

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 39 VAN 13 DECEMBER 1983

BETREFFENDE DE VOORLICHTING EN HET OVERLEG INZAKE DE

SOCIALE GEVOLGEN VAN DE INVOERING VAN NIEUWE

TECHNOLOGIEËN

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

Overwegende dat het aanbeveling verdient, onverminderd de bestaande wettelijke of c.a.o.-bepalingen, in een procedure te voorzien tot voorlichting en overleg inzake de sociale gevolgen van de invoering van nieuwe technologieën in de ondernemingen met minstens 50 werknemers ;

Hebben de navolgende interprofessionele organisaties van werkgevers en van werknemers

in de Nationale Arbeidsraad op 13 december 1983 de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSSFEER

Artikel 1

- § 1. Deze overeenkomst is van toepassing op de ondernemingen die gewoonlijk gemiddeld ten minste 50 werknemers tewerkstellen gedurende het kalenderjaar, voorafgaand aan de periode tijdens welke de in artikel 2 bedoelde informatie moet worden verstrekt.
- § 2. Als werknemer wordt beschouwd de persoon die is tewerkgesteld krachtens een arbeidsovereenkomst of een leerovereenkomst.
- § 3. Om het gemiddelde te berekenen van het aantal tijdens een kalenderjaar in een onderneming tewerkgestelde werknemers, moet het totale aantal werknemers dat aan het einde van elk kwartaal van het beschouwde jaar voor die onderneming is aangegeven bij de Rijksdienst voor sociale zekerheid of bij het Nationaal pensioenfonds voor mijnwerkers, dan wel bij de Rijksdienst voor jaarlijkse vakantie wanneer het gaat om personen die krachtens een leerovereenkomst zijn tewerkgesteld, worden gedeeld door het aantal kwartalen waarvoor bij de voornoemde organen een verklaring werd ingediend.

Wanneer op de dag van de berekening één of meer driemaandelijks verklaringen betreffende het kalenderjaar bij de Rijksdienst voor sociale zekerheid, bij het Nationaal pensioenfonds voor mijnwerkers of bij de Rijksdienst voor jaarlijkse vakantie ontbreken, dient voor de ontbrekende periode het rekenkundig gemiddelde te worden genomen van het aantal werknemers dat op de driemaandelijks verklaringen is vermeld.

- § 4. Deze overeenkomst doet geen afbreuk aan de wettelijke, reglementaire en c.a.o.-bepalingen betreffende de werking en de bevoegdheid van de ondernemingsraden, van de comités voor veiligheid en gezondheid alsmede van de vakbondsafvaardigingen noch aan de bepalingen inzake de veiligheid, de gezondheid en de verfraaiing van de werkplaatsen.

Commentaar

1. Overeenkomstig artikel 7 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités strekt de toepassingsfeer van deze overeenkomst zich uit tot alle ondernemingen van de particuliere sector van het land die ten minste gemiddeld 50 werknemers tewerkstellen.

2. Anderdeels doet deze overeenkomst geen afbreuk aan de bepalingen van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen, van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, van het koninklijk besluit van 27 november 1973 houdende reglementering van de economische en financiële inlichtingen te verstrekken aan de ondernemingsraden, van de collectieve arbeidsovereenkomsten nrs. 5 en 9 alsmede van het algemeen reglement voor de arbeidsbescherming.

Dat sluit met name in dat onderhavige overeenkomst geen afbreuk doet aan de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen waarvan artikel 14 bepaalt dat "ten einde de geschillen of betwistingen te voorkomen, de syndicale afvaardiging van het personeel voorafgaandelijk door de werkgever moet worden ingelicht over de veranderingen die de contractuele of gebruikelijke arbeids- en beloningsvoorwaarden kunnen wijzigen, met uitzondering van de inlichtingen van individuele aard" zelfs indien er krachtens een sector- of ondernemingsovereenkomst een vakbondsafvaardiging bestaat in een onderneming met minder dan 50 werknemers. Onderhavige overeenkomst doet evenmin afbreuk aan de artikelen 19 en 21 van het koninklijk besluit van 6 november 1969 tot vaststelling van de algemene regels voor de werking van de paritaire comités en paritaire subcomités waarin wordt bepaald dat in die organen een verzoeningsbureau kan worden opgericht "om alle geschillen tussen werkgevers en werknemers te voorkomen of bij te leggen".

HOOFDSTUK II - PROCEDURE VAN VOORLICHTING EN OVERLEG INZAKE DE SOCIALE GEVOLGEN VAN DE INVOERING VAN NIEUWE TECHNOLOGIEËN

Artikel 2

- § 1. Wanneer de werkgever heeft besloten over te gaan tot een investering in een nieuwe technologie en wanneer die investering belangrijke collectieve gevolgen heeft voor de werkgelegenheid, de werkorganisatie of de arbeidsvoorwaarden, dan moet hij uiterlijk drie maanden vóór het begin van de inplanting van de nieuwe technologie, eensdeels geschreven informatie verschaffen over de aard van de nieuwe technologie, over de factoren die de invoering ervan rechtvaardigen alsmede over de aard van de sociale gevolgen en anderdeels met de werknemers-vertegenwoordigers overleg plegen over de sociale gevolgen van de invoering van de nieuwe technologie.
- § 2. Er zijn belangrijke collectieve gevolgen in de zin van paragraaf 1 wanneer 50 % en ten minste 10 werknemers van een bepaalde beroepscategorie betrokken zijn bij de invoering van de nieuwe technologie in de onderneming en dit tot het verstrijken van de door de werkgever aangeduide termijn in het raam van zijn bij artikel 3 bedoelde informatieplicht of, bij ontstentenis, tot de effectieve inwerkingstelling van de nieuwe technologie.

