

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 1996-1997

17 MARS 1997

Proposition de loi améliorant la protection des travailleurs en cas de licenciements collectifs

(Déposée par Mme Dardenne et consorts)

DÉVELOPPEMENTS

Le déséquilibre est énorme et croissant entre le pouvoir économique mondialisé d'une part, et le pouvoir politique organisé à l'échelle nationale d'autre part. Par ailleurs, la philosophie de la construction européenne est de privilégier la création d'un espace économique et monétaire unique, en supposant que la relance ainsi favorisée de l'activité économique amènera fatalement une amélioration de l'environnement social.

La conjonction de ces deux phénomènes (mondialisation de l'économie et absence de protection sociale européenne solide) conduit à des drames sociaux que les pouvoirs politiques peuvent difficilement contrer puisqu'ils se sont eux-mêmes coupés les moyens pour le faire. Ces drames prennent souvent la forme de délocalisations, principalement à l'intérieur de l'Union européenne, avec des fermetures brutales de sièges de transnationales et leur cortège de licenciements collectifs.

Plusieurs dispositions réglementaires sont cependant venues encadrer ces licenciements collectifs: une directive européenne 75/129/C.E.E. du 17 février 1975, une convention collective de travail n° 24 du 2 octobre 1975 et un arrêté royal du 24 mai 1976. Ces instruments ont pour principal objet d'assurer une information et une consultation minimales des travailleurs avant l'exécution du licenciement collectif. Ces procédures doivent notamment permettre de

BELGISCHE SENAAAT

ZITTING 1996-1997

17 MAART 1997

Wetsvoorstel strekkende tot een betere bescherming van de werknemers bij collectief ontslag

(Ingediend door mevrouw Dardenne c.s.)

TOELICHTING

Tussen de op wereldschaal georganiseerde economische macht en de op nationale leest geschoeide politieke macht gaapt een enorme en almaar wijder wordende kloof. Voorts zet de Europese uitbouw alles op de totstandkoming van één economische en monetaire ruimte, waarbij er wordt van uitgegaan dat de aldus tot stand gebrachte relance van de economische activiteit automatisch tot een verbeterd sociaal klimaat zal leiden.

De combinatie van beide verschijnselen (mondialisering van de economie en het ontbreken van een degelijke sociale dekking op Europees vlak) leidt tot sociale drama's waartegen de politieke overheid maar moeilijk weerwerk kan bieden, aangezien ze zelf de middelen daartoe uit handen heeft gegeven. Vaak gaat het hier om delokalisaties, voornamelijk binnen de Europese Unie, met onverhoedse sluitingen van vestigingen van transnationale ondernemingen en een rist collectieve ontslagen als gevolg.

Inzake collectieve ontslagen werden echter tal van regelgevende bepalingen uitgevaardigd: een Europese richtlijn (75/129/EEG van 17 februari 1975), een collectieve arbeidsovereenkomst (nr. 24 van 2 oktober 1975) en een koninklijk besluit van 24 mei 1976. Die instrumenten hebben vooral tot doel een minimale voorlichting en raadpleging van de werknemers te organiseren vooraleer tot collectieve ontslagen wordt overgegaan. Die procedures moeten het met

rechercher des moyens d'éviter ou de réduire le licenciement collectif envisagé, ainsi que d'en atténuer les conséquences par des mesures sociales d'accompagnement (reclassements, reconversion, etc.).

Ces dispositions réglementaires ne constituent cependant qu'une bien faible protection des travailleurs concernés, dans la mesure où les délais de ces procédures, sensées permettre de trouver des solutions, sont extrêmement courts (un mois en règle générale). En outre, aucune mesure dissuasive n'est prévue à l'encontre des licenciements collectifs et, de surcroît, le non-respect des dispositions réglementaires susmentionnées n'invalide en rien le licenciement.

La seule sanction qui semble pouvoir être appliquée en cas d'infraction à ces dispositions — et encore, uniquement à celles de l'arrêté royal — est un emprisonnement de huit jours à un mois et une amende de 26 à 500 francs (à multiplier par 200, soit 100 000 francs au maximum), ou même une de ces deux peines seulement (article 21 de la loi du 14 février 1961). Dans l'hypothèse de la seule amende, au demeurant de loin la plus probable, on ne peut pas dire que la sanction soit difficile à supporter pour une multinationale.

