

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 32 BIS VAN 7 JUNI 1985 [BETREFFENDE HET BEHOUD VAN DE RECHTEN VAN DE WERKNEMERS BIJ WIJZIGING VAN WERKGEVER INGEVOLGE DE OVERGANG VAN ONDERNEMINGEN KRACHTENS OVEREENKOMST EN TOT REGELING VAN DE RECHTEN VAN DE WERKNEMERS DIE OVERGENOMEN WORDEN BIJ OVERNAME VAN ACTIVA NA FAILLISSEMENT]¹, GEWIJZIGD DOOR DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN NR. 32 TER VAN 2 DECEMBER 1986, NR. 32 QUATER VAN 19 DECEMBER 1989, NR. 32 QUINTIEN VAN 13 MAART 2002 EN NR. 32 SEXIEN VAN 27 SEPTEMBER 2016

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

Gelet op het advies nr. 657 van de Nationale Arbeidsraad d.d. 9 juli 1980 betreffende de regeling van de rechten van de werknemers die ingevolge faillissement of gerechtelijk akkoord door boedelafstand worden overgenomen door een nieuwe werkgever die de activa van de onderneming overneemt.

Hebben navolgende interprofessionele organisaties van werkgevers en van werknemers

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

HOOFDSTUK I - VOORWERP EN DEFINITIES

[Artikel 1

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst strekt er in de eerste plaats toe te waarborgen :

- 1° eensdeels het behoud van de rechten der werknemers in alle gevallen van wijziging van werkgever ingevolge de overgang van een onderneming of van een gedeelte van een onderneming krachtens overeenkomst; de overgang in het kader van een gerechtelijk akkoord is een overgang krachtens overeenkomst waarop het principe van het behoud van de rechten van de werknemers van toepassing is behoudens de bij artikel 8 bis van deze collectieve arbeidsovereenkomst bepaalde uitzonderingen;
- 2° anderdeels een aantal rechten met betrekking tot de werknemers, die overgenomen worden in geval van overname van activa na faillissement.

Voorts regelt deze collectieve arbeidsovereenkomst de informatie van de bij een overgang betrokken werknemers indien er in de onderneming geen vertegenwoordigers van de werknemers zijn.

Commentaar

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst strekt er in de eerste plaats toe de rechten van de werknemers te regelen eensdeels bij iedere wijziging van werkgever ingevolge een overgang van een onderneming krachtens overeenkomst en anderdeels bij overname van de werknemers door een nieuwe werkgever, die het actief overneemt van de vroegere onderneming die failliet werd verklaard.

¹ Aldus gewijzigd door collectieve arbeidsovereenkomst nr. 32 quinquies van 13 maart 2002 (artikel 1).

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

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst nr. 32 bis herneemt de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 32 waardoor uitvoering werd gegeven aan de richtlijn van de Raad van de Europese Gemeenschappen van 14 februari 1977 inzake de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der lidstaten betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen ervan en past die bepalingen aan op grond van de wijzigingsrichtlijn van 29 juni 1998.

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 32 bis voorziet meer bepaald in het behoud van de rechten van de werknemers ten aanzien van de nieuwe werkgever. Wanneer de overgang echter plaatsvindt in het kader van een gerechtelijk akkoord kan onder bepaalde voorwaarden van dit principe worden afgeweken om de werkgelegenheid veilig te stellen door het voortbestaan van de onderneming te verzekeren.

2. Met betrekking tot de gevallen van overname van activa na faillissement

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

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

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

- b) Die bepalingen zijn van toepassing wanneer tussen de datum van het faillissement en de datum van de overname van de activa :

- de bedrijvigheid van de onderneming onderbroken wordt en de arbeidsovereenkomsten beëindigd worden;
- de bedrijvigheid van de onderneming voortgezet wordt en de arbeidsovereenkomsten behouden blijven;
- de bedrijvigheid van de onderneming voortgezet wordt en nieuwe arbeidsovereenkomsten worden gesloten met de curator, na beëindiging van de bestaande overeenkomsten.

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

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

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

Voorts regelt deze collectieve arbeidsovereenkomst de informatie van de bij een overgang betrokken werknemers indien er in de onderneming geen vertegenwoordigers van de werknemers zijn.]²

² Aldus gewijzigd door collectieve arbeidsovereenkomst nr. 32 quinquies van 13 maart 2002 (artikel 2).

