartient à l'employeur, en concertation avec le conseil d'entreprise, la délégation syndicale ou les travailleurs eux-mêmes, d'élaborer un tel plan ainsi que de décider si ce plan s'applique à tous

nemen maatregelen, over de correctheid en objectiviteit van de voorstellen en alternatieven, over het al dan niet voldoende motiveren van de voorgelegde pistes enz. In zijn aanbeveling van 30 september 2019 reikte de NAR al pistes aan om dit te verbeteren.

Met dit wetsvoorstel willen wij daarop voortbouwen door het op elk moment in de procedure mogelijk te maken voor zowel de werkgever als de werknemersvertegenwoordiging om bijstand van een sociaal bemiddelaar te vragen. Daarnaast moet er drie maanden na de aankondiging van de werkgever dat hij zal overgaan tot collectief ontslag een stand van zaken worden bezorgd aan de FOD WASO door middel van een vast formulier met objectieve gegevens. Op basis van dit formulier kan de directeur-generaal Collectieve Arbeidsbetrekkingen besluiten om een sociaal bemiddelaar aan te stellen. Op die manier wordt de rol van de sociaal bemiddelaar versterkt in die eerste fase en kan hij preventief en proactief optreden, en dus niet enkel bij het uitbreken van een sociaal conflict.

4. Het sociaal plan

De wet van 13 februari 1998 voorziet binnen de procedure in de mogelijkheid van het opstellen van een sociaal plan. Hoewel het niet wettelijk verplicht is, gebeurt het in de praktijk zelden dat er geen sociaal plan wordt opgesteld bij een collectief ontslag. Door de beperkte richtlijnen over wat een dergelijk plan moet inhouden, blijft het vaak enkel een onderhandeling voor een gunstige financiële regeling, meer dan een reflectie over de mogelijkheden van wedertewerkstelling. De indieners hebben een voorkeur voor wedertewerkstelling en activering van werknemers in plaats van de toepassing van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage omdat zowel voor het herstel van de economische groei als voor de individuele sociaal-economische situatie van de betrokken werknemers wedertewerkstelling een betere oplossing is. Om tot wedertewerkstelling te kunnen overgaan, is een transparant en eenvormig kader voor outplacement noodzakelijk, alsook de activering van een luik van de ontslagvergoedingen. De indieners pleiten dan ook voor het in de praktijk brengen van de uitvoering van artikel 39ter van de arbeidsovereenkomstenwet.

Om die wedertewerkstelling te versterken, beoogt dit wetsvoorstel om de wet op die manier te wijzigen dat het opstellen van een sociaal plan een bindende verplichting wordt en voorziet in trajecten naar re-integratie op de arbeidsmarkt en een opleidingsplan. Het is aan de werkgever om, in overleg met de ondernemingsraad, de vakbondsafvaardiging of de werknemers zelf een dergelijk plan uit te werken, alsook te beslissen of dit plan van toepassing is op alle werknemers die bij de

les travailleurs en service lors de l'annonce du licenciement collectif ou uniquement aux travailleurs encore occupés dans l'entreprise au moment de l'affichage de la notification du licenciement collectif.

En tout état de cause, il est judicieux de prévoir chaque fois un régime spécifique pour les travailleurs qui quittent ou ont déjà quitté volontairement l'entreprise. En encourageant ainsi les départs volontaires, on limite le nombre de licenciements secs et on peut aider le travailleur à retrouver un autre emploi sur le marché du travail. Cette mesure peut augmenter considérablement les chances de remise à l'emploi des travailleurs concernés et limiter autant que possible l'augmentation escomptée du chômage.

