



RAAD VAN STATE
afdeling Wetgeving

CONSEIL D'ÉTAT
section de législation

advies 71.636/1
van 11 juli 2022

avis 71.636/1
du 11 juillet 2022

over

sur

een wetsvoorstel 'tot wijziging van de wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling en tot wijziging van het Sociaal Strafwetboek, teneinde de werkgelegenheid te vrijwaren door bij een collectief ontslag de werknemers beter te beschermen' (*Parl.St.*, Kamer, 2019-20, nr. 55-0729/001)

une proposition de loi 'modifiant la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi et le Code pénal social, permettant de sauvegarder l'emploi en renforçant la protection des travailleurs lors d'un licenciement collectif' (*Doc. Parl.*, Chambre, 2019-2020, n° 55-0729/001)

Op 3 juni 2022 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de Voorzitster 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 en tot wijziging van het Sociaal Strafwetboek, teneinde de werkgelegenheid te vrijwaren door bij een collectief ontslag de werknemers beter te beschermen’ (*Parl.St.*, Kamer, 2019-20, nr. 55-0729/001).

Het voorstel is door de eerste kamer onderzocht op 30 juni 2022. De kamer was samengesteld uit Marnix VAN DAMME, kamervoorzitter, Chantal BAMPS en Inge VOS, staatsraden, Michel TISON en Johan PUT, assessoren, en Wim GEURTS, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Jonas RIEMSLAGH, auditeur.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst van het advies is nagezien onder toezicht van Inge VOS, staatsraad.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 11 juli 2022.

*

Le 3 juin 2022, le Conseil d'État, section de législation, a été invité par la Présidente 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 et le Code pénal social, permettant de sauvegarder l’emploi en renforçant la protection des travailleurs lors d’un licenciement collectif’ (*Doc. Parl.*, Chambre, 2019-2020, n° 55-0729/001).

La proposition a été examinée par la première chambre le 30 juin 2022. La chambre était composée de Marnix VAN DAMME, président de chambre, Chantal BAMPS et Inge VOS, conseillers d'État, Michel TISON et Johan PUT, assesseurs, et Wim GEURTS, greffier.

Le rapport a été présenté par Jonas RIEMSLAGH, auditeur.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise de l’avis a été vérifiée sous le contrôle de Inge VOS, conseiller d'État.

L’avis, dont le texte suit, a été donné le 11 juillet 2022.

*

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 rechtsgrond,¹ alsmede van de vraag of aan de te vervullen vormvereisten is voldaan.

*

STREKKING VAN HET VOORSTEL VAN WET

2. Het om advies voorgelegde voorstel van wet 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, zodat het voor de werkgever enkel mogelijk is om over te gaan tot collectief ontslag wanneer daar geldig verantwoorde redenen van economische of technische aard voor bestaan, die bovendien door een paritair orgaan of het arbeidshof moeten worden erkend. Daarbij beoogt het wetsvoorstel ook om de afhankelijke onderaannemers te betrekken bij het proces van collectief ontslag (artikelen 2 tot 6).

Het wetsvoorstel voorziet bovendien in een bijkomende mogelijkheid voor de ontslagen werknemer om de procedure te betwisten ingeval de werkgever niet naar behoren heeft voorzien in een plan ter vrijwaring van de werkgelegenheid (artikel 7), evenals in een verhoging van de vergoeding die verschuldigd is aan de werknemer die op onregelmatige wijze is ontslagen door zijn werkgever in het kader van een collectief ontslag (artikel 8).

Het wetsvoorstel voegt tevens een nieuwe bepaling in het Sociaal Strafwetboek in (artikel 9) en wijzigt artikel 198 van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992 (WIB 1992) opdat vergoedingen die de werkgever op basis van de regeling inzake collectief ontslag moet uitkeren niet als beroepskosten worden beschouwd (artikel 10).

ALGEMENE OPMERKINGEN

3.1. Het wetsvoorstel voegt in de regeling inzake collectief ontslag in hoofdstuk VII van de wet van 13 februari 1998 het beginsel in dat het collectief ontslag “alleen [kan] worden doorgevoerd als daar geldig verantwoorde en door een paritair orgaan of het arbeidshof erkende redenen van economische en technische aard voor voorhanden zijn” (artikel 4 van het voorstel).

Indien dergelijke redenen niet voorhanden zijn of niet als dusdanig worden erkend, geldt er bijgevolg een verbod om over te gaan tot collectief ontslag.

¹ Aangezien het gaat om een voorstel van wet, wordt onder “rechtsgrond” de overeenstemming met de hogere normen verstaan.

3.2. In advies 67.552/1 van 7 juli 2020 heeft de afdeling Wetgeving over een wetsvoorstel ‘houdende een verbod op ontslagen omwille van het COVID-19-virus’ het volgende opgemerkt²:

“3.1. Het wetsvoorstel voert een beperking in op de mogelijkheid voor werkgevers om de arbeidsovereenkomst met een werknemer eenzijdig te beëindigen.

De principiële mogelijkheid voor elke partij bij een overeenkomst van onbepaalde duur om deze eenzijdig te beëindigen, wordt onder meer in verband gebracht met de grondwettelijk gewaarborgde individuele vrijheid, die onder meer tot uiting komt in het burgerrechtelijke³ en arbeidsrechtelijke⁴ verbod om zich voor het leven te binden.⁵

Dit beginsel staat er echter niet aan in de weg dat de wetgever inzake de beëindiging van overeenkomsten bepaalde verplichtingen of beperkingen kan invoeren. Zo heeft de wetgever in het kader van de arbeidsverhoudingen onder meer voorzien in opzeggingstermijnen⁶ of opzeggingsvergoedingen⁷ en in beperkingen aan de ontslagmacht van de werkgever in bepaalde omstandigheden of ten aanzien van bepaalde categorieën van werknemers.⁸

3.2. De beleidsvrijheid van de wetgever op dit punt is evenwel niet zonder beperkingen.

Zo heeft de Raad van State, afdeling Wetgeving, in advies 66.776/1 van 30 december 2019, over een voorstel van wet tot wijziging van de wet van 19 maart 1991 ‘houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden’⁹, het volgende opgemerkt:

‘3.1. De bijzondere ontslagregeling waarin de wet van 19 maart 1991 voorziet en die de indieners van het voorstel beogen te wijzigen, dient vooreerst te worden begrepen in het licht van een aantal grondrechten die betrekking hebben op werknemers, waaronder het recht op arbeid en collectieve onderhandeling, zoals gewaarborgd door onder meer artikel 23 van de Grondwet, artikel 6 van het Europees Sociaal Handvest en de artikelen 15 en 28 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie. Die ontslagregeling dient daarnaast ook te worden getoetst aan een aantal grondrechten waarop de werkgevers zich in deze aangelegenheid zouden kunnen beroepen, in het bijzonder de vrijheid van

² Adv.RvS 67.552/1 van 7 juli 2020 over een wetsvoorstel ‘houdende een verbod op ontslagen omwille van het COVID-19- virus’ (*Parl.St.* Kamer 2019-20, nr. 55-1209/001), opm. 3.1-3.2.

³ Voetnoot 2 van het aangehaalde advies: Artikel 1780 Burgerlijk Wetboek.

⁴ Voetnoot 3 van het aangehaalde advies: Artikel 7 Arbeidsovereenkomstenwet.

⁵ Voetnoot 4 van het aangehaalde advies: Zie in dat verband: M. RIGAUX en P. HUMBLET, “Ontslagmacht, ontslagrecht en vastheid van betrekking: een systeem”, RW 1988-89, 730. Omtrent de theoretische grondslagen van de opzegging, zie ook: R. VAN RANSBEEK, “De opzegging”, RW 1995-96, 345-364.

⁶ Voetnoot 5 van het aangehaalde advies: Artikel 37 e.v. Arbeidsovereenkomstenwet.

⁷ Voetnoot 6 van het aangehaalde advies: Artikel 39 Arbeidsovereenkomstenwet.

⁸ Voetnoot 7 van het aangehaalde advies: Zie bijvoorbeeld artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971 en de wet van 19 maart 1991 ‘houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden’.

⁹ Voetnoot 8 van het aangehaalde advies: *Parl.St.* Kamer 2019, nr. 462/3.

ondernemerschap, gewaarborgd door artikel 16 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie.¹⁰

3.2. Benevens een afweging van de hiervoor genoemde grondrechten waarop de werknemers en de werkgevers zich in deze aangelegenheid zouden kunnen beroepen, dient een specifieke ontslagregeling voor beschermde werknemers ook te worden getoetst aan 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.¹¹

[...]

3.3. De bijzondere ontslagregeling vervat in de wet van 19 maart 1991, zoals deze met het voorliggend voorstel van wet zou worden gewijzigd, dient in de eerste plaats te worden getoetst aan de voornoemde grondrechten. Meer bepaald dient te worden nagegaan of er in redelijkheid kan worden aangenomen dat er een evenwicht blijft bestaan tussen de verschillende grondrechten waarop werknemers en werkgevers zich in deze aangelegenheid kunnen beroepen. Ook het Grondwettelijk Hof heeft bij een conflict tussen belangen of grondrechten tussen werknemers en werkgevers, met betrekking tot de wet van 19 maart 1991, reeds de nadruk gelegd op de evenredigheidstoets.¹² Vervolgens dient te worden nagegaan of het verschil in behandeling dat op die wijze wordt gecreëerd tussen werknemers, al naargelang zij al dan niet onder de bijzondere ontslagregeling vallen, ook de toets aan het gelijkheidsbeginsel kan doorstaan.”

3.3. Hoewel het voorliggende wetsvoorstel betrekking heeft op een regeling inzake collectief ontslag, en dus geen specifieke ontslagregeling voor beschermde werknemers inhoudt of betrekking heeft op individueel ontslag zoals in voormelde adviezen het geval was, biedt het in voormelde adviezen 66.776/1 en 67.552/1 geschetste toetsingskader eveneens de basis voor het onderzoek van het thans voorliggende voorstel.

¹⁰ Voetnoot in de geciteerde tekst: Zie ook GwH 28 april 2016, nr. 56/2016, overw. B.18, waarin de ‘vrijheid van ondernemen’ als een grondrecht wordt gekwalificeerd, zij het dat deze niet absoluut is en slechts geschonden is indien de wetgever deze vrijheid zou beperken zonder dat daartoe enige noodzaak bestaat of indien de beperking onevenredig zou zijn met het nagestreefde doel. In dezelfde zin: GwH nr. 99/2008, 3 juli 2008, B.3; GwH nr. 56/2011, 28 april 2011; GwH nr. 180/2011, 24 november 2011, B.1.8.2-B.8.5; GwH nr. 66/2015, B.11.4-B.11.8; GwH 114/2015, B.17.1-B.17.6; GwH nr. 31/2016, B.6.7-B.6.8. Zie ook: J. VELAERS, *De Grondwet. Een artikelsgewijze commentaar. Deel I*, Brugge, die Keure, 2019, 451-453.

¹¹ Voetnoot in de geciteerde tekst: 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.

¹² Voetnoot in de geciteerde tekst: GwH 10 juli 2014, nr. 105/2014, B.6: “Hoewel het bij het ontslag van een beschermd werknemer op zich verantwoord is dat de wetgever de periode van onzekerheid daarover tot het strikte minimum probeert te beperken, moet een redelijk evenwicht behouden blijven tussen, enerzijds, de beoogde snelheid van de procedure en, anderzijds, de rechten van de verdediging van de partijen en het recht op toegang tot de rechter die worden gewaarborgd bij artikel 6 van het Europees Verdrag voor de rechten van de mens”.

3.4. In dat verband dient vooreerst te worden vastgesteld dat in de toelichting bij het voorstel weliswaar verwezen wordt naar diverse gevallen van collectief ontslag en wordt stilgestaan bij de impact daarvan op de betrokken werknemers, maar dat deze toelichting geen uitdrukkelijke toetsing of verantwoording in het licht van de voornoemde grondrechten bevat.

