



RAAD VAN STATE  
afdeling Wetgeving

CONSEIL D'ÉTAT  
section de législation

advies 77.130/1  
van 20 november 2024

avis 77.130/1  
du 20 novembre 2024

over

sur

een wetsvoorstel 'tot wijziging  
van de wetgeving inzake  
collectief ontslag en overgang  
van onderneming' (*Parl.St.*  
Kamer 2024, nr. 56-0152/001)

une proposition de loi  
'modifiant la législation sur les  
licenciements collectifs et les  
transferts d'entreprise'  
(*Doc. parl.*, Chambre, 2024,  
n° 56-0152/001)

Op 18 oktober 2024 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de Voorzitter van de Kamer van volksvertegenwoordigers verzocht binnen een termijn van dertig dagen een advies te verstrekken over een wetsvoorstel ‘tot wijziging van de wetgeving inzake collectief ontslag en overgang van onderneming’ (*Parl.St.* Kamer 2024, nr. 56-0152/001).

Het voorstel is door de eerste kamer onderzocht op 14 november 2024. De kamer was samengesteld uit Marnix VAN DAMME, kamervoorzitter, Brecht STEEN en Annelies D’ESPALLIER, staatsraden, Michel TISON, assessor, en Greet VERBERCKMOES, griffier.

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

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

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 20 november 2024.

\*

Le 18 octobre 2024, le Conseil d’État, section de législation, a été invité par le Président de la Chambre des représentants à communiquer un avis dans un délai de trente jours, sur une proposition de loi ‘modifiant la législation sur les licenciements collectifs et les transferts d’entreprise’ (*Doc. parl.*, Chambre, 2024, n° 56-0152/001).

La proposition a été examinée par la première chambre le 14 novembre 2024. La chambre était composée de Marnix VAN DAMME, président de chambre, Brecht STEEN et Annelies D’ESPALLIER, conseillers d’État, Michel TISON, assesseur, et Greet VERBERCKMOES, greffier.

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

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

L’avis, dont le texte suit, a été donné le 20 novembre 2024.

\*

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

\*

### STREKKING VAN HET VOORSTEL

2. Het om advies voorgelegde voorstel van wet brengt wijzigingen aan in de reglementering inzake collectief ontslag en overgang van onderneming en voorziet tevens in een verbod van studentenarbeid in geval van staking.

Hoofdstuk 1 bevat een inleidende bepaling (artikel 1 van het voorstel).

Hoofdstuk 2 heeft betrekking op het collectief ontslag en brengt verschillende wijzigingen aan in de wet van 13 februari 1998 ‘houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling’ (ook de “wet Renault” genoemd) en in het koninklijk besluit van 24 mei 1976 ‘betreffende het collectief ontslag’. De artikelen 2 tot 5 van het voorstel verlengen de referteperiode voor de vaststelling van een collectief ontslag. De artikelen 6 tot 8 voorzien in een verplichting tot het sluiten van een sociaal plan in geval van collectief ontslag. Artikel 9 voorziet in een procedure voor het betrekken van de onderaannemers en de medecontractanten in de informatie- en consultatieprocedure bij collectief ontslag. Artikel 10 bevat een overgangsbepaling.

Hoofdstuk 3 wijzigt de reglementering inzake de overgang van onderneming krachtens overeenkomst, en voegt in artikel 11 van het voorstel een nieuw hoofdstuk VII/1 toe aan de wet van 13 februari 1998. Artikel 12 bevat de in dat hoofdstuk op te nemen definities. Artikel 13 voorziet in een regeling van *in solidum* aansprakelijkheid van de vervreemder en de verkrijger voor schulden die ontstaan na de overgang van onderneming in hoofde van de verkrijger ten aanzien van de overgenomen werknemers. Artikel 14 voorziet in een gezamenlijke informatieverplichting voor vervreemder en verkrijger ten aanzien van het personeel van de vervreemder. Artikel 15 bevat een overgangsbepaling.

Hoofdstuk 4 van het voorstel wijzigt de wet van 3 juli 1978 ‘betreffende de arbeidsovereenkomsten’ teneinde een verbod van studentenarbeid in geval van staking in te voeren (de artikelen 16 en 17 van het voorstel).

Met hoofdstuk 5 wordt het Sociaal Strafwetboek gewijzigd teneinde strafbaarstellingen in te voegen of te wijzigen die betrekking hebben op het collectief ontslag, de overgang van onderneming krachtens overeenkomst en het verbod van studentenarbeid in geval van staking (de artikelen 18 tot 23 van het voorstel).

---

<sup>1</sup> Aangezien het om een voorstel van wet gaat, wordt onder “rechtsgrond” de overeenstemming met de hogere rechtsnormen verstaan.

## VORMVEREISTEN

3. Naar luid van artikel 7 van richtlijn 98/59/EG van de Raad van 20 juli 1998 ‘betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag’ en artikel 11 van richtlijn 2001/23/EG van de Raad van 12 maart 2001 ‘inzake de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der lidstaten betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van ondernemingen of vestigingen’, delen de lidstaten de Europese Commissie de bepalingen van intern recht mede die zij op het onder de betreffende richtlijnen vallende gebied vaststellen. Overeenkomstig de genoemde bepalingen moeten de door de wetgever aangenomen wijzigingen worden medegedeeld aan de Europese Commissie.

## ONDERZOEK VAN DE TEKST

### Opschrift

4. Volgens de beginselen inzake wetgevingstechniek moet het opschrift van een normatieve tekst duidelijk, nauwkeurig, volledig en beknopt zijn.<sup>2</sup> Het opschrift moet zo worden gesteld dat het onderwerp van de tekst onmiddellijk duidelijk is voor de lezer, en elk aspect van het onderwerp moet erin aan bod komen zodat bij de lezer geen verwarring ontstaat omtrent de juiste strekking van het onderwerp van die tekst. Derhalve moet het opschrift van het voorliggende wetsvoorstel aangevuld worden zodat duidelijker blijkt dat dit voorstel ook betrekking heeft op een verbod op tewerkstelling van studenten in geval van staking.

### Artikelen 2, 5, 6, 7 en 8

5.1. De artikelen 2, 6 en 7 van het voorstel van wet brengen wijzigingen aan in het koninklijk besluit van 24 mei 1976. In beginsel verdient het geen aanbeveling om bij wet wijzigingen aan te brengen in bepalingen van een hiërarchisch lagere regeling, zoals die van een koninklijk besluit. Op die wijze dreigt immers onduidelijkheid te ontstaan omtrent de juridische waarde van de aldus gewijzigde bepalingen van het koninklijk besluit dat, als gevolg van de wijzigingen, zowel wetskrachtige als verordenende bepalingen zal bevatten.

De onduidelijkheid die dreigt te ontstaan is des te groter nu artikel 2 van het voorstel rechtstreeks een zinsdeel vervangt in een bepaling van een koninklijk besluit (“in de loop van een periode van 120 dagen”).

