

fert conventionnel d'entreprise et réglant les droits des travailleurs repris en cas de reprise de l'actif après faillite ou concordat judiciaire par abandon d'actif.

Art. 2. Notre Ministre de l'Emploi et du Travail est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Motril, le 25 juillet 1985.

BAUDOUIN

Par le Roi :

Le Ministre de l'Emploi et du Travail,
M. HANSENNE

Annexe

Conseil National du Travail

Convention collective de travail n° 32 bis du 7 juin 1985, concernant le maintien des droits des travailleurs en cas de changement d'employeur du fait d'un transfert conventionnel d'entreprise et réglant les droits des travailleurs repris en cas de reprise de l'actif après faillite ou concordat judiciaire par abandon d'actif

CHAPITRE Ier. — Objet et définition

Article 1er. La présente convention collective de travail a pour objet de garantir :

1° d'une part, le maintien des droits des travailleurs dans tous les cas de changement d'employeur, du fait du transfert conventionnel d'une entreprise ou d'une partie d'entreprise;

2° d'autre part, certains droits aux travailleurs repris, en cas de reprise d'actif après faillite ou concordat judiciaire par abandon d'actif.

Commentaire

La présente convention collective de travail vise à régler les droits des travailleurs, d'une part lors de tout changement d'employeur à la suite d'un transfert conventionnel d'entreprise et d'autre part lors de la reprise des travailleurs par un nouvel employeur qui reprend l'actif de la précédente entreprise à la suite d'une faillite ou d'un concordat judiciaire par abandon d'actif.

1. *En ce qui concerne les cas de transfert conventionnel d'une entreprise.*

La présente convention reprend les dispositions de la convention collective de travail n° 32 qui mettait en œuvre la directive du Conseil des Communautés européennes du 14 février 1977 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transferts d'entreprise, d'établissements ou de parties d'établissements. Cette dernière prévoit notamment le maintien des droits des travailleurs vis-à-vis du nouvel employeur.

2. *Quant aux cas de reprise de l'actif après faillite ou concordat judiciaire par abandon d'actif.*

a) En ce qui concerne les cas de reprise de travailleurs consécutifs à la reprise de l'actif d'une entreprise après une faillite ou un concordat judiciaire par abandon d'actif, pour lesquels la directive précitée ne comporte pas de dispositions, les organisations estiment que ces travailleurs se trouvent dans une situation similaire à celle pour laquelle la convention collective de travail précitée n° 32 du 28 février 1978 a été conclue.

La présente convention tient compte de cette similitude ainsi que de réalités économiques différentes qui se présentent dans l'un et l'autre cas, en reconnaissant à ces travailleurs des droits similaires aux droits dont bénéficient les travailleurs auxquels s'applique la convention collective de travail n° 32.

Ces droits concernent notamment le maintien de l'ancienneté acquise chez l'ancien employeur. Les autres conditions de travail sont maintenues, à moins que les parties n'en conviennent autrement.

gever ingevolge de overgang van ondernemingen krachtens overeenkomst en tot regeling van de rechten van de werknemers die overgenomen worden bij overname van activa na faillissement of gerechtelijk akkoord door boedelafstand.

Art. 2. Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Motril, 25 juli 1985.

BOUDEWIJN

Van Koningswege :

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,
M. HANSENNE

Bijlage

Nationale Arbeidsraad

Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 32 bis van 7 juni 1985, betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij wijziging van werkgever ingevolge de overgang van ondernemingen krachtens overeenkomst en tot regeling van de rechten van de werknemers die overgenomen worden bij overname van activa na faillissement of gerechtelijk akkoord door boedelafstand

HOOFDSTUK I. — Voorwerp en definities

Artikel 1. Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst strekt ertoe te waarborgen :

1° eenzijdels het behoud van de rechten der werknemers in alle gevallen van wijziging van werkgever ingevolge de overgang van een onderneming of van een gedeelte van een onderneming krachtens overeenkomst;

2° anderdeels een aantal rechten met betrekking tot de werknemers, die overgenomen worden in geval van overname van activa na faillissement of gerechtelijk akkoord door boedelafstand.

Commentaar

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst strekt ertoe de rechten van de werknemers te regelen eenzijdels bij iedere wijziging van werkgever ingevolge een overgang van een onderneming krachtens overeenkomst en anderdeels bij overname van de werknemers door een nieuwe werkgever, die het actief overneemt van de vroegere onderneming die failliet werd verklaard of voorwerp was van een gerechtelijk akkoord door boedelafstand.

1. *Met betrekking tot de gevallen van overgang van een onderneming krachtens overeenkomst.*

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst herneemt de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 32 waardoor uitvoering werd gegeven aan de richtlijn van de Raad van de Europese Gemeenschappen van 14 februari 1977 inzake de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der Lid-Staten betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen ervan. Deze laatste voorziet meer bepaald in het behoud van de rechten van de werknemers ten aanzien van de nieuwe werkgever.

2. *Met betrekking tot de gevallen van overname van activa na faillissement of gerechtelijk akkoord door boedelafstand.*

a) met betrekking tot de gevallen waarbij werknemers overgenomen worden ingevolge een overname van het actief van een onderneming na faillissement of gerechtelijk akkoord door boedelafstand, waarvoor bedoelde richtlijn geen bepalingen bevat, zijn de organisaties van oordeel dat deze werknemers zich in een soortgelijke situatie bevinden als deze waarvoor de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 32 d.d. 28 februari 1978 werd gesloten.