In de toelichting wordt in het bijzonder stilgestaan bij hetgeen “het beursgestuurde ontslag” wordt genoemd, waarbij een onderneming “werkgelegenheid opoffert om, op korte termijn, almaar meer dividenden te kunnen uitkeren”. Daargelaten het gegeven dat de voorgestelde regeling daar niet toe beperkt is,¹³ kan deze bekommernis op zichzelf evenmin worden beschouwd als de zo-even geschetste vereiste toetsing of verantwoording.

3.5. Verder valt op te merken dat het begrip “economische of technische redenen” niet in de voorgestelde regeling wordt gedefinieerd.¹⁴

Onder het vijfde en zesde streepje van het voorgestelde artikel 66, § 1, tweede lid, 5°, van de wet van 13 februari 1998 worden ter zake slechts enkele punctuele elementen geregeld.

Krachtens het vierde streepje van die bepaling vormt “de vrijwaring van het concurrentievermogen [...] op zich geen relevante economische reden” en moet de werkgever aantonen dat “mocht hij niet overgaan tot collectief ontslag, de continuïteit van de onderneming rechtstreeks in het gedrang komt, en moet hij bewijzen dat hij al het nodige heeft gedaan om het banenverlies te beperken”. Strikt genomen houdt dit criterium in dat een collectief ontslag slechts mogelijk is indien en *in zoverre* zulks noodzakelijk is voor het voortbestaan van de onderneming.¹⁵ Het is niet duidelijk welke andere economische redenen door de werkgever kunnen worden aangevoerd.

Wat de technische redenen betreft bevat het voorstel in het geheel geen regeling.

Hoewel het principe van het ontslag om “economische of technische redenen” tevens wordt gehanteerd in de wet van 19 maart 1991 ‘houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-

¹³ Het voorgestelde artikel 66, § 1, tweede lid, 5°, zesde streepje, van de wet van 13 februari 1998 bepaalt dat “het ontslag waartoe wordt beslist door een werkgever wiens onderneming in de loop van de twee vorige boekjaren een positief netto- of bedrijfsresultaat heeft geboekt, eigen aandelen heeft ingekocht, dividenden heeft uitgekeerd dan wel aandelenopties of gratis aandelen heeft toegekend (...), tot het tegendeel is bewezen, geen ontslag om economische of technische redenen [vormt]”.

¹⁴ Er kan worden vastgesteld dat in artikel 62 van de wet van 13 februari 1998 sprake is van ontslag “om één of meer redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemers” voor de definitie van het begrip “collectief ontslag”. Een gelijkaardige omschrijving komt voor in artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 24 van 2 oktober 1975, waarbij de volgende commentaar hoort:

“De verwijzing naar de redenen, die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer stemt overeen met de ontslagredenen, die inherent zijn aan de onderneming en staat derhalve in het Belgisch recht gelijk met de ‘economische of technische redenen’, die in dat recht ruim worden opgevat.”

¹⁵ Men kan zich de vraag stellen of het vierde tot zesde streepje van die bepaling alleen het arbeidshof, of ook het paritair comité (en de Nationale Arbeidsraad), binden. In het zesde streepje wordt alvast uitdrukkelijk verwezen naar het arbeidshof. In voorkomend geval rijst dan de vraag hoe de afwijkende beoordelingsmaatstaf in hoofdfe van respectievelijk het paritair comité (of de Nationale Arbeidsraad) en het arbeidshof wordt verantwoord in het licht van het grondwettelijk gelijkheidsbeginsel.

personeelsafgevaardigden', is die regeling van een andere aard dan de actueel voorliggende regeling. Zij beoogt immers bepaalde categorieën van werknemers (tijdelijk) te beschermen en nadelige discriminatie tegen hen te voorkomen.¹⁶ De hypothese van vooraf erkende economische of technische redenen vormt een van de uitzonderingen waarbij het ontslag toch mogelijk is. Het actueel voorliggende wetsvoorstel beperkt daarentegen de mogelijkheid tot (collectief) ontslag ten aanzien van alle werkgevers en hun werknemers tot de gevallen waarin er economische of technische redenen voorhanden zijn en lijkt bijgevolg een grotere impact te hebben op het "evenwicht (...) tussen de verschillende grondrechten waarop werknemers en werkgevers zich in deze aangelegenheid kunnen beroepen", waarvan sprake in het hiervoor aangehaalde advies.

Aangezien het begrip "economische of technische redenen" van doorslaggevend belang is voor de toepassing van de voorgestelde regeling, en bijgevolg ook voor de beoordeling van de draagwijdte ervan en de noodzakelijke evenredigheidstoets in het licht van de relevante grondrechten, dient dit begrip verder te worden verduidelijkt.

3.6. De voorgestelde regeling, waarbij het collectief ontslag enkel mogelijk is wanneer de economische of technische redenen daartoe voorafgaandelijk door een paritair comité, de Nationale Arbeidsraad of het arbeidshof zijn erkend, gaat gepaard met zowel een privaatrechtelijk als een strafrechtelijk sanctiemechanisme. De artikelen 7 en 8 van het voorstel passen de bestaande regeling in de artikelen 67 tot 69 van de wet van 13 februari 1998 aan, waarbij de in artikel 69, § 3, van die wet voorziene vergoeding wordt verhoogd van het lopend loon van 60 dagen tot het lopend loon van zes maanden. Artikel 9 van het voorstel voegt in het Sociaal Strafwetboek een nieuw artikel 197/1 in, op grond waarvan de niet naleving van de te wijzigen regeling strafrechtelijk of bestuurlijk kan worden gesanctioneerd.

De voornoemde elementen, die de in te voeren voorwaarden ten aanzien van het collectief ontslag nader concretiseren en afdwingbaar maken, moeten bij de beoordeling van de evenredigheid tussen de betrokken grondrechten eveneens in aanmerking worden genomen.

3.7. Tijdens de parlementaire behandeling van het voorstel zal dan ook een redelijke verantwoording moeten worden verschaft over de noodzakelijkheid van de voorgestelde regeling, in het licht van het vereiste van evenwicht tussen de eerder vermelde grondrechten waarop de werknemers en de werkgevers zich respectievelijk kunnen beroepen.

De hiernavolgende opmerkingen dienen dan ook onder dit voorbehoud te worden gelezen.