5.2. Om te vermijden dat de bevoegdheid van de Koning aangetast wordt om nog alle bepalingen van het betrokken besluit te kunnen wijzigen, kan inderdaad een beroep worden gedaan op een machtiging aan de Koning, zoals die in dit voorstel is opgenomen in de artikelen 5 en 8.

---

<sup>2</sup> Zie *Beginnelsen van de wetgevingstechniek. Handleiding voor het opstellen van wetgevende en reglementaire teksten*, Raad van State, 2008, aanbeveling 14, te raadplegen op de internetsite van de Raad van State ([www.raadvst-consetat.be](http://www.raadvst-consetat.be)).

Er moet daarbij evenwel aan worden herinnerd dat de Koning met een dergelijke machtiging enkel de formele toelating krijgt om de desbetreffende onderdelen aan te passen, zonder dat hij wordt vrijgesteld van het vereiste dat er ook een materiële rechtsgrond voorhanden moet zijn voor die aanpassing, net zoals voor de aanpassing van elk ander onderdeel van het betrokken besluit.

## Artikel 6

6.1. Artikel 6 van het voorstel lijkt tot gevolg te hebben dat pas tot collectief ontslag overgegaan kan worden wanneer onder meer ook een sociaal plan afgesloten is. Deze bijkomende voorwaarde wordt niet ingevoerd in de wet van 13 februari 1998, maar wel – weliswaar bij wet – in het koninklijk besluit van 24 mei 1976 dat in essentie de kennisgeving van het collectief ontslag regelt. Met het oog op de duidelijkheid en de rechtszekerheid, onder meer met betrekking tot de rechtsgevolgen, verdient het aanbeveling om de regeling die betrekking heeft op het sociaal plan op te nemen in de wet van 13 februari 1998.

6.2. Door het opstellen van een sociaal plan te vereisen, wordt een bijkomende voorwaarde ingevoerd om de arbeidsovereenkomst te beëindigen in het kader van collectief ontslag. In advies 67.552/1 van 7 juli 2020 heeft de Raad van State over bijkomende beperkingen het volgende opgemerkt:<sup>3</sup>

“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 burgerrechtelijke<sup>4</sup> en arbeidsrechtelijke<sup>5</sup> verbod om zich voor het leven te binden.<sup>6</sup>

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 opzeggingstermijnen<sup>7</sup> of opzeggingsvergoedingen<sup>8</sup> en in beperkingen aan de ontslagmacht van de werkgever in bepaalde omstandigheden of ten aanzien van bepaalde categorieën van werknemers.<sup>9</sup>

---

<sup>3</sup> 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. 1209/2.

<sup>4</sup> Voetnoot 2 van het aangehaalde advies: Artikel 1780 Burgerlijk Wetboek.

<sup>5</sup> Voetnoot 3 van het aangehaalde advies: Artikel 7 Arbeidsovereenkomstenwet.

<sup>6</sup> 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.

<sup>7</sup> Voetnoot 5 van het aangehaalde advies: Artikel 37 e.v. Arbeidsovereenkomstenwet.

<sup>8</sup> Voetnoot 6 van het aangehaalde advies: Artikel 39 Arbeidsovereenkomstenwet.

<sup>9</sup> 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’.

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’<sup>10</sup>, 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 ondernemerschap, gewaarborgd door artikel 16 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie.’<sup>11</sup>

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.’<sup>12</sup>

(...)

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

<sup>10</sup> Voetnoot 8 van het aangehaalde advies: *Parl.St.* Kamer 2019, nr. 462/3.

<sup>11</sup> 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.

<sup>12</sup> 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.

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.<sup>13</sup> 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.”

In navolging hiervan, merkte de Raad in zijn advies 71.636/1 van 11 juli 2022<sup>14</sup> het volgende op:

“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.”

De toelichting bij het voorstel van wet beperkt er zich toe voor de verantwoording van de maatregel te verwijzen naar het feit dat het afsluiten van het sociaal plan in veruit de meeste gevallen al gebeurt. Daarnaast vermeldt de toelichting de bedoeling dat het opstellen van een sociaal plan ertoe leidt dat opleidings- en re-integratiemaatregelen worden genomen om zo de terugkeer van de betrokken werknemers naar de arbeidsmarkt te vergemakkelijken. Deze toelichting bevat geen uitdrukkelijke toetsing of verantwoording van de maatregel in het licht van het vereiste evenwicht van de grondrechten waarop werknemers en werkgevers zich respectievelijk kunnen beroepen. Het verdient aanbeveling om deze toetsing en verantwoording tijdens de parlementaire bespreking tot uitdrukking te brengen.

### Artikel 9

7. Artikel 9 van het voorliggende wetsvoorstel is identiek aan artikel 2, a) en b), van het wetsvoorstel dat het voorwerp vormde van advies 71.635/1 van 4 juli 2022.<sup>15</sup>

---

<sup>13</sup> 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”.

<sup>14</sup> Adv.RvS 71.636/1 van 11 juli 2022 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 2021-22, nr. 729/2.

<sup>15</sup> Adv.RvS 71.635/1 van 4 juli 2022 over een 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’, opm. 3-6, *Parl.St.* Kamer 2020-21, nr. 1928/3.

De Raad van State, afdeling Wetgeving, verleent, behoudens in geval van wijziging van de juridische context, in de regel geen nieuw advies over bepalingen die al eerder zijn onderzocht of die zijn gewijzigd ten gevolge van in eerdere adviezen gemaakte opmerkingen. Met betrekking tot die bepalingen wordt verwezen naar het voormelde advies.

### Artikel 10

8. De overgangsregeling, opgenomen in artikel 10 van het voorstel, hanteert als aanknopingspunt het moment waarop collectieve ontslagen worden “aangekondigd” (“annoncé”).

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

### Artikel 13

9. Het voorgestelde artikel 70/2, eerste lid, van de wet van 13 februari 1998 voorziet in de *in solidum* aansprakelijkheid van de vervreemder en de verkrijger “tot betaling van de schulden die ontstaan *na de overgang* en die bestaan in hoofde van de verkrijger jegens de overgenomen werknemers”. Deze bepaling onderscheidt zich van wat bepaald werd in artikel 8 van cao nr. 32*bis* doordat de *in solidum* aansprakelijkheid die in dit voorstel is opgenomen betrekking heeft op de schulden van de overnemer jegens de overgenomen werknemers die ontstaan na de overdracht, en pas een einde neemt na een op basis van de anciënniteit van de werknemers bepaalde termijn die tot vijf jaar kan bedragen.

Door deze aansprakelijkheid met name voor de overdrager te laten voortduren tot een zeer geruime tijd na de overdracht, wijkt deze bepaling in aanzienlijke mate af van het gemene contractenrecht, volgens hetwelk de werkgever bevrijd is van de gehoudenheid ten aanzien van ex-werknemers voor situaties die na de beëindiging van de arbeidsrelatie zijn ontstaan. Een dergelijk verschil in behandeling moet kunnen worden verantwoord in het licht van het grondwettelijke gelijkheidsbeginsel. Volgens de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof is een verschil in behandeling slechts verenigbaar met de grondwettelijke beginselen van gelijkheid en niet-discriminatie, wanneer dat verschil op een objectief criterium berust en het redelijk verantwoord is. Het bestaan van een dergelijke verantwoording moet worden beoordeeld, rekening houdend met het doel en de gevolgen van de betrokken maatregel en met de aard van de ter zake geldende beginselen; het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie is geschonden wanneer er geen redelijk verband van evenredigheid bestaat tussen de aangewende middelen en het beoogde doel.<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> 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,

Voor dat verschil in behandeling zal een passende verantwoording voorhanden dienen te zijn. Zoniet, dient de bepaling te worden geschrapt.

