

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 32 BIS DU 7 JUIN 1985 [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]¹, MODIFIEE PAR LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL N°S 32 TER DU 2 DECEMBRE 1986, 32 QUATER DU 19 DECEMBRE 1989, 32 QUINQUIES DU 13 MARS 2002, 32 SEXIES DU 27 SEPTEMBRE 2016 ET 32/7 DU 23 AVRIL 2019

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

Vu l'avis n° 657 émis par le Conseil national du Travail, le 9 juillet 1980, concernant le règlement des droits des travailleurs repris par un nouvel employeur reprenant l'actif de l'entreprise à la suite d'une faillite ou d'un concordat judiciaire par abandon d'actif ;

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

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 en premier lieu 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 [...]²;
- 2° d'autre part, certains droits aux travailleurs repris en cas de reprise d'actif après faillite.

En outre, la présente convention règle l'information des travailleurs concernés par un transfert lorsqu'il n'y a pas de représentants des travailleurs dans l'entreprise.

Commentaire

La présente convention collective de travail vise en premier lieu à régler les droits des travailleurs, d'une part, lors de tout changement d'employeur du fait 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.

1. En ce qui concerne les cas de transfert conventionnel d'entreprise

La présente convention collective de travail n° 32 bis 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'entreprises ou d'établissements et adapte ces dispositions sur la base de la directive modificative du 29 juin 1998.

¹ Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 32 quinquies du 13 mars 2002 (article 1^{er}).

² Abrogé par la convention collective de travail n° 32/7 du 23 avril 2019 (article 1er).

La convention collective de travail n° 32 bis prévoit notamment le maintien des droits des travailleurs vis-à-vis du nouvel employeur. [...]³

2. Quant aux cas de reprise de l'actif après faillite

- a) En ce qui concerne les cas de reprise de travailleurs consécutive à la reprise de l'actif d'une entreprise après une faillite, les organisations estiment que ces travailleurs se trouvent dans une situation similaire à celle pour laquelle la convention collective de travail n° 32 précitée du 28 février 1978 a été conclue.

La présente convention collective de travail 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 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.

- 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.

En outre, la présente convention collective de travail règle l'information des travailleurs concernés par un transfert lorsqu'il n'y a pas de représentants des travailleurs dans l'entreprise]⁴.

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 Modification du commentaire (Décision du Conseil du 23 avril 2019).

⁴ Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 32 quinquies du 13 mars 2002 (article 2).

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 avec la poursuite de l'activité principale de l'entreprise ou d'une division de celle-ci ;
- soit la poursuite de l'activité principale de l'entreprise ou d'une division de celle-ci par un employeur qui n'a pas repris tout ou partie de l'actif de l'entreprise en faillite ; il est indifférent que l'activité principale de l'entreprise soit poursuivie avec des travailleurs réengagés par l'employeur qui a repris l'actif ou par des tiers ;

6° date de la faillite : date du jugement déclaratif de faillite, au sens de l'article XX.100 du Code de droit économique]⁵ ;

7° [...]⁶

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, ...).

[...] ⁷

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°.

⁵ Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 32/7 du 23 avril 2019 (article 2).

⁶ Abrogé par la convention collective de travail n° 32/7 du 23 avril 2019 (article 2).

⁷ Modification du commentaire (Décision du Conseil du 23 avril 2019).

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 peut se référer à la réglementation relative aux organismes privés de prévoyance, qui doit être élaborée conformément à la loi du 13 mars 2016 relative au statut et au contrôle des entreprises d'assurance ou de réassurance.]⁸

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 lorsque l'objet du transfert consiste exclusivement en un ou plusieurs navires de mer.

La présente convention collective de travail est par contre applicable au transfert d'un navire de mer qui s'inscrit dans le cadre du transfert d'une entreprise ou d'une partie d'une entreprise, pour autant que le cessionnaire relève du champ d'application territorial du traité sur l'Union européenne ou que l'entreprise ou la partie de l'entreprise transférée continue de relever de celui-ci.]⁹

⁸ Modification du commentaire (Décision du Conseil du 23 avril 2019).

⁹ Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 32 sexes du 27 septembre 2016 (article 1er).

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.

[Sous réserve des dispositions de l'alinéa 1er, est considéré dans la présente convention collective de travail comme transfert, le transfert d'une entité économique maintenant son identité, entendue comme un ensemble organisé de moyens, en vue de la poursuite d'une activité économique, que celle-ci soit essentielle ou accessoire.]¹⁰

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.

[La définition du concept de "transfert" au deuxième alinéa de cet article laisse en l'état les accords sectoriels existants, qui prévoient l'application de la présente convention collective de travail. Elle ne porte pas préjudice également à l'interprétation jurisprudentielle donnée par la Cour de Justice du Luxembourg.]¹¹

[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 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises.]¹²

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).

¹⁰ Inséré par la convention collective de travail n° 32 quinquies du 13 mars 2002 (article 4).

¹¹ Complément au commentaire (Décision du Conseil du 13 mars 2002).

¹² Modification du commentaire (Décision du Conseil du 23 avril 2019).