De 50 % en de 10 werknemers worden niet berekend op elke beroepscategorie afzonderlijk, maar op alle beroepscategorieën samen waarin zich een wijziging in de tewerkstelling, de werkorganisatie of de arbeidsvoorwaarden voordoet als gevolg van de invoering van de nieuwe technologie, wanneer deze beroepscategorieën samen minder dan 100 werknemers omvatten.

Commentaar

1. In de zin van § 1 van dit artikel moet de informatie worden verstrekt 3 maanden vóór het begin van de inplanting van de nieuwe technologie. Die inplanting impliceert hetzij de manifestatie van een visueel criterium, hetzij de aanduiding van een wijziging in de arbeidsvoorwaarden of in de werkorganisatie binnen de onderneming.

De term "nieuw" moet worden geïnterpreteerd in relatie tot wat vroeger in de onderneming bestond.

2. In § 2 van dit artikel wordt onder betrokken werknemers verstaan, de werknemers die tot een bepaalde beroepscategorie in een onderneming behoren en die hetzij de nieuwe technologie moeten gebruiken in gewijzigde arbeidsvoorwaarden en/of werkorganisatie, hetzij er de gevolgen van moeten ondergaan op het gebied van de werkgelegenheid, als gevolg van ontslag of mutatie.

Zowel de wijziging van de arbeidsvoorwaarden en/of de werkorganisatie van de gebruikers van de nieuwe technologie als de mutaties kunnen voor de betrokken werknemers zowel positieve als negatieve gevolgen hebben.

Voor het begrip "beroepscategorie" moet worden verwezen naar de praktijk van de paritaire comités of van de ondernemingen.

Onder "effectieve inwerkingstelling van de nieuwe technologie" moet worden verstaan het ogenblik waarop de nieuwe technologie werkelijk operationeel is.

Artikel 3

- § 1. De bij artikel 2, § 1 bedoelde geschreven informatie heeft betrekking op de aard van de nieuwe technologie, op de economische, financiële of technische factoren die de invoering ervan verantwoorden, op de aard van de sociale gevolgen alsmede op de termijnen van inwerkingstelling van de nieuwe technologie.
- § 2. Wanneer de verspreiding van een informatie betreffende de in § 1 bedoelde economische, financiële of technische factoren een ernstig nadeel kan berokkenen aan de onderneming, dan is de werkgever niet verplicht die informatie schriftelijk te verstrekken.

Commentaar

De in dit artikel bedoelde sociale gevolgen zijn de gevolgen die op voorzienbare en globale wijze de werkgelegenheid, de werkorganisatie of de arbeidsvoorwaarden beïnvloeden ; zij sluiten dan ook geen individuele beoordeling in.

De in § 2 bedoelde afwijking van de geschreven procedure ontslaat de werkgever niet van de verplichting om de informatie te verstrekken ; hij wordt daardoor evenmin vrijgesteld van de verplichting schriftelijke informatie te verstrekken over de aard van de sociale gevolgen van de nieuwe technologie.

Artikel 4

Het bij artikel 2, § 1 bedoelde overleg heeft betrekking op :

- de vooruitzichten inzake de werkgelegenheid van het personeel, de werkgelegenheidsstructuur en de voorgenomen sociale maatregelen inzake werkgelegenheid ;
- de werkorganisatie en de arbeidsvoorwaarden ;
- de gezondheid en de veiligheid van de werknemers ;
- de vakbekwaamheid en de eventuele maatregelen voor opleiding en omscholing van de werknemers.

Artikel 5

- § 1. De bij artikel 3 bedoelde informatie wordt verstrekt aan de ondernemingsraad of, bij ontstentenis daarvan, aan de vakbondsafvaardiging.
- § 2. Het bij artikel 4 bedoelde overleg heeft, naargelang van het geval, plaats in de ondernemingsraad, in het comité voor veiligheid en gezondheid en met de vakbondsafvaardiging, overeenkomstig de opdrachten die door de van kracht zijnde wettelijke of c.a.o.-bepalingen aan elk van die organen zijn toegewezen.

Commentaar

Overeenkomstig de wettelijke en c.a.o.-bepalingen, meer bepaald de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en het koninklijk besluit van 27 november 1973, zijn de leden van de in die bepaling vermelde organen op algemene wijze tot geheimhouding verplicht ten aanzien van de inlichtingen die zij bij de uitoefening van hun opdracht hebben ontvangen, zonder dat daardoor de in dit hoofdstuk bepaalde voorlichtings- en overlegprocedure evenwel mag worden belemmerd.

