

Art. 2. Deze overeenkomst treedt in werking op 1 januari 1994.

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 28 februari 1994.

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid  
Mevr. M. SMET

Art. 2. La présente convention entre en vigueur le 1er janvier 1994.

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 28 février 1994.

La Ministre de l'Emploi et du Travail,  
Mme M. SMET

N. 94 — 688

[C — 12104]

28 FEBRUARI 1994. — Koninklijk besluit waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 24<sup>quater</sup> van 21 december 1993 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 24 van 2 oktober 1975 betreffende de procedure van inlichting en raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers met betrekking tot het collectief ontslag (1)

ALBERT II, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, inzonderheid op de artikelen 18 en 28;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 24 van 2 oktober 1975 betreffende de procedure van inlichting en raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers met betrekking tot het collectief ontslag, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 24<sup>bis</sup> van 6 december 1983 en nr. 24<sup>ter</sup> van 8 oktober 1985, overeenkomsten gesloten in de Nationale Arbeidsraad en algemeen verbindend verklaard door de koninklijke besluiten van respectievelijk 21 januari 1976, 7 februari 1984 en 20 december 1985;

Gelet op het verzoek van de Nationale Arbeidsraad;

Op de voordracht van Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

Artikel 1. Algemeen verbindend wordt verklaard de als bijlage overgenomen collectieve arbeidsovereenkomst nr. 24<sup>quater</sup> van 21 december 1993, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 24 van 2 oktober 1975 betreffende de procedure van inlichting en raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers met betrekking tot het collectief ontslag.

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

Gegeven te Brussel, 28 februari 1994.

ALBERT

Van Koningswege :

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,  
Mevr. M. SMET

Bijlage

Nationale Arbeidsraad

Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 24<sup>quater</sup> van 21 december 1993 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 24 van 2 oktober 1975, betreffende de procedure van inlichting en raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers met betrekking tot het collectief ontslag (Overeenkomst geregistreerd op 11 januari 1994, onder het nr. 34.717/CO/300)

Artikel 1. Artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 24 van 2 oktober 1975 betreffende de procedure van inlichting en raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers met betrekking tot

(1) Verwijzingen naar het *Belgisch Staatsblad* :

Wet van 5 december 1968, *Belgisch Staatsblad* van 15 januari 1969.  
Koninklijk besluit van 21 januari 1976, *Belgisch Staatsblad* van 17 februari 1976.

Koninklijk besluit van 7 februari 1984, *Belgisch Staatsblad* van 22 februari 1984.

Koninklijk besluit van 20 december 1985, *Belgisch Staatsblad* van 15 januari 1986.

F. 94 — 688

[C — 12104]

28 FEVRIER 1994. — Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail n° 24<sup>quater</sup> du 21 décembre 1993, conclue au sein du Conseil national du Travail, modifiant la convention collective de travail n° 24 du 2 octobre 1975 concernant la procédure d'information et de consultation des représentants des travailleurs en matière de licenciements collectifs (1)

ALBERT II, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, notamment les articles 18 et 28;

Vu la convention collective de travail n° 24 du 2 octobre 1975 concernant la procédure d'information et de consultation des représentants des travailleurs en matière de licenciements collectifs, modifiée par les conventions collectives de travail n° 24<sup>bis</sup> du 6 décembre 1983 et n° 24<sup>ter</sup> du 8 octobre 1985, conventions conclues au sein du Conseil national du Travail et rendues respectivement obligatoires par les arrêtés royaux des 21 janvier 1976, 7 février 1984 et 20 décembre 1985;

Vu la demande du Conseil national du Travail;

Sur la proposition de Notre Ministre de l'Emploi et du Travail,

Nous avons arrêté et arrêtons :

Article 1er. Est rendue obligatoire la convention collective de travail n° 24<sup>quater</sup>, reprise en annexe, conclue le 21 décembre 1993 au sein du Conseil national du Travail, modifiant la convention collective de travail n° 24 du 2 octobre 1975 concernant la procédure d'information et de consultation des représentants des travailleurs en matière de licenciements collectifs.

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

Donné à Bruxelles, le 28 février 1994.