4. Het voorstel dient aan een grondig redactioneel en taalkundig nazicht te worden onderworpen, in het bijzonder wat de overeenstemming tussen de taalversies betreft. Zo dient, bij wijze van voorbeeld, in de Nederlandse tekst van artikel 2 van het voorstel het begrip "afhankelijke onderaannemer" (niet: afhankelijk onderaannemer) te worden omschreven. Zo ook stemt de zinsnede "wordt aangevuld met wat volgt" in de Nederlandse tekst van artikel 3 niet volledig overeen met de zinsnede "est complété par l'alinéa suivant" in de Franse tekst van die bepaling. Verder bepaalt de Nederlandse tekst van het voorgestelde artikel 66, § 1, tweede lid, 2°/1, van de

¹⁶ Cass. 11 juni 1990, RW 1990-91, 638-639.

wet van 13 februari 1998 dat de werkgever het bewijs van het doorgeven van de informatie aan de afhankelijke onderaannemers “moet” leveren, terwijl de Franse tekst bepaalt dat hij dat “moet kunnen” (“doit pouvoir apporter la preuve”). Het valt tevens te betwijfelen dat het “kenbaar maken” van het verzoek tot erkenning van de economische of technische redenen aan het arbeidshof in de Nederlandse tekst van het voorgestelde artikel 66, § 1, tweede lid, 5°, derde streepje, wel volledig overeenstemt met het werkwoord “saisir” in de Franse tekst. Hetzelfde geldt voor de zinsnede “de *outplacement* of de overplaatsing” in de Nederlandse tekst van het voorgestelde artikel 66, § 1/1, derde lid, en de bewoording “le reclassement” in de Franse tekst. Deze discrepanties dienen te worden verholpen.

ONDERZOEK VAN DE TEKST

Artikel 2

5. In het voorgestelde artikel 62, 6°, van de wet van 13 februari 1998 wordt in de omschrijving van het begrip “afhankelijk[e] onderaannemer” melding gemaakt van een “onderneming waarvan een aanzienlijk deel van de omzet wordt gegenereerd door een handelsrelatie met een werkgever die overgaat tot collectief ontslag en waarvan de activiteit of een substantieel gedeelte ervan in het gedrang komt als gevolg van die beslissing”. Daarbij wordt de Koning gemachtigd om onder meer te bepalen wat moet worden verstaan onder “aanzienlijk deel van de omzet”.

Krachtens artikel 62, 3°, van de wet van 13 februari 1998 moet onder het begrip “onderneming” worden verstaan “de technische bedrijfseenheid bedoeld in artikel 14 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven; elke afdeling van de onderneming wordt met deze gelijkgesteld”. In artikel 14, § 1, tweede lid, 1°, van de voornoemde wet van 20 september 1948 wordt verwezen naar een technische bedrijfseenheid “bepaald in het kader van deze wet op grond van de economische en sociale criteria; in geval van twijfel primeren de sociale criteria”.

Afgezien van de vraag of de toepassing van de voorwaarde inzake omzet steeds op voldoende duidelijke en rechtszekere wijze mogelijk zal zijn ten aanzien van een technische bedrijfseenheid,¹⁷ zou kunnen worden overwogen om, indien het effectief de bedoeling is om de omzet als criterium te hanteren, te refereren aan het begrip van de “rechtspersoon”¹⁸ veeleer dan aan het begrip “onderneming”.

¹⁷ Het lijkt immers niet zo dat op het niveau van de technische bedrijfseenheid steeds een aparte boekhouding moet worden gevoerd. Zo wordt in een brochure van de FOD WASO over de sociale verkiezingen van 2020 het volgende opgemerkt: “Kunnen bijvoorbeeld als economische criteria beschouwd worden: een aparte boekhouding, een autonoom dagelijks bestuur, een eigen beheer, de vrijheid om eigen activiteiten te ontwikkelen enz. Wat de sociale criteria betreft kunnen volgende voorbeelden aangehaald worden: een autonoom personeelsbeleid, geografische verwijdering, een verschillend loonbeleid, de verscheidenheid van mensenkringen, verschil in taal, de zelfstandigheid op het niveau waarop de onderhandelingen over de sociale kwesties worden toegepast enz.” (https://werk.belgie.be/sites/default/files/content/documents/Brochure%20SV%202020_0.pdf, p. 9).

¹⁸ Of natuurlijke persoon, wanneer die optreedt als ondernemer en werkgever.

Artikel 5

6. In het voorgestelde artikel 66, § 1, tweede lid, 5°, van de wet van 13 februari 1998 (artikel 5, 1.e, van het voorstel), wordt melding gemaakt van “een per post aangetekend schrijven” (“lettre recommandée à la poste”). De aldus gehanteerde terminologie zou geen onduidelijkheid mogen laten bestaan over de precieze draagwijdte van de betrokken wijze van kennisgeving. Zo zou het duidelijk moeten zijn of evenzeer een elektronische kennisgeving wordt beoogd of niet. Indien wel degelijk ook een elektronische kennisgeving wordt beoogd, wordt beter het begrip “aangetekende zending” gebruikt.¹⁹ In voorkomend geval worden dan ook het best nog andere bepalingen van de wet van 13 februari 1998, dan die welke het wetsvoorstel beoogt te wijzigen, in die zin aangepast.²⁰

Artikel 6

7. Het is niet duidelijk wat wordt bedoeld met “de onderhandelingsperiode als bepaald bij artikel 66, § 1, tweede lid, 5°” in het voorgestelde artikel 66/1, eerste lid, van de wet van 13 februari 1998. Indien daarmee de tweemaandentermijn wordt bedoeld waarbinnen het betrokken paritair comité (of de Nationale Arbeidsraad) zich moeten uitspreken, moet zulks duidelijker uit de tekst van de voorgestelde bepaling blijken.

8. Luidens het voorgestelde artikel 66/1, tweede lid, van de wet van 13 februari 1998 moet de vordering in beginsel worden gericht tegen “de leden die het personeel vertegenwoordigen in de ondernemingsraad, dan wel, bij ontstentenis daarvan, tegen de leden van de vakbondsafvaardiging, alsook tegen de vakbond die die leden hebben vertegenwoordigd; die leden zijn een volwaardige partij bij de procedure”.²¹

Aangezien vakbonden in de praktijk veelal feitelijk verenigingen zijn²² en niet over rechtspersoonlijkheid beschikken, is het niet duidelijk op welke wijze die vordering tegen hen kan worden ingesteld. Aangezien de wetgever hiervan een essentiële voorwaarde in de voorgeschreven procedure maakt, moet de onzekerheid hierover worden weggenomen.