Cet objectif s'inscrit dans le droit fil de la recommandation de la Commission européenne du 4 mars 2021 concernant un soutien actif et efficace à l'emploi à la suite de la crise de la COVID-19. Dans cette recommandation, la Commission européenne recommande aux États membres de prévoir un soutien accru des services de l'emploi aux transitions professionnelles. Elle précise littéralement que:

“Les États membres devraient apporter un soutien aux travailleurs touchés par des restructurations, en étroite coopération avec les entreprises en quête de compétences et de main-d'œuvre supplémentaires. Ce soutien pourrait consister en des plans de carrière personnalisés, en l'acquisition des compétences nécessaires pour accéder à d'autres emplois au sein de la même entreprise, en des plans de réembauche, ou en des formations externes et un reclassement dans d'autres entreprises, ainsi qu'en la facilitation de la mobilité transfrontière et l'encouragement de la reconnaissance ou de la validation des compétences.”

5. La notification aux autorités publiques

Lorsqu'une entreprise procède à un licenciement collectif, l'événement fait généralement les gros titres des journaux et des médias en raison, par exemple, de l'ampleur du licenciement, de chiffres récents sur d'éventuelles marges bénéficiaires ou du manque de communication lors de l'annonce, ce qui suscite à son tour l'indignation politique au Parlement et déclenche un réflexe de durcissement de la législation en place. Or, le tableau est souvent beaucoup plus nuancé. Une communication claire à l'égard des autorités publiques permet dès lors d'éviter une éventuelle agitation sociale. Aussi la présente proposition de loi vise-t-elle à mieux réglementer la transmission d'informations aux autorités publiques:

aankondiging van het collectief ontslag in dienst zijn of enkel op de werknemers die nog werkzaam zijn in het bedrijf op het moment van de aanplakking van de kennisgeving van het collectief ontslag.

In elk geval is het raadzaam om telkens ook een specifieke regeling uit te werken voor de werknemers die vrijwillig vertrekken of reeds vertrokken zijn. Door op die manier vrijwillig vertrek aan te moedigen, kan het aantal naakte ontslagen worden vermeden en kan de werknemer opnieuw op weg worden geholpen naar een andere job op de arbeidsmarkt. Die maatregel kan de wedertewerkstellingskansen van de betrokken werknemers aanzienlijk verhogen en op die manier de verwachte stijging van de werkloosheid zoveel mogelijk binnen de perken houden.

Die doelstelling ligt in lijn met de aanbeveling van de Europese Commissie van 4 maart 2021 over doeltreffende actieve steun voor werkgelegenheid na de COVID-19-crisis. In die aanbeveling adviseert de Europese Commissie de lidstaten om in meer ondersteuning te voorzien door diensten voor arbeidsvoorziening bij transitie op de arbeidsmarkt. Letterlijk staat er:

“De lidstaten zouden steun moeten verlenen aan werknemers die het slachtoffer zijn van bedrijfshervormingen, en daarbij nauw moeten samenwerken met bedrijven die op zoek zijn naar extra vaardigheden en werknemers. Dergelijke steun zou onder meer kunnen bestaan uit gepersonaliseerde loopbaantrajecten, mogelijkheden om de nodige vaardigheden voor andere banen binnen dezelfde onderneming te verwerven, wedertewerkstellingsplannen of externe opleiding en outplacement naar andere bedrijven, samen met de bevordering van grensoverschrijdende mobiliteit en van de erkenning of de validatie van vaardigheden.”

5. Het rapporteren aan de overheid

Wanneer een bedrijf overgaat tot een collectief ontslag, krijgt dat vaak veel aandacht in de pers door bijvoorbeeld de omvang van het ontslag, recente cijfers over eventuele winstmarges of een gebrek aan communicatie bij de aankondiging. Dat voedt vaak de politieke verontwaardiging in het Parlement en de reflex om verstrengingen door te voeren in de huidige wetgeving. Toch is het verhaal vaak genuanceerder dan dat. Een duidelijke communicatie ten aanzien van de overheid kan dan ook eventuele sociale onrust vermijden. Dit wetsvoorstel heeft dan ook tot doel om de informatiestroom richting de overheid beter te reglementeren:

— le ministre du Travail doit être informé de toute restructuration;

— une notification automatique des dossiers de restructuration au Parlement a lieu trimestriellement.