Par des modifications à l'arrêté royal du 24 mai 1976 sur les licenciements collectifs, la présente proposition de loi a dès lors pour objectif d'accroître la protection des travailleurs et de rendre les licenciements collectifs plus dissuasifs en prévoyant trois mesures :

— l'allongement des délais à l'issue desquels l'employeur peut notifier les congés aux travailleurs concernés par le licenciement collectif;

— la nullité des licenciements collectifs commis en infraction des réglementations existantes;

— le remboursement de toutes les réductions de cotisations sociales dont a bénéficié l'entreprise au cours des cinq années qui précèdent le licenciement collectif, que celui-ci soit régulier ou non.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article premier

L'article 1^{er} de la présente proposition de loi procède d'une obligation législative résultant de l'article 83 de la Constitution. Il précise que la loi proposée relève de la procédure du bicaméralisme facultatif.

name mogelijk maken naar middelen te zoeken om het voorgenomen collectief ontslag te voorkomen of te beperken, en ook de gevolgen ervan te milderen via sociale begeleidingsmaatregelen (outplacement, reconversie enz.).

Die regelgeving biedt de betrokken werknemers evenwel maar een zeer zwakke bescherming: de termijnen van die procedures, die geacht worden tot oplossingen te leiden, zijn uitermate kort (doorgaans een maand). Bovendien is niet voorzien in enige maatregel tot ontrading van collectieve ontslagen. Ook als voormelde regelgeving met voeten wordt getreden, houdt dat hoegenaamd niet in dat het ontslag wordt gekeerd.

De enige sanctie die toepassing lijkt te kunnen vinden bij niet-naleving van die bepalingen — en dan nog, alleen die van het koninklijk besluit — is een gevangenisstraf van acht dagen tot een maand en een geldboete van 26 tot 500 frank (te vermenigvuldigen met 200, dit wil zeggen maximum 100 000 frank) of een van die twee straffen alleen (artikel 21 van de wet van 14 februari 1961). Als alleen een geldboete wordt opgelegd — overigens veruit de meest waarschijnlijke straf — kan men bezwaarlijk stellen dat zo'n sanctie voor een multinationale onderneming zwaar om te dragen is.

Door wijzigingen aan te brengen in het koninklijk besluit van 24 mei 1976 betreffende het collectief ontslag, strekt dit wetsvoorstel er dan ook toe de werknemers een ruimere bescherming te bieden en collectieve ontslagen sterker te ontraden. Daarvoor worden drie maatregelen in uitzicht gesteld:

— een verlenging van de termijnen na afloop waarvan de werkgever de werknemers op wie het collectief ontslag betrekking heeft, van de opzegging op de hoogte kan brengen;

— de nietigverklaring van collectieve ontslagen waarbij de bestaande regelgevingen met voeten werden getreden;

— de terugbetaling van alle verminderingen van sociale bijdragen die de onderneming de laatste vijf jaar voorafgaand aan het collectief ontslag heeft genoten, ongeacht of dat ontslag regelmatig was of niet.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Artikel 1

Artikel 1 van dit wetsvoorstel beantwoordt aan een wetgevingstechnische verplichting die voortvloeit uit artikel 83 van de Grondwet. Er wordt in verduidelijkt dat de voorgestelde wet de procedure van het facultatieve bicameralisme moet volgen.

Article 2

Cet article a pour objet d'allonger le délai normal à l'issue duquel l'employeur peut notifier les congés aux travailleurs concernés par le licenciement collectif. Cet allongement vise à accroître la protection des travailleurs concernés, mais aussi à donner davantage de chance à la concertation sur les possibilités d'éviter ou de réduire le licenciement collectif ou d'en atténuer les conséquences par des mesures sociales d'accompagnement (article 6 de la convention collective de travail n° 24).

L'article 9 de l'arrêté royal est ainsi remplacé afin de porter de trente jours à trois mois le délai normal de notification des congés après l'annonce du projet de licenciement collectif. Comme le stipule l'article 12 de l'arrêté, ce délai prend cours à partir de la date de l'envoi recommandé notifiant le projet de licenciement collectif au directeur du service subrégional de l'emploi du lieu où est située l'entreprise.