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst houdt rekening met die gelijksoortigheid alsmede met verschillende economische realiteiten, die in het ene en in het andere geval gelden, door aan die werknemers soortgelijke rechten te verlenen als de rechten die de werknemers genieten waarop de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 32 van toepassing is.

Die rechten betreffen meer bepaald het behoud van de bij de vorige werkgever verworven anciënniteit. De overige arbeidsvoorwaarden blijven eveneens behouden, tenzij de partijen andere voorwaarden bedingen.

b) Ces dispositions s'appliquent lorsque, entre la date de la faillite ou du concordat judiciaire par abandon d'actif et celle de la reprise de l'actif :

— l'activité de l'entreprise est interrompue et les contrats de travail sont résiliés;

— l'activité de l'entreprise est poursuivie et les contrats de travail sont maintenus;

— l'activité de l'entreprise est poursuivie et de nouveaux contrats sont conclus avec le curateur, après résiliation des contrats existants.

Dans certaines conditions, ces dispositions s'appliquent également lorsque les contrats de travail ont pris fin un certain temps avant la date de la faillite ou du concordat judiciaire par abandon d'actif.

c) Afin de respecter la hiérarchie des sources du droit, la présente convention ne comporte aucune disposition en ce qui concerne le maintien des droits des travailleurs durant cette période d'interruption.

Les organisations estiment, toutefois, que des mesures réglementaires doivent être prises afin de garantir à ces travailleurs le paiement d'une indemnité de transition durant cette période.

Art. 2. Pour l'application de la présente convention collective de travail, il faut entendre par :

1^o travailleurs : les personnes qui, en vertu d'un contrat de travail ou d'apprentissage, fournissent des prestations de travail;

2^o employeurs : les personnes physiques ou morales qui occupent les personnes visées au 1^o;

3^o cédant : la personne physique ou morale qui, du fait d'un transfert au sens de l'article 1er, perd la qualité d'employeur à l'égard des travailleurs de l'entreprise transférée ou de la partie d'entreprise transférée;

4^o cessionnaire : la personne physique ou morale qui, du fait d'un transfert au sens de l'article 1er, acquiert la qualité d'employeur à l'égard des travailleurs de l'entreprise transférée ou de la partie d'entreprise transférée;

5^o reprise de l'actif : soit l'établissement d'un droit réel sur tout ou partie de l'actif d'une entreprise en faillite ou d'une entreprise faisant l'objet d'un concordat judiciaire par abandon d'actif, soit la prise en location de tout ou partie de ce même actif;

6^o date de la faillite : date de la déclaration de faillite, au sens de l'article 442 du Code de Commerce;

7^o date du concordat judiciaire par abandon d'actif : date à laquelle la demande de concordat est déclarée recevable par le Tribunal, en application de l'article 7 des lois coordonnées sur le concordat judiciaire.

Commentaire

La notion de contrat de travail dont il est question à l'article 2, 1^o, doit être comprise au sens de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Il convient d'observer que la reprise de tout ou partie de l'actif, visée au point 5^o de l'article 2, ne peut entraîner l'application de la présente convention collective de travail, que si une telle reprise comporte une reprise des travailleurs.

Le droit réel évoqué au point 5^o peut prendre des formes diverses (ex. droits de propriété, d'usufruit...).

Art. 3. Pour l'application du chapitre II de la présente convention collective de travail, sont assimilées :

1^o aux travailleurs : les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne;

2^o aux employeurs : les personnes qui occupent les personnes visées au 1^o;

3^o au contrat de travail : la relation de travail existant entre les personnes visées aux 1^o et 2^o.

Commentaire

Les notions figurant à l'article 3 sont empruntées à la loi sur le travail du 16 mars 1971.

b) Die bepalingen zijn van toepassing wanneer tussen de datum van het faillissement of van het gerechtelijk akkoord door boedelafstand en de datum van de overname van de activa :

— de bedrijvigheid van de onderneming onderbroken wordt en de arbeidsovereenkomsten beëindigd worden;

— de bedrijvigheid van de onderneming voortgezet wordt en de arbeidsovereenkomsten behouden blijven;

— de bedrijvigheid van de onderneming voortgezet wordt en nieuwe arbeidsovereenkomsten worden gesloten met de curator, na beëindiging van de bestaande overeenkomsten.

Die bepalingen zijn onder bepaalde voorwaarden eveneens van toepassing wanneer de arbeidsovereenkomsten binnen een zekere periode vóór de datum van het faillissement of het gerechtelijk akkoord door boedelafstand beëindigd worden.

c) Om de hiërarchie van de rechtsnormen te eerbiedigen, bevat deze overeenkomst geen enkele bepaling t.a.v. het behoud van de rechten van de werknemers gedurende deze periode van onderbreking.

De organisaties zijn evenwel van oordeel dat er reglementaire maatregelen moeten worden genomen om gedurende die periode aan deze werknemers de uitkering van een overbruggingsvergoeding te waarborgen.

