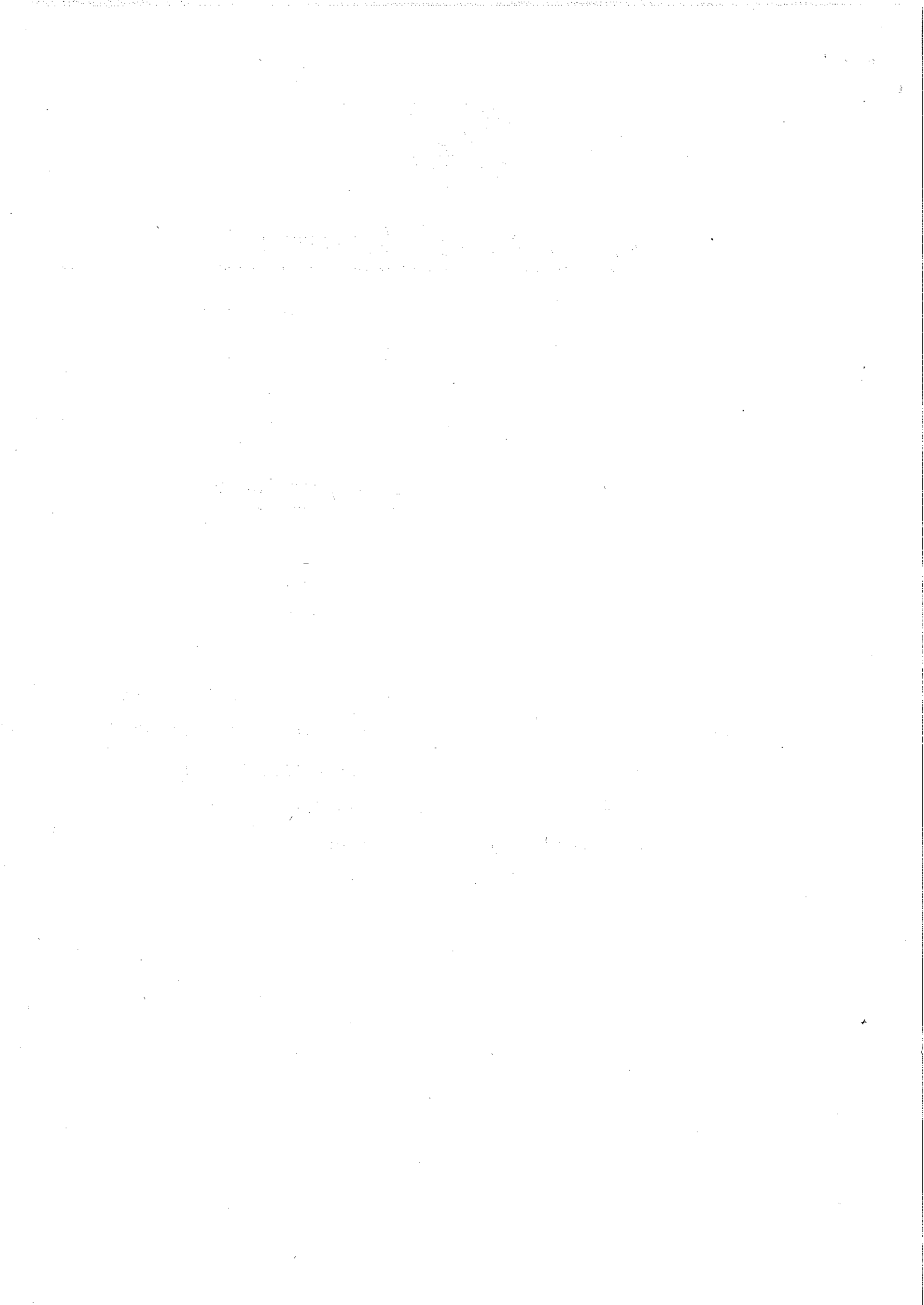


conseil national du travail

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 24 QUATER

Séance du mardi 21 décembre 1993

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL MODIFIANT LA CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL N° 24 DU 2 OCTOBRE 1975 CONCERNANT LA PROCEDURE
D'INFORMATION ET DE CONSULTATION DES REPRESENTANTS
DES TRAVAILLEURS EN MATIERE DE
LICENCIEMENTS COLLECTIFS.



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 24 QUATER DU 21 DECEMBRE
1993 MODIFIANT LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 24
DU 2 OCTOBRE 1975 CONCERNANT LA PROCEDURE D'INFOR-
MATION ET DE CONSULTATION DES REPRESENTANTS
DES TRAVAILLEURS EN MATIERE DE
LICENCIEMENTS COLLECTIFS.