9. Het voorgestelde artikel 66/1, laatste lid, bepaalt dat tegen de arresten van het arbeidshof, gewezen met toepassing van het voorgestelde artikel 66/1 van de wet van 13 februari 1998, geen verzet kan worden aangetekend en doet aldus een verschil in behandeling ontstaan dat moet kunnen worden verantwoord in het licht van het grondwettelijke beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie. Thans ontbreekt een dergelijke verantwoording in de toelichting bij het voorstel. Als er voor het voormelde verschil in behandeling niet in een redelijke

¹⁹ Zie ook, voor een expliciete bepaling op dat vlak, het bepaalde in artikel XII.25, § 7, van het Wetboek van economisch recht.

²⁰ Zie bijv. het bestaande artikel 66, § 2, van de wet van 13 februari 1998.

²¹ Daarbij rijst de vraag of de formulering “de vakbond die die leden hebben vertegenwoordigd” wel volledig overeenstemt met de Franse tekst van de voorgestelde bepaling.

²² Zie o.m. W. VAN EECKHOUTTE, *Sociaal Compendium. Arbeidsrecht met fiscale notities 2021-22*, Mechelen, Wolters Kluwer, 2021, 132-135.

verantwoording kan worden voorzien, zal de voorgestelde regeling op dit punt moeten worden aangepast.

Artikel 10

10. Hoewel een collectief ontslag in de praktijk wellicht meestal zal gebeuren door een entiteit die onderworpen is aan de vennootschapsbelasting, valt niet uit te sluiten dat het om een natuurlijke persoon gaat die onderworpen is aan de personenbelasting. De voorgestelde wijziging aan het WIB 1992 regelt echter enkel de eerste hypothese.²³

11. Het voorstel strekt tot aanvulling van artikel 198, § 1, van het WIB 1992 met een punt 17°. Bij artikel 5 van de programmawet van 27 december 2021 werd echter reeds een punt 17° ingevoerd. Het voorstel moet worden aangepast teneinde hiermee rekening te houden.

*

²³ Het te wijzigen artikel 198 maakt deel uit van Titel III Vennootschapsbelasting van het WIB 1992. Wat de personenbelasting betreft zie bijv. art. 53 WIB 1992.

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 DE LOI

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 », de telle sorte que l'employeur ne puisse procéder à un licenciement collectif que lorsqu'il existe à cet effet des raisons d'ordre économique ou technique adéquatement justifiées, qui doivent en outre être reconnues par un organe paritaire ou la cour du travail. En outre, la proposition de loi vise également à associer les sous-traitants dépendants à la procédure de licenciement collectif (articles 2 à 6).

La proposition de loi prévoit par ailleurs une possibilité supplémentaire pour le travailleur licencié de contester la procédure si l'employeur n'a pas adéquatement prévu un plan de sauvegarde de l'emploi (article 7), ainsi qu'un renforcement de l'indemnité due au travailleur licencié irrégulièrement par son employeur dans le cadre d'un licenciement collectif (article 8).

La proposition de loi insère également une nouvelle disposition dans le Code pénal social (article 9) et modifie l'article 198 du Code des impôts sur les revenus 1992 (CIR 1992) de sorte que les indemnités que l'employeur doit verser sur la base de la réglementation en matière de licenciement collectif ne soient pas considérées comme des frais professionnels (article 10).

OBSERVATIONS GÉNÉRALES

3.1. La proposition de loi insère, dans la réglementation en matière de licenciement collectif, au chapitre VII de la loi du 13 février 1998, le principe selon lequel le licenciement collectif « ne peut avoir lieu que pour des raisons d'ordre économique ou technique adéquatement justifiées et reconnues par un organe paritaire ou la cour du travail » (article 4 de la proposition).

Si de telles raisons n'existent pas ou ne sont pas reconnues comme telles, une interdiction de procéder au licenciement collectif s'applique dès lors.

¹ S'agissant d'une proposition de loi, on entend par « fondement juridique » la conformité avec les normes supérieures.

3.2. Dans l'avis 67.552/1 du 7 juillet 2020 sur une proposition de loi 'interdisant les licenciements pour cause de COVID-19', la section de législation a formulé les observations suivantes ² :

« 3.1. La proposition de loi restreint la possibilité pour les employeurs de mettre fin unilatéralement au contrat de travail avec un travailleur.

La possibilité de principe dont dispose toute partie à un contrat à durée indéterminée d'y mettre fin unilatéralement est notamment mise en rapport avec la liberté individuelle garantie par la Constitution, qui ressort entre autres de l'interdiction inscrite en droit civil ³ et en droit du travail ⁴ de s'engager à vie ⁵.

Ce principe ne s'oppose toutefois pas à ce que l'employeur puisse instaurer certaines obligations ou restrictions en matière de résiliation de contrats. C'est ainsi que, dans le cadre des relations de travail, le législateur a notamment prévu des délais de préavis ⁶ ou des indemnités de congé ⁷ et des restrictions du pouvoir de licenciement de l'employeur dans certaines circonstances ou à l'égard de certaines catégories de travailleurs ⁸.

3.2. La liberté d'action du législateur à cet égard n'est toutefois pas illimitée.

Dans l'avis 66.776/1 du 30 décembre 2019 sur une proposition de loi modifiant la loi du 19 mars 1991 'portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel' ⁹, le Conseil d'État, section de législation, a ainsi observé ce qui suit :

'3.1. Le régime de licenciement particulier prévu par la loi du 19 mars 1991 et que les auteurs de la proposition entendent modifier, doit en premier lieu être compris à la lumière d'un certain nombre de droits fondamentaux qui concernent les travailleurs, parmi lesquels le droit au travail et le droit de négociation collective, que garantissent notamment l'article 23 de la Constitution, l'article 6 de la Charte sociale européenne et les articles 15 et 28 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. Ce régime de licenciement doit en outre être également apprécié au regard d'un certain nombre de droits fondamentaux que les employeurs pourraient invoquer en cette matière, notamment la liberté d'entreprise, garantie par l'article 16 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ¹⁰.

