

KONINKRIJK BELGIË



NATIONALE ARBEIDSRAAD

---

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 32 BIS.

---

Zitting van vrijdag 7 juni 1985.

---

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 32 BIS BETREFFENDE HET  
BEHOUD VAN DE RECHTEN VAN DE WERKNEMERS BIJ WIJZIGING  
VAN WERKGEVER INGEVOLGE DE OVERGANG VAN ONDERNE-  
MINGEN KRACHTENS OVEREENKOMST EN TOT REGELING  
VAN DE RECHTEN VAN DE WERKNEMERS DIE OVER-  
GENOMEN WORDEN BIJ OVERNAME VAN ACTIVA  
NA FAILLISSEMENT OF GERECHTELIJK  
AKKOORD DOOR BOEDELAFSTAND.

---



Hebben 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,
- het Algemeen Belgisch Vakverbond,
- de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België,

in de Nationale Arbeidsraad, op 7 juni 1985 navolgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

## HOOFDSTUK I - VOORWERP EN DEFINITIES.

### Artikel 1.

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst strekt ertoe te waarborgen :

- 1° eensdeels het behoud van de rechten der werknemers in alle gevallen van wijziging van werkgever ingevolge de overgang van een onderneming of van een gedeelte van een onderneming krachtens overeenkomst;

c.a.o. nr. 32 bis.

- 2° anderdeels een aantal rechten met betrekking tot de werknemers, die overgenomen worden in geval van overname van activa na faillissement of gerechtelijk akkoord door boedelafstand.

Commentaar.

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst strekt ertoe de rechten van de werknemers te regelen eensdeels bij iedere wijziging van werkgever ingevolge een overgang van een onderneming krachtens overeenkomst en anderdeels bij overname van de werknemers door een nieuwe werkgever, die het actief overneemt van de vroegere onderneming die failliet werd verklaard of voorwerp was van een gerechtelijk akkoord door boedelafstand.

1. Met betrekking tot de gevallen van overgang van een onderneming krachtens overeenkomst.

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst herneemt de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 32 waardoor uitvoering werd gegeven aan de richtlijn van de Raad van de Europese Gemeenschappen van 14 februari 1977 inzake de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der Lid-Staten betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen ervan. Deze laatste voorziet meer bepaald in het behoud van de rechten van de werknemers ten aanzien van de nieuwe werkgever.

2. Met betrekking tot de gevallen van overname van activa na faillissement of gerechtelijk akkoord door boedelafstand.

- a) Met betrekking tot de gevallen, waarbij werknemers overgenomen worden ingevolge een overname van het actief van een onderneming na faillissement of gerechtelijk akkoord door boedelafstand, waarvoor bedoelde richtlijn geen bepalingen bevat, zijn de organisaties van oordeel dat deze werknemers zich in een soortgelijke situatie bevinden als deze waarvoor de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 32 d.d. 28 februari 1978 werd gesloten.

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst houdt rekening met die gelijksoortigheid alsmede met verschillende economische realiteiten, die in het ene en in het andere geval gelden, door aan die werknemers soortgelijke rechten te verlenen als de rechten die de werknemers genieten waarop de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 32 van toepassing is.

Die rechten betreffen meer bepaald het behoud van de bij de vorige werkgever verworven anciënniteit. De overige arbeidsvoorwaarden blijven eveneens behouden, tenzij de partijen andere voorwaarden bedingen.

- b) Die bepalingen zijn van toepassing wanneer tussen de datum van het faillissement of van het gerechtelijk akkoord door boedelafstand en de datum van de overname van de activa :
- de bedrijvigheid van de onderneming onderbroken wordt en de arbeidsovereenkomsten beëindigd worden;
  - de bedrijvigheid van de onderneming voortgezet wordt en de arbeidsovereenkomsten behouden blijven;
  - de bedrijvigheid van de onderneming voortgezet wordt en nieuwe arbeidsovereenkomsten worden gesloten met de curator, na beëindiging van de bestaande overeenkomsten.