#### Artikel 14

10.1. Het voorgestelde artikel 70/3, § 1, van de wet van 13 februari 1998 bevat een nieuwe gezamenlijke informatieverplichting voor de vervreemder en de verkrijger die geldt bovenop de verplichtingen ingevolge cao nr. 9 en cao nr. 32bis. Voor het geval alsnog een “nadelige maatregel” genomen wordt ten aanzien van de overgenomen werknemer, die niet vermeld werd in de informatie die voorafgaandelijk aan het personeel werd gecommuniceerd en die “kennelijk voorzienbaar” was op het moment van communicatie, wordt voorzien in de betaling door de verkrijger, respectievelijk de vervreemder, van een “forfaitaire vergoeding gelijk aan zes maanden loon”.

10.2. Het voorgestelde artikel 70/3, § 3, tweede lid, bepaalt dat onder het begrip “nadelige maatregel” onder andere “een eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst om redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer, een verlaging van de loonvoorwaarden en toegekende voordelen of een wijziging van de arbeidsvoorwaarden in het nadeel van de werknemer” verstaan wordt. Het gebruik van de woorden “onder andere” leidt ertoe dat deze bepaling onvoldoende zeker is, wat vermeden zou moeten worden.

10.3. Daarnaast kan men de vraag stellen hoe de voorgestelde bepaling zich verhoudt tot de genoemde cao nr. 32bis. Zoals de bepaling thans is voorgesteld, is het mogelijk dat over een nadelige maatregel “tijdig en voorafgaand” geïnformeerd werd, waardoor de bijkomende vergoeding niet verschuldigd is, terwijl diezelfde maatregel mogelijk op grond van cao nr. 32bis toch verboden is.

Zo kan “een eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst om redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer” ook een ontslag zijn dat buiten de uitzonderingen valt op het principiële ontslagverbod in artikel 9 van cao nr. 32bis.<sup>17</sup> Een wijziging van de arbeidsvoorwaarden ten nadele van de werknemer, in zoverre deze aanmerkelijk is, kan, ingevolge artikel 10 van cao nr. 32bis, met een dergelijk ontslag gelijkgesteld worden. Een verlaging van de loonvoorwaarden en toegekende voordelen is dan weer in strijd met artikel 7 van cao nr. 32bis, dat voorziet in het behoud van rechten die uit bestaande arbeidsovereenkomsten voortvloeien ten aanzien van de verkrijger.

Om te vermijden dat eventueel de indruk zou ontstaan dat het tijdig en voorafgaand informeren van het personeel volstaat om een maatregel aanvaardbaar te maken, strekt het tot aanbeveling om de verhouding tussen de voorgestelde bepaling en de bepalingen van cao nr. 32bis nader te verduidelijken.

---

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.

<sup>17</sup> De uitzonderingen betreffen ontslagen om een dringende reden of om economische, technische of organisatorische redenen, die wijzigingen voor de werkgelegenheid met zich meebrengen.

10.4. Het strekt tot aanbeveling om te onderzoeken of het niet zinvol is om de verplichting tot betaling van een forfaitaire vergoeding te beperken tot “nadelige maatregelen” die genomen worden binnen een vastgestelde periode waardoor het verband met de overgang van onderneming verzekerd is.

### Artikel 16

11.1. In advies 74.750-74.751/1 van 29 december 2023<sup>18</sup> heeft de Raad zich reeds uitgesproken over twee wetsvoorstellen die voorzien in een verbod op tewerkstelling van studenten tijdens stakingen. De voor het voorliggende wetsvoorstel relevante passages uit dit advies luiden als volgt:

“3. De voorgestelde bepalingen maken deel uit van titel VII van de wet van 3 juli 1978 inzake ‘de overeenkomst voor tewerkstelling van studenten’. In het voorgestelde artikel 130<sup>quater</sup> van de wet van 3 juli 1978 (voorstel 74.750/1) wordt uitdrukkelijk verwezen naar de tewerkstelling van studenten ‘met toepassing van deze titel’.

De definitie van het begrip ‘student’, en dus ook het toepassingsgebied van titel VII, wordt niet uitdrukkelijk geregeld in de wet van 3 juli 1978. Evenwel volgt uit artikel 122 van die wet dat de Koning ‘op voorstel van de bevoegde paritaire comités en na advies van de Nationale Arbeidsraad of, bij ontstentenis van voorstellen van paritaire comités, op voorstel van de Nationale Arbeidsraad, sommige categorieën studenten, hetzij zonder meer, hetzij mits bepaalde regelen uit het toepassingsgebied van deze wet [kan uit]sluiten’. Aan die bepaling is uitvoering gegeven bij het koninklijk besluit van 14 juli 1995 ‘waarbij sommige categorieën van studenten uit het toepassingsgebied van Titel VII van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten worden gesloten’. Er lijkt te moeten worden aangenomen dat die categorieën van studenten evenmin onder het voorgestelde verbod van tewerkstelling vallen.

4.1. De overeenkomst die tussen een werkgever en een student wordt gesloten, is overeenkomstig de artikelen 120 e.v. van de wet van 3 juli 1978, in beginsel een van de types arbeidsovereenkomsten ‘zoals die door deze wet zijn geregeld’ en ten aanzien waarvan titel VIII enkele specifieke voorschriften bevat. Wat hun arbeidsrelatie betreft zijn de studenten bijgevolg in het bijzonder te vergelijken met reguliere werknemers. Voor deze laatste geldt geen verbod van tewerkstelling in geval van staking of lock-out.

De voorgestelde bepalingen beperken voor de betrokken studenten de mogelijkheid om naar vrije keuze arbeid te verrichten voor de betrokken werkgever. Zij omvatten niet enkel het verbod om nieuwe arbeidsovereenkomsten voor de tewerkstelling van studenten aan te gaan, maar verbieden tevens het aan het werk houden van studenten waarvan de arbeidsovereenkomst reeds bestond en uitvoering kende op het ogenblik van het uitbreken van de staking of de lock-out.

Daarbij komt dat studenten zich doorgaans niet kunnen beroepen op reeds opgebouwde rechten, met name in het stelsel van de werkloosheidsuitkeringen.

---

<sup>18</sup> Adv.RvS 74.750/1-74.751/1 van 29 december 2023 over twee wetsvoorstellen ‘tot wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, teneinde de tewerkstelling van studenten tijdens stakingen te verbieden’, *Parl.St.* Kamer 2022-23, nr. 3486/2.