L'employeur peut fournir des informations au Parlement, mais il n'y est pas tenu. Le Parlement peut également demander une audition. Ces deux éléments ne portent pas atteinte à la procédure d'information et de consultation décrite dans une CCT conclue au sein du CNT.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 1^{er}

Cet article ne nécessite aucun commentaire.

Art. 2

Cet article dispose que les sous-traitants et les cocontractants de l'entreprise dont l'employeur a l'intention de procéder à un licenciement collectif peuvent demander une analyse d'impact et être associés à la procédure d'information et de consultation si les représentants des travailleurs en font la demande et s'ils remplissent les conditions suivantes:

— au cours des cinq derniers exercices comptables, l'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif doit leur avoir acheté pour un montant de 300 000 euros par an ou, dans le cas d'entreprises qui existent depuis moins de cinq ans, l'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif doit leur avoir acheté l'équivalent de 300 000 euros au cours de l'exercice écoulé;

— au moins 30 % de leur chiffre d'affaires annuel doit dépendre de l'entreprise de l'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif. Le Roi fixe les modalités selon lesquelles cette preuve doit être apportée.

Si le sous-traitant ou le cocontractant remplit ces conditions et que les représentants des travailleurs indiquent qu'ils souhaitent recevoir une analyse d'impact et être associés à la procédure d'information et de consultation, ils doivent, au plus tard trente jours après la réception du courrier recommandé de l'employeur qui a l'intention de procéder à un licenciement collectif, en informer celui-ci par écrit par lettre recommandée à la poste.

— de minister van Werk moet van elke herstructurering op de hoogte worden gebracht;

— er gebeurt per kwartaal een automatische rapportage van de herstructureringsdossiers aan het parlement.

De werkgever kan informatie komen verschaffen in het Parlement, maar is daar niet toe verplicht. Ook het Parlement kan om een hoorzitting vragen. Beide zaken vormen geen inbreuk op de informatie- en raadplegingsprocedure zoals beschreven in een cao die is afgesloten in de NAR.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Artikel 1

Dit artikel behoeft geen toelichting.

Art. 2

Dit artikel bepaalt dat de onderaannemers en medecontractanten van de onderneming van de werkgever die wil overgaan tot collectief ontslag een impactanalyse kunnen opvragen en betrokken kunnen worden bij de informatie- en raadplegingsprocedure indien hun werknemersvertegenwoordiging daarom verzoekt en zij voldoen aan de volgende voorwaarden:

— de afgelopen vijf boekjaren moet de werkgever die wil overgaan tot collectief ontslag 300 000 euro per jaar van hen hebben afgenomen of, indien zij nog geen vijf jaar bestaan, moet de werkgever die wil overgaan tot collectief ontslag het afgelopen boekjaar 300 000 euro van hen hebben afgenomen;

— ten minstens 30 % van hun jaarlijkse omzet moet afhankelijk zijn van de onderneming van de werkgever die tot collectief ontslag wil overgaan. De Koning bepaalt op welke manier dit moet worden bewezen.

Indien de onderaannemer of medecontractant aan deze voorwaarden voldoet en de werknemersvertegenwoordiging aangeeft dat zij een impactanalyse wil ontvangen en verder betrokken wil worden bij de informatie- en raadplegingsprocedure, dan moet zij, uiterlijk 30 dagen na het ontvangen van het aangetekend schrijven van de werkgever die wil overgaan tot collectief ontslag, de werkgever die wil overgaan tot collectief ontslag schriftelijk via een per post aangetekend schrijven daarvan op de hoogte brengen.

L'employeur qui entend procéder à un licenciement collectif doit ensuite réaliser une analyse d'impact et la transmettre dans les dix jours aux représentants des travailleurs du sous-traitant ou du cocontractant. Il est tenu de remplir toutes les conditions qu'il doit remplir vis-à-vis de son propre personnel également vis-à-vis des travailleurs du sous-traitant ou du cocontractant.