Die bepalingen zijn onder bepaalde voorwaarden eveneens van toepassing wanneer de arbeidsovereenkomsten binnen een zekere periode vóór de datum van het faillissement of het gerechtelijk akkoord door boedelafstand beëindigd worden.

- c) Om de hiërarchie van de rechtsnormen te eerbiedigen, bevat deze overeenkomst geen enkele bepaling t.a.v. het behoud van de rechten van de werknemers gedurende deze periode van onderbreking.

De organisaties zijn evenwel van oordeel dat er reglementaire maatregelen moeten worden genomen om gedurende die periode aan deze werknemers de uitkering van een overbruggingsvergoeding te waarborgen.

Artikel 2.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst moet worden verstaan onder :

- 1° werknemers : de personen die krachtens een arbeidsovereenkomst of een leerovereenkomst arbeid verrichten;
- 2° werkgevers : de natuurlijke of rechtspersonen, die de onder 1° genoemde werknemers tewerkstellen;
- 3° de vervreemder : de natuurlijke of rechtspersoon die ingevolge een overgang in de zin van artikel 1, de hoedanigheid van werkgever verliest ten aanzien van de werknemers van de onderneming, die overgaat of het gedeelte van de onderneming dat overgaat;
- 4° verkrijger : de natuurlijke of rechtspersoon die ingevolge een overgang in de zin van artikel 1, de hoedanigheid van werkgever verkrijgt ten aanzien van de werknemers van de onderneming, die overgaat of het gedeelte van de onderneming dat overgaat;
- 5° overname van activa : het vestigen van een zakelijk recht op, of het huren van het geheel of een deel van de activa van een failliete onderneming of van een onderneming, die het voorwerp is van een gerechtelijk akkoord door boedelafstand;
- 6° datum van het faillissement : datum van het vonnis van faillietverklaring in de zin van artikel 442 van het Wetboek van koophandel;
- 7° datum van het gerechtelijk akkoord door boedelafstand : datum waarop het verzoek door de Rechtbank ontvankelijk wordt verklaard in toepassing van artikel 7 van het Regentsbesluit van 25 september 1946 tot coördinatie van de wetten op het gerechtelijk akkoord.

Commentaar.

Het begrip arbeidsovereenkomst, waarvan sprake in artikel 2, 1° dient begrepen te worden in de zin van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Op te merken valt dat de overname van het geheel of een deel van de activa, zoals bedoeld bij het punt 5° van artikel 2 slechts de toepassing van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst tot gevolg kan hebben, indien en voor zover een dergelijke overname gepaard gaat met een overname van werknemers.

Het zakelijk recht, waarvan sprake in hetzelfde punt 5° van artikel 2, kan verscheidene vormen aannemen (b.v. eigendom, vruchtgebruik ...).

Artikel 3.

Voor de toepassing van hoofdstuk II van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden gelijkgesteld met :

- 1° werknemers : de personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon;
- 2° werkgevers : de personen die de onder 1° genoemde personen tewerkstellen;
- 3° arbeidsovereenkomst : de dienstbetrekking tussen de in 1° en 2° genoemde personen.

Commentaar.

De begrippen van artikel 3 zijn overgenomen uit de arbeidswet van 16 maart 1971.

Artikel 4.

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst regelt niet de overgang van de rechten der werknemers die voortspuiten uit de stelsels inzake ouderdoms-, overlevings- en invaliditeitsuitkeringen, toegekend uit hoofde van aanvullende regimes van sociale voorzieningen. Zij doet evenmin afbreuk aan de bijzondere regelingen, die voortvloeien uit de wet of uit andere collectieve arbeidsovereenkomsten.

Commentaar.

Artikel 4 doet geen afbreuk aan bijzondere regelingen die voortvloeien, hetzij uit de wet en de reglementaire bepalingen, hetzij uit andere collectieve arbeidsovereenkomsten.

Wat de bijzondere regelingen betreft, die stoelen op een wet, kan worden verwezen naar de reglementering voor de private verzorgingsinstellingen, die krachtens de wet van 9 juli 1975 betreffende de controle der verzekeringsondernemingen dient uitgewerkt te worden.