Art. 2. Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst moet worden verstaan onder :

1^o werknemers : de personen die krachtens een arbeidsovereenkomst of een leerovereenkomst arbeid verrichten;

2^o werkgevers : de natuurlijke of rechtspersonen, die de onder 1^o genoemde werknemers tewerkstellen;

3^o de vervreemder : de natuurlijke of rechtspersoon die ingevolge een overgang in de zin van artikel 1, de hoedanigheid van werkgever verliest ten aanzien van de werknemers van de onderneming, die overgaat of het gedeelte van de onderneming dat overgaat;

4^o verkrijger : de natuurlijke of rechtspersoon die ingevolge een overgang in de zin van artikel 1, de hoedanigheid van werkgever verkrijgt ten aanzien van de werknemers van de onderneming, die overgaat of het gedeelte van de onderneming dat overgaat;

5^o overname van activa : het vestigen van een zakelijk recht op, of het huren van het geheel of een deel van de activa van een failliete onderneming of van een onderneming die het voorwerp is van een gerechtelijk akkoord door boedelafstand;

6^o datum van het faillissement : datum van het vonnis van faillietverklaring in de zin van artikel 442 van het Wetboek van koophandel;

7^o datum van het gerechtelijk akkoord door boedelafstand : datum waarop het verzoek door de Rechtbank ontvankelijk wordt verklaard in toepassing van artikel 7 van het Regentsbesluit van 25 september 1946 tot coördinatie van de wetten op het gerechtelijk akkoord.

Commentaar

Het begrip arbeidsovereenkomst, waarvan sprake in artikel 2, 1^o, dient begrepen te worden in de zin van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Op te merken valt dat de overname van het geheel of een deel van de activa, zoals bedoeld bij het punt 5^o van artikel 2 slechts de toepassing van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst tot gevolg kan hebben, indien en voor zover een dergelijke overname gepaard gaat met een overname van werknemers.

Het zakelijk recht, waarvan sprake in hetzelfde punt 5^o van artikel 2, kan verscheidene vormen aannemen (b.v. eigendom, vruchtgebruik...).

Art. 3. Voor de toepassing van hoofdstuk II van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden gelijkgesteld met :

1^o werknemers : de personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon;

2^o werkgevers : de personen die de onder 1^o genoemde personen tewerkstellen;

3^o arbeidsovereenkomst : de dienstbetrekking tussen de in 1^o en 2^o genoemde personen.

Commentaar

De begrippen van artikel 3 zijn overgenomen uit de arbeidswet van 16 maart 1971.

Art. 4. La présente convention collective de travail ne règle pas le transfert des droits des travailleurs aux prestations prévues par les régimes de retraite, de survie et d'invalidité, à titre de régimes complémentaires de prévoyance sociale. Elle ne porte pas davantage atteinte aux régimes particuliers résultant de la loi ou d'autres conventions collectives de travail.

Commentaire

L'article 4 ne porte pas atteinte aux régimes particuliers résultant, soit de la loi et des dispositions réglementaires, soit d'autres conventions collectives de travail.

En ce qui concerne les régimes particuliers basés sur une loi, on pourrait se référer à la réglementation relative aux organismes privés de prévoyance, qui doit être élaborée conformément à la loi du 9 juillet 1975 sur le contrôle des entreprises d'assurances.

Quant aux régimes complémentaires de prévoyance sociale basés sur une convention collective de travail, la protection des intérêts des travailleurs concernant les droits que leur accordent ces régimes est déjà assurée par l'article 20 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires. Cet article stipule qu'en cas de cession totale ou partielle d'une entreprise, le nouvel employeur est tenu de respecter la convention qui liait l'ancien employeur, jusqu'à ce qu'elle cesse de produire ses effets.

Dans les autres cas, les droits des travailleurs sont, dans l'état actuel de la législation, matière à négociation entre le cédant et le cessionnaire.

Il faut cependant rappeler à ce sujet la convention collective de travail n° 9, conclue le 9 mars 1972 au sein du Conseil national de Travail, coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise, conclus au Conseil national de Travail.

L'article 11 de cette convention précise qu'en cas de fusion, concentration, reprise, fermeture ou autres modifications importantes de structure négociées par l'entreprise, le conseil d'entreprise doit être consulté sur les répercussions sociales de ces modifications structurelles.

Cela implique qu'à l'occasion de cette consultation, un dialogue doit s'instaurer avec les représentants des travailleurs au sujet de la garantie de continuité des droits aux régimes complémentaires de prévoyance sociale dont jouissent les travailleurs concernés par ces modifications de structure.

Art. 5. La présente convention collective de travail ne s'applique pas aux navires de mer.

CHAPITRE II

Droits des travailleurs en cas de changement d'employeur à la suite d'un transfert conventionnel d'entreprise

Section 1er. — Champ d'application

Art. 6. Le présent chapitre est applicable à tout changement d'employeur résultant d'un transfert conventionnel d'une entreprise ou d'une partie d'entreprise, à l'exclusion des cas visés au chapitre III de cette convention collective de travail.

Commentaire

1. La portée générale du chapitre II est précisée dans le commentaire de l'article 1er de la présente convention collective de travail.

En ce qui concerne la notion « transfert d'entreprise », il convient de préciser que le transfert n'est pris en considération, pour l'application du présent chapitre, que pour autant qu'il entraîne un changement d'employeur.

Peuvent entre autres être considérées comme transfert conventionnel d'une entreprise: la modification du statut juridique de l'entreprise, la constitution de société, la cession, la fusion et l'absorption.