Cet article prévoit également que trois mois après que l'employeur a présenté à la représentation des travailleurs un rapport écrit dans lequel il fait part de son intention de procéder à un licenciement collectif, le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (ETCS) doit être informé du déroulement et de l'état d'avancement de la procédure d'information et de consultation. Sur la base des données contenues dans ce formulaire, le directeur général Relations collectives de travail peut décider de désigner un conciliateur social. En outre, l'employeur comme les représentants des travailleurs peuvent, durant la procédure d'information et de consultation, demander à tout moment la désignation d'un conciliateur social auprès du président du comité de direction du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

Enfin, cet article prévoit que la validité de la procédure d'information et de consultation n'est pas compromise lorsque l'employeur donne des informations à une assemblée législative s'il y est invité.

Art. 3

Cet article prévoit que l'employeur et la représentation des travailleurs doivent, au plus tard dans les 30 jours suivant le jour de l'affichage de la notification du licenciement collectif, élaborer un plan social qui prévoit des trajectoires en vue de la réinsertion sur le marché du travail et un plan de formation. Il est décidé de commun accord si ce plan social s'applique à tous les travailleurs en service lors du lancement de la procédure d'information et de consultation ou uniquement aux travailleurs encore occupés dans l'entreprise au moment de l'affichage de la notification du licenciement collectif. Ce plan social doit être transmis au service régional de l'emploi et au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

Art. 4 et 5

Ces articles prévoient que le ministre du Travail doit être averti sans délai des notifications qu'un licenciement collectif est envisagé ou projeté. Ils disposent également que le SPF Emploi, Travail et Concertation

De werkgever die tot collectief ontslag wil overgaan, moet vervolgens een impactanalyse opmaken en die binnen tien dagen bezorgen aan de werknemersvertegenwoordiging van de onderaannemer of de medecontractant. Hij moet alle voorwaarden die hij ten aanzien van zijn eigen werknemers moet vervullen eveneens vervullen ten aanzien van de werknemers van de onderaannemer of medecontractant.

Dit artikel bepaalt eveneens dat, drie maanden nadat de werkgever zijn voornemen om over te gaan tot een collectief ontslag via een schriftelijk verslag heeft voorgelegd aan de werknemersvertegenwoordiging, de FOD WASO op de hoogte moet worden gebracht van het verloop en de stand van zaken van de informatie- en raadplegingsprocedure. Op basis van die gegevens kan de directeur-generaal Collectieve Arbeidsbetrekkingen besluiten om een sociaal bemiddelaar aan te stellen. Bovendien krijgen zowel de werkgever als de werknemersvertegenwoordiging de mogelijkheid om tijdens de informatie- en raadplegingsprocedure op elk moment de tussenkomst van een sociaal bemiddelaar aan te vragen bij de voorzitter van het directiecomité van de FOD WASO.

Ten slotte voorziet dit artikel in de bepaling dat de geldigheid van de informatie- en raadplegingsprocedure niet in het gedrang komt indien de werkgever informatie geeft aan een wetgevende vergadering indien hij daartoe wordt verzocht.

Art. 3

Dit artikel voorziet in de verplichting voor de werkgever en de werknemersvertegenwoordiging om in onderling overleg uiterlijk 30 dagen na de dag van de aanplakking van de kennisgeving van het collectief ontslag een sociaal plan uit te werken dat voorziet in trajecten naar re-integratie op de arbeidsmarkt en een opleidingsplan. In onderling overleg wordt bepaald of dit sociaal plan van toepassing is op alle werknemers die bij de aanvang van de informatie- en raadplegingsprocedure in dienst zijn of enkel op de werknemers die nog werkzaam zijn in het bedrijf op het moment van de aanplakking van de kennisgeving van het collectief ontslag. Dit sociaal plan moet worden bezorgd aan de arbeidsbemiddelingsdienst en aan de FOD WASO.

