



nationale arbeidsraad

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 24 QUATER

Zitting van dinsdag 21 december 1993

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST TOT WIJZIGING VAN DE
COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 24 VAN 2 OK-
TOBER 1975 BETREFFENDE DE PROCEDURE VAN IN-
LICHTING EN RAADPLEGING VAN DE WERKNEMERS-
VERTEGENWOORDIGERS MET BETREKKING TOT
HET COLLECTIEF ONTSLAG

1000

1000

1000

1000

1000

1000

1000

1000

1000

1000

1000

1000

1000

1000

1000

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 24 QUATER VAN 21 DECEMBER
1993 TOT WIJZIGING VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
NR. 24 VAN 2 OKTOBER 1975 BETREFFENDE DE PROCEDURE
VAN INLICHTING EN RAADPLEGING VAN DE WERKNE-
MERSVERTEGENWOORDIGERS 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 Gemeenschappen
van 24 juni 1992 tot wijziging van de richtlijn van 17 februari
1975 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de Lid-
Staten inzake collectief ontslag;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 24
van 2 oktober 1975 betreffende de procedure van inlichting en
raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers met betrekking
tot het collectief ontslag, gewijzigd door de collectieve
arbeidsovereenkomsten nr. 24 bis van 6 december 1983 en nr. 24
ter van 8 oktober 1985;

Gelet op advies nr. 1.081 van de Nationale Arbeidsraad van 21 december 1993 betreffende de omzetting in het Belgisch recht van de richtlijn van de Raad van de Europese Gemeenschappen van 24 juni 1992 tot wijziging van de richtlijn van 17 februari 1975 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de Lid-Statens inzake collectief ontslag;

Hebben de navolgende interprofessionele organisaties van werkgevers en van werknemers :

- het Verbond van Belgische Ondernemingen;
- de nationale middenstandsorganisaties erkend overeenkomstig de wetten betreffende de organisatie van de Middenstand, gecoördineerd op 28 mei 1979;
- 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 21 december 1993 in de Nationale Arbeidsraad de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

Artikel 1

Artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 24 van 2 oktober 1975 betreffende de procedure van inlichting en raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers met betrekking tot het collectief ontslag, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 24 bis van 6 december 1983 en nr. 24 ter van 8 oktober 1985, wordt vervangen als volgt :

"Artikel 1

Deze overeenkomst heeft tot doel de procedure van voorlichting en raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers in geval van collectief ontslag vast te stellen, conform richtlijn 75/129/EEG van de Europese Gemeenschappen van 17 februari 1975 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de Lid-Staten inzake collectief ontslag, zoals gewijzigd door richtlijn 92/56/EEG van de Europese Gemeenschappen van 24 juni 1992."

Artikel 2

Artikel 6 van dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst wordt vervangen als volgt :

"Artikel 6

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

Bij ontstentenis van ondernemingsraad en van vakbondsafvaardiging 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 voorkomen of te verminderen alsook op de mogelijkheid de gevolgen ervan te verzachten, door het nemen van sociale begeleidingsmaatregelen, meer bepaald om bij te dragen tot de herplaatsing of de omscholing van de ontslagen werknemers.

Hiertoe moet de werkgever aan de werknemersvertegenwoordigers alle nuttige gegevens verstrekken en hun in elk geval schriftelijk meedelen, de redenen van de voorgenomen ontslagen, de criteria die aangelegd zullen worden bij het selecteren van de voor ontslag in aanmerking komende werknemers, het aantal en de categorieën van voor ontslag in aanmerking komende werknemers, het aantal en de categorieën werknemers die hij gewoonlijk in dienst heeft, alsook de wijze van berekening van eventuele afvloeiingsuitkeringen die niet krachtens de wet of een collectieve arbeidsovereenkomst verschuldigd zijn en de periode tijdens welke tot ontslag zal worden overgegaan, om de werknemersvertegenwoordigers in staat te stellen hun opmerkingen en suggesties te formuleren opdat zij in aanmerking kunnen worden genomen.

Commentaar

1. In de richtlijn waaraan de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 24 uitvoering geeft, is het volgende bepaald : "De in de leden 1, 2 en 3 vastgelegde verplichtingen (d.w.z. de verplichtingen inzake voorlichting en raadpleging) gelden ongeacht of de beslissing betreffende het collectieve ontslag door de werkgever of door een over de werkgever zeggenschap uitoefenende onderneming wordt genomen.

Bij onderzoek van beweerde gevallen van niet-nakoming van de in deze richtlijn vastgelegde verplichtingen inzake voorlichting, raadpleging en kennisgeving, wordt geen rekening gehouden met een eventueel verweer van de werkgever op grond van het feit dat de onderneming die de tot collectief ontslag leidende beslissing heeft genomen, hem de noodzakelijke informatie niet heeft verstrekt." (artikel 4.4).

Opgemerkt dient te worden, dat het in het Belgische rechtsstelsel evident is dat alle door de richtlijn vastgestelde verplichtingen inzake voorlichting en raadpleging, zoals zij in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 24 zijn omgezet, blijven gelden voor de werkgever, zelfs indien de onderneming die de tot collectief ontslag leidende beslissing heeft genomen, hem de bovengenoemde noodzakelijke informatie niet heeft verstrekt.

2. Er wordt in herinnering gebracht dat de werkgever bij de vaststelling van de criteria inzake collectief ontslag, rekening moet houden met artikel 15 e) van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en met artikel 12, alinea 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden, in welke artikelen is bepaald dat de ondernemingsraad de te volgen algemene criteria in geval van ontslag van werknemers vaststelt."

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 1994.

x x x

Gedaan te Brussel, op eenentwintig december negentienhonderd drieënnegentig.

Voor het Verbond van Belgische Ondernemingen

BEIRNAERT W.

Voor de Middenstandsorganisaties

ISTASSE C.

Voor de Belgische Boerenbond, "la Fédération nationale des Unions professionnelles agricoles" en "l'Alliance agricole belge"

LUYTEN A.

Voor het Algemeen Christelijk Vakverbond van België

DAEMEN A.

Voor het Algemeen Belgisch Vakverbond

DE VITS A.

Voor de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België

NOEL B.

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 deze overeenkomst bij koninklijk besluit algemeen verbindend wordt verklaard.