Hoewel de wetgever in sociaaleconomische aangelegenheden over een ruime beoordelingsbevoegdheid beschikt<sup>19</sup>, rijst de vraag of de voorgestelde regeling geen onevenredige gevolgen teweegbrengt voor de betrokken studenten (en hun werkgevers), in het bijzonder wat de reeds lopende arbeidsovereenkomsten betreft.

4.2. Blijkens de toelichting bij de voorstellen is de regeling geïnspireerd op artikel 19 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 108 van 16 juli 2013, op grond waarvan een 'uitzendbureau (...) geen uitzendkrachten bij een gebruiker [mag] tewerkstellen of aan het werk houden in geval van staking of lock-out'.

De toepassing van een gelijkaardige regeling op studenten en op uitzendkrachten is niet evident gezien de verschillen tussen de in titel VIII van de wet van 3 juli 1978 bedoelde studenten en uitzendkrachten. Die laatsten maken deel uit van een complexere relatie tussen drie partijen, waarbij er een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid bestaat tussen de uitzendkracht en het uitzendbureau voor het verrichten van arbeid bij een gebruiker.<sup>20</sup> Het ligt bijgevolg meer voor de hand om de betrokken uitzendkrachten in geval van toepassing van artikel 19 van de CAO nr. 108 ander werk te verschaffen. Hetzelfde geldt in geval van terbeschikkingstelling van een werknemer ten behoeve van gebruikers binnen een werkgeversgroepering overeenkomstig titel X, hoofdstuk XI, van de wet van 12 augustus 2000 'houdende sociale, budgettaire en andere bepalingen'. Artikel 187, § 3, tweede lid, van de wet van 12 augustus 2000 bepaalt immers eveneens dat '[i]n geval van staking of lock-out bij één van zijn leden, (...) de werkgeversgroepering geen werknemers ter beschikking [mag] stellen of houden van dit lid'.

5. Het verdient aanbeveling de voorgelegde voorstellen in het licht van de voornoemde elementen aan een bijkomend onderzoek te onderwerpen, in het bijzonder wat de verenigbaarheid met het grondwettelijk gelijkheidsbeginsel en het evenredige karakter van de gevolgen van de voorgestelde regeling betreft."

Hoewel het voorliggende wetsvoorstel op enkele punten verschilt van de wetsvoorstellen die het voorwerp van advies 74.750/1-74.751/1 vormden, biedt dit advies ook het toetsingskader voor het onderzoek van het thans voorliggende voorstel.

11.2. De regeling wordt in de toelichting voornamelijk verantwoord vanuit het oogpunt van de bescherming van de veiligheid van de tewerkgestelde studenten. Zo staat beschreven dat de ontwikkeling van jongeren soms nog niet voltooid zou zijn, waardoor ze minder aandacht zouden hebben voor veiligheid en dat hun omkadering op de werkplaats onvoldoende gegarandeerd zou kunnen worden in geval van een staking. Deze overwegingen overtuigen onvoldoende. Er zou onder meer tevens verantwoord moeten worden waarom de voorgestelde maatregel pertinent is en waarom dit doel onvoldoende bereikt wordt door de algemene verplichtingen die reeds op de werkgever rusten om de veiligheid op het werk te verzekeren.<sup>21</sup>

<sup>19</sup> Voetnoot 2 in de geciteerde tekst: Zie o.m. GwH 31 augustus 2020, nr. 113/2020, B.21.1.

<sup>20</sup> Voetnoot 3 in de geciteerde tekst: Art. 7, 2°, van de wet van 24 juli 1987 'betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers'.

<sup>21</sup> Op grond van artikel 20, 2°, van de Arbeidsovereenkomstenwet en de artikelen 5 en 6 van de wet van 4 augustus 1996 'betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk' en de hierop gebaseerde uitvoeringsbesluiten.

Uit het voorgaande volgt dat tijdens de parlementaire behandeling alsnog een passende verantwoording verschaft moet kunnen worden over de verenigbaarheid van de voorgestelde regeling met het gelijkheidsbeginsel en de evenredigheid van de gevolgen van de voorgestelde regeling. Bij gebrek aan een dergelijke verantwoording, dient artikel 16 van het wetsvoorstel weggelaten te worden.

### Artikel 20

12. Het repressieve beleid waaronder de vaststelling van de ernst van een tekortkoming en de zwaarwichtigheid waarmee zij kan worden bestraft, behoort tot de beoordelingsbevoegdheid van de wetgever.

Het strekt evenwel tot aanbeveling om tijdens de parlementaire behandeling na te gaan of het wel degelijk de bedoeling is en of er een redelijke verantwoording voor bestaat om de inbreuk op het verbod van studentenarbeid in geval van staking strenger te bestraffen, namelijk met een sanctie van niveau 3, dan het verbod van uitzendarbeid bij staking. Voor de schending van het laatstgenoemde verbod geldt in hoofde van de gebruiker, zijn aangestelde of zijn lasthebber ingevolge artikel 176, § 3, 1°, van het Sociaal Strafwetboek een sanctie van niveau 2.

### Artikel 21

13. In de voorgestelde bepaling wordt voorzien in een “sanctie van niveau 5” in geval de inbreuk “wetens en willens” werd begaan. Het Sociaal Strafwetboek vermeldt echter slechts vier sanctieniveaus (artikel 101 van het Sociaal Strafwetboek). Wellicht hebben de stellers bedoeld om te voorzien in een sanctie van niveau 4, zoals ook het geval is in bijvoorbeeld de artikelen 204, § 1, of 210, § 1, van het Sociaal Strafwetboek. Het in de artikelen 21 tot 23 van het voorstel ingeschreven sanctieniveau lijkt derhalve te moeten worden aangepast.

### Artikel 22

14. Het strekt tot aanbeveling om in de parlementaire procedure te verifiëren of het wel degelijk de bedoeling is om de niet-naleving van de informatieverplichting bedoeld in artikel 15*bis* van cao nr. 32*bis*<sup>22</sup> strenger te bestraffen, met een sanctie van niveau 3, dan de niet-naleving van dergelijke informatieverplichting ten aanzien van de ondernemingsraad, waarvoor een sanctie van niveau 2 geldt (artikel 195 van het Sociaal Strafwetboek). Bijkomend moet er desgevallend een redelijke verantwoording voor deze keuze kunnen worden gegeven.

---

<sup>22</sup> Artikel 15*bis* van cao nr. 32*bis* heeft betrekking op de informatieverplichting ten aanzien van de werknemers in de ondernemingen waar noch een ondernemingsraad, noch een vakbondsafvaardiging bestaat.

