

	DATE	NUMÉRO
DÉPÔT	12-10-2011	2011-8592
ENREGISTREMENT	04-11-2011	106750

ARRETÉ ROYAL

MONITEUR BELGE

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 102

Séance du mercredi 5 octobre 2011

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL CONCERNANT LE MAINTIEN DES DROITS
DES TRAVAILLEURS EN CAS DE CHANGEMENT D'EMPLOYEUR DU FAIT
D'UNE RÉORGANISATION JUDICIAIRE PAR TRANSFERT SOUS
AUTORITÉ DE JUSTICE**

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 102 DU 5 OCTOBRE 2011 CONCERNANT
LE MAINTIEN DES DROITS DES TRAVAILLEURS EN CAS DE CHANGEMENT
D'EMPLOYEUR DU FAIT D'UNE RÉORGANISATION JUDICIAIRE
PAR TRANSFERT SOUS AUTORITÉ DE JUSTICE**

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

Vu la directive 2001/23/CE du 12 mars 2001 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements ;

Vu la loi du 31 janvier 2009 relative à la continuité des entreprises, et en particulier son article 61 ;

Considérant qu'il convient de fixer les droits des travailleurs en cas de changement d'employeur résultant d'une réorganisation judiciaire par transfert sous autorité de justice, telle que cette procédure est organisée par la loi du 31 janvier 2009 relative à la continuité des entreprises ;

Considérant que l'article 61 de cette loi règle les droits des travailleurs en cas de changement d'employeur résultant d'une réorganisation judiciaire par transfert sous autorité de justice ;

Considérant que le § 6 de cet article 61 prévoit que les dispositions légales s'appliquent jusqu'à la ratification par le Roi d'une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail et réglementant de façon plus précise les droits des travailleurs concernés par un transfert d'entreprise dans le cadre d'une réorganisation judiciaire et que les dispositions de cette convention collective de travail pourront déroger aux dispositions légales ;

Considérant que les parties signataires estiment que la matière des droits des travailleurs en cas de changement d'employeur relève de l'autonomie des partenaires sociaux ;

Considérant que cette matière doit dès lors être réglée par voie de convention collective de travail ;

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 Boerenbond »
- la Fédération wallonne de l'Agriculture
- l'Union des entreprises à profit social
- 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 5 octobre 2011, au sein du Conseil national du Travail, la convention collective de travail suivante.

CHAPITRE I^{er} – OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er}

La présente convention collective de travail a pour objet en premier lieu de régler le maintien des droits des travailleurs concernés par un transfert sous autorité de justice dans tous les cas de changement d'employeur du fait d'un transfert sous autorité de justice de tout ou partie de l'entreprise ou de ses activités visé aux articles 59 à 70 de la loi du 31 janvier 2009 relative à la continuité des entreprises.

En outre, la présente convention règle, d'une part, l'information des travailleurs concernés par un transfert sous autorité de justice lorsqu'il n'y a pas de représentants des travailleurs dans l'entreprise et, d'autre part, l'information qui doit être transmise au candidat-repreneur et aux travailleurs qui seront repris.

Commentaire

Les termes utilisés dans la présente convention collective de travail sont « débiteur » et « (candidat-)repreneur ».

Le choix a été fait de reprendre la terminologie globalement la plus utilisée dans la loi du 31 janvier 2009 relative à la continuité des entreprises, y compris par exemple dans l'article 59 de cette loi.

Ces termes peuvent être remplacés par les notions de « cédant » et de « (candidat-)cessionnaire » qui sont utilisées dans la directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001, dans la convention collective de travail n° 32 bis du 7 juin 1985 et dans l'article 61 de la loi du 31 janvier 2009 relative à la continuité des entreprises.

Article 2

La présente convention collective de travail est applicable à tout changement d'employeur résultant d'un transfert sous autorité de justice de tout ou partie de l'entreprise ou de ses activités visé aux articles 59 à 70 de la loi du 31 janvier 2009 relative à la continuité des entreprises.

Article 3

La présente convention 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 et d'autres conventions collectives de travail.

Commentaire

La présente convention collective de travail 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 pourrait se référer à la législation de contrôle prudentiel, à savoir la loi du 9 juillet 1975 relative au contrôle des entreprises d'assurances et la loi du 27 octobre 2006 relative au contrôle des institutions de retraite professionnelle, ainsi que leurs arrêtés d'exécution.

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 dispose 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. L'article 37, § 1^{er} de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale prévoit cependant que le transfert d'entreprise, d'établissement ou de partie d'entreprise ou d'établissement à une autre entreprise ou à un autre établissement résultant d'une cession conventionnelle ou d'une fusion, ne peut en aucun cas entraîner une réduction des réserves acquises au moment du transfert des affiliés.

Il faut cependant rappeler à ce sujet 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.

L'article 11 de cette convention précise qu'en cas de fusion, concentration, reprise, fermeture ou autres modifications de structure importantes 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 4

La présente convention ne s'applique pas aux navires de mer.

CHAPITRE II – DÉFINITIONS

Article 5

Aux fins de la présente convention, 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° transfert sous autorité de justice : le transfert visé aux articles 59 à 70 de la loi du 31 janvier 2009 relative à la continuité des entreprises ;
- 4° débiteur : la personne physique ou morale qui, du fait d'un transfert sous autorité de justice, perd la qualité d'employeur à l'égard des travailleurs de l'entreprise transférée ou de la partie de l'entreprise transférée ;
- 5° repreneur : la personne physique ou morale qui, du fait d'un transfert sous autorité de justice, acquiert la qualité d'employeur à l'égard des travailleurs de l'entreprise transférée ou de la partie de l'entreprise transférée ;
- 6° mandataire de justice : la personne qui est désignée, en application de l'article 60 de la loi du 31 janvier 2009 relative à la continuité des entreprises, par le tribunal de commerce par le jugement qui ordonne le transfert sous autorité de justice, et qui est chargée d'organiser et de réaliser le transfert au nom et pour le compte du débiteur ;
- 7° date du transfert sous autorité de justice : la date dont il est pris acte dans le jugement du tribunal de commerce visé à l'article 64 de la loi du 31 janvier 2009 relative à la continuité des entreprises qui autorise le transfert sous autorité de justice, sur la base de la date proposée dans la convention de transfert projeté ;
- 8° convention de transfert projeté : l'accord constaté par écrit intervenu entre le débiteur ou le mandataire de justice et le candidat-repreneur, conclu conformément à l'article 13 ;
- 9° dettes : les obligations exigibles découlant des engagements pris dans le cadre d'un contrat de travail, dont le paiement n'a pas encore été reçu.

Commentaire

1. La notion de « contrat de travail » dont il est question au 1° du présent article doit être comprise au sens de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

2. La notion de « transfert » du point 3° ne porte pas préjudice à l'interprétation jurisprudentielle donnée par la Cour de justice de l'Union européenne.
3. La date du transfert sous autorité de justice est une date certaine, c'est-à-dire que cette date est incontestable et opposable aux tiers. Cette date doit correspondre avec la date du transfert effectif. La date du transfert effectif sera normalement celle qui a été proposée par les parties dans la convention de transfert projeté (article 13).
4. Les obligations qui découlent pour un employeur d'engagements résultant de contrats de travail confèrent à ses travailleurs des droits de créance, qui deviennent exigibles à dates fixes (événement futur mais certain). Par la notion de « dette » dans la présente convention collective de travail, il faut entendre l'obligation exigible dont le travailleur n'a pas encore reçu le paiement.

Article 6

Aux fins de la présente convention, 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° du présent article ;
- 3° au contrat de travail : la relation de travail existant entre les personnes visées au 1° et au 2° du présent article.

Commentaire

Les notions figurant à l'article 6 sont empruntées à la loi sur le travail du 16 mars 1971.