Suivant les cas, on considérera comme entreprise, soit l'entité juridique, soit l'unité technique d'exploitation, au sens de la législation sur les conseils d'entreprise, et comme partie d'entreprise, la division au sens de la loi du 28 juin 1966 relative à l'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprise.

Art. 4. Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst regelt niet de overgang van de rechten der werknemers die voortvloeien uit de stelsels inzake ouderdoms-, overlevings- en invaliditeitsuitkeringen, toegekend uit hoofde van aanvullende regimes van sociale voorzieningen. Zij doet evenmin afbreuk aan de bijzondere regelingen, die voortvloeien uit de wet of uit andere collectieve arbeidsovereenkomsten.

Commentaar

Artikel 4 doet geen afbreuk aan bijzondere regelingen die voortvloeien, hetzij uit de wet en de reglementaire bepalingen, hetzij uit andere collectieve arbeidsovereenkomsten.

Wat de bijzondere regelingen betreft, die stelen op een wet, kan worden verwezen naar de reglementering voor de private verzorgingsinstellingen, die krachtens de wet van 9 juli 1975 betreffende de controle der verzekeringsondernemingen dient uitgewerkt te worden.

In verband met de aanvullende stelsels van sociale voorzieningen, die stelen op een collectieve arbeidsovereenkomst, dient erop gewezen te worden dat de bescherming van de belangen van de werknemers met betrekking tot hun rechten, die uit deze stelsels voortvloeien reeds verzekerd is ingevolge artikel 20 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités waarin bepaald wordt dat, wanneer een onderneming geheel of gedeeltelijk wordt overgedragen, de nieuwe werkgever de collectieve arbeidsovereenkomst die de vroegere werkgever bond, moet eerbiedigen totdat zij ophoudt uitwerking te hebben.

In de andere gevallen, maakt de regeling van de rechten van de werknemers in de huidige stand van de wetgeving het onderwerp uit van het onderhandelingsterrein van vervreemder en verkrijger.

In verband met die onderhandelingen dient er nochtans op gewezen te worden op de op 9 maart 1972 in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden.

Volgens artikel 11 van die collectieve arbeidsovereenkomst dient de ondernemingsraad in geval van fusie, concentratie, overname, sluiting of andere belangrijke structuurwijzigingen waaromtrent de onderneming onderhandelingen voert, geraadpleegd te worden over de sociale gevolgen van deze structuurwijzigingen.

Dit houdt in dat er ter gelegenheid van deze raadpleging met de werknemersvertegenwoordigers een gesprek zou tot stand komen betreffende het waarborgen van de continuïteit van de rechten van de bij voormelde structuurwijzigingen betrokken werknemers met betrekking tot de aanvullende stelsels van sociale voorzieningen.

Art. 5. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op zeeschepen.

HOOFDSTUK II. — *De rechten van de werknemers bij wijziging van werkgever ingevolge de overgang van ondernemingen krachtens overeenkomst*

Afdeling 1. — Toepassingsgebied

Art. 6. Onderhavig hoofdstuk is van toepassing bij iedere wijziging van werkgever die het gevolg is van om het even welke overgang van een onderneming of van een gedeelte van een onderneming krachtens overeenkomst, met uitsluiting van de gevallen, bedoeld bij hoofdstuk III van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Commentaar

1. De algemene draagwijdte van hoofdstuk II is nader omschreven in de commentaar bij artikel 1 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Wat het begrip « overgang van een onderneming » betreft, dient opgemerkt te worden dat voor de toepassing van dit hoofdstuk de overgang in aanmerking wordt genomen, voor zover zij een wijziging van werkgever tot gevolg heeft.

Als « overgang van een onderneming krachtens overeenkomst » kunnen onder meer worden beschouwd de wijziging van het juridisch statuut van een onderneming, de inventuurstichting, de cessie, de fusie en de absorptie.

Naargelang van het geval zal als onderneming worden beschouwd hetzij de juridische entiteit, hetzij de technische bedrijfseenheid, in de zin van de wetgeving op de ondernemingsraden, en als gedeelte van een onderneming, de afdeling in de zin van de wet van 28 juni 1966 betreffende de schadeloosstelling van werknemers, die ontslagen worden bij sluiting van ondernemingen.

2. Les dispositions du chapitre II ne s'appliquent pas en cas de concentrations ou de restructurations n'entraînant pas de changement d'employeur.

La convention ne s'applique pas non plus si le transfert de l'entreprise résulte du décès de l'employeur.

Il faut rappeler à ce sujet que la législation belge règle déjà le maintien des droits des travailleurs en cas de décès de l'employeur (article 33 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

Enfin, ce chapitre ne s'applique pas en cas de transfert de l'actif, soit d'une entreprise en faillite, soit d'une entreprise faisant l'objet d'un concordat judiciaire par abandon d'actif. Le chapitre suivant règle les droits des travailleurs qui sont repris à l'occasion d'un tel transfert.

Section 2. — Maintien des droits des travailleurs

Art. 7. Les droits et obligations qui résultent pour le cédant de contrats de travail existant à la date du transfert au sens de l'article 1er, 1^o, sont, du fait de ce transfert, transférés au cessionnaire.

Commentaire

Conformément à l'article 7, le cessionnaire est tenu de reprendre les obligations qui résultent des contrats de travail existant à la date du transfert.

Il ne reprend dès lors pas les obligations que le cédant aurait à l'égard de ses anciens travailleurs, dans le cadre de la convention collective de travail n^o 17, du 19 décembre 1974, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement.