Artikel 2

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

- 1° werknemers : de personen die krachtens een arbeidsovereenkomst of een leerovereenkomst arbeid verrichten ;
- 2° werkgevers : de natuurlijke of rechtspersonen, die de onder 1° genoemde werknemers tewerkstellen ;
- 3° de vervreemder : de natuurlijke of rechtspersoon die ingevolge een overgang in de zin van artikel 1, de hoedanigheid van werkgever verliest ten aanzien van de werknemers van de onderneming die overgaat of het gedeelte van de onderneming dat overgaat ;
- 4° verkrijger : de natuurlijke of rechtspersoon die ingevolge een overgang in de zin van artikel 1, de hoedanigheid van werkgever verkrijgt ten aanzien van de werknemers van de onderneming die overgaat of het gedeelte van de onderneming dat overgaat ;
- [5° overname van activa : het vestigen van een zakelijk recht op, of het huren van het geheel of een deel van de activa van een failliete onderneming ;
- 6° datum van het faillissement : datum van het vonnis van faillietverklaring in de zin van artikel 1 van de faillissementswet van 8 augustus 1997 ;
- 7° overgang in het kader van een gerechtelijk akkoord : de overdracht, bedoeld bij artikel 41 van de wet van 17 juli 1997 betreffende het gerechtelijk akkoord.]³

Commentaar

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

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

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

[De overgang in het kader van een gerechtelijk akkoord, waarvan sprake in artikel 2, 7°, is de overdracht, bedoeld bij artikel 41 van de wet betreffende het gerechtelijk akkoord.

Volgens genoemd artikel kan de rechtbank de commissaris inzake opschorting machtigen de overdracht van de onderneming of van een gedeelte ervan te verwezenlijken indien deze bijdraagt tot de terugbetaling aan de schuldeisers en indien daardoor een economische activiteit en werkgelegenheid kan worden gehandhaafd.

De commissaris inzake opschorting zorgt er vervolgens voor dat de nodige publiciteit wordt gegeven aan het besluit tot vervreemding van een activiteit, onderzoekt de overnamevoorstellen in het licht van voornoemde objectieven en bespreekt ze met de bevoegde bestuursorganen van de onderneming alsook met de werknemersafvaardiging. Hierbij zijn zelfs diepgaander besprekingen mogelijk met het oog op het bereiken van een consensus met de werknemers waarbij eveneens over de rechtmatige belangen van de schuldeisers gewaakt moet worden.

³ Aldus gewijzigd door collectieve arbeidsovereenkomst nr. 32 quinquies van 13 maart 2002 (artikel 3).

Aan het einde van die procedure legt de commissaris inzake opschorting aan de rechtbank een voorstel tot gehele of gedeeltelijke overdracht van de onderneming ter goedkeuring voor. De uitspraak van de rechtbank is onderworpen aan volgende voorschriften :

- zij moet voorafgaandelijk een afvaardiging van het bestuur van de onderneming en van de werknemers horen;
- als de overdracht van het geheel van de onderneming wordt voorgesteld, kan de rechtbank die enkel goedkeuren indien meer dan de helft van de schuldeisers die aangifte hebben gedaan van hun schuldverdring, die hebben deelgenomen aan de stemming en die in waarde meer dan de helft van de schuldvorderingen vertegenwoordigen, hiermee instemmen.

In artikel 42 van dezelfde wet wordt gepreciseerd dat de overdracht van de onderneming of van een gedeelte ervan een onderdeel kan zijn van het herstel- of betalingsplan.

Indien de overdracht door de rechtbank is goedgekeurd, kan de uitvoering ervan plaatsvinden. Dit zal gebeuren op de datum die daartoe in overdrachtsovereenkomst wordt voorzien.]⁴

Artikel 3

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

1° werknemers : de personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon ;

2° werkgevers : de personen die de onder 1° genoemde personen tewerkstellen ;

3° arbeidsovereenkomst : de dienstbetrekking tussen de in 1° en 2° genoemde personen.

Commentaar

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

Artikel 4

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

Commentaar

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

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

⁴ Aanvulling van de commentaar (Beslissing van de Raad van 13 maart 2002).

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

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

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

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

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

Artikel 5

[Deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing wanneer de overgang uitsluitend een of meer zeeschepen betreft.

Deze cao is daarentegen wel van toepassing op de overgang van een zeeschip als onderdeel van de overgang van een onderneming of van een gedeelte van een onderneming, op voorwaarde dat de verkrijger onder de territoriale werkingssfeer van het Verdrag betreffende de Europese Unie valt of dat de overgegangene onderneming of een gedeelte van een onderneming onder die werkingssfeer blijft.]⁵

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

Afdeling 1 - Toepassingsgebied

Artikel 6

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

[Onder voorbehoud van het bepaalde in het eerste lid wordt in deze collectieve arbeidsovereenkomst als overgang beschouwd de overgang, met het oog op de voortzetting van een al dan niet hoofdzakelijk economische activiteit, van een economische eenheid die haar identiteit behoudt, waaronder een geheel van georganiseerde middelen wordt verstaan.]⁶

⁵ Aldus gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 32 sexies van 27 september 2016 (artikel 1).