CHAPITRE III – INFORMATION DES TRAVAILLEURS ET DU CANDIDAT-REPRENEUR

Article 7

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

- de la date fixée ou projetée pour le transfert sous autorité de justice ;
- du motif du transfert sous autorité de justice ;
- des conséquences juridiques, économiques et sociales du transfert sous autorité de justice pour les travailleurs ;
- et des mesures envisagées à l'égard des travailleurs.

Commentaire

Le présent article règle l'information des travailleurs lorsqu'il n'y a pas de représentants des travailleurs dans l'entreprise. L'obligation de fournir les informations énumérées dans le présent article incombe tant au débiteur ou au mandataire de justice qu'au candidat-repreneur.

L'information et la consultation des représentants des travailleurs sont réglées entre autres 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.

L'information des travailleurs réalisée en vertu du présent article doit avoir lieu préalablement et à un moment approprié, c'est-à-dire au même moment que l'information qui doit avoir lieu conformément aux conventions collectives de travail susmentionnées.

En particulier, l'information doit avoir lieu, conformément à l'article 1^{er} de la directive 2002/14/CE du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne, de manière à assurer l'effet utile de la démarche.

Article 8

§ 1^{er}. Sur la base des informations fournies par le débiteur, le mandataire de justice informe par écrit le candidat-repreneur :

- des droits et obligations convenus individuellement dans les contrats de travail conclus entre le débiteur et les travailleurs qui seront repris,
- des dettes du débiteur résultant des contrats de travail conclus entre le débiteur et les travailleurs qui seront repris,
- et des actions intentées par ces travailleurs contre le débiteur,

qui existent à la date du jugement d'ouverture de la procédure de réorganisation judiciaire ou, à défaut de ce jugement, à la date du jugement qui ordonne le transfert sous autorité de justice.

§ 2. Dans le même temps, le mandataire de justice informe par courrier recommandé les travailleurs qui seront repris des droits, obligations, actions et dettes susvisés qui les concernent, et communique une copie de ces informations individuelles au candidat-repreneur.

Si les travailleurs constatent des irrégularités dans l'information qui leur a été transmise, ils peuvent en contester le contenu auprès du mandataire de justice dans un délai d'un mois à partir de l'envoi recommandé.

Le candidat-repreneur est informé par le mandataire de justice qu'un travailleur conteste l'information qui lui a été transmise, ce qui constitue une information au sens du § 1^{er} du présent article.

Si ces données sont incorrectes ou incomplètes, le mandataire de justice procède à une rectification et informe à nouveau le candidat-repreneur et les travailleurs concernés.

- § 3. Par ailleurs, le mandataire de justice informe par écrit le candidat-repreneur des droits et obligations résultant des conventions collectives de travail conclues par le débiteur et du règlement de travail qui est d'application chez le débiteur. Le mandataire de justice communique également le numéro de la (sous-)commission paritaire ou des différentes (sous-)commissions paritaires dont relève (la partie de) l'entreprise à laquelle appartiennent les travailleurs qui seront repris.

Cette information porte sur la situation à la date du jugement d'ouverture de la procédure de réorganisation judiciaire ou, à défaut de ce jugement, à la date du jugement qui ordonne le transfert sous autorité de justice.

Commentaire

1. Le candidat-repreneur est informé des droits et obligations qui résultent des contrats de travail conclus entre le débiteur et les travailleurs qui seront repris, au moyen de l'information dont il est question dans l'article 8, § 1^{er} (les droits et obligations qui ont été convenus individuellement) et de l'information dont il est question dans l'article 8, § 3 (le numéro de la commission paritaire compétente, les dispositions des conventions collectives de travail conclues au niveau de l'entreprise du débiteur et les dispositions du règlement de travail).

L'intention est de donner aux candidats-repreneurs une image claire des droits et obligations auxquels ils pourraient s'engager, en cas de reprise de certains travailleurs, conformément à l'article 9 de la présente convention collective de travail. Ainsi, tous les candidats-repreneurs reçoivent en même temps un aperçu transparent des droits et obligations existants. Sur cette base, il sera ensuite éventuellement possible de mener des négociations au niveau collectif ou individuel avec les travailleurs.

Afin de ne pas trop alourdir cette obligation du mandataire de justice, les droits et obligations résultant de normes légales ne doivent pas figurer dans cette information. En outre, quant aux droits et obligations résultant de conventions collectives de travail sectorielles, il faut uniquement mentionner le numéro de la (sous-)commission paritaire ou des différentes (sous-)commissions paritaires dont relève (la partie de) l'entreprise à laquelle appartiennent les travailleurs qui seront repris.

Il est surtout important que le(s) candidat(s)-repreneur(s) obtienne(nt) une image détaillée des engagements pris par le débiteur individuel à l'égard de ses travailleurs (droits et obligations qui ont été convenus individuellement, conventions collectives de travail d'entreprise et règlement de travail).

2. Le candidat-repreneur est également informé de l'état du passif social, à savoir des dettes qui sont exigibles à la date du jugement d'ouverture de la procédure de réorganisation judiciaire ou, à défaut de ce jugement, à la date du jugement qui ordonne le transfert sous autorité de justice.

Les articles 14 à 16 de la présente convention collective de travail contiennent en effet un régime spécifique en ce qui concerne la (les) personne(s) à laquelle (auxquelles) il est possible de s'adresser, après le transfert, pour le paiement de dettes.

Selon la situation, il y a deux moments différents où l'exigibilité des dettes du débiteur à l'égard des travailleurs qui seront repris doit être appréciée.

S'il y a un jugement d'ouverture de la procédure de réorganisation judiciaire (article 24, § 2 de la loi du 31 janvier 2009), l'exigibilité des dettes doit être appréciée à ce moment-là.

En l'absence d'un tel jugement, l'exigibilité des dettes doit être appréciée à la date du jugement qui ordonne le transfert sous autorité de justice (dont il est question aux articles 59 et 60 de la loi du 31 janvier 2009).

Le jugement d'ouverture de la procédure de réorganisation judiciaire est prononcé après que le débiteur a sollicité l'ouverture d'une procédure de réorganisation judiciaire en introduisant une requête ; après contrôle des conditions d'ouverture de la procédure de réorganisation judiciaire, le tribunal de commerce déclare ouverte la procédure de réorganisation judiciaire (article 24, § 2 de la loi du 31 janvier 2009).

Le transfert sous autorité de justice peut être ordonné par le tribunal lorsque le débiteur y consent (dans sa requête ou ultérieurement au cours de la procédure) (article 59, § 1^{er} de la loi du 31 janvier 2009). Il s'agit alors d'un transfert consenti sous autorité de justice.

Dans les hypothèses énumérées à l'article 59, § 2 de la même loi, le transfert sous autorité de justice peut être ordonné par le tribunal à la demande d'un tiers (sur citation du procureur du Roi, de créanciers ou de toute personne ayant intérêt à acquérir tout ou partie de l'entreprise). Il s'agit alors d'un transfert forcé sous autorité de justice.

Dans deux cas de transfert forcé, il n'y a pas de jugement d'ouverture de la procédure de réorganisation judiciaire, à savoir :

- a. lorsque le débiteur est en état de faillite sans avoir demandé l'ouverture d'une procédure de réorganisation judiciaire ;
- b. ou lorsque le tribunal rejette la demande d'ouverture de cette procédure (article 23 de la loi).

Dans les autres cas de transfert forcé, il y a un jugement d'ouverture de la procédure de réorganisation judiciaire, mais les tentatives de réorganisation du débiteur échouent et le transfert sous autorité de justice est ordonné par le tribunal, à savoir :

- a. lorsque le tribunal ordonne la fin anticipée de la procédure de réorganisation judiciaire (article 41 de la loi) ;
 - b. lorsque le tribunal révoque le plan de réorganisation (article 58 de la loi) ;
 - c. lorsque les créanciers n'approuvent pas le plan de réorganisation (article 54 de la loi) ;
 - d. ou lorsque le tribunal refuse l'homologation du plan de réorganisation (article 55 de la loi).
3. Les travailleurs individuels qui seront repris reçoivent une copie de l'information que le mandataire de justice transmet au(x) candidat(s)-repreneur(s) concernant les droits et obligations qu'ils ont convenus individuellement avec le débiteur, les dettes exigibles qui existent à leur égard et les actions qu'ils ont intentées.

