

ROYAUME DE BELGIQUE



CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 32 BIS.

Séance du vendredi 7 juin 1985.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 32 BIS CONCERNANT LE MAINTIEN
DES DROITS DES TRAVAILLEURS EN CAS DE CHANGEMENT D'EMPLOYEUR
DU FAIT D'UN TRANSFERT CONVENTIONNEL D'ENTREPRISE ET
REGLANT LES DROITS DES TRAVAILLEURS REPRIS EN CAS
DE REPRISE DE L'ACTIF APRES FAILLITE OU
CONCORDAT JUDICIAIRE PAR ABANDON
D'ACTIF.

x

x

x

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 32 BIS CONCERNANT LE MAINTIEN
DES DROITS DES TRAVAILLEURS EN CAS DE CHANGEMENT D'EMPLOYEUR
DU FAIT D'UN TRANSFERT CONVENTIONNEL D'ENTREPRISE ET
REGLANT LES DROITS DES TRAVAILLEURS REPRIS EN CAS
DE REPRISE DE L'ACTIF APRES FAILLITE OU
CONCORDAT JUDICIAIRE PAR ABANDON
D'ACTIF.

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

Vu l'avis n° 657 émis par le Conseil national du Tra-
vail, le 9 juillet 1980, concernant le règlement des droits des tra-
vailleurs repris par un nouvel employeur reprenant l'actif de l'en-
treprise à la suite d'une faillite ou d'un concordat judiciaire par
abandon d'actif ;

c.c.t. n° 32 bis.

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

- la Fédération des Entreprises de Belgique,
- les organisations nationales des Classes moyennes agréées conformément aux lois relatives à l'organisation des Classes moyennes, coordonnées le 28 mai 1979,
- "De Belgische Boerenbond",
- la Fédération nationale des Unions professionnelles agricoles,
- l'Alliance agricole belge,
- la Confédération des Syndicats chrétiens,
- la Fédération générale du Travail de Belgique,
- la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique

ont conclu, le 7 juin 1985, au sein du Conseil national du Travail, la convention collective de travail suivante.

CHAPITRE I - OBJET ET DEFINITION.

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 ;

c.c.t. n° 32 bis.

- 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 oeuvre 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'entreprises, 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 consécutive 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.

- 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.

Article 2.

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

- 1° travailleurs : les personnes qui, en vertu d'un contrat de travail ou d'apprentissage, fournissent des prestations de travail ;
- 2° employeurs : les personnes physiques ou morales qui occupent les personnes visées au 1° ;
- 3° 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° 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° 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° date de la faillite : date de la déclaration de faillite, au sens de l'article 442 du Code de Commerce ;
- 7° 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° 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° 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° peut prendre des formes diverses (ex. droits de propriété, d'usufruit, ...).

Article 3.

Pour l'application du chapitre II de la présente convention collective de travail, sont assimilées ;

- 1° 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° aux employeurs : les personnes qui occupent les personnes visées au 1° ;
- 3° au contrat de travail : la relation de travail existant entre les personnes visées aux 1° et 2°.

Commentaire.

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

Article 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 du Travail, coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise, conclus au Conseil national du 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.

Article 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 A LA SUITE D'UN TRANSFERT CONVENTIONNEL D'ENTREPRISE.

Section 1. - Champ d'application.

Article 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 considèrera 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'entreprises.

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.

Article 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° 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° 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.

Article 8.

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

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.

Article 9.

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

- 1° les travailleurs qui accomplissent une période d'essai ;
- 2° les travailleurs licenciés dans la perspective de l'âge de la pension ;
- 3° 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.

Article 10.

Si le contrat de travail est résilié parce que le transfert, au sens de l'article 1er, 1° 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 APRES FAILLITE OU CONCORDAT
JUDICIAIRE PAR ABANDON D'ACTIF.

Section 1 - Champ d'application.

Article 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.

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 6 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.

Article 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.

c.c.t. n° 32 bis.

Article 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.

Article 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.

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.

Article 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.

A 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) périodes(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 ou appliquées 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.

Article 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.

c.c.t. n° 32 bis.

CHAPITRE V - DUREE, ENTREE EN VIGUEUR, REVISION ET DENONCIATION.

Article 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'entreprises 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.

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 arrêté royal.

Fait à Bruxelles, le sept juin mille neuf cent quatre-vingt-cinq.

Pour la Fédération des Entreprises de Belgique.

J. VAN HOLM

Pour les organisations des Classes moyennes.

M. MORESCO

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

A. LUYTEN

Pour la Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique.

L. STRAGIER

Pour la Fédération générale du Travail de Belgique.

M. DE VITS

Pour la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique.

A. VAN DER HAEGEN

c.c.t. n° 32 bis.