Art. 4 en 5

Deze artikelen bepalen dat de minister van Werk onmiddellijk op de hoogte moet worden gebracht van de kennisgevingen van de overwegingen en de kennisgevingen van het voornemen tot collectief ontslag

sociale doit informer au moins une fois par trimestre le Parlement des notifications qu'un licenciement collectif est envisagé et projeté.

Art. 6

Cet article prévoit que le Roi peut abroger, modifier, compléter ou remplacer les dispositions des articles 4 et 5 par voie d'arrêté royal délibéré en Conseil des ministres.

en dat de FOD WASO het parlement minstens één keer per kwartaal op de hoogte moet brengen van deze kennisgevingen van de overwegingen en het voornemen tot collectief ontslag.

Art. 6

Dit artikel bepaalt dat de Koning de bepalingen in de artikelen 4 en 5 kan opheffen, wijzigen, aanvullen of vervangen bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad.

Nathalie MUYLLE (CD&V)

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

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

Art. 2

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

a) dans le § 1^{er}, alinéa 1^{er}, les mots "doit examiner quels sous-traitants et cocontractants devront être informés par écrit en vertu de l'alinéa 2, 5°, et" sont insérés entre les mots "un licenciement collectif" et les mots "est tenu de respecter la procédure d'information et de consultation prévue en matière de licenciement collectif";

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

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

— à tous les sous-traitants et cocontractants auxquels il a acheté pour au moins 300 000 euros par an au cours des cinq derniers exercices comptables;

— à tous les sous-traitants et cocontractants qui exercent depuis moins de cinq ans et à qui il a acheté l'équivalent de 300 000 euros au cours de l'année écoulée.

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

Le sous-traitant ou cocontractant qui dépend pour 30 % de son chiffre d'affaires annuel de l'entreprise de l'employeur qui entend procéder à un licenciement collectif doit soumettre la demande visant à recevoir une analyse d'impact et à être associé à la procédure d'information et de consultation au conseil d'entreprise

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

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

Art. 2

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

a) in § 1, eerste lid, worden de woorden "dient te onderzoeken welke onderaannemers en medecontractanten zullen moeten worden aangeschreven ten gevolge van de bepaling in het tweede lid, 5°, en" ingevoegd tussen de woorden "collectief ontslag" en de woorden "dient de informatie- en raadplegingsprocedure inzake collectief ontslag";

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

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

— alle onderaannemers en medecontractanten van wie hij de voorbije vijf boekjaren ten minste voor 300 000 euro per jaar heeft afgenomen;

— alle onderaannemers en medecontractanten die minder dan vijf jaar aan het werk zijn en van wie hij het afgelopen jaar 300 000 euro heeft afgenomen.

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

De onderaannemer of medecontractant die voor 30 % van zijn jaarlijkse omzet afhankelijk is van de onderneming van de werkgever die tot collectief ontslag wil overgaan, dient de vraag om een impactanalyse te ontvangen en verder betrokken te worden bij de informatie- en raadplegingsprocedure voor te leggen aan de ondernemingsraad

ou, à défaut de celui-ci, à la délégation syndicale ou, à défaut de celle-ci, aux travailleurs au plus tard dans les quatorze jours de la réception de la lettre recommandée de l'employeur qui entend procéder à un licenciement collectif. Si le conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, la délégation syndicale ou, à défaut de celle-ci, les travailleurs décident de demander une analyse d'impact et d'être associés à la procédure d'information et de consultation, ils doivent, au plus tard dans les 30 jours de la réception de la lettre recommandée de l'employeur qui entend procéder à un licenciement collectif, en informer celui-ci par écrit, par une lettre recommandée à la poste.