De in dit artikel gebruikte uitdrukking "naargelang van het geval" sluit in dat niet noodzakelijk de drie organen samen betrokken zijn ; wanneer het bijvoorbeeld gaat om vraagstukken met betrekking tot de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, is het comité voor veiligheid en gezondheid bevoegd.

Het overleg te goeder trouw tussen de partijen moet in de tijd worden beperkt, zodat de inwerkingstelling van de nieuwe technologie niet wordt belemmerd.

HOOFDSTUK III - REGELS DIE VAN TOEPASSING ZIJN IN GEVAL VAN NIET-NALEVING VAN DE PROCEDURE

Artikel 6

§ 1. De werkgever die de in hoofdstuk II van deze overeenkomst bepaalde voorlichtings- of overlegprocedure niet eerbiedigt mag geen handeling stellen die ertoe strekt de arbeidsovereenkomst eenzijdig te beëindigen, behalve om redenen die vreemd zijn aan de invoering van de betrokken nieuwe technologie.

De bewijslast van die redenen ligt bij de werkgever, tijdens de periode die ingaat de dag waarop de bij artikel 2, § 1 bedoelde informatie had moeten worden verstrekt en eindigt 3 maanden nadat de nieuwe technologie effectief in werking is getreden.

Buiten die periode dient de werknemer te bewijzen dat zijn ontslag het gevolg is van de invoering van de nieuwe technologie.

§ 2. Wanneer de werkgever, in de onder § 1 bedoelde gevallen, een handeling stelt die ertoe strekt eenzijdig de arbeidsovereenkomst te beëindigen, zal hij aan de werknemer een forfaitaire vergoeding betalen die gelijk is aan drie maanden bruto-loon, onverminderd de vergoedingen bepaald in de artikelen 39, § 1, 40, § 1, 65, 81, 86, 101 en 103 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten alsmede in de artikelen 35, 37 en 38 van de wet van 19 juli 1983 op het leerlingwezen voor beroepen uitgeoefend door arbeiders in loondienst.

Commentaar

Het ontbreken van informatie of van overleg zal onder meer blijken uit de notulen van de vergaderingen van de bij artikel 5 van deze overeenkomst bedoelde organen.

De werkgever die de in hoofdstuk II van deze overeenkomst bedoelde voorlichtings- of overlegprocedure niet eerbiedigt, mag geen handeling stellen die ertoe strekt eenzijdig de arbeidsovereenkomst te beëindigen, behalve om redenen die vreemd zijn aan de invoering van de nieuwe technologie. De bewijslast van die redenen verschilt evenwel naargelang van de periode tijdens welke die handeling wordt gesteld.

De bewijslast ligt bij de werkgever tijdens de periode die ingaat de dag waarop de informatie overeenkomstig artikel 2, § 1 had moeten worden verstrekt, d.w.z. uiterlijk drie maanden vóór het begin van de inplanting van de nieuwe technologie en die eindigt drie maanden na de effectieve inwerkingstelling van de nieuwe technologie.

Buiten die periode ligt de bewijslast van de redenen die inherent zijn aan de invoering van de nieuwe technologie bij de werknemer.

De vergoeding die gelijk is aan drie maanden bruto-loon is een forfaitaire vergoeding die moet worden geacht van dezelfde aard te zijn als de vergoeding voor willekeurig ontslag, bepaald in artikel 63 van de wet van 3 juli 1978.

Dat heeft met name tot gevolg dat zij niet wordt beschouwd als loon voor de opening van het recht op werkloosheidsuitkeringen in de zin van artikel 126 van het koninklijk besluit van 20 december 1963 betreffende arbeidsvoorziening en werkloosheid.

De in dit artikel bedoelde forfaitaire vergoeding mag anderdeels niet worden gecumuleerd met de door de wet van 3 juli 1978 bepaalde vergoedingen, die niet zijn beoogd in het beschikkend gedeelte van dit artikel alsmede door de overige wetgevingen die voorzien in speciale vergoedingen voor bescherming tegen ontslag.

HOOFDSTUK IV - SLOTBEPALINGEN

Artikel 7

Deze overeenkomst treedt in werking op 1 februari 1984. Zij is gesloten voor onbepaalde duur.

Wanneer de inplanting van de nieuwe technologie evenwel plaatsheeft tussen 1 februari en 30 april 1984 zijn de bepalingen van deze overeenkomst van toepassing, met uitzondering van de bepaling betreffende de in artikel 2, § 1 gehuldigde termijn ten aanzien van de procedure van voorlichting en overleg.

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 aangeven en amendementsvoorstellen indienen ; de andere organisaties gaan de verbintenis aan deze, binnen de termijn van één maand na de ontvangst ervan, in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.

HOOFDSTUK V - VERPLICHTENDE BEPALING

Artikel 8

De ondertekenende partijen verbinden zich ertoe de resultaten van de toepassing van deze overeenkomst 24 maanden na de datum van de inwerkingtreding te onderzoeken.

Gedaan te Brussel, op dertien december negentienhonderd drieëntachtig.