Il convient de rappeler que si l'employeur est défaillant, des conventions collectives de travail spécifiques garantissent le paiement de l'indemnité complémentaire dans certains secteurs.

En l'absence de telles conventions, le Fonds d'indemnisation garantit le paiement de cette indemnité, conformément à la loi du 12 mai 1975 portant extension de la mission du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises.

Art. 8. Le changement d'employeur ne constitue pas, en lui-même, un motif de licenciement pour le cédant ou pour les cessionnaires.

Les travailleurs qui changent d'employeur peuvent toutefois être licenciés pour motif grave ou pour des raisons économiques, techniques ou d'organisation, entraînant des changements dans le domaine de l'emploi.

Art. 9. Sont exclus du bénéfice des dispositions de l'article 8 :

- 1^o les travailleurs qui accomplissent une période d'essai;
- 2^o les travailleurs licenciés dans la perspective de l'âge de la pension;
- 3^o les personnes liées par un contrat de travail pour étudiants, conformément au Titre VI de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Art. 10. Si le contrat de travail est résilié parce que le transfert, au sens de l'article 1er, 1^o, entraîne une modification substantielle des conditions de travail au désavantage du travailleur, la résiliation du contrat de travail est considérée comme intervenue du fait de l'employeur.

Commentaire

L'article 10 confirme le point de vue adopté dans la majorité des décisions jurisprudentielles concernant les effets d'une modification essentielle des conditions de travail sur les droits des travailleurs.

CHAPITRE III

Droits des travailleurs repris en cas de reprise d'actif après faillite ou concordat judiciaire par abandon d'actif

Section 1er. — Champ d'application

Art. 11. Le présent chapitre s'applique en cas de reprise de travailleurs consécutive à la reprise de tout ou partie de l'actif d'une entreprise en faillite ou d'une entreprise faisant l'objet d'un concordat judiciaire par abandon d'actif, à condition que la reprise intervienne dans un délai de six mois à partir de la date de la faillite ou du concordat.

2. De bepalingen van hoofdstuk II zijn niet van toepassing wanneer er zich concentraties of herstructureringen voordoen, waarbij er geen wijziging van werkgever wordt tot stand gebracht.

Evenmin is dit hoofdstuk van toepassing wanneer de overgang van de onderneming het gevolg is van het overlijden van de werkgever.

Dienaangaande wordt eraan herinnerd dat het behoud van de rechten der werknemers in geval van overlijden van de werkgever reeds in de Belgische wetgeving geregeld is (wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, artikel 33).

Ten slotte is dit hoofdstuk niet van toepassing bij overgang van activa van een failliete onderneming of een onderneming, die het voorwerp is van een gerechtelijk akkoord door boedelafstand. De rechten van de werknemers, die ter gelegenheid van een dergelijke overgang worden overgenomen, worden geregeld in het hiernavolgend hoofdstuk.

Afdeling 2. — Behoud van de rechten van de werknemers

Art. 7. De rechten en verplichtingen, welke voor de vervreemder voortvloeien uit de op het tijdstip van de overgang in de zin van artikel 1, 1^o, bestaande arbeidsovereenkomsten, gaan door deze overgang op de verkrijger over.

Commentaar

Krachtens artikel 7 dient de verkrijger de verplichtingen over te nemen die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomsten, die bestaan op het tijdstip van de overgang.

Hij is derhalve niet gehouden de verplichtingen over te nemen die de vervreemder ten aanzien van zijn gewezen werknemers zou hebben in het raam van de op 19 december 1974 gesloten collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen.

Dienaangaande wordt eraan herinnerd dat de betaling van de aanvullende vergoeding, indien de werkgever in gebreke blijft, in bepaalde sectoren gewaarborgd wordt door specifieke collectieve arbeidsovereenkomsten.

Bij ontstentenis van dergelijke overeenkomsten wordt de betaling van deze vergoeding, krachtens de wet van 12 mei 1975 tot verruiming van de opdracht van het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers, door dit Fonds gewaarborgd.

Art. 8. De wijziging van de werkgever vormt op zichzelf voor de vervreemder of de verkrijger geen reden tot ontslag.

De werknemers, die veranderen van werkgever, kunnen nochtans ontslagen worden om een dringende reden of om economische, technische of organisatorische redenen, die wijzigingen voor de werkgelegenheid met zich meebrengen.

Art. 9. Worden van het voordeel van de bepaling van artikel 8 uitgesloten :

- 1^o de werknemers, die een proeftijd doorlopen;
- 2^o de werknemers, die worden ontslagen in het vooruitzicht van het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd;
- 3^o de personen, die verbonden zijn door een overeenkomst voor tewerkstelling van studenten, overeenkomstig Titel VI van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Art. 10. Indien de arbeidsovereenkomst wordt verbroken omdat de overgang in de zin van artikel 1, 1^o, een aanmerkelijke wijziging van de arbeidsvoorwaarden ten nadele van de werknemer ten gevolge heeft, wordt de arbeidsovereenkomst geacht te zijn verbroken door toedoen van de werkgever.

Commentaar

Artikel 10 vormt de bevestiging van het standpunt, dat door de meerderheid van de rechtspraak wordt ingenomen inzake de weerslag van een essentiële wijziging van de arbeidsvoorwaarden op de rechten van de werknemers.