In verband met de aanvullende stelsels van sociale voorzieningen, die stoelen op een collectieve arbeidsovereenkomst, dient erop gewezen te worden dat de bescherming van de belangen van de werknemers met betrekking tot hun rechten, die uit deze stelsels voortvloeien, reeds verzekerd is ingevolge artikel 20 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités waarin bepaald wordt dat, wanneer een onderneming geheel of gedeeltelijk wordt overgedragen, de nieuwe werkgever de collectieve arbeidsovereenkomst die de vroegere werkgever bond, moet eerbiedigen totdat zij ophoudt uitwerking te hebben.

In de andere gevallen, maakt de regeling van de rechten van de werknemers in de huidige stand van de wetgeving het onderwerp uit van het onderhandelingsterrein van vervreemder en verkrijger.



In verband met die onderhandelingen dient er nochtans gewezen te worden op de op 9 maart 1972 in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden.

Volgens artikel 11 van die collectieve arbeidsovereenkomst dient de ondernemingsraad in geval van fusie, concentratie, overname, sluiting of andere belangrijke structuurwijzigingen waaromtrent de onderneming onderhandelingen voert, geraadpleegd te worden over de sociale gevolgen van deze structuurwijzigingen.

Dit houdt in dat er ter gelegenheid van deze raadpleging met de werknemersvertegenwoordigers een gesprek zou tot stand komen betreffende het waarborgen van de continuïteit van de rechten van de bij voormelde structuurwijzigingen betrokken werknemers met betrekking tot de aanvullende stelsels van sociale voorzieningen.

#### Artikel 5.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op zeeschepen.

### HOOFDSTUK II - DE RECHTEN VAN DE WERKNEMERS BIJ WIJZIGING VAN WERKGEVER INGEVOLGE DE OVERGANG VAN ONDERNEMINGEN KRACHTENS OVEREENKOMST.

#### Afdeling 1 - Toepassingsgebied.

#### Artikel 6.

Onderhavig hoofdstuk is van toepassing bij iedere wijziging van werkgever die het gevolg is van om het even welke overgang van een onderneming of van een gedeelte van een onderneming krachtens overeenkomst, met uitsluiting van de gevallen, bedoeld bij hoofdstuk III van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Commentaar.

1. De algemene draagwijdte van hoofdstuk II is nader omschreven in de commentaar bij artikel 1 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Wat het begrip "overgang van een onderneming" betreft, dient opgemerkt te worden dat voor de toepassing van dit hoofdstuk de overgang in aanmerking wordt genomen, voor zover zij een wijziging van werkgever tot gevolg heeft.

Als "overgang van een onderneming krachtens overeenkomst" kunnen onder meer worden beschouwd de wijziging van het juridisch statuut van een onderneming, de invennootschapsstelling, de cessie, de fusie en de absorptie.

Naargelang van het geval zal als onderneming worden beschouwd hetzij de juridische entiteit, hetzij de technische bedrijfseenheid, in de zin van de wetgeving op de ondernemingsraden, en als gedeelte van een onderneming, de afdeling in de zin van de wet van 28 juni 1966 betreffende de schadeloosstelling van werknemers, die ontslagen worden bij sluiting van ondernemingen.

2. De bepalingen van hoofdstuk II zijn niet van toepassing wanneer er zich concentraties of herstructureringen voordoen, waarbij er geen wijziging van werkgever wordt tot stand gebracht.

Evenmin is dit hoofdstuk van toepassing wanneer de overgang van de onderneming het gevolg is van het overlijden van de werkgever.

Dienaangaande wordt eraan herinnerd dat het behoud van de rechten der werknemers in geval van overlijden van de werkgever reeds in de Belgische wetgeving geregeld is (Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, artikel 33).

Tenslotte is dit hoofdstuk niet van toepassing bij overgang van activa van een failliete onderneming of een onderneming, die het voorwerp is van een gerechtelijk akkoord door boedelafstand. De rechten van de werknemers, die ter gelegenheid van een dergelijke overgang worden overgenomen, worden geregeld in het hiernavolgend hoofdstuk.

Afdeling 2 - Behoud van de rechten van de werknemers.

Artikel 7.