² Avis C.E. 67.552/1 du 7 juillet 2020 sur une proposition de loi 'interdisant les licenciements pour cause de COVID-19' (*Doc. parl.* Chambre 2019-20, n° 55-1209/001), observations 3.1-3.2.

³ *Note de bas page 2 de l'avis cité* : Article 1780 du Code civil.

⁴ *Note de bas page 3 de l'avis cité* : Article 7 de la loi relative aux contrats de travail.

⁵ *Note de bas page 4 de l'avis cité* : Voir à ce propos : M. RIGAUX et P. HUMBLET, « Ontslagmacht, ontslagrecht en vastheid van betrekking: een systeem », *RW* 1988-89, p. 730. En ce qui concerne les fondements théoriques de la résiliation, voir également : R. VAN RANSBEEK, « De opzegging », *RW* 1995-96, pp. 345-364.

⁶ *Note de bas page 5 de l'avis cité* : Article 37 et suivants de la loi relative aux contrats de travail.

⁷ *Note de bas page 6 de l'avis cité* : Article 39 de la loi relative aux contrats de travail.

⁸ *Note de bas page 7 de l'avis cité* : Voir par exemple l'article 40 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 et la loi du 19 mars 1991 'portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel'.

⁹ *Note de bas page 8 de l'avis cité* : *Doc. Parl.*, Chambre, 2019, n° 462/3.

¹⁰ *Note du texte cité* : Voir également C.C., 28 avril 2016, n° 56/2016, cons. B.18, qui qualifie la 'liberté d'entreprendre' de droit fondamental, encore que celle-ci n'est pas absolue et n'est méconnue que si le législateur limitait cette liberté sans aucune nécessité ou si cette limitation était disproportionnée au but poursuivi. Dans le même sens : C.C.,

3.2. Indépendamment d'une mise en balance des droits fondamentaux précités, que les travailleurs et les employeurs pourraient invoquer dans cette matière, un régime de licenciement particulier pour des travailleurs protégés doit également être apprécié 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 visé¹¹.

[...]

3.3. Le régime de licenciement particulier que comporte la loi du 19 mars 1991, tel que la proposition de loi à l'examen envisage de le modifier, doit en premier lieu être apprécié au regard des droits fondamentaux précités. Il faut plus particulièrement examiner s'il peut être raisonnablement admis qu'un équilibre subsiste entre les différents droits fondamentaux que les travailleurs et les employeurs peuvent invoquer dans cette matière. En cas de conflit entre des intérêts ou des droits fondamentaux de travailleurs et d'employeurs, en ce qui concerne la loi du 19 mars 1991, la Cour constitutionnelle a également déjà souligné la nécessité d'un contrôle de proportionnalité¹². Il faut ensuite examiner si la différence de traitement qui est ainsi créée entre des travailleurs, selon qu'ils relèvent ou pas du régime particulier de licenciement, peut également être justifiée au regard du principe d'égalité' ».

3.3. Bien que la proposition de loi à l'examen concerne une réglementation relative au licenciement collectif et ne comporte donc pas de régime de licenciement spécifique pour des travailleurs protégés ni ne concerne le licenciement individuel comme c'était le cas dans les avis précités, le cadre de contrôle tracé dans les avis 66.776/1 et 67.552/1 précités constitue également la base de l'examen de la proposition présentement soumise pour avis.

3.4. À cet égard, il convient tout d'abord de constater que les développements de la proposition visent certes différents cas de licenciement collectif et examinent leur impact sur les travailleurs concernés, mais que ces développements ne comportent pas de contrôle formel ou de justification formelle au regard des droits fondamentaux précités.

n° 99/2008, 3 juillet 2008, B.3 ; C.C., n° 56/2011, 28 avril 2011 ; C.C., n° 180/2011, 24 novembre 2011, B.1.8.2-B.8.5 ; C.C., n° 66/2015, B.11.4-B.11.8 ; C.C., 114/2015, B.17.1-B.17.6 ; C.C., n° 31/2016, B.6.7-B.6.8. Voir également : J. VELAERS, *De Grondwet. Een artikelsgewijze commentaar*. Deel I, Bruges, die Keure, 2019, [pp.] 451-453.

¹¹ *Note du texte cité* : 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.

¹² *Note du texte cité* : C.C., 10 juillet 2014, n° 105/2014, B.6 : « Bien qu'il soit justifié, en matière de licenciement d'un travailleur protégé, que le législateur tente de limiter au strict minimum la période d'incertitude à cet égard, un équilibre raisonnable doit être maintenu entre, d'une part, l'objectif de célérité de la procédure et, d'autre part, les droits de la défense des parties et le droit d'accès à un juge garantis par l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme ».

Les développements abordent plus particulièrement ce que l'on appelle « le licenciement boursier » permettant à une entreprise de « sacrifi[er] l'emploi pour distribuer, à court terme, toujours plus de dividendes ». Indépendamment du fait que le régime proposé ne se limite pas à cette situation ¹³, cette préoccupation ne peut pas non plus être considérée par elle-même comme le contrôle requis ou la justification requise évoqué ci-dessus.

3.5. Par ailleurs, il faut observer que la notion de « raisons d'ordre économique ou technique » n'est pas définie dans le régime proposé ¹⁴.

Les cinquième et sixième tirets de l'article 66, § 1^{er}, alinéa 2, 5°, proposé, de la loi du 13 février 1998 ne règlent en la matière que quelques éléments ponctuels.

Selon le quatrième tiret de cette disposition, « la sauvegarde de la compétitivité ne constitue pas, en soi, un motif économique pertinent » et l'employeur doit justifier que « l'absence de licenciement collectif menace directement la continuité de l'entreprise et démontrer qu'il a pris les mesures nécessaires afin de limiter la suppression d'emplois ». Au sens strict, ce critère implique qu'un licenciement collectif n'est possible que si et *dans la mesure où* il est nécessaire à la continuité de l'entreprise ¹⁵. On n'aperçoit pas clairement quels autres motifs économiques peuvent être invoqués par l'employeur.