HOOFDSTUK III. — De rechten van de werknemers, die overgenomen worden in geval van overname van activa na faillissement of gerechtelijk akkoord door boedelafstand

Afdeling 1. — Toepassingsgebied

Art. 11. Onderhavig hoofdstuk is van toepassing bij overname van werknemers ingevolge de gehele of gedeeltelijke overname van activa van een failliete onderneming of van een onderneming, die het voorwerp is van een gerechtelijk akkoord door boedelafstand, op voorwaarde dat de overname geschiedt binnen een termijn van zes maanden vanaf de datum van het faillissement of van het gerechtelijk akkoord door boedelafstand.

Il est applicable aux travailleurs qui, à la date de la faillite ou du concordat judiciaire par abandon d'actif, sont encore liés par un contrat de travail ou d'apprentissage ainsi qu'aux travailleurs licenciés au cours de la période d'un mois précédant cette date, à condition que ces travailleurs aient droit à une indemnité de rupture et que cette indemnité ne leur ait pas été payée en tout ou en partie à cette date.

Il s'applique en cas de reprise de ces travailleurs soit au moment de la reprise de l'actif, soit dans un délai supplémentaire de six mois suivant celle-ci.

Commentaire

La portée générale du chapitre III est précisée dans le commentaire de l'article 1er de la présente convention collective de travail.

En vertu de l'article 11, ce chapitre s'applique :

— aux travailleurs qui, à la date de la faillite ou du concordat judiciaire par abandon d'actif sont encore liés par un contrat de travail ou d'apprentissage;

— aux travailleurs licenciés au cours de la période d'un mois précédant la date de la faillite ou du concordat, à condition que ces travailleurs aient droit à une indemnité de rupture et que cette indemnité ne leur ait pas été payée à cette date.

Le délai de six mois, endéans lequel la reprise doit être effectuée, tient compte du temps maximum dans lequel intervient normalement une reprise de l'actif d'une entreprise, en vue d'une poursuite éventuelle de l'activité.

Il apparaît en effet qu'au-delà de ce délai, l'intérêt que l'on peut avoir à la reprise d'une entreprise est fort réduit, notamment pour des raisons commerciales.

Le délai supplémentaire à partir de la reprise de l'entreprise pour l'entrée en service des travailleurs, permet d'étaler les engagements dans le temps et de tenir compte des opérations de restructuration.

Art. 12. Sans préjudice des obligations prévues aux articles 13 et 14 de la présente convention, le choix des travailleurs que le candidat-employeur désire reprendre incombe à ce dernier.

Art. 13. Les conditions de travail conclues collectivement ou appliquées collectivement, qui existaient chez l'ancien employeur sont maintenues à l'égard du nouvel employeur, sous réserve de modifications qui seraient apportées à celles-ci en application de l'article 15.

Par conditions de travail conclues collectivement, il faut entendre les conditions de travail d'application chez l'ancien employeur résultant de conventions collectives de travail conclues au niveau interprofessionnel ou de branches d'activité, de même que de conventions ou d'accords collectifs conclus au niveau de l'entreprise.

Par conditions de travail appliquées collectivement, il faut entendre les conditions de travail qui, bien que ne résultant pas de conventions ou d'accords collectifs, s'appliquaient à l'ensemble des travailleurs de l'ancien employeur ou à des catégories de travailleurs de ce dernier.

Commentaire

Les conditions de travail conclues collectivement ou appliquées collectivement concerneront notamment les structures salariales, les classifications professionnelles et les régimes de travail.

Les conditions de travail individuelles peuvent être fixées par les parties.

Art. 14. L'ancienneté acquise par le travailleur en raison de ses prestations de travail chez l'ancien employeur, de même que la période éventuelle d'interruption d'activité du travailleur précédant son nouvel engagement, à la suite de la faillite ou du concordat, sont prises en considération pour la détermination du délai ou de l'indemnité de préavis.

Cette disposition ne s'applique pas en cas de licenciement d'un travailleur durant une période d'essai.

Commentaire

En ce qui concerne le calcul de l'ancienneté pour la détermination du délai ou de l'indemnité de préavis, le présent article fixe un régime général qui n'est pas appliqué en cas de licenciement par le nouvel employeur durant une période d'essai. Dans ce dernier cas, les dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail sont d'application.

Dit hoofdstuk is van toepassing op de werknemers, die op de datum van het faillissement of van het gerechtelijk akkoord door boedelaafstand nog gebonden zijn door een arbeidsovereenkomst of een leerovereenkomst, alsmede op de werknemers, die worden ontslagen tijdens de periode van één maand vóór die datum, op voorwaarde dat die werknemers recht hebben op een verbrekingsvergoeding en dat die vergoeding hen op die datum nog niet werd uitbetaald.

Het is van toepassing in geval van overname van die werknemers op het ogenblik van de overname van de activa of binnen een bijkomende termijn van zes maanden na die overname.

Commentaar

De algemene draagwijdte van hoofdstuk III is nader omschreven in de commentaar bij artikel 1 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Krachtens artikel 11 is dit hoofdstuk van toepassing op :

— de werknemers, die op het ogenblik van het faillissement of van het gerechtelijk akkoord door boedelaafstand nog gebonden zijn door een arbeidsovereenkomst of een leerovereenkomst;

— de werknemers die worden ontslagen tijdens de periode van één maand die de datum van het faillissement of van het gerechtelijk akkoord door boedelaafstand voorafgaat, op voorwaarde dat die werknemers recht hebben op een verbrekingsvergoeding en dat die vergoeding hen op die datum nog niet werd uitbetaald.