Cela leur donne la possibilité de contrôler le décompte qui leur est adressé. S'ils constatent que les données qui y figurent sont incorrectes ou incomplètes, ils peuvent contester l'information auprès du mandataire de justice.

Le mandataire de justice doit informer le candidat-repreneur d'une telle contestation par un travailleur.

Le mandataire de justice procédera à la rectification des données s'il juge qu'elles sont incorrectes ou incomplètes (en informant à nouveau le candidat-repreneur et le travailleur concerné).

Au cas où il subsisterait malgré tout une contestation sur les données figurant dans l'information transmise au candidat-repreneur, il est important que l'information transmise par le mandataire de justice sur la contestation du travailleur soit considérée comme une information au sens de l'article 8, § 1^{er}. Les droits et obligations corrigés pourront ainsi être transférés au repreneur sur la base de l'article 9, deuxième alinéa, une fois que la contestation aura été résolue par le tribunal.

CHAPITRE IV – MAINTIEN DES DROITS DES TRAVAILLEURS

Section 1^{re} – Principe

Article 9

Les droits et obligations à l'égard des travailleurs repris qui résultent de leur contrat de travail avec le débiteur existant à la date du transfert sous autorité de justice sont, du fait de ce transfert, transférés au repreneur, sans préjudice des articles 10 et 11.

Le repreneur est cependant seulement tenu, à l'égard des travailleurs repris, des droits et obligations que le débiteur a convenus individuellement avec ceux-ci, dans la mesure où le repreneur a été informé de ces droits et obligations sur la base de l'article 8, § 1^{er}, sans préjudice des articles 10 et 11.

Commentaire

- 1.. En vertu du présent article, le repreneur est tenu de reprendre les droits et obligations qui résultent des contrats de travail existant à la date du transfert sous autorité de justice, mais, en ce qui concerne les droits et obligations qui ont été convenus individuellement entre le débiteur et les travailleurs repris, seulement dans la mesure où ils ont été repris dans l'information prévue à l'article 8, § 1^{er}, sans préjudice :
 - des modifications collectives et individuelles convenues pour ce qui concerne les travailleurs qu'il reprend (articles 10 et 11)
 - et du règlement des dettes qui deviennent exigibles pendant la procédure de réorganisation judiciaire (article 16).

Il faut en effet tenir compte du fait que les droits et obligations à l'égard des travailleurs qui seront repris, dont le repreneur est informé en vertu de l'article 8, peuvent devenir exigibles (c'est-à-dire deviennent des dettes) après la date du jugement d'ouverture de la procédure de réorganisation judiciaire, ou, à défaut de ce jugement, après la date du jugement qui ordonne le transfert sous autorité de justice, mais avant la date du transfert.

Ils relèvent alors du régime prévu à l'article 16, ce qui signifie qu'ils restent à charge du débiteur.

2. Dans l'article 8, une distinction est faite entre deux types d'information écrite :
 - l'information sur un certain nombre de droits individuels (tous les droits et obligations qui ont été convenus individuellement entre le débiteur et les travailleurs qui seront repris) (article 8, § 1^{er})
 - et l'information sur un certain nombre de données collectives (le numéro de la commission paritaire compétente, les dispositions des conventions collectives de travail conclues au niveau de l'entreprise du débiteur et les dispositions du règlement de travail) (article 8, § 3).

Cette distinction est importante, parce que l'article 9, deuxième alinéa lie uniquement une conséquence juridique à l'absence de l'information sur les données individuelles : le repreneur ne peut pas être tenu des droits et obligations qui ont été convenus individuellement entre le débiteur et les travailleurs qui seront repris s'il n'en a pas été informé.

L'absence de l'information sur les données collectives n'a, en revanche, pas d'influence sur le transfert de ces droits et obligations au repreneur, comme cela découle également des articles 20 et 23 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires en ce qui concerne les conventions collectives de travail.

Section II – Possibilités de dérogations

Article 10

Le débiteur ou le mandataire de justice, le (candidat-)repeneur et les représentants des travailleurs concernés peuvent convenir, dans le cadre d'une procédure de négociation collective, de modifier les conditions de travail conclues collectivement ou appliquées collectivement qui existaient chez le débiteur avant le transfert à l'égard des travailleurs qui seront repris, pour préserver l'emploi en assurant en tout ou en partie la survie de l'entreprise ou de ses activités.

Par conditions de travail conclues collectivement, il faut entendre les conditions de travail d'application chez le débiteur qui résultent 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 du débiteur ou à des catégories de travailleurs de ce dernier.

L'accord résultant des négociations collectives est conclu sous condition suspensive de la conclusion d'une convention collective de travail.

À défaut d'une telle convention collective de travail, ces conditions de travail conclues collectivement ou appliquées collectivement chez le débiteur à l'égard des travailleurs qui seront repris sont maintenues vis-à-vis du repreneur.

Commentaire

1. S'il est envisagé de modifier les conditions de travail conclues collectivement ou appliquées collectivement chez le débiteur à l'égard des travailleurs qui seront repris, une négociation collective doit avoir lieu entre le débiteur ou le mandataire de justice, le (candidat-)repreneur et les représentants des travailleurs concernés, c'est-à-dire la ou les délégation(s) syndicale(s), ou à défaut, les représentants des organisations représentatives des travailleurs concernés.

En cas de désaccord, en l'absence de négociation, de même qu'en l'absence de conclusion d'une convention collective de travail établissant les nouvelles conditions de travail collectives, les conditions de travail collectives d'application chez le débiteur à l'égard des travailleurs qui seront repris sont maintenues vis-à-vis du repreneur, conformément à l'article 9.

2. Les conditions de travail conclues collectivement ou appliquées collectivement concerneront notamment les structures salariales, les classifications professionnelles et les régimes de travail.
3. Une convention collective de travail reprenant les termes de cet accord collectif doit être conclue entre les parties concernées.

Il appartiendra à la partie la plus diligente de demander l'enregistrement de cette convention collective de travail au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Article 11

Le (candidat-)repreneur et le travailleur peuvent en outre convenir de modifier le contrat de travail individuel, pour autant que, conformément à la loi du 31 janvier 2009 relative à la continuité des entreprises, ces modifications soient liées principalement à des raisons techniques, économiques ou organisationnelles.

Section III – Choix des travailleurs qui seront repris

Article 12

Le choix des travailleurs qui seront repris par le (candidat-)repreneur incombe à ce dernier.

Le choix du (candidat-)repreneur doit être dicté par des raisons techniques, économiques ou organisationnelles et s'effectuer sans différenciation interdite.

En particulier, les représentants des travailleurs dans l'entreprise transférée ou la partie d'entreprise transférée ne peuvent être soumis à un traitement différencié uniquement en raison de leur activité exercée comme représentant des travailleurs dans l'entreprise transférée ou la partie d'entreprise transférée.

L'absence de différenciation interdite est présumée établie si la proportion, avant le transfert sous autorité de justice, entre les travailleurs occupés dans l'entreprise transférée ou la partie d'entreprise transférée et leurs représentants dans les organes de cette entreprise ou partie d'entreprise reste respectée après le transfert.

Cette présomption est réfragable.

Commentaire

1. Le choix des travailleurs doit pouvoir être motivé par le (candidat-)repreneur. Cette motivation doit pouvoir aussi bien reposer sur des raisons techniques, économiques ou organisationnelles que sur l'absence d'une différenciation interdite.