De rechten en verplichtingen, welke voor de vervreemder voortvloeien uit de op het tijdstip van de overgang in de zin van artikel 1, 1<sup>o</sup>, bestaande arbeidsovereenkomsten, gaan door deze overgang op de verkrijger over.

Commentaar.

Krachtens artikel 7 dient de verkrijger de verplichtingen over te nemen die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomsten, die bestaan op het tijdstip van de overgang.

Hij is derhalve niet gehouden de verplichtingen over te nemen die de vervreemder ten aanzien van zijn gewezen werknemers zou hebben in het raam van de op 19 december 1974 gesloten collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen.

Dienaangaande wordt eraan herinnerd dat de betaling van de aanvullende vergoeding, indien de werkgever in gebreke blijft, in bepaalde sectoren gewaarborgd wordt door specifieke collectieve arbeidsovereenkomsten.

Bij ontstentenis van dergelijke overeenkomsten wordt de betaling van deze vergoeding, krachtens de wet van 12 mei 1975 tot verruiming van de opdracht van het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers, door dit Fonds gewaarborgd.

Artikel 8.

De wijziging van de werkgever vormt op zichzelf voor de vervreemder of de verkrijger geen reden tot ontslag.

De werknemers, die veranderen van werkgever, kunnen nochtans ontslagen worden om een dringende reden of om economische, technische of organisatorische redenen, die wijzigingen voor de werkgelegenheid met zich meebrengen.

Artikel 9.

Worden van het voordeel van de bepaling van artikel 8 uitgesloten :

- 1° de werknemers, die een proeftijd doorlopen;
- 2° de werknemers, die worden ontslagen in het vooruitzicht van het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd;
- 3° de personen, die verbonden zijn door een overeenkomst voor tewerkstelling van studenten, overeenkomstig titel VI van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Artikel 10.

Indien de arbeidsovereenkomst wordt verbroken omdat de overgang in de zin van artikel 1, 1° een aanmerkelijke wijziging van de arbeidsvoorwaarden ten nadele van de werknemer ten gevolge heeft, wordt de arbeidsovereenkomst geacht te zijn verbroken door toedoen van de werkgever.

Commentaar.

Artikel 10 vormt de bevestiging van het standpunt, dat door de meerderheid van de rechtspraak wordt ingenomen inzake de weerslag van een essentiële wijziging van de arbeidsvoorwaarden op de rechten van de werknemers.

HOOFDSTUK III - DE RECHTEN VAN DE WERKNEMERS, DIE OVERGENOMEN WORDEN IN GEVAL VAN OVERNAME VAN ACTIVA NA FAILLISSEMENT OF GERECHTELIJK AKKOORD DOOR BOEDELAFSTAND.

Afdeling 1 - Toepassingsgebied.

Artikel 11.

Onderhavig hoofdstuk is van toepassing bij overname van werknemers ingevolge de gehele of gedeeltelijke overname van activa van een failliete onderneming of van een onderneming, die het voorwerp is van een gerechtelijk akkoord door boedelafstand, op voorwaarde dat de overname geschiedt binnen een termijn van zes maanden vanaf de datum van het faillissement of van het gerechtelijk akkoord door boedelafstand.

Dit hoofdstuk is van toepassing op de werknemers, die op de datum van het faillissement of van het gerechtelijk akkoord door boedelafstand nog gebonden zijn door een arbeidsovereenkomst of een leerovereenkomst, alsmede op de werknemers, die worden ontslagen tijdens de periode van één maand vóór die datum, op voorwaarde dat die werknemers recht hebben op een verbrekingsvergoeding en dat die vergoeding hen op die datum nog niet werd uitbetaald.

Het is van toepassing in geval van overname van die werknemers op het ogenblik van de overname van de activa of binnen een bijkomende termijn van zes maanden na die overname.

Commentaar.