[Enfin, ce chapitre ne s'applique pas en cas de transfert de l'actif d'une entreprise en faillite. Le chapitre suivant règle les droits des travailleurs qui sont repris à l'occasion d'un tel transfert.]¹³

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 des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises garantit le paiement de cette indemnité, conformément à la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises.]¹⁴

Article 8

[Le cédant et le cessionnaire sont tenus in solidum au paiement des dettes existant à la date du transfert au sens de l'article 1er, 1° et résultant des contrats de travail existant à cette date, à l'exception des dettes dans le chef de régimes complémentaires de prestations sociales, visés à l'article 4 de la présente convention.]¹⁵

[Article 8 bis

...]¹⁶

Article 9

[...]¹⁷

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

¹³ Modification du commentaire (Décision du Conseil du 13 mars 2002).

¹⁴ Modification du commentaire (Décision du Conseil du 23 avril 2019).

¹⁵ Inséré par la convention collective de travail n° 32 quater du 19 décembre 1989 (article 1^{er}).

¹⁶ Abrogé par la convention collective de travail n° 32/7 du 23 avril 2019 (article 3).

¹⁷ Abrogé par la convention collective de travail n° 32 ter du 2 décembre 1986 (article 1er).

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.]¹⁸

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]¹⁹

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, à condition que la reprise intervienne dans un délai de deux mois à partir de la date de la faillite.

Ce délai peut être prolongé de deux mois, lorsqu'à l'expiration de ce délai :

- le curateur confirme, par écrit, au Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises que des négociations restent en cours avec un candidat-repreneur, ou
- le curateur a omis de communiquer au Fonds les informations prévues à l'article 50, § 1^{er}, 4° de l'arrêté royal du 23 mars 2007 portant exécution de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises.

Le second délai, prévu à l'alinéa 2, peut encore être prolongé de deux mois si, à l'expiration de ce second délai, le curateur confirme, par écrit, au Fonds que des négociations restent encore en cours avec un candidat-repreneur.

Le présent chapitre est applicable aux travailleurs qui, à la date de la faillite, 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 avant la reprise de l'actif, soit au moment de la reprise de l'actif, soit dans un délai supplémentaire de quatre mois suivant la reprise de l'actif.

¹⁸ Ancien article 8 devenu article 9 par la convention collective de travail n° 32 quater du 19 décembre 1989 (article 1er).

¹⁹ Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 32 quinquies du 13 mars 2002 (article 6).

Commentaire

La portée générale du chapitre III est précisée dans le commentaire de l'article 1 er 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, 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, 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.

Après deux mois, le curateur vérifie si une reprise de l'actif peut encore être réalisée. En l'absence de renseignements fournis par le curateur ou si des négociations sont encore en cours, un nouveau délai de deux mois prend cours.

Le délai de deux 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.]²⁰

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.

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.

²⁰ Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 32/7 du 23 avril 2019 (article 4).

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, sont prises en considération pour la détermination du délai ou de l'indemnité de préavis.]²¹

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) période(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.

²¹ Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 32 quinquies du 13 mars 2002 (article 8).

- 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 - INFORMATION DES TRAVAILLEURS

Article 15 bis

Dans les entreprises sans conseil d'entreprise ni délégation syndicale, les travailleurs concernés doivent être informés préalablement :

- de la date fixée ou proposée pour le transfert visé au chapitre II de la présente convention collective de travail;
- en cas de faillite, de la date fixée ou proposée pour la reprise de l'actif, visée au chapitre III de la présente convention collective de travail;
- du motif du transfert ou de la reprise de l'actif;
- des conséquences juridiques, économiques et sociales du transfert ou de la reprise de l'actif pour les travailleurs;
- des mesures envisagées à l'égard des travailleurs.

Commentaire

La présente convention collective de travail règle l'information des travailleurs lorsqu'il n'y a pas de représentants des travailleurs.

L'information et la consultation des représentants des travailleurs sont réglées par la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972 coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise conclus au sein du Conseil national du Travail et par la convention collective de travail n° 5 du 24 mai 1971 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises.]²²

[CHAPITRE V - DISPOSITION ABROGATOIRE]²³

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.

²² Inséré par la convention collective de travail n° 32 quinquies du 13 mars 2002 (article 9).

²³ Ancien chapitre IV devenu chapitre V par la convention collective de travail n° 32 quinquies du 13 mars 2002 (article 9).

[CHAPITRE VI - DUREE, ENTREE EN VIGUEUR, REVISION ET DENONCIATION]²⁴

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 mil neuf cent quatre-vingt-cinq.

Entrée en vigueur des conventions collectives de travail modifiant la CCT n° 32 bis :

- CCT n° 32 ter : le 2 décembre 1986
- CCT n° 32 quater : le 16 mai 1989
- CCT n° 32 quinquies : le 13 mars 2002
- CCT n° 32 sexies : 27 septembre 2016
- CCT n° 32/7 : 23 avril 2019

²⁴ Ancien chapitre V devenu chapitre VI par la convention collective de travail n° 32 quinquies du 13 mars 2002 (article 9).