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

c) le § 1^{er}, dernier alinéa, est complété par ce qui suit:

“Trois mois après que l'employeur a présenté au conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, à la délégation syndicale ou, à défaut de celle-ci, aux travailleurs, un rapport écrit dans lequel il fait part de son intention de procéder à un licenciement collectif, le président du comité de direction du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale est informé du déroulement et de l'état d'avancement de la procédure d'information et de consultation au moyen d'un modèle de formulaire établi par le ministre du Travail. Sur la base des données contenues dans ce formulaire, le directeur général Relations collectives de travail peut décider de désigner un conciliateur social.

Durant la procédure d'information et de consultation, l'employeur et le conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, la délégation syndicale ou, à défaut de celle-ci, les travailleurs peuvent, par une requête adressée au président du comité de direction du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, demander

of, bij ontstentenis ervan, aan de vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis ervan, aan de werknemers, uiterlijk veertien dagen na het ontvangen van het aangetekend schrijven van de werkgever die tot collectief ontslag wil overgaan. Indien de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, de vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis ervan, de werknemers beslissen om een impactanalyse op te vragen en betrokken te worden bij de informatie- en raadplegingsprocedure, dienen zij, uiterlijk 30 dagen na het ontvangen van het aangetekend schrijven van de werkgever die wil overgaan tot collectief ontslag, de werkgever die wil overgaan tot collectief ontslag schriftelijk via een per post aangetekend schrijven daarvan op de hoogte te brengen.

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

c) § 1, laatste lid, wordt aangevuld als volgt:

“Drie maanden nadat de werkgever zijn voornemen om over te gaan tot een collectief ontslag door middel van een schriftelijk verslag heeft voorgelegd aan de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, aan de vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis ervan, aan de werknemers, wordt de voorzitter van het directiecomité van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg op de hoogte gebracht van het verloop en de stand van zaken van de informatie- en raadplegingsprocedure door middel van een model-formulier vastgesteld door de minister van Werk. Op basis van de gegevens in dit formulier kan de directeur-generaal Collectieve Arbeidsbetrekkingen besluiten om een sociaal bemiddelaar aan te stellen.

Tijdens de informatie- en raadplegingsprocedure kunnen zowel de werkgever als de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, de vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis ervan, de werknemers via een verzoekschrift gericht aan de voorzitter van het directiecomité van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en

la désignation d'un conciliateur social. Le ministre du Travail détermine le modèle de cette requête.”;

d) l'article est complété par un § 3 rédigé comme suit:

“§ 3. La procédure d'information et de consultation visée au § 1^{er} n'empêche pas qu'un employeur puisse donner des informations à une assemblée législative s'il y est invité. Les informations fournies par l'employeur à une assemblée législative n'ont pas d'incidence sur la validité de la procédure d'information et de consultation précitée.”.

Art. 3

Dans la même loi, l'article 70, abrogé par la loi du 8 avril 2003, est rétabli dans la rédaction suivante:

“Art. 70. Au plus tard dans les 30 jours suivant le jour de l'affichage visé à l'article 66, § 2, alinéa 2, l'employeur élabore un plan social en concertation avec le conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, la délégation syndicale ou, à défaut de celle-ci, les travailleurs. Ce plan social prévoit:

- des trajectoires en vue de la réinsertion sur le marché du travail;
- un plan de formation.

L'employeur et le conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, la délégation syndicale ou, à défaut de celle-ci, les travailleurs décident de concert si ce plan social s'applique à tous les travailleurs en service lors du lancement de la procédure d'information et de consultation ou uniquement aux travailleurs encore occupés dans l'entreprise au moment de l'affichage de la notification du licenciement collectif.

Si l'employeur et le conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, la délégation syndicale ou, à défaut de celle-ci, les travailleurs sont parvenus à un accord sur ce plan social, celui-ci est transmis, par lettre recommandée à la poste, au directeur du service subrégional de l'emploi du lieu où est située l'entreprise. L'employeur transmet aussi immédiatement une copie, par lettre recommandée à la poste, par fax ou par courrier électronique, au président du comité de direction du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.”.