Une différenciation interdite peut être une discrimination au sens de la législation anti-discrimination, dont la convention collective de travail n° 95 du 10 octobre 2008 concernant l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail, mais aussi reposer sur l'interdiction de discrimination en raison de l'exercice d'un mandat comme représentant des travailleurs.

2. La proportion, avant le transfert, entre les travailleurs occupés dans l'entreprise transférée ou la partie d'entreprise transférée et leurs représentants dans les organes de cette entreprise ou partie d'entreprise doit être appréciée globalement, et donc pas organe par organe. Le calcul de cette proportion tient uniquement compte des représentants du personnel visés à l'article 1^{er}, §1^{er}, 1^o de la loi du 19 mars 1991 « portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel », et à l'article 20 bis de la convention collective de travail n° 5 du 24 mai 1971 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises.

CHAPITRE V – CONVENTION DE TRANSFERT PROJETÉ

Article 13

Une convention de transfert projeté est conclue entre le débiteur ou le mandataire de justice et le candidat-repreneur.

La convention de transfert projeté doit au moins contenir :

- la liste des travailleurs qui seront repris en vertu de l'article 12, premier alinéa ;
- la liste des dettes et actions dont le candidat-repreneur est informé en vertu de l'article 8, § 1^{er} ;
- la liste des droits et obligations à l'égard des travailleurs qui seront repris, dont le candidat-repreneur est informé en vertu de l'article 8, § 1^{er} et § 3 et qui sont transférés au repreneur ;
- les éventuelles modifications de ces droits et obligations qui sont envisagées en application des articles 10 et 11 ;
- les éventuelles contestations individuelles relatives au contenu de l'information réalisée en vertu de l'article 8, § 1^{er}, qui n'ont pas été acceptées par le mandataire de justice ;

- la date proposée du transfert sous autorité de justice.

Commentaire

La convention de transfert projeté peut faire l'objet d'une homologation par le tribunal du travail, dans la mesure où elle se rapporte aux droits des travailleurs qui seront repris.

CHAPITRE VI – SORT DES DETTES

Article 14

Le repreneur ne peut être tenu d'autres dettes à l'égard des travailleurs repris que celles dont il a été informé en vertu de l'article 8, § 1^{er}.

Commentaire

Le présent article concerne les dettes du débiteur qui sont exigibles à la date du jugement d'ouverture de la procédure de réorganisation judiciaire, ou, à défaut de ce jugement, à la date du jugement qui ordonne le transfert sous autorité de justice.

Si le candidat-repreneur n'est pas informé de ces dettes, celles-ci restent à charge du débiteur.

Si le débiteur est victime d'une fermeture et est défaillant, le Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprise prendra en charge les dettes vérifiables. Le Fonds pourra ensuite exiger du débiteur le remboursement des indemnités payées aux travailleurs.

Article 15

Le débiteur et le repreneur sont tenus in solidum des dettes dont le candidat-repreneur a été informé en vertu de l'article 8, § 1^{er}.

Commentaire

Conformément à l'article 8, § 1^{er}, le candidat-repreneur doit être informé de toutes les dettes du débiteur qui résultent des contrats de travail conclus entre le débiteur et les travailleurs qui seront repris, et qui sont exigibles à la date du jugement d'ouverture de la procédure de réorganisation judiciaire ou, à défaut de ce jugement, à la date du jugement qui ordonne le transfert sous autorité de justice.

Le présent article précise que le repreneur est responsable in solidum avec le débiteur des dettes dont il a été informé en vertu de l'article 8, § 1^{er}, en conséquence de quoi le créancier peut, à son choix, recouvrer la totalité de sa créance sur le repreneur ou le débiteur, qui est alors tenu du paiement de la totalité de la dette.

Article 16

Les dettes qui deviennent exigibles après la date du jugement d'ouverture de la procédure de réorganisation judiciaire ou, à défaut de ce jugement, après la date du jugement qui ordonne le transfert sous autorité de justice, mais avant la date du transfert sous autorité de justice, et qui résultent des contrats de travail conclus entre le débiteur et les travailleurs qui seront repris, restent à charge du débiteur.

Commentaire

Le présent article concerne les dettes qui ne doivent pas faire l'objet d'une information conformément à l'article 8, § 1^{er}. Il s'agit de dettes qui deviennent exigibles pendant la procédure.

CHAPITRE VII – DISPOSITIONS FINALES

Article 17

La présente convention est conclue pour une période indéterminée.

Elle entre en vigueur à la même date que les dispositions légales modificatives faisant suite à l'avis n° 1.779 du Conseil national du Travail.

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'amendements. 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 du présent article, il convient de souligner que, si les dispositions légales constituant un ensemble avec la présente convention étaient, pour l'une ou l'autre raison, modifiées ou abrogées, le troisième alinéa du présent article permettrait une éventuelle dénonciation partielle ou totale de la présente convention.

Fait à Bruxelles, le cinq octobre deux mille onze.

	DATUM	NUMMER
NEERLEGGING	12-10-2011	2011-8592
REGISTRATIE	04-11-2011	106750

KONINKLIJK BESLUIT

BELGISCH STAATSBLAD

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST Nr. 102

Zitting van 5 oktober 2011

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST BETREFFENDE HET BEHOUD VAN DE
RECHTEN VAN DE WERKNEMERS BIJ WIJZIGING VAN WERKGEVER
TEN GEVOLGE VAN EEN GERECHTELIJKE REORGANISATIE
DOOR OVERDRACHT ONDER GERECHTELIJK GEZAG

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 102 VAN 5 OKTOBER 2011 BETREFFENDE HET BEHOUD VAN DE RECHTEN VAN DE WERKNEMERS BIJ WIJZIGING VAN WERKGEVER TEN GEVOLGE VAN EEN GERECHTELIJKE REORGANISATIE DOOR OVERDRACHT ONDER GERECHTELIJK GEZAG

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

Gelet op richtlijn 2001/23/EG van 12 maart 2001 inzake de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der lidstaten betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van ondernemingen of vestigingen;

Gelet op de wet van 31 januari 2009 betreffende de continuïteit van de ondernemingen, inzonderheid artikel 61;

Overwegende dat moet worden voorzien in de rechten van de werknemers bij wijziging van werkgever ten gevolge van een gerechtelijke reorganisatie door overdracht onder gerechtelijk gezag, zoals die procedure is geregeld door de wet van 31 januari 2009 betreffende de continuïteit van de ondernemingen;

Overwegende dat artikel 61 van die wet de rechten van de werknemers regelt bij wijziging van werkgever ten gevolge van een gerechtelijke reorganisatie door overdracht onder gerechtelijk gezag;

Overwegende dat § 6 van dat artikel 61 bepaalt dat de wettelijke bepalingen gelden tot de bekrachtiging door de Koning van een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad waarbij de rechten van de werknemers die betrokken zijn bij een overdracht van onderneming in het kader van een gerechtelijke reorganisatie nader worden geregeld en dat de bepalingen van die collectieve arbeidsovereenkomst mogen afwijken van de wettelijke bepalingen;

Overwegende dat de ondertekenende partijen van mening zijn dat de materie van de rechten van de werknemers bij wijziging van werkgever tot de autonomie van de sociale partners behoort;

Overwegende dat die materie dan ook moet worden geregeld bij collectieve arbeidsovereenkomst;

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 Boerenbond
- "la Fédération wallonne de l'Agriculture"
- de Unie van Socialprofitondernemingen
- het Algemeen Christelijk Vakverbond van België
- het Algemeen Belgisch Vakverbond

- de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België

op 5 oktober 2011 in de Nationale Arbeidsraad de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

HOOFDSTUK I - ONDERWERP EN TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst strekt er in de eerste plaats toe het behoud te regelen van de rechten van de bij een overdracht onder gerechtelijk gezag betrokken werknemers in alle gevallen van wijziging van werkgever ten gevolge van een overdracht onder gerechtelijk gezag van het geheel of een gedeelte van de onderneming of van haar activiteiten bedoeld bij de artikelen 59 tot 70 van de wet van 31 januari 2009 betreffende de continuïteit van de ondernemingen.

