

ROYAUME DE BELGIQUE



CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 10.

Séance du mardi 8 mai 1973.

Convention collective de travail concernant les licenciements collectifs.

x

x

x

CHAPITRE I - PORTEE DE LA CONVENTION.

Article 1er - La présente convention collective du travail est conclue en exécution de la Conférence nationale de l'emploi du 3 avril 1973.

Celle-ci recommande que des mesures soient prises pour atténuer les conséquences des licenciements collectifs; elle estime en effet qu'une politique sociale adaptée aux circonstances actuelles devrait viser à éviter, dans toute la mesure du possible, que le travailleur pour qui le maintien de la relation de travail constitue une question vitale, ne soit victime du progrès technique et économique.

Afin de réaliser cet objectif, la présente convention a pour but d'accorder aux travailleurs, en cas de licenciement collectif, une indemnité spéciale à charge de leur employeur.

CHAPITRE II - NOTION DE LICENCIEMENT COLLECTIF.

Article 2 - Est considéré comme licenciement collectif, tout licenciement pour des raisons d'ordre économique ou technique, qui affecte, au cours d'une période continue de 30 jours, un nombre de travailleurs représentant au moins 10 % de l'effectif occupé en moyenne au cours de l'année civile précédant le licenciement. Toutefois, en ce qui concerne les entreprises qui occupent de 20 à 59 travailleurs, il y a licenciement collectif lorsque celui-ci concerne au moins 6 travailleurs.

CHAPITRE III - CHAMP D'APPLICATION.

Article 3 - La présente convention s'applique aux entreprises qui occupaient en moyenne, au cours de l'année civile précédant le licenciement, au moins 20 travailleurs.

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 visée à l'article 14 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie.

Est considérée comme travailleur, la personne occupée en vertu d'un contrat de louage de travail ou d'apprentissage.

Article 5 - Sont exclus du bénéfice de la présente convention :

- a) les travailleurs engagés pour une durée ou une entreprise déterminée ;
- b) les travailleurs de l'industrie de la construction ;
- c) les travailleurs visés à l'article 1er de l'arrêté royal du 20 septembre 1967 portant exécution de la loi du 28 juin 1966 relative à l'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises.

Des modalités particulières pourront être déterminées sur le plan sectoriel, pour les travailleurs repris sous b) et c).

Des conventions collectives conclues au niveau des secteurs pourront, le cas échéant, exclure d'autres catégories de travailleurs du bénéfice de la présente convention.

c.c.t. n° 10.

CHAPITRE IV. - INDEMNITES DUES EN CAS DE LICENCIEMENT COLLECTIF.

Article 6 - En cas de licenciement collectif, les travailleurs visés par la présente convention bénéficient, en plus des allocations de chômage auxquelles ils peuvent prétendre, d'une indemnité à charge de leur employeur dénommée : "indemnité due en cas de licenciement collectif".

Article 7 - Sont assimilés aux travailleurs visés à l'article 6 :

- a) les travailleurs en état de chômage qui sont exclus du bénéfice des allocations de chômage pour une cause indépendante de leur volonté;
- b) les travailleurs occupant un nouvel emploi leur donnant une rémunération inférieure à celle dont ils bénéficiaient antérieurement;
- c) les travailleurs en formation professionnelle pour adultes, touchant une indemnité inférieure au salaire qu'ils gagnaient antérieurement.

Article 8 - Pour les travailleurs visés à l'article 6, le montant de l'indemnité est égal à la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et les allocations de chômage auxquelles ces travailleurs peuvent prétendre.

Pour les travailleurs visés à l'article 7, a), le montant de l'indemnité est égal à la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et les allocations de chômage auxquelles ces travailleurs auraient pu prétendre.

Dans le cas des travailleurs visés à l'article 7, b) et c), ce montant est égal à la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et le total des ressources nettes obtenues en raison du nouvel emploi ou de la formation professionnelle.

