

KONINKRIJK BELGIË



NATIONALE ARBEIDSRAAD

---

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 24.

-----

Zitting van donderdag 2 oktober 1975.

Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de toepassing van de nieuwe richtlijnen van de Europese Gemeenschappen, inzake het collectief ontslag.

x

x

x



NATIONALE ARBEIDSRAAD

---

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 24 BETREFFENDE DE  
PROCEDURE VAN INLICHTING EN RAADPLEGING VAN DE  
WERKNEMERSVERTEGENWOORDIGERS MET BETREKKING  
TOT HET COLLECTIEF ONTSLAG.

-----

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de  
collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;

Gelet op de richtlijn van de Europese Gemeenschap-  
pen van 17 februari 1975 tot onderlinge aanpassing van de  
wettelijke regeling van het collectief ontslag in de Lid-Statens;

Gelet op artikel 14 van de collectieve arbeidsover-  
eenkomst nr. 10 betreffende het collectief ontslag, gewijzigd  
bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 10 bis.

Gelet op het advies nr. 497 van de Nationale Arbeids-  
raad betreffende het in overeenstemming brengen van de Belgische  
wetgeving met voornoemde richtlijn van de Europese Gemeenschap-  
pen;

Hebben navolgende interprofessionele organisaties van ondernemingshoofden en van werknemers :

- Het Verbond van Belgische Ondernemingen,
- de overeenkomstig de wet van 6 maart 1964 tot organisatie van de middenstand erkende nationale middenstandsorganisaties,
- de Belgische Boerenbond,
- "la Fédération nationale des unions professionnelles agricoles",
- "l'Alliance agricole belge",
- het Algemeen Christelijk Vakverbond van België,
- het Algemeen Belgisch Vakverbond,
- de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België

op 2 oktober 1975 in de Nationale Arbeidsraad navolgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

HOOFDSTUK I - DRAAGWIJDTE VAN DE OVEREENKOMST.

Artikel 1.

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst heeft ten doel de procedure van voorlichting en raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers in geval van collectief ontslag vast te stellen, conform de richtlijn van de Europese Gemeenschappen van 17 februari 1975 tot onderlinge aanpassing van de wettelijke regeling van het collectief ontslag in de Lid-Staten.

c.a.o. nr. 24.

Commentaar.

Onderhavige overeenkomst doet hoegenaamd geen afbreuk aan de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 10 van 8 mei 1973 betreffende het collectief ontslag, gewijzigd bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 10 bis van 2 oktober 1975 met uitzondering van artikel 14 omtrent de procedure van inlichting en advies van de werknemersvertegenwoordigers dat wordt afgeschaft.

HOOFDSTUK II - BEGRIP "COLLECTIEF ONTSLAG".

Artikel 2.

Onder "collectief ontslag", in de zin van onderhavige overeenkomst, wordt verstaan, elk ontslag om economische of technische redenen dat in de loop van een ononderbroken periode van 60 dagen een aantal werknemers treft dat ten minste 10 % vertegenwoordigt van de gemiddelde tijdens het kalenderjaar, dat het ontslag voorafgaat, tewerkgestelde personeelssterkte.

Voor de ondernemingen die 20 tot 59 werknemers tewerkstellen, zou er evenwel collectief ontslag zijn indien ten minste zes werknemers worden getroffen.

HOOFDSTUK III - TOEPASSINGSGEBIED.

Artikel 3.

Onderhavige overeenkomst is van toepassing op de ondernemingen waar gedurende het kalenderjaar, dat het ontslag voorafgaat, gemiddeld ten minste 20 werknemers waren tewerkgesteld.

c.a.o. nr.24.

De berekeningsmodaliteiten van het gedurende een kalenderjaar gemiddeld aantal tewerkgestelde werknemers worden vastgesteld conform de bepalingen van de artikelen 2 en 3 van het koninklijk besluit van 5 december 1969 betreffende de aangifte van collectieve afdankingen en de kennisgeving van vacante betrekkingen.

#### Artikel 4.

Voor de toepassing van deze overeenkomst geldt als onderneming, de technische bedrijfseenheid, zoals dit begrip is omschreven in artikel 14 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, gewijzigd bij de wet van 23 januari 1975 en het koninklijk besluit van 24 januari 1975 tot wijziging van het koninklijk besluit van 18 februari 1971 tot regeling van de ondernemingsraden.