De termijn van zes maanden waarbinnen de overname moet geschieden houdt rekening met de maximumtijd waarbinnen een overname van de activa van een onderneming, met het oog op een eventuele voortzetting van de bedrijvigheid, normaal plaatsvindt.

Het blijkt inderdaad dat, eenmaal die termijn is verstreken, het belang van de overname van een onderneming, meer bepaald om commerciële redenen, fel vermindert.

De bijkomende termijn vanaf de datum van de overname van de onderneming voor de indienstreding van de werknemers, laat toe de indienstredingen in de tijd te spreiden en rekening te houden met de herstructureringsverrichtingen.

Art. 12. Zonder afbreuk te doen aan de bij de artikelen 13 en 14 van onderhavige overeenkomst bepaalde verplichtingen, berust de keuze ten aanzien van de werknemers die hij wenst over te nemen bij de kandidaat-werkgever.

Art. 13. De bij de vorige werkgever bestaande collectief bedongen of collectief toegepaste arbeidsvoorwaarden blijven ten aanzien van de nieuwe werkgever behouden, onder voorbehoud van wijzigingen die daarin zouden worden aangebracht bij toepassing van artikel 15.

Onder collectief bedongen arbeidsvoorwaarden moet worden verstaan, de bij de vorige werkgever toegepaste arbeidsvoorwaarden die voortvloeien uit collectieve arbeidsovereenkomsten, gesloten op interprofessioneel of op sectoraal niveau, evenals uit collectieve overeenkomsten of akkoorden die op ondernemingsniveau werden gesloten.

Onder collectief toegepaste arbeidsvoorwaarden moet worden verstaan de arbeidsvoorwaarden die, hoewel ze niet voortvloeien uit collectieve overeenkomsten of akkoorden, van toepassing waren op alle werknemers of op sommige categorieën van werknemers van de vorige werkgever.

Commentaar

De collectief bedongen of collectief toegepaste arbeidsvoorwaarden zullen met name betrekking hebben op de loonstructuren, de beroepsclassificaties en de arbeidsregelingen.

De individuele arbeidsvoorwaarden kunnen door de partijen worden vastgesteld.

Art. 14. De anciënniteit, die de werknemer door zijn arbeidsprestaties bij zijn vorige werkgever heeft verworven, evenals de eventuele aan zijn nieuwe idienstneming voorafgaande periode tijdens welke de activiteit van de werknemer wordt onderbroken ingevolge faillissement of gerechtelijk akkoord door boedelaafstand, worden in aanmerking genomen voor de vaststelling van de opzeggingstermijn of van de opzeggingsvergoeding.

Die bepaling is niet van toepassing ingeval een werknemer tijdens een proefperiode wordt ontslagen.

Commentaar

Met betrekking tot de berekening van de anciënniteit voor de vaststelling van de opzeggingstermijn of van de opzeggingsvergoeding, voorziet onderhavig artikel in een algemene regeling, die niet van toepassing is ingeval de werknemer door de nieuwe werkgever tijdens een proefperiode wordt ontslagen. In dit laatste geval gelden de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Il convient de souligner que le régime précité relatif à l'ancienneté s'applique aussi bien en cas de résiliation du contrat de travail par le travailleur, qu'en cas de résiliation par l'employeur.

Art. 15. Dans le cas où le candidat-employeur souhaite voir modifier les conditions dont il est question à l'article 13, ces modifications seront décidées d'un commun accord, dans le cadre d'une procédure de négociation collective entre le candidat-employeur et les représentants des travailleurs intéressés.

À défaut de telles négociations ou en cas de désaccord, ces conditions de travail conclues collectivement ou appliquées collectivement chez l'ancien employeur, sont maintenues vis-à-vis du nouvel employeur.

La négociation dont il est question au premier alinéa pourra également porter sur la durée de la (ou des) période(s) d'essai, dans le cas où le candidat-employeur entend insérer de telles clauses dans les contrats individuels.

Commentaire

1. S'il est envisagé de modifier les conditions de travail conclues collectivement chez l'ancien employeur, une négociation doit avoir lieu à ce sujet entre le candidat-employeur et les représentants des travailleurs intéressés, c'est-à-dire la ou les délégation(s) syndicale(s), ou à défaut, les représentants des organisations représentatives de travailleurs. En cas de désaccord, de même qu'en l'absence de négociation, ces conditions de travail d'application chez l'ancien employeur sont maintenues vis-à-vis du nouvel employeur, conformément à l'article 13.

Ces conditions de travail concerneront notamment, comme il est dit plus haut, les structures salariales, les classifications professionnelles et les régimes de travail.

2. Dans le cas où une clause d'essai est insérée dans un contrat de travail individuel, la durée de la période d'essai pourra être fixée dans le cadre de la procédure de négociation collective, dans les limites de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

3. Il faut rappeler que les litiges concernant les matières, objet de cette négociation collective, peuvent être soumis au bureau de conciliation de la commission paritaire compétente, conformément aux règles générales en matière de litiges d'ordre social.

