

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 24 DU 2 OCTOBRE 1975 CONCERNANT LA PROCEDURE D'INFORMATION ET DE CONSULTATION DES REPRESENTANTS DES TRAVAILLEURS EN MATIERE DE LICENCIEMENTS COLLECTIFS, MODIFIEE PAR LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 24 BIS DU 6 DECEMBRE 1983, N° 24 TER DU 8 OCTOBRE 1985, N° 24 QUATER DU 21 DECEMBRE 1993 ET N° 24 QUINQUIES DU 27 SEPTEMBRE 2016

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ;

Vu la Directive de la Communauté européenne du 17 février 1975 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives aux licenciements collectifs ;

Vu l'article 14 de la convention collective de travail n° 10 concernant les licenciements collectifs, modifiée par la convention collective n° 10 bis ;

Vu les avis n°s 497 et 757 du Conseil national du Travail concernant la mise en concordance de la législation belge avec la directive précitée de la Communauté européenne ;

Les organisations interprofessionnelles de chefs d'entreprise et de travailleurs suivantes ...

ont conclu, le 2 octobre 1975 au sein du Conseil national du Travail, la convention collective suivante.

CHAPITRE I - PORTEE DE LA CONVENTION

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 98/56/CE du Conseil du 20 juillet 1998 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs.]¹

Commentaire

La présente convention ne porte nullement préjudice aux dispositions de la convention n° 10 du 8 mai 1973 concernant les licenciements collectifs modifiée par la convention collective de travail n° 10 bis du 2 octobre 1975, à l'exception de son article 14 concernant la procédure d'information et d'avis des représentants des travailleurs qui est abrogé

CHAPITRE II - NOTION DE LICENCIEMENT COLLECTIF

Article 2

Est considéré comme licenciement collectif, au sens de la présente convention collective de travail, tout licenciement pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des travailleurs qui affecte au cours d'une période de soixante jours un nombre de travailleurs :

- au moins égal à 10 dans les entreprises occupant plus de 20 et moins de 100 travailleurs au cours de l'année civile précédant le licenciement ;

¹ Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 24 quinquies du 27 septembre 2016 (article 1er).

- représentant au moins 10 % du nombre des travailleurs dans les entreprises occupant en moyenne au moins 100 et moins de 300 travailleurs au cours de l'année civile précédant le licenciement ;
- au moins égal à 30 dans les entreprises occupant en moyenne au moins 300 travailleurs pendant l'année civile précédant le licenciement]².

Commentaire

La référence aux motifs non inhérents à la personne des travailleurs couvre les motifs de licenciement qui sont inhérents à l'entreprise et équivaut dès lors dans la réglementation belge aux "raisons d'ordre économique et technique", qui y sont entendues dans un sens large]³.

CHAPITRE III - CHAMP D'APPLICATION

Article 3

La présente convention s'applique aux entreprises ayant occupé en moyenne [plus de]⁴ 20 travailleurs au cours de l'année civile précédant le licenciement collectif.

Les modalités de calcul de la moyenne des travailleurs occupés pendant une année civile sont déterminées conformément aux dispositions des articles 2 et 3 de l'arrêté royal du 5 décembre 1969 relatif à la déclaration des licenciements collectifs et à la notification des emplois vacants.

Article 4

[Pour l'application de la présente convention, il faut entendre par entreprise, l'unité technique d'exploitation telle que cette notion est précisée à l'article 14 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie ainsi que dans les arrêtés d'exécution de cette loi]⁵.

Article 5

[Les obligations de la présente convention ne s'appliquent pas aux entreprises qui occupent des travailleurs dans le cadre de contrats de travail conclus pour une durée ou une tâche déterminées, sauf si les licenciements collectifs de ces travailleurs sont effectués avant le terme ou l'accomplissement de ces contrats.]]⁶

Commentaire

[Il résulte de l'esprit et de l'économie de la Directive de la CEE citée dans le préambule, comme de l'article 5 que la présente convention ne s'applique pas aux entreprises saisonnières.]]⁷

[Article 5 bis

La présente convention est d'application aux entreprises qui occupent des travailleurs des ports et des réparateurs de navires ainsi qu'aux entreprises de la construction, en ce qui concerne leurs ouvriers, pour autant qu'il n'existe pas de conventions collectives de travail conclues dans les commissions paritaires concernées et prévoyant des garanties équivalentes.]]⁸.

² Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 24 bis du 6 décembre 1983 (article 1er).

³ Nouveau commentaire inséré par la convention collective de travail n° 24 bis du 6 décembre 1983 (article 1er).

⁴ Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 24 bis du 6 décembre 1983 (article 2).

⁵ Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 24 bis du 6 décembre 1983 (article 3).

⁶ Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 24 quinquies du 27 septembre 2016 (article 2).

⁷ Modification du commentaire (Décision du Conseil du 27 septembre 2016)

⁸ Inséré par la convention collective de travail n° 24 ter du 8 octobre 1985 (article 2).

CHAPITRE IV - PROCEDURE DE CONSULTATION DES REPRESENTANTS DES TRAVAILLEURS

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 ceux-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.]⁹

⁹ Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 24 quater du 21 décembre 1993 (article 2).

Article 7

L'article 14 de la convention collective de travail n° 10 concernant les licenciements collectifs est supprimé.

CHAPITRE V - DATE D'ENTREE EN VIGUEUR, DUREE, REVISION ET DENONCIATION

Article 8

La présente convention entre en vigueur le 1er octobre 1975 et produit effet à l'égard des licenciements collectifs survenus postérieurement à cette date.

Elle est conclue pour une période indéterminée.

Elle pourra 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 les propositions d'amendements que les autres organisations s'engagent à discuter au sein du Conseil national du Travail.

x x x

Vu l'article 28 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, le Conseil national du Travail demande que la présente convention soit rendue obligatoire par le Roi.

Signé à Bruxelles, le deux octobre mil neuf cent septante-cinq.

Entrée en vigueur des conventions collectives de travail modifiant la CCT n° 24 :

- CCT n° 24 bis : le 6 décembre 1983
- CCT n° 24 ter : le 8 octobre 1985
- CCT n° 24 quater : le 1^{er} janvier 1994
- CCT n° 24 quinquies : le 4 juin 2016