⁶ Ingevoegd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 32 quinques van 13 maart 2002 (artikel 4).

Commentaar

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

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

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

[De omschrijving van het begrip "overgang" in het tweede lid van dit artikel laat de bestaande sectorale akkoorden, die onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing verklaren, onverlet. Zij doet evenmin afbreuk aan de interpretatie in de rechtspraak van het Hof van Justitie te Luxemburg.]⁷

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

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

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

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

[Tenslotte is dit hoofdstuk niet van toepassing bij overgang van activa van een failliete onderneming. De rechten van de werknemers, die ter gelegenheid van een dergelijke overgang worden overgenomen, worden geregeld in het hiernavolgend hoofdstuk.]⁸

Afdeling 2 - Behoud van de rechten van de werknemers

Artikel 7

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

⁷ Aanvulling van de commentaar (Beslissing van de Raad van 13 maart 2002).

⁸ Wijziging van de commentaar (Beslissing van de Raad van 13 maart 2002).

Commentaar

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

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

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

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

Artikel 8

[De vervreemder en de verkrijger zijn in solidum gehouden tot betaling van de op het tijdstip van de overgang in de zin van artikel 1, 1^o, bestaande schulden, die uit de op dat tijdstip bestaande arbeidsovereenkomsten voortvloeien, met uitzondering van de schulden uit hoofde van aanvullende regimes van sociale voorzieningen, zoals bedoeld bij artikel 4 van deze overeenkomst.]⁹

[Artikel 8 bis

Wanneer de overgang plaatsvindt in het kader van een gerechtelijk akkoord, zoals bedoeld bij artikel 2 van onderhavige overeenkomst, gaan de op het tijdstip van de overgang bestaande schulden die uit de op dat tijdstip bestaande arbeidsovereenkomsten voortvloeien, niet over op de verkrijger indien de betaling van die schulden wettelijk wordt gewaarborgd door het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers binnen de grenzen die voor zijn tussenkomst van toepassing zijn in de wetgeving betreffende de sluiting van ondernemingen.

Bovendien kunnen, in hetzelfde geval, de verkrijger, de vervreemder of de persoon (personen), die de functies van de vervreemder uitoefent (uitoefenen) enerzijds en alle in de vakbondsafvaardiging vertegenwoordigde organisaties anderzijds in het kader van een collectieve onderhandelingsprocedure overeenkomen om in de arbeidsvoorwaarden wijzigingen aan te brengen die bedoeld zijn om de werkgelegenheid veilig te stellen door het voortbestaan van de onderneming of van een gedeelte daarvan te verzekeren.

Commentaar

Om het voortbestaan van de insolvente onderneming te verzekeren, voorziet artikel 8 bis in uitzonderingen op de principes bepaald bij artikelen 7 en 8.

De organisaties zijn van oordeel dat de nodige reglementaire maatregelen moeten worden genomen om de toepassing daarvan te waarborgen.]¹⁰

⁹ Ingevoegd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 32 quater van 19 december 1989 (artikel 1).

¹⁰ Ingevoegd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 32 quinques van 13 maart 2002 (artikel 5).

Artikel 9

[.....]¹¹

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

De werknemers, die veranderen van werkgever, kunnen nochtans ontslagen worden om een dringende reden of om economische, technische of organisatorische redenen, die wijzigingen voor de werkgelegenheid met zich meebrengen.]¹²

Artikel 10

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

Commentaar

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

HOOFDSTUK III - [DE RECHTEN VAN DE WERKNEMERS, DIE OVERGENOMEN WORDEN IN GEVAL VAN OVERNAME VAN ACTIVA NA FAILLISEMENT]¹³

Afdeling 1 - Toepassingsgebied

Artikel 11

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

Dit hoofdstuk is van toepassing op de werknemers, die op de datum van het faillissement nog gebonden zijn door een arbeidsovereenkomst of een leerovereenkomst, alsmede op de werknemers, die worden ontslagen tijdens de periode van één maand vóór die datum, op voorwaarde dat die werknemers recht hebben op een verbrekingsvergoeding en dat die vergoeding hen op die datum nog niet werd uitbetaald.]¹⁴

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

¹¹ Opgeheven bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 32 ter van 2 december 1986 (artikel 1).