Il convient toutefois de souligner que ce délai normal constitue la règle, mais que le directeur du service subrégional de l'emploi peut largement y déroger en vertu de l'article 10 de l'arrêté royal, auquel il est également apporté quelques modifications.

Article 3

Dans la même optique d'accroissement de la protection des travailleurs, l'article 3 de la présente proposition modifie en effet l'article 10 de l'arrêté royal afin d'améliorer les exclusions et les possibilités de dérogations à ce nouveau délai normal de trois mois. Le directeur du service subrégional de l'emploi peut ainsi réduire ou allonger ce délai, sauf deux exceptions spécifiques pour lesquelles le délai normal ne peut être que raccourci.

L'article 3, 1°, vise à renverser l'une de ces exceptions spécifiques: il y a lieu que celle-ci concerne les fermetures d'entreprises résultant de décisions judiciaires (faillites, concordats, etc.), plutôt que les fermetures ne résultant pas de telles décisions. Ce renversement rend possible, sans pour autant le rendre obligatoire, l'accroissement des délais de notification des congés actuellement applicables à ces deux situations.

En ce qui concerne les fermetures d'entreprises résultant de décisions judiciaires, ce renversement a pour conséquence de les faire passer d'un régime

Artikel 2

Dat artikel strekt tot verlenging van de normale termijn die de werkgever in acht moet nemen vooraleer hij de werknemer op wie het collectief ontslag betrekking heeft, van de opzegging in kennis kan stellen. Die verlenging beoogt een betere bescherming van de betrokken werknemers, maar beoogt ook meer slaagkansen te bieden aan het overleg over de mogelijkheden om het collectief ontslag te voorkomen of te beperken, dan wel de gevolgen ervan door sociale begeleidingsmaatregelen te milderen (artikel 6 van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 24).

Artikel 9 van het koninklijk besluit wordt aldus vervangen om de normale termijn om na de aankondiging van het voornemen tot collectief ontslag de werknemers in kennis te stellen van de opzegging, van dertig dagen op drie maanden te brengen. Zoals voorts in artikel 12 van het koninklijk besluit wordt bepaald, neemt die termijn een aanvang op de datum waarop het voornemen tot collectief ontslag bij een ter post aangetekende brief ter kennis wordt gebracht van de directeur van de subregionale tewerkstellingsdienst van de plaats waar de onderneming is gevestigd.

Er moet worden benadrukt dat de normale termijn als regel geldt, maar dat de directeur van de subregionale tewerkstellingsdienst daarvan in ruime mate kan afwijken op grond van artikel 10 van het koninklijk besluit, waarin eveneens een aantal wijzigingen worden aangebracht.

Artikel 3

Eveneens met de bedoeling de werknemers beter te beschermen, wijzigt artikel 3 van dit voorstel artikel 10 van het koninklijk besluit teneinde de uitsluitingen en de mogelijkheden om van de nieuwe normale termijn van drie maanden af te wijken, bij te stellen. De directeur van de subregionale tewerkstellingsdienst kan die termijn dus inkorten of verlengen, behoudens twee specifieke uitzonderingen waarvoor de normale termijn alleen maar ingekort kan worden.

Artikel 3, 1°, strekt ertoe een van de specifieke uitzonderingen om te keren: de uitzondering moet gelden voor sluitingen die het gevolg zijn van een rechterlijke beslissing (faillissementen, gerechtelijke akkoorden) veeleer dan voor sluitingen die dat niet zijn. Die omkering maakt het mogelijk — maar niet verplicht — de termijnen voor de kennisgeving van de opzeggingen die momenteel in beide gevallen gelden, te verlengen.

Voor de sluiting van ondernemingen die voortvloeien uit rechterlijke beslissingen geldt dus niet langer het uitsluitingssysteem — waarbij voor de

d'exclusion — où aucun délai ne doit être respecté pour la notification des congés aux travailleurs concernés par le licenciement collectif (actuel art. 9, al. 2) — à un régime d'exception spécifique — pour lesquelles le délai normal de notification des congés peut être raccourci, sans pouvoir être allongé.

Quant aux fermetures d'entreprises ne résultant pas d'une décision judiciaire, ce renversement a pour conséquence de les faire passer d'un régime d'exception spécifique — pour lesquelles le délai normal de notification des congés peut être raccourci, sans pouvoir être allongé — à un régime de dérogation ordinaire — pour lesquelles ce délai peut être tant allongé que raccourci.