Voorts regelt deze overeenkomst enerzijds de informatieverstrekking aan de bij een overdracht onder gerechtelijk gezag betrokken werknemers indien er in de onderneming geen vertegenwoordigers van de werknemers zijn, en anderzijds de informatie die verstrekt moet worden aan de kandidaat-overnemer en de werknemers die overgenomen zullen worden.

Commentaar

In onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst worden de termen "schuldenaar" en "(kandidaat-)overnemer" gebruikt.

Er wordt voor geopteerd om de terminologie over te nemen die globaal genomen het meest gehanteerd wordt in de wet van 31 januari 2009 betreffende de continuïteit van de ondernemingen, met inbegrip van bijvoorbeeld het artikel 59 van die wet.

Deze termen kunnen vervangen worden door de begrippen "vreemder" en "(kandidaat-)verkrijger" die gebruikt worden in de Richtlijn 2001/23/EG van de Raad van 12 maart 2001, de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 32 bis van 7 juni 1985 en het artikel 61 van de wet van 31 januari 2009 betreffende de continuïteit van de ondernemingen.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op iedere wijziging van werkgever ten gevolge van een overdracht onder gerechtelijk gezag van het geheel of een gedeelte van de onderneming of van haar activiteiten, bedoeld bij de artikelen 59 tot 70 van de wet van 31 januari 2009 betreffende de continuïteit van de ondernemingen.

Artikel 3

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

Commentaar

De onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst 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 stelen op een wet, kan worden verwezen naar de wetgeving inzake prudentiële controle, namelijk de wet van 9 juli 1975 betreffende de controle der verzekeringsondernemingen en de wet van 27 oktober 2006 betreffende het toezicht op de instellingen voor bedrijfspensioenvoorzieningen, alsook de uitvoeringsbesluiten ervan.

In verband met de aanvullende stelsels van sociale voorzieningen die stelen op een collectieve arbeidsovereenkomst, is het zo dat de bescherming van de belangen van de werknemers met betrekking tot hun rechten die uit die stelsels voortvloeien, reeds verzekerd is ingevolge artikel 20 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, waarin is bepaald 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 onderhandelingen tussen de vervreemder en de verkrijger. Het artikel 37, § 1 van de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid, bepaalt evenwel dat de overgang van een onderneming, een vestiging of een gedeelte van een onderneming of vestiging naar een andere onderneming of vestiging als gevolg van een conventionele overdracht of een fusie in geen geval mag leiden tot een vermindering van de op het ogenblik van de overdracht verworven reserves van de aangeslotenen.

In dit verband dient evenwel te worden gewezen op 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.

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 die structuurwijzigingen.

Dit houdt in dat ter gelegenheid van die raadpleging met de werknemersvertegenwoordigers een dialoog tot stand moet komen betreffende het waarborgen van de continuïteit van de rechten van de bij de voormelde structuurwijzigingen betrokken werknemers, met betrekking tot de aanvullende stelsels van sociale voorzieningen.

Artikel 4

Deze overeenkomst is niet van toepassing op zeeschepen.

HOOFDSTUK II - DEFINITIES

Artikel 5

Voor de toepassing van deze overeenkomst 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 personen tewerkstellen;
- 3° overdracht onder gerechtelijk gezag: de overdracht, bedoeld bij de artikelen 59 tot 70 van de wet van 31 januari 2009 betreffende de continuïteit van de ondernemingen;
- 4° schuldenaar: de natuurlijke of rechtspersoon die ten gevolge van een overdracht onder gerechtelijk gezag de hoedanigheid van werkgever verliest ten aanzien van de werknemers van de overgedragen onderneming of het overgedragen gedeelte van de onderneming;
- 5° overnemer: de natuurlijke of rechtspersoon die ten gevolge van een overdracht onder gerechtelijk gezag de hoedanigheid van werkgever verkrijgt ten aanzien van de werknemers van de overgedragen onderneming of het overgedragen gedeelte van de onderneming;
- 6° gerechtsmandataris: de krachtens artikel 60 van de wet van 31 januari 2009 betreffende de continuïteit van de ondernemingen door de rechtbank van koophandel aangestelde persoon in het vonnis dat de overdracht onder gerechtelijk gezag beveelt, die wordt belast met het organiseren en realiseren van de overdracht namens en voor rekening van de schuldenaar;
- 7° tijdstip van de overdracht onder gerechtelijk gezag: de datum waarvan akte wordt genomen in het vonnis van de rechtbank van koophandel bedoeld bij artikel 64 van de wet van 31 januari 2009 betreffende de continuïteit van de ondernemingen dat de overdracht onder gerechtelijk gezag toestaat, op basis van de in de overeenkomst van voorgenomen overdracht voorgestelde datum;
- 8° overeenkomst van voorgenomen overdracht: schriftelijk akkoord tussen de schuldenaar of de gerechtsmandataris en de kandidaat-overnemer, gesloten ingevolge artikel 13.
- 9° schulden : de opeisbare verplichtingen die voortvloeien uit de verbintenissen aangegaan in het kader van een arbeidsovereenkomst waarvan nog geen betaling werd verkregen.

Commentaar

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

2. Het begrip "overdracht" van punt 3° doet geen afbreuk aan de jurisprudentiële interpretatie die het Hof van Justitie van de Europese Unie heeft gegeven.
3. Het tijdstip van de overdracht onder gerechtelijk gezag is een vaste datum, d.w.z. dat die datum onbetwistbaar is en aan derden kan worden tegengeworpen. Die datum moet overeenstemmen met het tijdstip van de effectieve overdracht. De datum van de effectieve overdracht zal normaal deze zijn die door de partijen is voorgesteld in de overeenkomst van voorgenomen overdracht (artikel 13).
4. De verplichtingen die voor een werkgever voortvloeien uit verbintenissen uit arbeidsovereenkomsten geven aanleiding tot vorderingsrechten van zijn werknemers, die opeisbaar worden op vaste tijdstippen (toekomstige maar zekere gebeurtenis). Onder het begrip "schuld" in deze collectieve arbeidsovereenkomst dient de opeisbare verplichting begrepen te worden waarvan door de werknemer nog geen betaling werd verkregen.

Artikel 6

In deze overeenkomst worden gelijkgesteld met:

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

Commentaar

De begrippen van artikel 6 zijn overgenomen uit de arbeidswet van 16 maart 1971.

HOOFDSTUK III - INFORMATIEVERSTREKKING AAN DE WERKNEMERS EN DE KANDIDAAT-OVERNEMER

Artikel 7

In de ondernemingen zonder ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging moeten de bij de overdracht betrokken werknemers vooraf in kennis worden gesteld van:

- het tijdstip of het voorgenomen tijdstip van de overdracht onder gerechtelijk gezag;
- de redenen van de overdracht onder gerechtelijk gezag;
- de juridische, economische en sociale gevolgen van de overdracht onder gerechtelijk gezag voor de werknemers; en
- de ten aanzien van de werknemers overwogen maatregelen.

Commentaar

Dit artikel regelt de informatieverstrekking aan de werknemers wanneer er geen werknemersvertegenwoordigers zijn in de onderneming. De verplichting om de in dit artikel opgesomde informatie te verstrekken berust zowel op de schuldenaar of de gerechtsmandataris als op de kandidaat-overnemer.

De informatieverstrekking aan en de raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers wordt onder meer geregeld door 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 en door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 van 24 mei 1971 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen.

De informatieverstrekking aan de werknemers krachtens dit artikel moet voorafgaandelijk en op een gepast tijdstip gebeuren, d.w.z. op hetzelfde ogenblik als deze informatieverstrekking dient te gebeuren overeenkomstig bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomsten.