¹² Tekst van artikel 8 is artikel 9 geworden bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 32 quater van 19 december 1989 (artikel 1).

¹³ Aldus gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 32 quinquies van 13 maart 2002 (artikel 6).

¹⁴ Aldus gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 32 quinquies van 13 maart 2002 (artikel 7).

Commentaar

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

[Krachtens artikel 11 is dit hoofdstuk van toepassing op :

- de werknemers, die op het ogenblik van het faillissement nog gebonden zijn door een arbeidsovereenkomst of een leerovereenkomst ;
- de werknemers die worden ontslagen tijdens de periode van één maand die de datum van het faillissement voorafgaat, op voorwaarde dat die werknemers recht hebben op een verbrekingsvergoeding en dat die vergoeding hen op die datum nog niet werd uitbetaald.]¹⁵

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

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

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

Artikel 12

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

Artikel 13

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

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

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

Commentaar

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

De individuele arbeidsvoorwaarden kunnen door de partijen worden vastgesteld.

¹⁵ Wijziging van de commentaar (Beslissing van de Raad van 13 maart 2002).

Artikel 14

[De anciënniteit, die de werknemer door zijn arbeidsprestaties bij zijn vorige werkgever heeft verworven, evenals de eventuele aan zijn nieuwe indienstneming voorafgaande periode tijdens welke de activiteit van de werknemer wordt onderbroken ingevolge faillissement, worden in aanmerking genomen voor de vaststelling van de opzeggingstermijn of van de opzeggingsvergoeding.]¹⁶

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

Commentaar

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

De aandacht wordt erop gevestigd dat de voormelde regeling met betrekking tot de anciënniteit zowel geldt bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werknemer als bij beëindiging ervan door de werkgever.

Artikel 15

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

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

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

Commentaar

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

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

2) Ingeval een proefbeding in een individuele arbeidsovereenkomst wordt ingelast, kan de duur van de proefperiode worden vastgesteld in het kader van de collectieve onderhandelingsprocedure, binnen de grenzen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

3) Er dient in herinnering te worden gebracht dat de geschillen betreffende de materies, die het voorwerp uitmaken van die collectieve onderhandeling, overeenkomstig de algemene regeling inzake sociale geschillen, kunnen worden voorgelegd aan het verzoeningsbureau van het bevoegd paritair comité.

¹⁶ Aldus gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 32 quinquies van 13 maart 2002 (artikel 8).

[HOOFDSTUK IV - INFORMATIE VAN DE WERKNEMERS

Artikel 15 bis

In de ondernemingen waar noch een ondernemingsraad, noch een vakbondsafvaardiging bestaat, moeten de betrokken werknemers vooraf in kennis worden gesteld van :

- de datum of de voorgenomen datum van de overgang, bedoeld bij hoofdstuk II van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst;
- in geval van faillissement, de datum of de voorgenomen datum van de overname van activa, bedoeld bij hoofdstuk III van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst;
- de redenen van die overgang of van die overname van activa;
- de juridische, economische en sociale gevolgen van die overgang of van die overname van activa voor de werknemers;
- de ten aanzien van de werknemers overwogen maatregelen.

Commentaar

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst regelt de informatie van de werknemers bij ontstentenis van werknemersvertegenwoordigers.

De informatie en consultatie van de werknemersvertegenwoordigers wordt geregeld in 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 in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 van 24 mei 1971 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen.]¹⁷

[HOOFDSTUK V - OPHEFFINGSBEPALING]¹⁸

Artikel 16

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

[HOOFDSTUK VI - DUUR, INWERKINGTREDING, HERZIENING EN OPZEGGING]¹⁹

Artikel 17

Deze overeenkomst is gesloten voor onbepaalde duur.

¹⁷ Ingevoegd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 32 quinquies van 13 maart 2002 (artikel 9).

¹⁸ Vroegere hoofdstuk IV is hoofdstuk V geworden bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 32 quinquies van 13 maart 2002 (artikel 9).

¹⁹ Vroegere hoofdstuk V is hoofdstuk VI geworden bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 32 quinquies van 13 maart 2002 (artikel 9).

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

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

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

Commentaar

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

x x x

Gelet op artikel 28 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, vraagt de Nationale Arbeidsraad dat de overeenkomst door de Koning algemeen verbindend zou worden verklaard.

Gedaan te Brussel, op zeven juni negentienhonderd vijftachtig.

Inwerkingtreding van de collectieve arbeidsovereenkomsten tot wijziging van de cao nr. 32bis :

- cao nr. 32 ter : 2 december 1986
- cao nr. 32 quater : 16 mei 1989
- cao nr. 32 quinquies : 13 maart 2002