La prolongation du délai de notification des congés que le directeur du service subrégional de l'emploi peut décider, est toutefois plafonnée. L'article 2 de la présente proposition ayant fait passer le délai normal de trente jours à trois mois, l'article 3, 2^o, vise à faire passer ce plafond de prolongation de soixante jours à six mois. Les modifications ainsi apportées à l'article 10 de l'arrêté royal élargissent, sans les restreindre, les possibilités de dérogation au délai normal: ce qui est possible actuellement le restera donc demain.

Article 4

Cet article 4 a pour objet d'insérer un nouveau chapitre relatif aux sanctions applicables aux licenciements collectifs. Ce chapitre contient deux nouveaux articles. Le premier s'applique aux licenciements collectifs commis en infraction à l'arrêté royal ou à la convention collective de travail n^o 24. La sanction applicable à ce type d'infraction est la nullité du licenciement collectif, ce qui implique la nullité des congés notifiés aux travailleurs concernés et l'obligation de recommencer la procédure de licenciement collectif à son début.

La seconde sanction s'applique à tous les licenciements collectifs, quelle que soit leur régularité. Elle consiste en un remboursement de toutes les réductions de cotisations sociales dont a bénéficié l'entreprise au cours des cinq dernières années. Considérant que le licenciement collectif constitue une atteinte à l'ordre social et un coût pour la sécurité sociale, il convient que l'entreprise ne puisse pas profiter des avantages sociaux qui lui ont été accordés antérieurement. Sans quoi l'entreprise se serait livrée à une véritable extorsion de fonds au détriment de la sécurité sociale.

Cette seconde sanction connaît cependant une exception et deux tempéraments. L'exception est constituée par les fermetures d'entreprises résultant

kennisgeving van de opzeggingen aan de door het collectieve ontslag getroffen werknemers geen enkele termijn wordt opgelegd —, maar het stelsel van de specifieke afwijkingen, waarbij de normale termijn voor de kennisgeving van de opzeggingen kan worden ingekort, maar niet verlengd.

Voor de sluiting van ondernemingen die niet voortvloeien uit een rechterlijke beslissing, heeft deze omkering tot gevolg dat zij van het stelsel van de specifieke afwijking — waarbij de normale termijn voor de kennisgeving van de opzeggingen kan worden ingekort, maar niet verlengd — overgaan naar het gewone afwijkingstelsel, waarbij die termijn zowel kan worden ingekort als verlengd.

De directeur van de subregionale tewerkstellingsdienst kan beslissen de termijn van de kennisgeving van de opzeggingen te verlengen, maar de duur van die verlenging is beperkt. Aangezien artikel 2 van dit voorstel de normale termijn van dertig dagen op drie maanden heeft gebracht, strekt artikel 3, 2^o, ertoe de maximale duur van die verlenging van zestig dagen op zes maanden te brengen. De aldus in artikel 10 van het koninklijk besluit aangebrachte wijzigingen verruimen de mogelijkheden om van de normale termijn af te wijken, zonder die te beperken: wat thans mogelijk is, geldt dus ook nog in de toekomst.

Artikel 4

Dit artikel heeft tot doel een nieuw hoofdstuk in te voegen met betrekking tot de straffen die op collectieve ontslagen van toepassing zijn. Dat hoofdstuk bevat twee nieuwe artikelen. Het eerste is van toepassing op collectieve ontslagen waarbij het koninklijk besluit of collectieve arbeidsovereenkomst nr. 24 worden overtreden. De straf die op dat soort overtreding wordt gesteld, is de nietigverklaring van het collectief ontslag, wat de ongeldigheid impliceert van de opzeggingen die ter kennis van de betrokken werknemers zijn gebracht en de verplichting inhoudt om de procedure inzake het collectief ontslag van meet af opnieuw op te starten.

De tweede straf is van toepassing op alle collectieve ontslagen, regelmatig of niet. Ze bestaat in de terugbetaling van alle verminderingen inzake sociale-zekerheidsbijdragen die de onderneming gedurende de laatste vijf jaar genoten heeft. Gelet op het feit dat het collectief ontslag de maatschappelijke orde op de helling zet en voor de sociale zekerheid kosten meebrengt, mag de onderneming geen voordeel halen uit de sociale voordelen die haar voordien waren toegekend. Anders zou dat erop neerkomen dat de onderneming de sociale zekerheid zonder meer zou hebben opgelicht.