Article 9 - La rémunération nette de référence correspond à la rémunération mensuelle brute plafonnée à 28.225 frs. et diminuée de la cotisation personnelle à la sécurité sociale et de la retenue fiscale.

La limite de 28.225 frs. est rattachée à l'indice 131, 17; elle est liée aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation, conformément aux dispositions de la loi du 2 août 1971 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation. Elle sera révisée au 1er janvier de chaque année en tenant compte de l'évolution conventionnelle des salaires.

L'indice 131, 17 est établi sur la base 1966 = 100. Compte tenu du taux de conversion 0,8411 fixé par la convention collective n° 8 du 16 mars 1972 conclue au Conseil national du Travail, il correspond à 110,33 de l'indice des prix à la consommation, 1971 = 100.

La rémunération nette de référence est arrondie à la centaine de francs supérieure.

Article 10 -

§ 1. La rémunération brute comprend les primes contractuelles qui sont directement liées aux prestations fournies par le travailleur, qui font l'objet de retenues de sécurité sociale et dont la périodicité de paiement n'est pas supérieure à un mois.

Elle comprend aussi les avantages en nature qui sont soumis à retenues de sécurité sociale.

Par contre, les primes ou indemnités qui sont accordées en contrepartie de frais réels ne sont pas prises en considération.

§ 2. Pour le travailleur payé par mois, la rémunération brute est la rémunération obtenue par le travailleur pour le mois de référence défini au § 6 ci-après.

c.c.t. n° 10.

- § 3. Pour le travailleur qui n'est pas payé par mois, la rémunération brute est calculée en fonction de la rémunération horaire normale.

La rémunération horaire normale s'obtient en divisant la rémunération des prestations normales du mois de référence par le nombre d'heures normales fournies dans cette période. Le résultat ainsi obtenu est multiplié par le nombre d'heures de travail prévu par le régime de travail hebdomadaire du travailleur; ce produit multiplié par 52 et divisé par 12 correspond à la rémunération mensuelle.

- § 4. La rémunération brute d'un travailleur qui n'a pas travaillé pendant tout le mois de référence est calculée comme s'il avait été présent tous les jours de travail compris dans le mois considéré.

Lorsqu'en raison des stipulations de son contrat, un travailleur n'est tenu de travailler que pendant une partie du mois de référence et n'a pas travaillé pendant tout ce temps, sa rémunération brute est calculée en fonction du nombre de jours de travail prévu à son contrat.

- § 5. A la rémunération brute obtenue par le travailleur, qu'il soit payé par mois ou autrement, il est ajouté un douzième du total des primes contractuelles dont la périodicité de paiement n'est pas supérieure à un mois, perçues distinctement par ce travailleur au cours des douze mois qui précèdent la date du licenciement collectif.

- § 6. A l'occasion de la concertation prévue par l'article 14, il sera décidé de commun accord quel est le mois de référence à prendre en considération.

Lorsqu'il n'est pas fixé de mois de référence, celui-ci sera le mois civil qui précède la date du licenciement collectif.

Article 11 - L'indemnité prévue à l'article 6 sera due pendant une période de 4 mois prenant cours le lendemain du jour de la cessation du contrat de louage de travail ou, éventuellement, le lendemain du jour où a pris fin la période couverte par une indemnité de rupture.

Toutefois, lorsque le délai de préavis dont bénéficie le travailleur est supérieur à 3 mois, ou lorsque l'indemnité de rupture correspond à un délai de préavis supérieur à 3 mois, la période de 4 mois visée à l'alinéa précédent sera réduite à concurrence de la durée du préavis se situant au-delà du 3ème mois.

Article 12 - L'indemnité prévue à l'article 6 n'est pas due aux travailleurs qui bénéficient :

- des indemnités légales prévues en cas de fermetures d'entreprises;
- des aides de réadaptation accordées en application de l'article 56, 2, du Traité instituant la Communauté européenne du Charbon et de l'Acier, signé à Paris le 18 avril 1951 et approuvé par la loi du 25 juin 1952;
- des indemnités visées à l'article 21 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, à l'article 1er de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail et à l'article 20 de la convention collective du 24 mai 1971 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises.