### Slotopmerking

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

- In de Franse tekst van artikel 2 van het voorstel dient het getal “60” vervangen te worden door het woord “soixante”.
- In artikel 6 van het voorstel dient bijkomend gewaakt te worden over de consistentie van de gehanteerde terminologie. Artikel 6 van het voorstel vervangt artikel 9, eerste lid, van het koninklijk besluit van 24 mei 1976 en maakt daarbij gewag van “de directeur van de regionale tewerkstellingsdienst” terwijl in andere bepalingen van dit besluit, net zoals in de huidige versie van artikel 9, eerste lid, melding wordt gemaakt van “de directeur van de subregionale tewerkstellingsdienst”.
- Aangezien het opschrift van cao nr. 32bis werd gewijzigd door artikel 1 van cao nr. 32quinquies, dienen de woorden “of gerechtelijk akkoord door boedelafstand” geschrapt te worden in het voorgestelde artikel 70/1, 6°, van de wet van 13 februari 1998 (artikel 12 van het voorstel).
- In artikel 14 van het voorstel stemmen de woorden “over de volgende specifieke elementen” in de Nederlandse tekst niet overeen met de in de Franse tekst opgenomen woorden “plus spécifiquement sur les éléments suivants”. Deze discordantie dient verholpen te worden.
- Het voorliggende artikel 14, § 3, tweede lid, van het voorstel zou voor de leesbaarheid beter in een bijkomende “§ 4” opgenomen worden.
- Artikel 16 van het voorstel beoogt een artikel 131ter/1 in te voegen in de wet van 3 juli 1978. Deze wet bevat echter geen artikel 131ter. Wellicht is het de bedoeling om de voorgestelde bepaling in te voegen na het huidige artikel 130ter, dat de laatste bepaling vormt van titel VII van deze wet (“De overeenkomst voor de tewerkstelling van studenten”). Ter wille van de homogeniteit van de tekst, is het aan te bevelen om het ingevoegde artikel te nummeren als artikel 130quater.<sup>23</sup> Tevens zullen de verwijzingen naar deze bepaling gewijzigd moeten worden in de artikelen 17 en 20 van het wetsvoorstel.

---

<sup>23</sup> Zie *Beginnelsen van de wetgevingstechniek. Handleiding voor het opstellen van wetgevende en reglementaire teksten*, Raad van State, 2008, aanbeveling 123.2, te raadplegen op de internetsite van de Raad van State ([www.raadvst-consetat.be](http://www.raadvst-consetat.be)).

- Met artikel 20 van het voorstel wordt een artikel 180/1 ingevoegd in het Sociaal Strafwetboek. Dit wetboek telt echter reeds een artikel 180/1, dat ingevoegd werd bij de wet van 17 december 2023 ‘houdende diverse bepalingen met het oog op het verbeteren van de werkomstandigheden van de postpakketbezorgers’, als onderdeel van het nieuwe hoofdstuk 4/1 (“Distributie van pakketten door een aanbieder van postdiensten”) van boek 2. Dit probleem zou bijvoorbeeld opgelost kunnen worden door de voorgestelde bepaling in te voegen als artikel 177/2 in een in te voegen nieuwe afdeling 3/2 (i.p.v. afdeling 5) van boek 2, hoofdstuk 4, van het Sociaal Strafwetboek.

\*

1. En application de l'article 84, § 3, alinéa 1<sup>er</sup>, 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 juridique<sup>1</sup> et l'accomplissement des formalités prescrites.

\*

### PORTÉE DE LA PROPOSITION

2. La proposition de loi soumise pour avis apporte des modifications à la réglementation sur les licenciements collectifs et les transferts d'entreprises et prévoit également une interdiction du travail des étudiants en cas de grève.

Le chapitre I<sup>er</sup> contient une disposition introductive (article 1<sup>er</sup> de la proposition).

Le chapitre 2 concerne le licenciement collectif et apporte différentes modifications à la loi du 13 février 1998 'portant des dispositions en faveur de l'emploi' (également dénommée la « loi Renault ») ainsi qu'à l'arrêté royal du 24 mai 1976 'sur les licenciements collectifs'. Les articles 2 à 5 de la proposition prolongent la période de référence pour la détermination des licenciements collectifs. Les articles 6 à 8 prévoient une obligation de conclure un plan social en cas de licenciement collectif. L'article 9 prévoit une procédure pour intégrer les sous-traitants et cocontractants dans la procédure d'information et de consultation en cas de licenciement collectif. L'article 10 comporte une disposition transitoire.

Le chapitre 3 modifie la réglementation relative au transfert conventionnel d'entreprise et insère, à l'article 11 de la proposition, un nouveau chapitre VII/1 à la loi du 13 février 1998. L'article 12 comporte les définitions à intégrer dans ce chapitre. L'article 13 prévoit un régime de responsabilité *in solidum* du cédant et du cessionnaire pour les dettes nées dans le chef du cessionnaire, après le transfert d'entreprise, à l'égard des travailleurs transférés. L'article 14 prévoit une obligation d'information conjointe pour le cédant et le cessionnaire à l'égard du personnel du cédant. L'article 15 comporte une disposition transitoire.

Le chapitre 4 de la proposition modifie la loi du 3 juillet 1978 'relative aux contrats de travail' afin d'insérer une interdiction du travail des étudiants en cas de grève (articles 16 et 17 de la proposition).

Le chapitre 5 modifie le Code pénal social afin d'insérer ou de modifier des incriminations relatives au licenciement collectif, au transfert conventionnel d'entreprise et à l'interdiction du travail des étudiants en cas de grève (articles 18 à 23 de la proposition).

### FORMALITÉS

3. Aux termes de l'article 7 de la directive 98/59/CE du Conseil du 20 juillet 1998 'concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements

---

<sup>1</sup> S'agissant d'une proposition de loi, on entend par « fondement juridique » la conformité aux normes supérieures.

collectifs' et de l'article 11 de la directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001 'concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements', les États membres communiquent à la Commission européenne les dispositions de droit interne qu'ils adoptent dans le domaine régi par les directives concernées. Conformément aux dispositions précitées, les modifications adoptées par le législateur doivent être communiquées à la Commission européenne.

## EXAMEN DU TEXTE

### Intitulé

4. Selon les principes de légistique, l'intitulé d'un texte normatif doit être clair, précis, complet et concis<sup>2</sup>. Il doit être rédigé de manière telle que l'objet de l'acte puisse être immédiatement cerné par le lecteur, et qu'aucun aspect de son objet ne soit omis, de sorte que le lecteur ne sera pas induit en erreur à propos de l'étendue exacte de l'objet de cet acte. L'intitulé de la proposition de loi à l'examen doit par conséquent être complété de manière à faire apparaître plus clairement que cette proposition concerne également l'interdiction du travail des étudiants en cas de grève.

### Articles 2, 5, 6, 7 et 8

5.1. Les articles 2, 6 et 7 de la proposition de loi apportent des modifications à l'arrêté royal du 24 mai 1976. En principe, il n'est pas recommandé qu'une loi modifie des dispositions contenues dans un dispositif d'un rang hiérarchiquement inférieur, telles que les dispositions contenues dans un arrêté royal. Ce procédé risque en effet d'être source de confusion quant à la valeur juridique des dispositions ainsi modifiées de l'arrêté royal qui, consécutivement à ces modifications, contiendra à la fois des dispositions législatives et des dispositions réglementaires.