De algemene draagwijdte van hoofdstuk III is nader omschreven in de commentaar bij artikel 1 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Krachtens artikel 11 is dit hoofdstuk van toepassing op :

- de werknemers, die op het ogenblik van het faillissement of van het gerechtelijk akkoord door boedelafstand nog gebonden zijn door een arbeidsovereenkomst of een leerovereenkomst;
- de werknemers die worden ontslagen tijdens de periode van één maand die de datum van het faillissement of van het gerechtelijk akkoord door boedelafstand voorafgaat, op voorwaarde dat die werknemers recht hebben op een verbrekingsvergoeding en dat die vergoeding hen op die datum nog niet werd uitbetaald.

De termijn van zes maanden waarbinnen de overname moet geschieden houdt rekening met de maximumtijd waarbinnen een overname van de activa van een onderneming, met het oog op een eventuele voortzetting van de bedrijvigheid, normaal plaatsvindt.

Het blijkt inderdaad dat, eenmaal die termijn is verstreken, het belang van de overname van een onderneming, meer bepaald om commerciële redenen, fel vermindert.

De bijkomende termijn vanaf de datum van de overname van de onderneming voor de indiensttreding van de werknemers, laat toe de indienstnemeningen in de tijd te spreiden en rekening te houden met de herstructureringsverrichtingen.

#### Artikel 12.

Zonder afbreuk te doen aan de bij de artikelen 13 en 14 van onderhavige overeenkomst bepaalde verplichtingen, berust de keuze ten aanzien van de werknemers die hij wenst over te nemen bij de kandidaat-werkgever.

Artikel 13.

De bij de vorige werkgever bestaande collectief bedongen of collectief toegepaste arbeidsvoorwaarden blijven ten aanzien van de nieuwe werkgever behouden, onder voorbehoud van wijzigingen die daarin zouden worden aangebracht bij toepassing van artikel 15.

Onder collectief bedongen arbeidsvoorwaarden moet worden verstaan, de bij de vorige werkgever toegepaste arbeidsvoorwaarden die voortvloeien uit collectieve arbeidsovereenkomsten, gesloten op interprofessioneel of op sectoraal niveau, evenals uit collectieve overeenkomsten of akkoorden die op ondernemingsniveau werden gesloten.

Onder collectief toegepaste arbeidsvoorwaarden moet worden verstaan de arbeidsvoorwaarden die, hoewel ze niet voortvloeien uit collectieve overeenkomsten of akkoorden, van toepassing waren op alle werknemers of op sommige categorieën van werknemers van de vorige werkgever.

Commentaar.

De collectief bedongen of collectief toegepaste arbeidsvoorwaarden zullen met name betrekking hebben op de loonstructuren, de beroepsclassificaties en de arbeidsregelingen.

De individuele arbeidsvoorwaarden kunnen door de partijen worden vastgesteld.

Artikel 14.

De anciënniteit, die de werknemer door zijn arbeidsprestaties bij zijn vorige werkgever heeft verworven, evenals de eventuele aan zijn nieuwe indienstneming voorafgaande periode tijdens welke de activiteit van de werknemer wordt onderbroken ingevolge faillissement of gerechtelijk akkoord door boedelafstand, worden in aanmerking genomen voor de vaststelling van de opzeggingstermijn of van de opzeggingsvergoeding.

Die bepaling is niet van toepassing ingeval een werknemer tijdens een proefperiode wordt ontslagen.

Commentaar.

Met betrekking tot de berekening van de anciënniteit voor de vaststelling van de opzeggingstermijn of van de opzeggingsvergoeding, voorziet onderhavig artikel in een algemene regeling, die niet van toepassing is ingeval de werknemer door de nieuwe werkgever tijdens een proefperiode wordt ontslagen. In dit laatste geval gelden de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

De aandacht wordt erop gevestigd dat de voormelde regeling m.b.t. de anciënniteit zowel geldt bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werknemer als bij beëindiging ervan door de werkgever.

Artikel 15.

Ingeval de kandidaat-werkgever wenst dat de in artikel 13 bedoelde voorwaarden worden gewijzigd, zullen die wijzigingen bij gemeenschappelijk akkoord in het kader van een collectieve onderhandelingsprocedure tussen de kandidaat-werkgever en de vertegenwoordigers van de betrokken werknemers worden vastgesteld.