Sociaal Overleg de aanstelling van een sociaal bemiddelaar aanvragen. De minister van Werk bepaalt het model voor dit verzoekschrift.”;

d) het artikel wordt aangevuld met een paragraaf 3, luidende:

“§ 3. De informatie- en raadplegingsprocedure als bedoeld in paragraaf 1 verhindert niet dat een werkgever informatie kan geven aan een wetgevende vergadering indien hij hiertoe verzocht wordt. Informatie die door de werkgever wordt verstrekt aan een wetgevende vergadering heeft geen invloed op de geldigheid van de voormelde informatie- en raadplegingsprocedure.”.

Art. 3

In dezelfde wet wordt artikel 70, opgeheven bij de wet van 8 april 2003, hersteld als volgt:

“Art. 70. Ten laatste 30 dagen na de dag van de aanplakking bedoeld in artikel 66, § 2, tweede lid, werkt de werkgever in overleg met de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, de vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis ervan, de werknemers, een sociaal plan uit. Dat sociaal plan voorziet in:

- trajecten naar re-integratie op de arbeidsmarkt;
- een opleidingsplan.

De werkgever en de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, de vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis ervan, de werknemers beslissen in onderling overleg of dit sociaal plan van toepassing is op alle werknemers die bij de aanvang van de informatie- en raadplegingsprocedure in dienst zijn of enkel op de werknemers die nog werkzaam zijn in het bedrijf op het moment van de aanplakking van de kennisgeving van het collectief ontslag.

Indien de werkgever en de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, de vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis ervan, de werknemers een akkoord hebben bereikt over dit sociaal plan, wordt dit sociaal plan door middel van een per post aangetekend schrijven bezorgd aan de directeur van de subregionale tewerkstellingsdienst van de plaats waar de onderneming is gevestigd. De werkgever maakt eveneens onmiddellijk een kopie over, door middel van een per post aangetekend schrijven, per fax of per elektronische post, aan de voorzitter van het directiecomité van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.”.

Art. 4

L'article 6 de l'arrêté royal du 24 mai 1976 sur les licenciements collectifs, modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 31 janvier 2012, est complété par un alinéa rédigé comme suit:

“Une copie de cette communication est transmise au ministre du Travail. Le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale informe au moins une fois par trimestre le Parlement des notifications qu'un licenciement collectif est envisagé.”

Art. 5

L'article 7 de l'arrêté royal du 24 mai 1976 sur les licenciements collectifs, modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 31 janvier 2012, est complété par un alinéa rédigé comme suit:

“Une copie de cette notification est transmise au ministre du Travail. Le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale informe au moins une fois par trimestre le Parlement des notifications d'un projet de licenciement collectif.”

Art. 6

Le Roi peut abroger, modifier, compléter ou remplacer par voie d'arrêté royal délibéré en Conseil des ministres les dispositions des articles 4 et 5.

1^{er} avril 2021

Art. 4

Artikel 6 van het koninklijk besluit van 24 mei 1976 betreffende het collectief ontslag, laatstelijk gewijzigd bij het koninklijk besluit van 31 januari 2012, wordt aangevuld met een lid, luidende:

“Een kopie van deze mededeling wordt bezorgd aan de minister van Werk. De Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg brengt het Parlement minstens één keer per kwartaal op de hoogte van de kennisgevingen van het overwegen van collectief ontslag.”

Art. 5

Artikel 7 van het koninklijk besluit van 24 mei 1976 betreffende het collectief ontslag, laatstelijk gewijzigd bij het koninklijk besluit van 31 januari 2012, wordt aangevuld met een lid, luidende:

“Een kopie van deze mededeling wordt bezorgd aan de minister van Werk. De Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg brengt het Parlement minstens een keer per kwartaal op de hoogte van de kennisgevingen van het voornemen van collectief ontslag.”

Art. 6

De Koning kan de bepalingen in de artikelen 4 en 5 opheffen, wijzigen, aanvullen of vervangen bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad.

1 april 2021

Nathalie MUYLLE (CD&V)