Article 13 - Les avantages complémentaires accordés par des conventions collectives ou accords conclus sur le plan de l'entreprise ou du secteur, sont imputables sur le montant de l'indemnité de licenciement collectif. Cette disposition implique que la présente convention ne s'applique pas lorsque existent des conventions collectives ou accords prévoyant des avantages équivalents ou supérieurs à ceux prévus par la présente convention.

c.c.t. n° 10.

CHAPITRE V - INFORMATION ET AVIS.

Article 14 - Le Conseil d'entreprise ou à son défaut, la délégation syndicale, doit être préalablement informé des licenciements collectifs 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'entreprises.

Cette information doit pouvoir donner lieu à un échange de vues au cours duquel les représentants des travailleurs feront connaître leurs observations et suggestions.

A défaut de conseil d'entreprise ou de délégation syndicale, la concertation a lieu avec le personnel ou ses représentants.

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

Article 15 - La présente convention entre en vigueur le 1er mai 1973 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 dans le délai d'un mois de leur réception.

x x x

Vu l'article 28 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives du 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 huit mai mil neuf cent septante trois.

Pour la Fédération des Entreprises de Belgique.

A. VERSCHUEREN.

Pour les organisations des Classes moyennes.

H. ALLARD.

Pour "De Belgische Boerenbond", la Fédération nationale des unions professionnelles agricoles et l'Alliance agricole belge.

R. DEVOS.

Pour la Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique.

J. KEULEERS.

Pour la Fédération générale du Travail de Belgique.

G. GOGNE.

Pour la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique.

A. VAN DER HAEGEN.

ANNEXE.

EXTRAITS DES ARTICLES DES ARRETES AUXQUELS SE REFERE LA
CONVENTION.

Arrêté royal du 5 décembre 1969 relatif à la déclaration de licenciements collectifs et à la notification des emplois vacants (articles 2 et 3).

Article 2.

Pour calculer la moyenne du nombre de travailleurs occupés pendant une année civile dans une entreprise, le nombre total des travailleurs déclarés, à la fin de chaque trimestre de l'année considérée, pour cette entreprise à l'Office national de sécurité sociale ou au Fonds national de retraite des ouvriers mineurs, et, en ce qui concerne les personnes occupées en vertu d'un contrat d'apprentissage, à la Caisse nationale des vacances annuelles, est divisé par le nombre de trimestres pour lesquels une déclaration a été introduite auprès des organismes précités.

Article 3.

Lorsqu'au jour auquel se fait le calcul visé à l'article 2, une ou plusieurs déclarations trimestrielles relatives à cette année civile manquent à l'Office national de sécurité sociale, au Fonds national de retraite des ouvriers mineurs ou à la Caisse nationale des vacances annuelles, il y a lieu de prendre en considération, pour la période manquante, la moyenne arithmétique du nombre de travailleurs mentionnés sur les déclarations trimestrielles introduites.

Arrêté royal du 20 septembre 1967 portant exécution de la loi du 28 juin 1966 relative à l'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises (article 1er).

Article 1er.

Sont exclus du champ d'application des dispositions du chapitre III de la loi du 28 juin 1966 relative à l'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises :

c.c.t. n° 10 - Annexe.

- 1° le personnel saisonnier occupé dans les entreprises de conserves de légumes et de fruits, ainsi que dans les confitureries ;
- 2° les travailleurs occupés dans les entreprises visées aux articles 80 et 81 du Traité instituant la Communauté européenne du charbon et de l'acier, signé à Paris le 18 avril 1951 et approuvé par la loi du 25 juin 1952 ;
- 3° les travailleurs qui relèvent de la Commission paritaire nationale des ports ;
- 4° les travailleurs qui relèvent de la Commission paritaire nationale de l'industrie de la réparation des navires.

c.c.t. n° 10 - Annexe.