Op die tweede straf is nochtans in een uitzondering en in twee beperkingen voorzien. De uitzondering slaat op sluitingen van ondernemingen als

d'une décision judiciaire. On présumera dans ce cas que la fermeture n'est pas volontaire, sauf les cas de faillites frauduleuses qui sont déjà réprimés pénalement.

Le premier tempérament réside dans le fait que cette sanction n'est que supplétive : elle ne s'applique que si aucune disposition plus spécifique ne prévoit un remboursement identique ou supérieur. Si une telle disposition prévoit un remboursement inférieur, la sanction prescrite ici ne s'appliquera que pour le surplus.

Le deuxième tempérament concerne les cas de licenciements collectifs qui ne sont pas consécutifs à une fermeture d'entreprise et qui ne touchent donc qu'une partie des travailleurs. Dans cette hypothèse, la sanction est proportionnelle au nombre de travailleurs licenciés. Plus précisément, la part des réductions de cotisations sociales à rembourser est égale au pourcentage de travailleurs licenciés par rapport au nombre de travailleurs occupés dans l'entreprise, ce dernier nombre étant déjà défini à l'article 1^{er}, 5^o, et son mode de calcul déterminé par les articles 4 et 5 de l'arrêté royal.

Précisons enfin que le montant de cette sanction est versé au Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises et que la période de cinq ans à prendre en considération commence le 1^{er} janvier de la cinquième année qui précède celle de la date de la notification du projet de licenciement collectif et se termine à l'expiration du délai à l'issue duquel les congés peuvent être notifiés aux travailleurs concernés.

Article 5

Le dernier article de la présente proposition de loi en fixe l'entrée en vigueur au jour de sa publication. Il convient en effet que cette amélioration de la protection des travailleurs en cas de licenciement collectif ne souffre aucun retard.

Martine DARDENNE.

*
* *

gevolg van een rechterlijke beslissing. In dat geval gaat men uit van het vermoeden dat de sluiting niet op vrijwillige basis gebeurde, uitgezonderd de gevallen van bedrieglijk faillissement die reeds strafrechtelijk worden bestraft.

De eerste beperking ligt in het feit dat die straf maar aanvullend is: ze is alleen van toepassing indien geen enkele, meer specifieke bepaling voorziet in een identieke of hogere terugbetaling. Als een dergelijke bepaling in een lagere terugbetaling voorziet, zal de hier bepaalde straf alleen van toepassing zijn voor het bedrag daarboven.

De tweede beperking slaat op gevallen van collectief ontslag die geen gevolg zijn van een sluiting van de onderneming en maar op een gedeelte van de werknemers slaan. In dat geval staat de straf in verhouding tot het aantal ontslagen werknemers. Meer bepaald is het gedeelte van terug te betalen sociale bijdragen gelijk aan het percentage ontslagen werknemers, ten opzichte van het totale aantal in de onderneming tewerkgestelde werknemers; dat laatste aantal is overigens reeds vastgelegd in artikel 1, 5^o. De berekeningswijze ervan wordt bepaald bij de artikelen 4 en 5 van het koninklijk besluit.

Preciseren we ten slotte dat het bedrag dat als straf dient te worden betaald, in het «Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers» wordt gestort. Voorts gaat de periode van vijf jaar die in aanmerking moet worden genomen in op 1 januari van het vijfde jaar voorafgaand aan de datum van de kennisgeving van het voornemen tot collectief ontslag; die periode eindigt bij het verstrijken van de termijn na afloop waarvan de opzeggingen ter kennis van de betrokken werknemers kunnen worden gebracht.

Artikel 5

Het laatste artikel van dit wetsvoorstel bepaalt dat de wet in werking treedt op de dag dat ze wordt bekendgemaakt. Deze verbetering van de bescherming van de werknemers bij collectief ontslag mag immers geen enkele vertraging oplopen.

*
* *

PROPOSITION DE LOI**Article premier**

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

Art. 2

À l'article 9 de l'arrêté royal du 24 mai 1976 sur les licenciements collectifs, modifié par l'arrêté royal du 9 mars 1995, sont apportées les modifications suivantes:

1^o à l'alinéa 1^{er}, les mots «trente jours» sont remplacés par les mots «trois mois»;

2^o l'alinéa 2 est supprimé.