In het bijzonder dient de informatieverstrekking overeenkomstig het artikel 1 van de Richtlijn 2002/14/EG van 11 maart 2002 tot vaststelling van een algemeen kader betreffende de informatie en de raadpleging van de werknemers in de Europese Gemeenschap te gebeuren op zo'n wijze dat de nuttige werking ervan gewaarborgd is.

Artikel 8

§ 1. Op basis van de informatie die de schuldenaar heeft verstrekt, geeft de gerechtsmandataris de kandidaat-overnemer schriftelijk kennis van:

- de rechten en verplichtingen die individueel overeengekomen werden in de arbeidsovereenkomsten tussen de schuldenaar en de werknemers die overgenomen zullen worden;
- de schulden van de schuldenaar die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomsten tussen de schuldenaar en de werknemers die overgenomen zullen worden; en
- de vorderingen die deze werknemers hebben ingesteld tegen de schuldenaar,

die bestaan op het tijdstip van het vonnis dat de procedure van gerechtelijke reorganisatie opent, of, bij ontstentenis van dit vonnis, op het tijdstip van het vonnis dat de overdracht onder gerechtelijk gezag beveelt.

§ 2. Gelijktijdig geeft de gerechtsmandataris de werknemers die overgenomen zullen worden met een aangetekende brief kennis van de voornoemde rechten, verplichtingen, vorderingen en schulden die hen aanbelangen en bezorgt hij een afschrift van die individuele kennisgevingen aan de kandidaat-overnemer.

Indien de werknemers onregelmatigheden in de hun bezorgde informatie vaststellen kunnen ze, binnen een termijn van één maand vanaf de verzending van de aangetekende brief, de inhoud ervan betwisten bij de gerechtsmandataris.

De kandidaat-overnemer wordt door de gerechtsmandataris op de hoogte gebracht van het feit dat een werknemer de aan hem bezorgde informatie betwist, hetgeen een kennisgeving in de zin van § 1 van dit artikel uitmaakt.

Indien die gegevens onjuist of onvolledig zijn, gaat de gerechtsmandataris over tot een rechtzetting en een nieuwe kennisgeving aan de kandidaat-overnemer en aan de betrokken werknemers.

- § 3. Daarnaast geeft de gerechtsmandataris de kandidaat-overnemer schriftelijk kennis van de rechten en verplichtingen die voortvloeien uit de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten door de schuldenaar en uit het arbeidsreglement dat van toepassing is bij de schuldenaar. De gerechtsmandataris deelt eveneens het nummer mee van het paritair (sub)comité of de verschillende paritaire (sub)comités waaronder (het gedeelte van) de onderneming, waartoe de werknemers die overgenomen zullen worden behoren, resorteert.

Die kennisgeving heeft betrekking op de situatie op het tijdstip van het vonnis dat de procedure van gerechtelijke reorganisatie opent, of, bij ontstentenis van dit vonnis, op het tijdstip van het vonnis dat de overdracht onder gerechtelijk gezag beveelt.

Commentaar

1. De kandidaat-overnemer wordt op de hoogte gebracht van de rechten en verplichtingen die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomsten tussen de schuldenaar en de werknemers die overgenomen zullen worden, door de kennisgeving waarvan sprake in artikel 8, § 1 (de rechten en verplichtingen die individueel overeengekomen werden) en door de kennisgeving waarvan sprake in artikel 8, § 3 (het nummer van het bevoegd paritair comité, de bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten op het niveau van de onderneming van de schuldenaar en de bepalingen van het arbeidsreglement).

Het is de bedoeling om kandidaat-overnemers een duidelijk beeld te geven van de rechten en verplichtingen waartoe zij zich bij overname van bepaalde werknemers zouden kunnen engageren overeenkomstig het artikel 9 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst. Zo wordt aan alle kandidaat-overnemers gelijktijdig een transparant overzicht gegeven van de bestaande rechten en verplichtingen. Op basis hiervan kunnen vervolgens eventueel onderhandelingen op collectief of individueel vlak plaatsvinden met de werknemers.

Om deze verplichting van de gerechtsmandataris niet te zwaar te maken, dienen de rechten en verplichtingen die voortvloeien uit wettelijke normen niet opgenomen te worden in deze kennisgeving. Bovendien dienen de rechten en verplichtingen voortvloeiend uit sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten enkel aangeduid te worden door de vermelding van het nummer van het paritair (sub)comité of de verschillende paritaire (sub)comités waaronder (het gedeelte van) de onderneming resorteert, waartoe de werknemers die overgenomen zullen worden, behoren.

Het is vooral van belang dat aan de kandidaat-overnemer(s) een gedetailleerd beeld wordt gegeven van de verbintenissen die door de individuele schuldenaar ten aanzien van zijn werknemers werden aangegaan (rechten en verplichtingen die individueel overeengekomen werden, ondernemingscao's en arbeidsreglement).

2. De kandidaat-overnemer wordt tevens op de hoogte gebracht van de stand van het sociaal passief, namelijk de schulden die opeisbaar zijn op het tijdstip van het vonnis dat de procedure van gerechtelijke reorganisatie opent, of, bij ontstentenis van dit vonnis, op het tijdstip van het vonnis dat de overdracht onder gerechtelijk gezag beveelt.

De artikelen 14 tot 16 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst bevatten immers een specifieke regeling wat betreft de perso(o)n(en) die na de overdracht, voor de betaling van schulden kunnen aangesproken worden.

Er zijn naargelang van de situatie twee verschillende momenten waarop het opeisbaar zijn van schulden van de schuldenaar ten aanzien van de werknemers die overgenomen zullen worden, dient beoordeeld te worden.

Indien er een vonnis is dat de procedure van gerechtelijke reorganisatie opent (artikel 24 § 2 van de wet van 31 januari 2009), dient het opeisbaar zijn van schulden op dat ogenblik beoordeeld te worden.

Indien dit vonnis er niet is, dient het opeisbaar zijn van schulden beoordeeld te worden op het tijdstip van het vonnis dat de overdracht onder gerechtelijk gezag beveelt (waarvan sprake is in de artikelen 59 en 60 van de wet van 31 januari 2009).

Het vonnis dat de procedure van gerechtelijke reorganisatie opent wordt uitgesproken nadat de schuldenaar het openen van een procedure van gerechtelijke reorganisatie heeft aangevraagd door het indienen van een verzoekschrift; na controle van de voorwaarden voor de opening van de procedure van gerechtelijke reorganisatie, verklaart de rechtbank van koophandel de procedure van gerechtelijke reorganisatie geopend (art. 24, § 2 van de wet van 31 januari 2009).

De overdracht onder gerechtelijk gezag kan door de rechtbank bevolen worden wanneer de schuldenaar ermee instemt (in zijn verzoekschrift of later in de loop van de procedure) (art. 59, § 1 van de wet van 31 januari 2009). Het gaat dan om een overdracht onder gerechtelijk gezag met toestemming.

In de hypothesen opgesomd in artikel 59, § 2 van dezelfde wet, kan de overdracht onder gerechtelijk gezag door de rechtbank bevolen worden op verzoek van een derde (dagvaarding door de procureur des Konings, door schuldeisers of door eenieder die belang heeft om het geheel of een gedeelte van de onderneming te verwerven). Het gaat dan om een gedwongen overdracht onder gerechtelijk gezag.

In twee gevallen van gedwongen overdracht is er geen vonnis dat de procedure van gerechtelijke reorganisatie opent, namelijk :

- a. wanneer de schuldenaar zich in staat van faillissement bevindt zonder een procedure van gerechtelijke reorganisatie te hebben aangevraagd; of
- b. wanneer de rechtbank de vordering tot het openen van deze procedure verwerpt (art. 23 van de wet).