En ce qui concerne les motifs techniques, la proposition ne contient aucune règle.

Même si le principe du licenciement pour « raisons d'ordre économique ou technique » est également utilisé dans la loi du 19 mars 1991 'portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel', cette règle est d'une autre nature que le régime actuellement à l'examen. En effet, elle vise à protéger (temporairement) certaines catégories de travailleurs et à prévenir toute discrimination préjudiciable à leur égard ¹⁶. L'hypothèse de raisons d'ordre économique ou technique, reconnues préalablement, constitue une des exceptions rendant le licenciement néanmoins possible. La proposition de loi actuellement à l'examen restreint en revanche la possibilité de licenciement (collectif) à l'égard de tous les employeurs et leurs travailleurs aux cas

¹³ L'article 66, § 1^{er}, alinéa 2, 5°, sixième tiret, proposé, de la loi du 13 février 1998 dispose que « sauf preuve du contraire, est dépourvu de raison d'ordre économique ou technique, le licenciement décidé par un employeur dont l'entreprise a, au cours des deux derniers exercices comptables, réalisé un résultat net ou un résultat d'exploitation positif, procédé à un rachat de parts sociales ou a distribué des dividendes, des stocks options, des actions gratuites ».

¹⁴ On peut relever que l'article 62 de la loi du 13 février 1998 fait mention d'un licenciement « pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des travailleurs » pour définir la notion de « licenciement collectif ». Une définition similaire figure à l'article 2 de la convention collective de travail n° 24 du 2 octobre 1975 auquel se rattache le commentaire suivant :

« La référence aux motifs non inhérents à la personne des travailleurs, couvre les motifs de licenciement qui sont inhérents à l'entreprise et équivaut dès lors dans la réglementation belge aux 'raisons d'ordre économique et technique', qui y sont entendues dans un sens large ».

¹⁵ On peut se demander si les tirets 4 à 6 de cette disposition lient uniquement la cour du travail, ou aussi la commission paritaire (et le Conseil national du travail). Le sixième tiret renvoie en tout cas explicitement à la cour du travail. Le cas échéant, la question se pose alors de savoir comment justifier le critère d'appréciation dérogatoire dans le chef respectivement de la commission paritaire (ou du Conseil national du travail) et de la cour du travail à la lumière du principe constitutionnel d'égalité.

¹⁶ Cass., 11 juin 1990, RW 1990-91, pp. 638-639.

dans lesquels des raisons d'ordre économique ou technique sont présentes et elle paraît dès lors avoir une plus grande incidence sur l'« équilibre (...) entre les différents droits fondamentaux que les travailleurs et les employeurs peuvent invoquer dans cette matière », dont il est question dans l'avis précité.

La notion de « raisons d'ordre économique ou technique » étant primordiale pour l'application du régime proposé et, partant, aussi pour l'appréciation de sa portée et le nécessaire contrôle de proportionnalité au regard des droits fondamentaux pertinents, cette notion devra être précisée davantage.

3.6. Le régime proposé, en vertu duquel le licenciement collectif est uniquement possible lorsque les raisons d'ordre économique ou technique ont préalablement été reconnues à cet effet par une commission paritaire, le Conseil national du travail ou la cour du travail est assorti d'un mécanisme de sanctions tant de droit privé que pénal. Les articles 7 et 8 de la proposition adaptent le régime existant inscrit dans les articles 67 à 69 de la loi du 13 février 1998, en portant l'indemnité prévue à l'article 69, § 3, de cette loi de la rémunération en cours de 60 jours à la rémunération en cours de six mois. L'article 9 de la proposition insère dans le Code pénal social un nouvel article 197/1, en vertu duquel le non-respect du régime à modifier peut faire l'objet d'une sanction pénale ou administrative.

Les éléments précités, qui concrétisent davantage les conditions à instaurer concernant le licenciement collectif et en imposent le respect, doivent également être pris en compte dans l'appréciation de la proportionnalité entre les droits fondamentaux concernés.

3.7. Lors des travaux préparatoires de la proposition, il faudra dès lors donner une justification raisonnable de la nécessité du régime proposé, au regard de l'exigence d'équilibre entre les droits fondamentaux précités dont les travailleurs et les employeurs peuvent respectivement se prévaloir.

Les observations qui suivent doivent dès lors être lues sous cette réserve.

4. La proposition doit faire l'objet d'un contrôle approfondi sur le plan de la rédaction et de la correction de la langue, en particulier en ce qui concerne la concordance entre les versions linguistiques. Ainsi, à titre d'exemple, la notion de « sous-traitant indépendant », dans le texte français de l'article 2 de la proposition, doit être définie. Par ailleurs, le segment de phrase « wordt aangevuld met wat volgt » du texte néerlandais de l'article 3, ne correspond pas tout à fait au segment de phrase « est complété par l'alinéa suivant » dans le texte français de cette disposition. En outre, le texte néerlandais de l'article 66, § 1^{er}, alinéa 2, 2^o/1, proposé, de la loi du 13 février 1998 dispose que l'employeur « doit » (« moet ») apporter la preuve que les informations ont été transmises aux sous-traitants dépendants, alors que le texte français prévoit qu'il « doit pouvoir apporter la preuve » (« moet kunnen »). On peut également douter que les mots « kenbaar maken aan het arbeidshof » de la demande de reconnaissance des raisons d'ordre économique ou technique, figurant dans le texte néerlandais de l'article 66, § 1^{er}, alinéa 2, 5^o, troisième tiret, proposé, correspondent parfaitement au verbe « saisir » la cour du travail du texte français. Il en va de même du segment de phrase « de *outplacement* of de *overplaatsing* », dans le texte néerlandais de l'article 66, § 1^{er}/1, alinéa 3, proposé, et des termes « le reclassement » dans le texte français. Il conviendra de remédier à ces discordances.

EXAMEN DU TEXTE

Article 2

5. À l'article 62, 6°, proposé, de la loi du 13 février 1998, la définition de la notion de « sous-traitant dépendant » fait état d'une « entreprise dont une part significative du chiffre d'affaires provient d'une relation commerciale avec l'employeur qui procède au licenciement collectif et dont l'activité ou une partie substantielle de celle-ci est menacée du fait de cette décision ». À cet égard, le Roi est habilité, entre autres, à déterminer ce qu'il y a lieu d'entendre par « part significative du chiffre d'affaires ».