Bij ontstentenis van een dergelijke onderhandeling of indien de partijen niet tot een akkoord komen, blijven die bij de vorige werkgever collectief bedongen of collectief toegepaste arbeidsvoorwaarden ten aanzien van de nieuwe werkgever behouden.

De in het eerste lid vermelde onderhandeling kan eveneens betrekking hebben op de duur van de proefperiode(n), indien de kandidaat-werkgever dergelijke bedingen in de individuele arbeidsovereenkomsten wenst in te lassen.



Commentaar.

- 1) Indien overwogen wordt wijzigingen aan te brengen in de bij de vorige werkgever collectief bedongen of collectief toegepaste arbeidsvoorwaarden, moet daarover worden onderhandeld tussen de kandidaat-werkgever en de vertegenwoordigers van de betrokken werknemers, d.w.z. de syndicale afvaardiging(en) of, bij ontstentenis, de vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties. Indien de partijen niet tot een akkoord komen of bij afwezigheid van onderhandeling, blijven de bij de vorige werkgever toegepaste arbeidsvoorwaarden ten aanzien van de nieuwe werkgever behouden, overeenkomstig artikel 13.

Die arbeidsvoorwaarden zullen, zoals hierboven werd gesteld, met name betrekking hebben op de loonstructuren, de beroepsclassificaties en de arbeidsregelingen.

- 2) Ingeval een proefbeding in een individuele arbeidsovereenkomst wordt ingelast, kan de duur van de proefperiode worden vastgesteld in het kader van de collectieve onderhandelingsprocedure, binnen de grenzen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.
- 3) Er dient in herinnering te worden gebracht dat de geschillen betreffende de materies, die het voorwerp uitmaken van die collectieve onderhandeling, overeenkomstig de algemene regeling inzake sociale geschillen, kunnen worden voorgelegd aan het verzoeningsbureau van het bevoegd paritair comité.

HOOFDSTUK IV - OPHEFFINGSBEPALING.

Artikel 16.

Wordt opgeheven de in de Nationale Arbeidsraad op 28 februari 1978 gesloten collectieve arbeidsovereenkomst nr. 32 betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij wijziging van werkgever ingevolge de overgang van ondernemingen krachtens overeenkomst.

HOOFDSTUK V - DUUR, INWERKINGTREDING, HERZIENING EN OPZEGGING.

Artikel 17.

Deze overeenkomst is gesloten voor onbepaalde duur.

Zij treedt in werking op dezelfde datum als de wet van 12 april 1985 waarbij het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting der ondernemingen ontslagen werknemers belast wordt met de uitbetaling van een overbruggingsvergoeding.

Zij kan op verzoek van de meest gereede ondertekenende partij geheel of gedeeltelijk worden herzien of opgezegd, met een opzeggingstermijn van zes maanden.

De organisatie die het initiatief tot herziening of tot opzegging neemt, moet er de redenen van bekendmaken en amendementsvoorstellen indienen. De andere organisaties gaan de verbintenis aan deze, binnen de termijn van een maand na ontvangst, in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.

Commentaar.

Met betrekking tot het vierde lid moet worden opgemerkt dat in geval de wettelijke bepalingen, die met hoofdstuk III van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst één geheel uitmaken, in de toekomst om een of andere reden gewijzigd of opgeheven zouden worden, in artikel 17, lid 3 de mogelijkheid geboden wordt om de collectieve arbeidsovereenkomst eventueel gedeeltelijk op te zeggen.

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 de overeenkomst door de Koning algemeen verbindend zou worden verklaard.

Gedaan te Brussel, op zeven juni negentienhonderd vijftachtig.

Voor het Verbond van Belgische Ondernemingen.

J. VAN HOLM

Voor de Middenstandsorganisaties.

M. MORESCO

Voor de Belgische Boerenbond.  
La Fédération nationale des unions professionnelles agricoles en  
l'Alliance agricole belge.

A. LUYTEN

Voor het Algemeen Christelijk Vakverbond van België.

L. STRAGIER

Voor het Algemeen Belgisch Vakverbond.

M. DE VITS

Voor de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België.

A. VAN DER HAEGEN

-----