In de andere gevallen van gedwongen overdracht is er een vonnis dat de procedure van gerechtelijke reorganisatie opent, maar mislukken de reorganisatiepogingen van de schuldenaar en wordt de overdracht onder gerechtelijk gezag door de rechtbank bevolen, namelijk :

- a. wanneer de rechtbank de vroegtijdige beëindiging van de gerechtelijke reorganisatie beveelt (art. 41 van de wet);
 - b. wanneer de rechtbank het reorganisatieplan intrekt (art. 58 van de wet);
 - c. wanneer de schuldeisers het reorganisatieplan niet goedkeuren (art. 54 van de wet);
of
 - d. wanneer de rechtbank de homologatie van het reorganisatieplan weigert (art. 55 van de wet).
3. De individuele werknemers die overgenomen zullen worden krijgen een afschrift van de kennisgeving die de gerechtsmandataris aan de kandidaat-overnemer(s) doet aangaande de rechten en verplichtingen die zij individueel overeengekomen zijn met de schuldenaar, de ten aanzien van hen bestaande opeisbare schulden en de vorderingen die zij hebben ingesteld.

Dit geeft hen de mogelijkheid de hun toegestuurde afrekening te controleren. Indien zij vaststellen dat de erin opgenomen gegevens fout of onvolledig zijn, kunnen zij de kennisgeving betwisten bij de gerechtsmandataris.

De gerechtsmandataris dient de kandidaat-overnemer op de hoogte te brengen van zo'n betwisting door een werknemer.

De gerechtsmandataris zal tot de rechtzetting van de gegevens overgaan indien hij oordeelt dat deze onjuist of onvolledig zijn (door een nieuwe kennisgeving aan de kandidaat-overnemer en de betrokken werknemer).

Voor het geval er toch een betwisting blijft over de gegevens opgenomen in de kennisgeving aan de kandidaat-overnemer, is het belangrijk dat de kennisgeving door de gerechtsmandataris over de betwisting van de werknemer beschouwd wordt als een kennisgeving in de zin van artikel 8, § 1. Zo zullen de gecorrigeerde rechten en verplichtingen, eens de betwisting is opgelost door de rechtbank, op basis van artikel 9, tweede lid, kunnen overgaan op de overnemer.

HOOFDSTUK IV - BEHOUD VAN DE RECHTEN VAN DE WERKNEMERS

Afdeling I - Beginsel

Artikel 9

De rechten en verplichtingen ten aanzien van de overgenomen werknemers, die voortvloeien uit hun op het tijdstip van de overdracht onder gerechtelijk gezag bestaande arbeidsovereenkomst met de schuldenaar, gaan door de overdracht op de overnemer over, onverminderd de artikelen 10 en 11.

De overnemer is ten aanzien van de overgenomen werknemers evenwel enkel gehouden tot de rechten en verplichtingen die de schuldenaar met hen individueel overeenkwam, voor zover de overnemer van die rechten en verplichtingen in kennis werd gesteld op basis van artikel 8, § 1, onverminderd de artikelen 10 en 11.

Commentaar

1. Krachtens dit artikel dient de overnemer de rechten en verplichtingen over te nemen die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomsten die bestaan op het tijdstip van de overdracht onder gerechtelijk gezag, maar wat betreft de rechten en verplichtingen die individueel overeengekomen werden tussen de schuldenaar en de overgenomen werknemers enkel voor zover deze zijn opgenomen in de kennisgeving voorzien bij artikel 8, § 1, onverminderd :

- de overeengekomen collectieve en individuele wijzigingen voor de werknemers die hij overneemt (artikel 10 en 11); en
- de regeling van de schulden die opeisbaar worden tijdens de procedure van gerechtelijke reorganisatie (artikel 16).

Er dient immers rekening mee gehouden te worden dat de rechten en verplichtingen ten aanzien van de werknemers die overgenomen zullen worden, waarvan de overnemer op de hoogte gebracht wordt krachtens artikel 8, opeisbaar kunnen worden (d.i. schulden worden) na het tijdstip van het vonnis dat de procedure van gerechtelijke reorganisatie opent, of, bij ontstentenis van dit vonnis, na het tijdstip van het vonnis dat de overdracht onder gerechtelijk gezag beveelt, maar vóór het tijdstip van de overdracht.

Zij vallen dan onder de regeling van artikel 16, hetgeen betekent dat ze ten laste blijven van de schuldenaar.

2. In artikel 8 wordt een onderscheid gemaakt tussen twee types van schriftelijke kennisgeving:

- de kennisgeving van een aantal individuele gegevens (alle rechten en verplichtingen die individueel overeengekomen werden tussen de schuldenaar en de werknemers die overgenomen zullen worden) (art. 8 § 1); en
- de kennisgeving over een aantal collectieve gegevens (het nummer van het bevoegd paritair comité, de bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten op het niveau van de onderneming van de schuldenaar en de bepalingen van het arbeidsreglement) (art. 8 § 3).

Dit onderscheid is van belang omdat artikel 9, tweede lid alleen een rechtsgevolg verbindt aan het ontbreken van de kennisgeving van de individuele gegevens : de overnemer kan niet gehouden zijn tot de rechten en verplichtingen die individueel overeengekomen werden tussen de schuldenaar en de werknemers die overgenomen zullen worden indien deze niet aan hem meegedeeld werden.

Het ontbreken van de kennisgeving over de collectieve gegevens heeft, daarentegen, geen invloed op het overgaan van deze rechten en verplichtingen op de overnemer, zoals eveneens volgt uit de artikelen 20 en 23 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, voor wat de collectieve arbeidsovereenkomsten betreft.

Afdeling II - Afwijkingsmogelijkheden

Artikel 10

De schuldenaar of de gerechtsmandataris, de (kandidaat)-overnemer en de vertegenwoordigers van de betrokken werknemers kunnen in het kader van een collectieve onderhandelingsprocedure overeenkomen om in de vóór de overdracht bij de schuldenaar bestaande collectief bedongen of collectief toegepaste arbeidsvoorwaarden van de werknemers die overgenomen zullen worden, wijzigingen aan te brengen teneinde de werkgelegenheid veilig te stellen door het voortbestaan van de onderneming of van haar activiteiten, of een deel ervan, te verzekeren.

Onder collectief bedongen arbeidsvoorwaarden moet worden verstaan, de bij de schuldenaar toegepaste arbeidsvoorwaarden die voortvloeien 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 schuldenaar.

Het akkoord dat uit de collectieve onderhandelingen voortvloeit is gesloten onder opschortende voorwaarde van het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst.

Bij ontstentenis van een dergelijke collectieve arbeidsovereenkomst blijven de bij de schuldenaar collectief bedongen of collectief toegepaste arbeidsvoorwaarden van de werknemers die overgenomen zullen worden, ten aanzien van de overnemer behouden.

Commentaar

1. Indien wordt overwogen wijzigingen aan te brengen in de bij de schuldenaar collectief bedongen of collectief toegepaste arbeidsvoorwaarden van de werknemers die overgenomen zullen worden, moet daarover collectief worden onderhandeld tussen de schuldenaar of de gerechtsmandataris, de (kandidaat)-overnemer en de vertegenwoordigers van de betrokken werknemers, d.w.z. de vakbondsafvaardiging(en) of, bij ontstentenis ervan, de vertegenwoordigers van de representatieve organisaties van de betrokken werknemers.

Bij ontstentenis van een akkoord, bij afwezigheid van onderhandeling of als er geen collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten die de nieuwe collectieve arbeidsvoorwaarden vaststelt, blijven de bij de schuldenaar toegepaste collectieve arbeidsvoorwaarden van de werknemers die overgenomen zullen worden ten aanzien van de overnemer behouden, overeenkomstig het artikel 9.

2. De collectief bedongen of collectief toegepaste arbeidsvoorwaarden zullen met name betrekking hebben op de loonstructuren, de beroepsclassificaties en de arbeidsregelingen.
3. De betrokken partijen moeten een collectieve arbeidsovereenkomst sluiten die de bevoordingen van dat collectieve akkoord overneemt.