En vertu de l'article 62, 3°, de la loi du 13 février 1998, il faut entendre par la notion d'« entreprise » « l'unité technique d'exploitation visée à l'article 14 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie; chacune des divisions de l'entreprise est assimilée à celle-ci ». L'article 14, § 1^{er}, alinéa 2, 1°, de la loi du 20 septembre 1948 précitée vise une unité technique d'exploitation « définie dans le cadre de la présente loi à partir des critères économiques et sociaux ; en cas de doute, ces derniers prévalent ».

Indépendamment de la question de savoir si la condition relative au chiffre d'affaires pourra toujours être appliquée avec suffisamment de clarté et avec une sécurité juridique suffisante vis-à-vis d'une unité technique d'exploitation¹⁷, on pourrait envisager, si l'intention est effectivement d'utiliser le chiffre d'affaires comme critère, de faire référence à la notion de « personne morale »¹⁸ plutôt qu'à la notion d'« entreprise ».

Article 5

6. L'article 66, § 1^{er}, alinéa 2, 5°, proposé, de la loi du 13 février 1998 (article 5, 1.e, de la proposition) fait mention d'une « lettre recommandée à la poste » (« een per post aangetekend schrijven »). La terminologie ainsi utilisée ne devrait pas laisser subsister de doute quant à la portée exacte du mode de notification concerné. Ainsi, il devrait apparaître clairement si une notification électronique est également visée ou non. Si tel est effectivement le cas, mieux vaudrait utiliser chaque fois la notion d'« envoi recommandé »¹⁹. Le cas échéant, mieux vaudrait dès lors encore adapter en ce sens d'autres dispositions de la loi du 13 février 1998 que celles que la proposition de loi envisage de modifier²⁰.

¹⁷ En effet, il n'apparaît pas qu'une comptabilité distincte doive toujours être tenue au niveau de l'unité technique d'exploitation. Ainsi, une brochure du SPF ETCS relative aux élections sociales de 2020 observe ce qui suit : « À titre exemplatif, peuvent être considérés comme critères économiques : le fait d'avoir une comptabilité séparée, une direction autonome, une administration propre, la liberté de développer des activités propres, etc. En ce qui concerne les critères sociaux, les exemples suivants peuvent être retenus : une gestion du personnel autonome, l'éloignement géographique, une politique salariale distincte, la diversité des groupes humains, la différence de langue, [l']autonomie au niveau où la négociation des questions sociales est pratiquée, etc. » (<https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/documents/Brochure%20ES%202020FR.pdf>, p. 9).

¹⁸ Ou personne physique, lorsque celle-ci intervient en tant qu'entrepreneur et employeur.

¹⁹ Voir également, pour une disposition explicite en la matière, l'article XII.25, § 7, du Code de droit économique.

²⁰ Voir par exemple l'article 66, § 2, actuel, de la loi du 13 février 1998.

Article 6

7. On n'aperçoit pas clairement ce que l'on entend par « la période de négociation prévue à l'article 66, § 1^{er}, alinéa 2, 5^o », à l'article 66/1, alinéa 1^{er}, proposé, de la loi du 13 février 1998. Si l'on vise par là le délai de deux mois dans lequel la commission paritaire concernée (ou le Conseil national du travail) doit se prononcer, cette intention doit ressortir plus clairement du texte de la disposition proposée.

8. Selon l'article 66/1, alinéa 2, proposé, de la loi du 13 février 1998, l'action doit en principe être dirigée contre « les membres représentant le personnel au sein du conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, les membres de la délégation syndicale, ainsi que les organisations représentatives des travailleurs ayant présenté ces membres qui sont pleinement parties à la procédure »²¹.

Dès lors qu'en pratique les organisations syndicales sont généralement des associations de fait²² et ne disposent pas de la personnalité juridique, on aperçoit mal comment cette action peut être dirigée contre elles. Dès lors que le législateur en fait une condition essentielle dans la procédure prescrite, il y a lieu de lever toute incertitude à ce sujet.

9. L'article 66/1, dernier alinéa, proposé dispose que les arrêts de la cour du travail rendus en application de l'article 66/1, proposé, de la loi du 13 février 1998, ne sont pas susceptibles d'opposition et crée par conséquent une différence de traitement qui doit pouvoir être justifiée au regard du principe constitutionnel d'égalité et de non-discrimination. Une telle justification fait actuellement défaut dans l'exposé des motifs de la proposition. Si la différence de traitement précitée ne peut pas être raisonnablement justifiée, le régime proposé devra être adapté sur ce point.

Article 10

10. Bien qu'il soit probable qu'en pratique un licenciement collectif émanera la plupart du temps d'une entité soumise à l'impôt des sociétés, il n'est pas exclu qu'il puisse s'agir d'une personne physique soumise à l'impôt des personnes physiques. Or, la modification au CIR 1992, proposée règle uniquement la première hypothèse²³.

²¹ À cet égard, la question se pose de savoir si la formulation « de vakbond die die leden hebben vertegenwoordigd » dans le texte néerlandais correspond parfaitement au texte français de la disposition concernée (« les organisations représentatives des travailleurs ayant présenté ces membres »).

²² Voir, e.a., W. VAN EECKHOUTTE, *Sociaal Compendium. Arbeidsrecht met fiscale notities 2021-22*, Malines, Wolters Kluwer, 2021, pp. 132-135.

²³ L'article 198 à modifier fait partie du Titre III Impôt des sociétés du CIR 1992. Concernant l'impôt des personnes physiques, voir par exemple l'art. 53 du CIR 1992.

11. La proposition vise à compléter l'article 198, § 1^{er}, du CIR 1992 par un 17°. L'article 5 de la loi-programme du 27 décembre 2021 a cependant déjà inséré un 17°. On adaptera la proposition afin d'en tenir compte.

DE GRIFFIER - LE GREFFIER

DE VOORZITTER - LE PRÉSIDENT

Wim GEURTS

Marnix VAN DAMME