CHAPITRE IV. — Disposition abrogatoire

Art. 16. La convention collective de travail n° 32 concernant le maintien des droits des travailleurs en cas de changement d'employeur du fait d'un transfert conventionnel d'entreprise, conclue le 28 février 1978 au sein du Conseil national du Travail, est abrogée.

CHAPITRE V.

Durée, entrée en vigueur, révision et dénonciation

Art. 17. La présente convention est conclue pour une période indéterminée.

Elle entre en vigueur à la même date que la loi du 12 avril 1985 chargeant le Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprise du paiement d'une indemnité de transition.

Elle pourra, en tout ou en partie, être révisée ou dénoncée à la demande de la partie signataire la plus diligente, moyennant un préavis de six mois.

L'organisation qui prend l'initiative de la révision ou de la dénonciation doit en indiquer les motifs et déposer des propositions d'amendement. Les autres organisations s'engagent à les discuter au sein du Conseil national du Travail, dans le délai d'un mois de leur réception.

Commentaire

En ce qui concerne le quatrième alinéa, il convient de souligner que, si les dispositions légales constituant un ensemble avec le chapitre III de la présente convention collective de travail étaient, pour l'une ou l'autre raison, modifiées ou abrogées, l'alinéa 3 de l'article 17 permettrait une éventuelle dénonciation partielle de la convention collective de travail.

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 25 juillet 1985.

Le Ministre de l'Emploi et du Travail,
M. HANSENNE

De aandacht wordt erop gevestigd dat de voormelde regeling m.b.t. de anciënniteit zowel geldt bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werknemer als bij beëindiging ervan door de werkgever.

Art. 15. Ingeval de kandidaat-werkgever wenst dat de in artikel 13 bedoelde voorwaarden worden gewijzigd, zullen die wijzigingen bij gemeenschappelijk akkoord in het kader van een collectieve onderhandelingsprocedure tussen de kandidaat-werkgever en de vertegenwoordigers van de betrokken werknemers worden vastgesteld.

Bij ontstentenis van een dergelijke onderhandeling of indien die partijen niet tot een akkoord komen, blijven die bij de vorige werkgever collectief bedongen of collectief toegepaste arbeidsvoorwaarden ten aanzien van de nieuwe werkgever behouden.

De in het eerste lid vermelde onderhandeling kan eveneens betrekking hebben op de duur van de proefperiode(n), indien de kandidaat-werkgever dergelijke bedingen in de individuele arbeidsovereenkomsten wenst in te lassen.

Commentaar

1. Indien overwogen wordt wijzigingen aan te brengen in de bij de vorige werkgever collectief bedongen of collectief toegepaste arbeidsvoorwaarden, moet daarover worden onderhandeld tussen de kandidaat-werkgever en de vertegenwoordigers van de betrokken werknemers, d.w.z. de syndicale afvaardiging(en) of, bij ontstentenis, de vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties. Indien de partijen niet tot een akkoord komen of bij afwezigheid van onderhandeling, blijven de bij de vorige werkgever toegepaste arbeidsvoorwaarden ten aanzien van de nieuwe werkgever behouden, overeenkomstig artikel 13.

Die arbeidsvoorwaarden zullen, zoals hierboven werd gesteld, met name betrekking hebben op de loonstructuren, de beroepsclassificaties en de arbeidsregelingen.

2. Ingeval een proefbeding in een individuele arbeidsovereenkomst wordt ingelast, kan de duur van de proefperiode worden vastgesteld in het kader van de collectieve onderhandelingsprocedure, binnen de grenzen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

3. Er dient in herinnering te worden gebracht dat de geschillen betreffende de materies, die het voorwerp uitmaken van die collectieve onderhandeling, overeenkomstig de algemene regeling inzake sociale geschillen, kunnen worden voorgelegd aan het verzoeningsbureau van het bevoegd paritair comité.

HOOFDSTUK IV. — Opheffingsbepaling

Art. 16. Wordt opgeheven de in de Nationale Arbeidsraad op 28 februari 1978 gesloten collectieve arbeidsovereenkomst nr. 32 betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij wijziging van werkgever ingevolge de overgang van ondernemingen krachtens overeenkomst.

HOOFDSTUK V.

Duur, inwerkingtreding, herziening en opzegging

Art. 17. Deze overeenkomst is gesloten voor onbepaalde duur.

Zij treedt in werking op dezelfde datum als de wet van 12 april 1985 waarbij het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting der ondernemingen ontslagen werknemers belast wordt met de uitbetaling van een overbruggingsvergoeding.

Zij kan op verzoek van de meest gereede ondertekenende partij geheel of gedeeltelijk worden herzien of opgezegd, met een opzegtermijn van zes maanden.

De organisatie die het initiatief tot herziening of tot opzegging neemt, moet er de redenen van bekendmaken en amendementsvoorstellen indienen. De andere organisaties gaan de verbintenissen aan deze, binnen de termijn van een maand na ontvangst, in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.

Commentaar

• Met betrekking tot het vierde lid moet worden opgemerkt dat in geval de wettelijke bepalingen, die met hoofdstuk III van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst één geheel uitmaken, in de toekomst om een of andere reden gewijzigd of opgeheven zouden worden, in artikel 17, lid 3, de mogelijkheid geboden wordt om de collectieve arbeidsovereenkomst eventueel gedeeltelijk op te zeggen.

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 25 juli 1985.

De Minister van Werkstelling en Arbeid,
M. HANSENNE