ALBERT

Par le Roi :

La Ministre de l'Emploi et du Travail,  
Mme M. SMET

Annexe

Conseil national du Travail

Convention collective de travail n° 24<sup>quater</sup> du 21 décembre 1993 modifiant la convention collective de travail n° 24 du 2 octobre 1975, concernant la procédure d'information et de consultation des représentants des travailleurs en matière de licenciements collectifs (Convention enregistrée le 11 janvier 1994, sous le n° 34.717/CO/300)

Article 1er. L'article 1er de la convention collective de travail n° 24 du 2 octobre 1975 concernant la procédure d'information et de consultation des représentants des travailleurs en matière de licen-

(1) Références au *Moniteur belge* :

Loi du 5 décembre 1968, *Moniteur belge* du 15 janvier 1969.

Arrêté royal du 21 janvier 1976, *Moniteur belge* du 17 février 1976

Arrêté royal du 7 février 1984, *Moniteur belge* du 22 février 1984.

Arrêté royal du 20 décembre 1985, *Moniteur belge* du 15 janvier 1986.

het collectief ontslag, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 24 bis van 6 december 1983 en nr. 24 ter van 8 oktober 1985, wordt vervangen als volgt :

« Artikel 1. Deze overeenkomst heeft tot doel de procedure van voorlichting en raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers in geval van collectief ontslag vast te stellen, conform Richtlijn 75/129/EEG van de Europese Gemeenschappen van 17 februari 1975 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de Lid-Staten inzake collectief ontslag, zoals gewijzigd door Richtlijn 92/56/EEG van de Europese Gemeenschappen van 24 juni 1992. »

Art. 2. Artikel 6 van dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst wordt vervangen als volgt :

« Artikel 6. Wanneer de werkgever voornemens is tot collectief ontslag over te gaan, is hij ertoe gehouden vooraf de werknemersvertegenwoordigers in te lichten en hen daarover te raadplegen; deze inlichting en raadpleging gebeurt in de ondernemingsraad of, bij ontstentenis daarvan, met de vakbondsafvaardiging, overeenkomstig de artikelen 3, 5, 6, 7, 11 en 12 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden.

Bij ontstentenis van ondernemingsraad en van vakbondsafvaardiging hebben de inlichting en raadpleging plaats met het personeel of met de vertegenwoordigers ervan.

De raadpleging moet betrekking hebben op de mogelijkheden om het collectief ontslag te voorkomen of te verminderen alsook op de mogelijkheid de gevolgen ervan te verzachten, door het nemen van sociale begeleidingsmaatregelen, meer bepaald om bij te dragen tot de herplaatsing of de omscholing van de ontslagen werknemers.

Hier toe moet de werkgever aan de werknemersvertegenwoordigers alle nuttige gegevens verstrekken en hun in elk geval schriftelijk meedelen, de redenen van de voorgenoemde ontslagen, de criteria die aangelegd zullen worden bij het selecteren van de voor ontslag in aanmerking komende werknemers, het aantal en de categorieën van voor ontslag in aanmerking komende werknemers, het aantal en de categorieën werknemers die hij gewoonlijk in dienst heeft, alsook de wijze van berekening van eventuele afvloeiingsuitkeringen die niet krachtens de wet of een collectieve arbeidsovereenkomst verschuldigd zijn en de periode tijdens welke tot ontslag zal worden overgegaan, om de werknemersvertegenwoordigers in staat te stellen hun opmerkingen en suggesties te formuleren opdat zij in aanmerking kunnen worden genomen.

#### Commentaar

1. In de Richtlijn waaraan de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 24 uitvoering geeft, is het volgende bepaald : « De in de leden 1, 2 en 3 vastgelegde verplichtingen (d.w.z. de verplichtingen inzake voorlichting en raadpleging) gelden ongeacht of de beslissing betreffende het collectieve ontslag door de werkgever of door een over de werkgever zeggenschap uitoefenende onderneming wordt genomen.

Bij onderzoek van beweerde gevallen van niet-nakoming van de in deze Richtlijn vastgelegde verplichtingen inzake voorlichting, raadpleging en kennisgeving, wordt geen rekening gehouden met een eventueel verweer van de werkgever op grond van het feit dat de onderneming die de tot collectief ontslag leidende beslissing heeft genomen, hem de noodzakelijke informatie niet heeft verstrekt » (artikel 4.4).