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

Vu la directive des Communautés européennes du 24 juin 1992 modifiant la directive du 17 février 1975 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives aux licenciements collectifs ;

Vu la convention collective de travail n° 24 du 2 octobre 1975 concernant la procédure d'information et de consultation des représentants des travailleurs en matière de licenciements collectifs, modifiée par les conventions collectives de travail n° 24 bis du 6 décembre 1983 et n° 24 ter du 8 octobre 1985 ;

Vu l'avis n° 1.081 du Conseil national du Travail du 21 décembre 1993 concernant la transposition en droit belge de la directive des Communautés européennes du 24 juin 1992 modifiant la directive du 17 février 1975 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives aux licenciements collectifs ;

Les organisations interprofessionnelles d'employeurs 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 de Belgique ;
- la Fédération générale du Travail de Belgique ;
- la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique ;

ont conclu, le 21 décembre 1993, au sein du Conseil national du Travail la convention collective de travail suivante.

Article 1er.

L'article 1er de la convention collective de travail n° 24 du 2 octobre 1975 concernant la procédure d'information et de consultation des représentants des travailleurs en matière de licenciements collectifs, modifiée par la convention collective de travail n° 24 bis du 6 décembre 1983 et n° 24 ter du 8 octobre 1985 est remplacé par la disposition suivante :

"Article 1er.

La présente convention a pour objet de fixer la procédure d'information et de consultation des représentants des travailleurs en cas de licenciements collectifs, conformément à la directive 75/129/CEE des Communautés européennes du 17 février 1975 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives aux licenciements collectifs telle que modifiée par la directive 92/56/CEE des Communautés européennes du 24 juin 1992".

Article 2.

L'article 6 de la même convention collective de travail est remplacé par les dispositions suivantes :

"Article 6.

Lorsque l'employeur envisage d'effectuer un licenciement collectif, il est tenu d'informer au préalable les représentants des travailleurs et de procéder avec ceux-ci à des consultations ; ces informations et consultations se font au sein du conseil d'entreprise ou à son défaut, avec la délégation syndicale, conformément aux articles 3, 5, 6, 7, 11 et 12 de la convention collective de travail du 9 mars 1972 coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise.

Elles doivent avoir lieu avec le personnel ou ses représentants, à défaut de conseil d'entreprise et de délégation syndicale.

Les consultations portent sur les possibilités d'éviter ou de réduire le licenciement collectif ainsi que d'atténuer les conséquences par le recours à des mesures sociales d'accompagnement visant notamment l'aide au reclassement ou à la reconversion des travailleurs licenciés.

A cet effet, l'employeur est tenu de fournir aux représentants des travailleurs, tout renseignement utile et en tout cas par une communication écrite, les motifs du projet de licenciement, les critères envisagés pour le choix des travailleurs à licencier, le nombre et la catégorie des travailleurs à licencier, le nombre et les catégories de travailleurs habituellement employés ainsi que la méthode de calcul envisagée pour toute indemnité éventuelle de licenciement qui ne découle pas de la loi ou d'une convention collective de travail, la période pendant laquelle les licenciements doivent être effectués, pour permettre aux représentants des travailleurs de formuler leurs observations et suggestions afin qu'elles puissent être prises en considération.

Commentaire.

1. Dans la directive, à laquelle la convention collective de travail n° 24 donne exécution, il est stipulé que : "Les obligations prévues aux paragraphes 1, 2 et 3 (c'est-à-dire les obligations d'information et de consultation) s'appliquent indépendamment du fait que la décision concernant les licenciements collectifs émane de l'employeur ou d'une entreprise qui contrôle cet employeur.

En ce qui concerne les infractions alléguées aux obligations d'information, de consultation et de notification prévues par la présente directive, toute justification de l'employeur fondée sur le fait que l'entreprise qui a pris la décision conduisant aux licenciements collectifs ne lui a pas fourni l'information nécessaire ne saurait être prise en compte" (article 4.4).

Il est à remarquer que dans le système du droit belge, il est évident que toutes les obligations d'information et de consultation prévues par la directive et telles que transposées dans la convention collective de travail n° 24, subsistent à l'égard de l'employeur même si l'entreprise qui a décidé du licenciement collectif ne lui a pas fourni l'information nécessaire susvisée.

2. Il est rappelé que lors de la détermination des critères de licenciement collectif, l'employeur doit tenir compte de l'article 15 e) de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et de l'article 12, alinéa 1er de 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 qui prévoient que le conseil d'entreprise fixe des critères généraux à suivre en cas de licenciement des travailleurs.

Article 3.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 1994.

x x x

Fait à Bruxelles, le vingt et un décembre mil neuf cent nonante-trois.

Pour la Fédération des Entreprises de Belgique.

BEIRNAERT W.

Pour les Organisations des Classes moyennes.

ISTASSE C.

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

LUYTEN A.

Pour la Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique.

DAEMEN A.

Pour la Fédération générale du Travail de Belgique.

DE VITS M.

Pour la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique.

NOEL B.

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.