De meest gereede partij dient om de registratie van die collectieve arbeidsovereenkomst te verzoeken bij de griffie van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Artikel 11

De (kandidaat)-overnemer en de werknemer kunnen daarenboven overeenkomen wijzigingen in de individuele arbeidsovereenkomst aan te brengen, voor zover die wijzigingen, conform de wet van 31 januari 2009 betreffende de continuïteit van de ondernemingen, hoofdzakelijk verbonden zijn aan technische, economische of organisatorische redenen.

Afdeling III - Keuze van de werknemers die overgenomen zullen worden

Artikel 12

De keuze van de werknemers die zullen worden overgenomen, behoort aan de (kandidaat)-overnemer.

De keuze van de (kandidaat)-overnemer moet worden bepaald door technische, economische of organisatorische redenen en moet gebeuren zonder verboden differentiatie.

Inzonderheid de werknemersvertegenwoordigers in de overgedragen onderneming of het overgedragen gedeelte van de onderneming mogen niet anders worden behandeld, alleen vanwege de activiteit uitgeoefend als werknemersvertegenwoordiger in de overgedragen onderneming of het overgedragen gedeelte van de onderneming.

De afwezigheid van verboden differentiatie wordt geacht bewezen te zijn indien de voor de overdracht onder gerechtelijk gezag bestaande verhouding tussen de werknemers van de overgedragen onderneming of het overgedragen gedeelte van de onderneming en hun vertegenwoordigers in de organen van die onderneming of dat gedeelte van de onderneming na de overdracht gerespecteerd blijft.

Dit vermoeden is weerlegbaar.

Commentaar

1. De (kandidaat)-overnemer moet de keuze van de werknemers kunnen motiveren. Die motivering moet kunnen rusten zowel op technische, economische of organisatorische redenen als op de afwezigheid van een verboden differentiatie.

Een verboden differentiatie kan een discriminatie zijn in de zin van de antidiscriminatiewetgeving, waaronder de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 95 van 10 oktober 2008 betreffende de gelijke behandeling gedurende alle fasen van de arbeidsrelatie, maar kan ook rusten op het verbod om te discrimineren op grond van de uitoefening van een mandaat als werknemersvertegenwoordiger.

2. De vóór de overdracht bestaande verhouding tussen de werknemers van de overgedragen onderneming of het overgedragen gedeelte van de onderneming en hun vertegenwoordigers in de organen van die onderneming of dat gedeelte van de onderneming moet globaal worden beoordeeld, en dus niet per orgaan. Bij de berekening van die verhouding wordt alleen rekening gehouden met de personeelsvertegenwoordigers als bedoeld in artikel 1, § 1, 1° van de wet van 19 maart 1991 "houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden" en artikel 20 bis van de cao nr. 5 van 24 mei 1971 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen.

HOOFDSTUK V - OVEREENKOMST VAN VOORGENOMEN OVERDRACHT

Artikel 13

Tussen de schuldenaar of de gerechtsmandataris en de kandidaat-overnemer wordt een overeenkomst van voorgenomen overdracht gesloten.

De overeenkomst van voorgenomen overdracht moet minstens het volgende bevatten:

- de lijst van de werknemers die krachtens artikel 12, eerste lid overgenomen zullen worden;
- de lijst van de krachtens artikel 8, § 1 aan de kandidaat-overnemer ter kennis gebrachte schulden en vorderingen;
- de lijst van de rechten en verplichtingen ten aanzien van de werknemers die overgenomen zullen worden, die krachtens artikel 8, § 1 en § 3 aan de kandidaat-overnemer ter kennis worden gebracht en die aan de overnemer worden overgedragen;
- de eventuele wijzigingen aan die rechten en verplichtingen die in het vooruitzicht gesteld zijn in toepassing van de artikelen 10 en 11;
- de eventuele individuele betwistingen met betrekking tot de inhoud van de kennisgeving krachtens artikel 8, § 1 die niet aanvaard werden door de gerechtsmandataris;

- het voorgestelde tijdstip van overdracht onder gerechtelijk gezag.

Commentaar

De overeenkomst van voorgenomen overdracht kan het voorwerp van een homologatie door de arbeidsrechtbank uitmaken, voor zover zij betrekking heeft op de rechten van de werknemers die overgenomen zullen worden.

HOOFDSTUK VI - LOT VAN DE SCHULDEN

Artikel 14

De overnemer kan niet gehouden zijn tot andere schulden ten aanzien van de overgenomen werknemers dan die welke hem ter kennis zijn gebracht krachtens artikel 8, § 1.

Commentaar

Dit artikel betreft de schulden van de schuldenaar die opeisbaar zijn op het tijdstip van het vonnis dat de procedure van gerechtelijke reorganisatie opent, of, bij ontstentenis van dit vonnis, op het tijdstip van het vonnis dat de overdracht onder gerechtelijk gezag beveelt.

Indien deze schulden niet aan de kandidaat-overnemer ter kennis worden gebracht, blijven ze ten laste van de schuldenaar.

Indien de schuldenaar het slachtoffer is van een sluiting en in gebreke blijft, zal het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers tegemoetkomen voor de verifieerbare schulden. Het Sluitingsfonds kan vervolgens van de schuldenaar de terugbetaling eisen van de aan de werknemers uitbetaalde vergoedingen.

Artikel 15

De schuldenaar en de overnemer zijn in solidum gehouden tot de schulden die aan de kandidaat-overnemer ter kennis zijn gebracht krachtens artikel 8, § 1.

Commentaar

De kandidaat-overnemer dient overeenkomstig artikel 8, § 1 in kennis gebracht te worden van alle schulden van de schuldenaar die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst tussen de schuldenaar en de werknemers die overgenomen zullen worden en die opeisbaar zijn op het tijdstip van het vonnis dat de procedure van gerechtelijke reorganisatie opent, of, bij ontstentenis van dit vonnis, op het tijdstip van het vonnis dat de overdracht onder gerechtelijk gezag beveelt.

Dit artikel preciseert dat de overnemer voor de schulden die aan hem ter kennis zijn gebracht krachtens artikel 8, § 1 in solidum aansprakelijk is tezamen met de schuldenaar, waardoor de schuldeiser zijn volledige schuldvordering naar zijn keuze kan verhalen op de overnemer of de schuldenaar, die dan gehouden is tot betaling van de gehele schuld.

Artikel 16

De schulden die opeisbaar worden na het tijdstip van het vonnis dat de procedure van gerechtelijke reorganisatie opent, of, bij ontstentenis van dit vonnis, na het tijdstip van het vonnis dat de overdracht onder gerechtelijk gezag beveelt maar vóór het tijdstip van de overdracht onder gerechtelijk gezag en die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst tussen de schuldenaar en de werknemers die overgenomen zullen worden, blijven ten laste van de schuldenaar.

Commentaar

Dit artikel betreft de schulden waarvan geen kennis dient gegeven te worden overeenkomstig artikel 8, § 1. Het zijn schulden die opeisbaar worden tijdens de procedure.

HOOFDSTUK VII - SLOTBEPALINGEN

Artikel 17

Deze overeenkomst is gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij treedt in werking op dezelfde datum als de wijzigende wettelijke bepalingen die gevolg geven aan het advies nr. 1.779 van de Nationale Arbeidsraad.

Zij kan op verzoek van de meest gereede ondertekenende partij geheel of gedeeltelijk 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 ervan aangeven en amendementsvoorstellen indienen. De andere organisaties verbinden er zich toe deze binnen een maand na ontvangst ervan in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.

Commentaar

Met betrekking tot de vierde alinea van dit artikel moet worden opgemerkt dat, als de wettelijke bepalingen die met deze collectieve arbeidsovereenkomst een geheel uitmaken, in de toekomst om de een of andere reden gewijzigd of opgeheven zouden worden, de derde alinea van dit artikel de mogelijkheid biedt om deze overeenkomst eventueel gedeeltelijk of geheel op te zeggen.

Gedaan te Brussel, op vijf oktober tweeduizend en elf.