Le risque de confusion est en l'occurrence d'autant plus grand que l'article 2 de la proposition remplace directement un membre de phrase dans une disposition d'un arrêté royal (« au cours d'une période de 120 jours »).

5.2. En effet, pour éviter qu'il soit porté atteinte à la compétence du Roi de pouvoir encore modifier toutes les dispositions de l'arrêté concerné, il est possible de recourir à une habilitation au Roi, telle qu'elle figure dans la proposition à l'examen aux articles 5 et 8.

Il convient toutefois de rappeler qu'avec une telle habilitation, seule une autorisation formelle est conférée au Roi en vue d'adapter les dispositions concernées, sans qu'il soit dispensé de l'exigence d'un fondement juridique matériel pour procéder à cette adaptation, tout comme pour l'adaptation de toute autre disposition de l'arrêté concerné.

---

<sup>2</sup> Voir *Principes de technique législative. Guide de rédaction des textes législatifs et réglementaires*, Conseil d'État, 2008, recommandation 14, à consulter sur le site internet du Conseil d'État ([www.raadvst-consetat.be](http://www.raadvst-consetat.be)).

## Article 6

6.1. Il semble découler de l'article 6 de la proposition qu'il n'est possible de procéder à un licenciement collectif que lorsqu'un plan social notamment est également conclu. Cette condition supplémentaire n'est pas instaurée dans la loi du 13 février 1998, mais bien – certes par une loi – dans l'arrêté royal du 24 mai 1976, qui règle en substance la notification des licenciements collectifs. Dans un souci de clarté et de sécurité juridique, notamment en ce qui concerne les effets juridiques, il est recommandé d'insérer le dispositif relatif au plan social dans la loi du 13 février 1998.

6.2. En rendant obligatoire l'établissement d'un plan social, une condition supplémentaire est instaurée pour mettre fin au contrat de travail dans le cadre des licenciements collectifs. Dans l'avis 67.552/1 du 7 juillet 2020, le Conseil d'État a formulé les observations suivantes sur des restrictions supplémentaires<sup>3</sup> :

« 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<sup>4</sup> et en droit du travail<sup>5</sup> de s'engager à vie<sup>6</sup>.

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<sup>7</sup> ou des indemnités de congé<sup>8</sup> et des restrictions du pouvoir de licenciement de l'employeur dans certaines circonstances ou à l'égard de certaines catégories de travailleurs<sup>9</sup>.

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'<sup>10</sup>, 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

<sup>3</sup> 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° 1209/2).

<sup>4</sup> Note de bas de page 2 de l'avis cité : Article 1780 du Code civil.

<sup>5</sup> Note de bas de page 3 de l'avis cité : Article 7 de la loi relative aux contrats de travail.

<sup>6</sup> Note de bas de 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.

<sup>7</sup> Note de bas de page 5 de l'avis cité : Article 37 et suivants de la loi relative aux contrats de travail.

<sup>8</sup> Note de bas de page 6 de l'avis cité : Article 39 de la loi relative aux contrats de travail.

<sup>9</sup> Note de bas de 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'.

<sup>10</sup> Note de bas de page 8 de l'avis cité : Doc. Parl., Chambre, 2019, n° 462/3.

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 <sup>11</sup>.

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 visé <sup>12</sup>.

[...]

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 proportionnalité <sup>13</sup>. 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 ».

<sup>11</sup> *Note de bas de page 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., 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, 451-453.

<sup>12</sup> *Note de bas de page 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.

<sup>13</sup> *Note de bas de page 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 ».

En conséquence, le Conseil a observé ce qui suit dans son avis 71.636/1 du 11 juillet 2022 <sup>14</sup> :

« 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 ».

Pour justifier la mesure, les développements relatifs à la proposition de loi se limitent à renvoyer au fait qu'un plan social est conclu dans la très grande majorité des cas. Les développements mentionnent en outre que l'établissement d'un plan social vise à ce que soient prévues des mesures en matière de formation et de réinsertion pour faciliter le retour vers l'emploi des travailleurs concernés. Ces développements ne contiennent pas de contrôle ou de justification explicites de la mesure au regard de l'équilibre nécessaire des droits fondamentaux, que les travailleurs et les employeurs peuvent respectivement invoquer. Il est recommandé de préciser ce contrôle et cette justification lors des débats parlementaires.

### Article 9

7. L'article 9 de la proposition de loi à l'examen est identique à l'article 2, a) et b), de la proposition de loi qui a fait l'objet de l'avis 71.635/1 du 4 juillet 2022 <sup>15</sup>.

Sauf en cas de modification du contexte juridique, le Conseil d'État, section de législation, ne donne en règle générale pas de nouvel avis sur des dispositions qui ont déjà été examinées précédemment ou qui ont été modifiées à la suite d'observations formulées dans des avis antérieurs. En ce qui concerne ces dispositions, on se reportera à l'avis précité.

### Article 10

8. Le régime transitoire prévu à l'article 10 de la proposition utilise comme point de référence le moment auquel les licenciements collectifs sont « annoncés » (« aangekondigd »).

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

---

<sup>14</sup> Avis C.E. 71.636/1 du 11 juillet 2022 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, 2021-2022, n° 729/2.

<sup>15</sup> Avis C.E. 71.635/1 du 4 juillet 2022 sur une 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', observations 3-6, *Doc. parl.*, Chambre, 2020-2021, n° 1928/3.

### Article 13

9. L'article 70/2, alinéa 1<sup>er</sup>, proposé de la loi du 13 février 1998 prévoit la responsabilité *in solidum* du cédant et du cessionnaire « au paiement des dettes naissant *après le transfert* et, qui existent dans le chef du cessionnaire, à l'égard des travailleurs transférés ». Cette disposition se distingue de ce que prévoyait l'article 8 de la CCT n° 32bis en ce que la responsabilité *in solidum* prévue dans cette proposition porte sur les dettes du cessionnaire à l'égard des travailleurs repris, naissant après le transfert, et que celle-ci ne prend fin qu'au terme d'une période fixée sur la base de l'ancienneté des travailleurs, qui peut aller jusqu'à cinq ans.

En permettant que cette responsabilité pour le cédant notamment perdure très longtemps après le transfert, cette disposition s'écarte considérablement du droit commun des contrats, selon lequel l'employeur est libéré de l'obligation envers les ex-employés pour les situations survenues après la cessation de la relation de travail. Une telle différence de traitement doit pouvoir être justifiée 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 visé <sup>16</sup>.

Cette différence de traitement devra être adéquatement justifiée. Dans le cas contraire, la disposition devra être supprimée.

### Article 14

10.1. L'article 70/3, § 1<sup>er</sup>, proposé, de la loi du 13 février 1998 contient une nouvelle obligation d'information conjointe pour le cédant et le cessionnaire qui s'ajoute aux obligations découlant des CCT n° 9 et n° 32bis. Dans le cas où une « mesure préjudiciable » serait encore prise à l'égard du travailleur transféré, qui n'était pas visée dans l'information communiquée préalablement au personnel et qui était « manifestement prévisible » au moment de la communication, il est prévu que le cessionnaire, ou respectivement le cédant, paie une « indemnité forfaitaire correspondant à six mois de rémunération ».