#### Artikel 5.

Vallen niet onder de verplichtingen van onderhavige overeenkomst, wat de hierna bedoelde werknemerscategorieën betreft :

- 1° de ondernemingen die werknemers tewerkstellen in het kader van arbeidsovereenkomsten gesloten voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk, behalve wanneer dit ontslag plaatsvindt vóór het verstrijken van de overeenkomst of vóór de voltooiing van het werk;
- 2° de ondernemingen die havenarbeiders, sloopwerkers, vissers en zeelieden ter koopvaardij tewerkstellen;
- 3° de ondernemingen uit de bouwnijverheid;

#### Commentaar.

Uit de geest en de economie van de in de inleiding bedoelde E.E.G.-richtlijn alsmede uit de in voorgaand artikel 5 opgesomde uitsluitingsbepalingen blijkt dat deze overeenkomst niet van toepassing is op de seizoenondernemingen.

HOOFDSTUK IV - PROCEDURE VAN RAADPLEGING VAN DE WERKNEMERSVER-  
TEGENWOORDIGERS.

Artikel 6.

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

Bij ontstentenis van ondernemingsraad en van syndicale afvaardiging, 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 vermijden of te beperken, alsook op de mogelijkheid om de gevolgen ervan te verlichten.

Hiertoe moet de werkgever aan de werknemersvertegenwoordigers alle dienstige gegevens verstrekken en hen in elk geval schriftelijk meedelen: de redenen van het ontslag, het aantal te ontslagen werknemers, het aantal werknemers dat gewoonlijk is tewerkgesteld en de periode tijdens welke tot ontslag zal worden overgegaan, opdat die vertegenwoordigers hun opmerkingen en suggesties zouden kunnen formuleren.

Artikel 7.

Artikel 14 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 10 betreffende het collectief ontslag wordt opgeheven.

HOOFDSTUK V - DATUM VAN INWERKINGTREDING, DUUR, HERZIENING EN  
OPZEGGING.

Artikel 8.

Onderhavige overeenkomst wordt van kracht op 1 oktober 1975 en geldt voor de collectieve ontslagen waartoe na deze datum zal worden overgegaan.

Zij is gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij kan op verzoek van de meest gerede ondertekenende partij worden herzien of opgezegd, met inachtneming van een opzeggingstermijn van zes maanden.

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

x

x

x

Gelet op artikel 28 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, vraagt de Nationale Arbeidsraad dat onderhavige overeenkomst door de Koning algemeen verbindend zou worden verklaard.

Gedaan te Brussel, op twee oktober negentienhonderdvijfenzeventig.

Voor het Verbond van Belgische Ondernemingen.

A. VERSCHUEREN.

Voor de Middenstandsorganisaties.

H. ALLARD.

Voor de Belgische Boerenbond, "La Fédération nationale des unions professionnelles agricoles" en "l'Alliance agricole belge".

A. LUYTEN.

Voor het Algemeen Christelijk Vakverbond.

R. VAN DEPOELE.

Voor het Algemeen Belgisch Vakverbond.

G. GOGNE.

Voor de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België.

A. COLLE.

c.a.o. nr. 24.





Bruxelles, 15.3.1976.  
Brussel,

SUITES RESERVEES AUX AVIS ET AUX  
CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRA-  
VAIL DU CONSEIL NATIONAL DU  
TRAVAIL.

Février 1976.

Licenciement collectif.

La convention collective de travail n° 24, conclue le 2 octobre 1975 au sein du Conseil national du Travail, concernant la procédure d'information et de consultation des représentants des travailleurs en matière de licenciements collectifs, est rendue obligatoire par arrêté royal du 21 janvier 1976.

(M.B. du 17 février 1976).

GEVOLG DAT WERD GEGEVEN AAN DE ADVIEZEN EN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD.

Februari 1976.

Collectief ontslag.

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 24, gesloten op 2 oktober 1975 in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de procedure van inlichting en raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers met betrekking tot het collectief ontslag werd algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 21 januari 1976.

(B.S. van 17 februari 1976).