Art. 3

À l'article 10 du même arrêté royal, modifié par l'arrêté royal du 11 juin 1986, sont apportées les modifications suivantes:

1^o à l'alinéa, 1^{er}, a), le mot «ne» est supprimé;

2^o à l'alinéa 2 les mots «soixante jours» sont remplacés par les mots «six mois».

Art. 4

Dans le même arrêté royal, il est inséré un chapitre *IIbis* (nouveau), comprenant les articles *12bis* et *12ter*, libellés comme suit: «Chapitre *IIbis* — Sanctions applicables aux licenciements collectifs»:

«Art. *12bis*. — Est nul tout licenciement collectif commis en infraction aux dispositions du présent arrêté ou de la convention collective de travail visée à l'article 6.

Art. *12ter*. — Sauf si le licenciement collectif est consécutif à une fermeture d'entreprise résultant d'une décision judiciaire, et sans préjudice d'autres dispositions plus spécifiques, l'employeur qui commet un licenciement collectif est tenu de rembourser une quotité du montant des réductions ou exonérations de cotisations patronales de sécurité sociale dont a bénéficié l'entreprise au cours des cinq années précédentes.

Cette quotité est égale à la proportion de travailleurs licenciés par rapport au nombre de travailleurs occupés dans l'entreprise. Elle est versée au Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

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

Art. 2

In artikel 9 van het koninklijk besluit van 24 mei 1976 betreffende het collectief ontslag, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 9 maart 1995, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1^o in het eerste lid worden de woorden «dertig dagen» vervangen door de woorden «drie maanden»;

2^o het tweede lid wordt opgeheven.

Art. 3

In artikel 10 van hetzelfde koninklijk besluit, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 11 juni 1986, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1^o in het eerste lid, a), vervalt het woordt «niet»;

2^o in het tweede lid worden de woorden «zestig dagen» vervangen door de woorden «zes maanden».

Art. 4

In hetzelfde koninklijk besluit wordt onder het opschrift: «Hoofdstuk *IIbis* — Straffen toepasselijk op collectieve ontslagen», een hoofdstuk *IIbis* (nieuw) ingevoegd, dat de artikelen *12bis* en *12ter* bevat en luidt als volgt:

«Art. *12bis*. — Ieder collectief ontslag waarbij de bepalingen van dit besluit of van de in artikel 6 bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst worden overtreden, is nietig.

Art. *12ter*. — Behalve als het collectief ontslag een gevolg is van een sluiting van een onderneming voortvloeiend uit een rechterlijke beslissing, en onverminderd andere meer specifieke bepalingen, is de werkgever die tot collectief ontslag overgaat, verplicht een percentage terug te betalen van het bedrag aan verminderingen of vrijstellingen van werkgeversbijdragen inzake sociale zekerheid die de onderneming de voorafgaande vijf jaar heeft genoten.

Dat percentage is gelijk aan de verhouding van het aantal ontslagen werknemers tot het aantal in de onderneming tewerkgestelde werknemers. Het bedrag wordt gestort in het Fonds tot vergoeding

fermeture d'entreprises, institué par la loi du 28 juin 1966 relative à l'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises.

La période de cinq ans visée à l'alinéa 1^{er} prend cours le 1^{er} janvier de la cinquième année qui précède celle de la date de la notification du projet de licenciement collectif et prend fin à l'expiration du délai visé aux articles 9 et 10.»

Art. 5

La présente loi entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur belge*.

Martine DARDENNE.
Pierre JONCKHEER.
Vera DUA.
José DARAS.
Eddy BOUTMANS.

van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers, ingesteld bij de wet van 28 juni 1966 betreffende de schadeloosstelling van de werknemers die ontslagen werden bij sluiting van ondernemingen.

De in het eerste lid bedoelde periode van vijf jaar vangt aan op 1 januari van het vijfde jaar voorafgaand aan dat van de datum waarop het voornemen tot collectief ontslag werd meegedeeld en eindigt bij het verstrijken van de in de artikelen 9 en 10 bedoelde termijn.»

Art. 5

Deze wet treedt in werking de dag waarop ze in het *Belgisch Staatsblad* wordt bekendgemaakt.