10.2. L'article 70/3, § 3, alinéa 2, proposé, dispose qu'on entend par la notion « mesure préjudiciable » notamment « une rupture unilatérale du contrat de travail pour motif non inhérent à la personne du travailleur, une diminution des conditions de rémunération et des avantages accordés ou une modification des conditions de travail en défaveur du travailleur ». Il découle de

---

<sup>16</sup> 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.

l'emploi du mot « notamment » que cette disposition n'est pas suffisamment sûre, ce qu'il conviendrait d'éviter.

10.3. Par ailleurs, on peut se poser la question de l'articulation de la disposition proposée avec la CCT n° 32bis citée. Dans la version de la disposition actuellement proposée, il est possible qu'une mesure préjudiciable ait été communiquée « en temps utile et préalablement », de sorte que l'indemnité supplémentaire n'est pas due, alors que cette même mesure est peut-être interdite sur la base de la CCT n° 32bis.

Ainsi, « une rupture unilatérale du contrat de travail pour motif non inhérent à la personne du travailleur » peut également constituer un licenciement qui ne relève pas des exceptions à l'interdiction de principe de licenciement de l'article 9 de la CCT n° 32bis<sup>17</sup>. Dans la mesure où elle est significative, une modification des conditions de travail au détriment du travailleur, peut être assimilée à un tel licenciement en vertu de l'article 10 de la CCT n° 32bis. Une diminution des conditions de rémunération et des avantages accordés est quant à elle contraire à l'article 7 de la CCT n° 32bis, qui prévoit le maintien de droits qui résultent de contrats de travail existants à l'égard du cessionnaire.

Afin d'éviter de donner, le cas échéant, l'impression que l'information fournie au personnel en temps utile et au préalable suffit pour rendre une mesure admissible, il est recommandé de mieux expliciter l'articulation de la disposition proposée avec les dispositions de la CCT n° 32bis.

10.4. Il est recommandé d'examiner s'il n'est pas judicieux de limiter l'obligation de payer une indemnité forfaitaire aux « mesures préjudiciables » prises au cours d'une période déterminée, de manière à assurer le lien avec le transfert d'entreprise.

## Article 16

11.1. Dans son avis 74.750-74.751/1 du 29 décembre 2023<sup>18</sup>, le Conseil s'est déjà prononcé sur deux propositions de loi qui instaurent une interdiction du travail des étudiants pendant les grèves. Les passages de cet avis, pertinents pour la proposition de loi à l'examen, s'énoncent en ces termes :

« 3. Les dispositions proposées font partie du titre VII de la loi du 3 juillet 1978 concernant 'le contrat d'occupation d'étudiants'. L'article 130quater, proposé, de la loi du 3 juillet 1978 (proposition 74.750/1) fait expressément référence à l'occupation d'étudiants 'en application du présent titre'.

La loi du 3 juillet 1978 ne règle pas expressément la définition de la notion d'étudiant, et donc pas non plus le champ d'application du titre VII. Toutefois, il résulte de l'article 122 de cette loi que le Roi 'peut, sur proposition des commissions paritaires compétentes et après avis du Conseil national du travail ou, à défaut de propositions des

<sup>17</sup> Les exceptions concernent les licenciements pour motif grave ou pour des raisons économiques, techniques ou d'organisation, entraînant des changements dans le domaine de l'emploi.

<sup>18</sup> Avis C.E. 74.750/1-74.751/1 du 29 décembre 2023 sur deux propositions de loi 'modifiant la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail en vue d'interdire l'occupation d'étudiants lors d'une grève', *Doc. parl.*, Chambre, 2022-2023, n° 3486/2.

commissions paritaires, sur proposition du Conseil national du travail, exclure certaines catégories d'étudiants du champ d'application de la présente loi, soit purement et simplement, soit moyennant certaines adaptations'. Il a été pourvu à l'exécution de cette disposition par l'arrêté royal du 14 juillet 1995 'excluant certaines catégories d'étudiants du champ d'application du Titre VII de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail'. Il semble devoir être admis que ces catégories d'étudiants ne font pas non plus l'objet de l'interdiction d'occupation proposée.

4.1. Conformément aux articles 120 et suivants de la loi du 3 juillet 1978, le contrat conclu entre un employeur et un étudiant est en principe un des types de contrats de travail 'tels qu'ils sont réglés par la présente loi' et pour lesquels le titre VIII contient quelques prescriptions spécifiques. Par conséquent, en ce qui concerne leur relation de travail, les étudiants doivent plus particulièrement être comparés à des travailleurs réguliers. Aucune interdiction d'occupation en cas de grève ou de lock-out ne s'applique à ces derniers.

Les dispositions proposées limitent la possibilité, pour les étudiants concernés, de fournir selon leur propre choix des prestations de travail pour l'employeur concerné. Elles comprennent non seulement l'interdiction de conclure de nouveaux contrats de travail pour l'occupation d'étudiants, mais interdisent également le maintien au travail des étudiants dont le contrat de travail existait déjà et était en cours d'exécution au moment où la grève ou le lock-out a éclaté.

En outre, les étudiants ne peuvent généralement pas invoquer des droits déjà acquis, notamment dans le système des allocations de chômage.

Bien que le législateur dispose d'un large pouvoir d'appréciation dans les matières socio-économiques <sup>19</sup>, la question se pose de savoir si la réglementation proposée n'a pas des effets disproportionnés pour les étudiants concernés (et leurs employeurs), en particulier en ce qui concerne les contrats de travail déjà en cours.

4.2. Selon les développements des propositions, le dispositif s'inspire de l'article 19 de la convention collective de travail n° 108 du 16 juillet 2013, sur le fondement duquel une 'entreprise de travail intérimaire ne peut [...] pas mettre ou maintenir des intérimaires au travail chez un utilisateur en cas de grève ou de lock-out'.

L'application d'un dispositif similaire aux étudiants et aux intérimaires n'est pas évidente, compte tenu des différences entre les étudiants et les intérimaires visés au titre VIII de la loi du 3 juillet 1978. Ces derniers s'inscrivent dans une relation plus complexe entre trois parties, où il existe un contrat de travail intérimaire conclu entre l'intérimaire et l'entreprise de travail intérimaire pour effectuer des prestations de travail chez un utilisateur <sup>20</sup>. Par conséquent, il est plus évident de fournir aux intérimaires concernés un autre travail en cas d'application de l'article 19 de la CCT n° 108. Il en va de même en cas de mise d'un travailleur à la disposition d'utilisateurs au sein d'un groupement d'employeurs, conformément au titre X, chapitre XI, de la loi du 12 août 2000 'portant des dispositions sociales, budgétaires et diverses'. En effet, l'article 187, § 3, alinéa 2, de la loi du 12 août 2002 dispose également qu''[e]n cas de grève ou lock-out chez un de ses membres, le groupement d'employeurs ne peut pas mettre ou maintenir des travailleurs à la disposition de ce membre'.