Opgemerkt dient te worden dat het in het Belgische rechtstelsel evident is dat alle door de Richtlijn vastgestelde verplichtingen inzake voorlichting en raadpleging, zoals zij in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 24 zijn omgezet, blijven gelden voor de werkgever, zelfs indien de onderneming die de tot collectief ontslag leidende beslissing heeft genomen, hem de bovengenoemde noodzakelijke informatie niet heeft verstrekt.

2. Er wordt in herinnering gebracht dat de werkgever bij de vaststelling van de criteria inzake collectief ontslag, rekening moet houden met artikel 15, e), van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en met artikel 12, alinea 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden, in welke artikelen is bepaald dat de ondernemingsraad de te volgen algemene criteria in geval van ontslag van werknemers vaststelt. »

Art. 3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 1994.

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 28 februari 1994.

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,  
Mevr. M. SMET

ciements collectifs, modifiée par la convention collective de travail n° 24 bis du 6 décembre 1983 et n° 24 ter du 8 octobre 1985 est remplacé par la disposition suivante :

« Article 1er. La présente convention a pour objet de fixer la procédure d'information et de consultation des représentants des travailleurs en cas de licenciements collectifs, conformément à la Directive 75/129/CEE des Communautés européennes du 17 février 1975 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives aux licenciements collectifs telle que modifiée par la Directive 92/56/CEE des Communautés européennes du 24 juin 1992. »

Art. 2. L'article 6 de la même convention collective de travail est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 6. Lorsque l'employeur envisage d'effectuer un licenciement collectif, il est tenu d'informer au préalable les représentants des travailleurs et de procéder avec eux-ci à des consultations; ces informations et consultations se font au sein du conseil d'entreprise ou à son défaut, avec la délégation syndicale, conformément aux articles 3, 5, 6, 7, 11 et 12 de la convention collective de travail du 9 mars 1972 coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise.

Elles doivent avoir lieu avec le personnel ou ses représentants, à défaut de conseil d'entreprise et de délégation syndicale.

Les consultations portent sur les possibilités d'éviter ou de réduire le licenciement collectif ainsi que d'en atténuer les conséquences par le recours à des mesures sociales d'accompagnement visant notamment l'aide au reclassement ou à la reconversion des travailleurs licenciés.

A cet effet, l'employeur est tenu de fournir aux représentants des travailleurs, tout renseignement utile et en tout cas par une communication écrite, les motifs du projet de licenciement, les critères envisagés pour le choix des travailleurs à licencier, le nombre et la catégorie des travailleurs à licencier, le nombre et les catégories de travailleurs habituellement employés ainsi que la méthode de calcul envisagée pour toute indemnité éventuelle de licenciement qui ne découle pas de la loi ou d'une convention collective de travail, la période pendant laquelle les licenciements doivent être effectués, pour permettre aux représentants des travailleurs de formuler leurs observations et suggestions afin qu'elles puissent être prises en considération.

#### Commentaire

1. Dans la Directive, à laquelle la convention collective de travail n° 24 donne exécution, il est stipulé que : « Les obligations prévues aux paragraphes 1, 2 et 3 (c'est-à-dire les obligations d'information et de consultation) s'appliquent indépendamment du fait que la décision concernant les licenciements collectifs émane de l'employeur ou d'une entreprise qui contrôle cet employeur.

En ce qui concerne les infractions alléguées aux obligations d'information, de consultation et de notification prévues par la présente Directive, toute justification de l'employeur fondée sur le fait que l'entreprise qui a pris la décision conduisant aux licenciements collectifs ne lui a pas fourni l'information nécessaire ne saurait être prise en compte » (article 4.4).

Il est à remarquer que dans le système du droit belge, il est évident que toutes les obligations d'information et de consultation prévues par la Directive et telles que transposées dans la convention collective de travail n° 24, subsistent à l'égard de l'employeur même si l'entreprise qui a décidé du licenciement collectif ne lui a pas fourni l'information nécessaire susvisée.

2. Il est rappelé que lors de la détermination des critères de licenciement collectif, l'employeur doit tenir compte de l'article 15, e), de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et de l'article 12, alinéa 1er de la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972 coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise conclus au sein du Conseil national du Travail et qui prévoient que le conseil d'entreprise fixe des critères généraux à suivre en cas de licenciement des travailleurs. »

Art. 3. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 1994.

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 28 février 1994.

La Ministre de l'Emploi et du Travail,  
Mme M. SMET