<sup>19</sup> Note de bas de page 2 du texte cité : Voir par exemple C.C., 31 août 2020, n° 113/2020, B.21.1.

<sup>20</sup> Note de bas de page 3 du texte cité : Article 7, 2°, de la loi du 24 juillet 1987 'sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs'.

5. Il est recommandé de réexaminer les propositions soumises pour avis au regard des éléments précités, en particulier en ce qui concerne la compatibilité avec le principe constitutionnel d'égalité et le caractère proportionné des effets du dispositif proposé ».

Même si la proposition de loi à l'examen diffère sur quelques points des propositions de loi ayant fait l'objet de l'avis 74.750/1-74.751/1, ce dernier constitue également le cadre de contrôle pour l'examen de la proposition soumise actuellement pour avis.

11.2. Les développements justifient principalement le dispositif du point de vue de la protection de la sécurité des travailleurs étudiants. Ainsi il y est écrit que le développement des jeunes ne serait parfois pas encore terminé, les rendant moins attentifs à la sécurité, et qu'en cas de grève, leur encadrement sur les lieux de travail pourrait être insuffisamment assuré. Ces considérations ne sont pas suffisamment convaincantes. Il faudrait en outre justifier, entre autres, pourquoi la mesure proposée est pertinente et pourquoi cet objectif n'est pas suffisamment atteint par les obligations générales incombant déjà à l'employeur en vue d'assurer la sécurité au travail <sup>21</sup>.

Il résulte de ce qui précède qu'une justification adéquate devra pouvoir être fournie lors des travaux préparatoires quant à la compatibilité du régime proposé avec le principe d'égalité et la proportionnalité des effets dudit régime. À défaut d'une telle justification, l'article 16 de la proposition de loi sera omis.

#### Article 20

12. La politique répressive, qui englobe l'appréciation de la gravité d'un manquement et la sévérité avec laquelle il peut être puni, relève du pouvoir d'appréciation du législateur.

Il est toutefois recommandé d'examiner lors des travaux préparatoires si telle est bien l'intention et s'il existe une justification raisonnable au fait de punir l'infraction à l'interdiction du travail étudiant en cas de grève plus sévèrement – à savoir par une sanction de niveau 3 – que l'infraction à l'interdiction du travail intérimaire en cas de grève. En cas de violation de cette dernière interdiction, une sanction de niveau 2 s'applique à l'utilisateur, son préposé ou son mandataire en vertu de l'article 176, § 3, 1<sup>o</sup>, du Code pénal social.

#### Article 21

13. La disposition proposée prévoit une « sanction de niveau 5 » lorsque l'infraction a été commise « sciemment et volontairement ». Or, le Code pénal social ne fait état que de quatre niveaux de sanction (article 101 du Code pénal social). Sans doute les auteurs de la proposition ont-ils voulu prévoir une sanction de niveau 4, à l'instar par exemple des articles 204, § 1<sup>er</sup>, ou 210, § 1<sup>er</sup>, du Code pénal social. Le niveau de sanction inscrit dans les articles 21 à 23 de la proposition paraît donc devoir être adapté.

---

<sup>21</sup> Sur le fondement de l'article 20, 2<sup>o</sup>, de la loi relative aux contrats de travail et des articles 5 et 6 de la loi du 4 août 1996 'relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail' et de leurs arrêtés d'exécution.

## Article 22

14. Il est indiqué de vérifier dans le cadre de la procédure parlementaire si l'intention est bien de punir le non-respect de l'obligation d'information visée à l'article 15*bis* de la CCT n° 32*bis*<sup>22</sup> plus sévèrement – par une sanction de niveau 3 – que le non-respect d'une telle obligation d'information à l'égard du conseil d'entreprise, auquel s'applique une sanction de niveau 2 (article 195 du Code pénal social). De plus, le cas échéant, ce choix devra pouvoir être justifié raisonnablement.

## Observation finale

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

- Dans le texte français de l'article 2 de la proposition, on remplacera le nombre « 60 » par le mot « soixante ».
- À l'article 6 de la proposition, on veillera en outre à la cohérence de la terminologie employée. L'article 6 de la proposition remplace l'article 9, alinéa 1<sup>er</sup>, de l'arrêté royal du 24 mai 1976 et fait à cet égard mention du « directeur du service régional de l'emploi » alors que d'autres dispositions de cet arrêté, tout comme la version actuelle de l'article 9, alinéa 1<sup>er</sup>, font mention du « directeur du service subrégional de l'emploi ».
- L'intitulé de la CCT n° 32*bis* ayant été modifié par l'article 1<sup>er</sup> de la CCT n° 32*quinq*ues, on supprimera les mots « ou concordat judiciaire par abandon d'actif » dans l'article 70/1, 6°, proposé, de la loi du 13 février 1998 (article 12 de la proposition).
- À l'article 14 de la proposition, les mots « over de volgende specifieke elementen » du texte néerlandais ne coïncident pas avec les mots figurant dans le texte français « plus spécifiquement sur les éléments suivants ». Il y a lieu d'éliminer cette discordance.
- Dans un souci de lisibilité, mieux vaudrait inscrire l'article 14, § 3, alinéa 2, examiné, de la proposition dans un « § 4 » supplémentaire.
- L'article 16 de la proposition vise à insérer un article 131*ter*/1 dans la loi du 3 juillet 1978. Or, cette loi ne contient pas d'article 131*ter*. Sans doute l'intention est-elle d'insérer la disposition proposée à la suite de l'actuel article 130*ter*, qui constitue la dernière disposition du titre VII de cette loi (« Le contrat d'occupation d'étudiants »). Pour préserver l'homogénéité du texte, il est recommandé de numéroter l'article inséré comme

---

<sup>22</sup> L'article 15*bis* de la CCT n° 32*bis* concerne l'obligation d'informer les travailleurs dans les entreprises sans conseil d'entreprise ni délégation syndicale.

article 130<sup>quater</sup> <sup>23</sup>. En outre, les références à cette disposition devront être modifiées dans les articles 17 et 20 de la proposition de loi.

- L'article 20 de la proposition insère un article 180/1 dans le Code pénal social. Or, ce code comporte déjà un article 180/1, inséré par la loi du 17 décembre 2023 'portant des dispositions diverses en vue d'améliorer les conditions de travail des livreurs de colis postaux', qui fait partie du nouveau chapitre 4/1 (« Distribution de colis par un prestataire de services postaux ») du livre 2. Ce problème pourrait par exemple être résolu en insérant la disposition proposée comme article 177/2 dans une nouvelle section 3/2 (au lieu de 5), à insérer, du livre 2, chapitre 4, du Code pénal social.

DE GRIFFIER - LE GREFFIER

DE VOORZITTER - LE PRÉSIDENT

Greet VERBERCKMOES

Marnix VAN DAMME

---

<sup>23</sup> Voir *Principes de technique législative. Guide de rédaction des textes législatifs et réglementaires*, Conseil d'État, 2008, recommandation 123.2, à consulter sur le site Internet du Conseil d'État ([www.raadvst-consetat.be](http://www.raadvst-consetat.be)).