

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 24 VAN 2 OKTOBER 1975 BETREFFENDE DE PROCEDURE VAN INLICHTING EN RAADPLEGING VAN DE WERKNEMERSVERTEGENWOORDIGERS MET BETREKKING TOT HET COLLECTIEF ONTSLAG, GEWIJZIGD DOOR DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN NR. 24 BIS VAN 6 DECEMBER 1983, NR. 24 TER VAN 8 OKTOBER 1985, NR. 24 QUATER VAN 21 DECEMBER 1993 EN NR. 24 QUINQUIES VAN 27 SEPTEMBER 2016**

-----

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

Gelet op de richtlijn van de Europese Gemeenschappen van 17 februari 1975 tot onderlinge aanpassing van de wettelijke regeling van het collectief ontslag in de Lidstaten;

Gelet op artikel 14 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 10 betreffende het collectief ontslag, gewijzigd bij de collectieve arbeidsovereenkomsten nrs. 10 bis en 10 quater;

Gelet op de adviezen nrs 497, 757 en 828 van de Nationale Arbeidsraad betreffende het in overeenstemming brengen van de Belgische wetgeving met voornoemde richtlijn van de Europese Gemeenschappen;

Hebben navolgende interprofessionele organisaties van ondernemingshoofden en van werknemers .....

op 2 oktober 1975 in de Nationale Arbeidsraad navolgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

## HOOFDSTUK I - DRAAGWIJDTE VAN DE OVEREENKOMST

### Artikel 1

[Deze overeenkomst heeft tot doel de procedure van voorlichting en raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers in geval van collectief ontslag vast te stellen, conform richtlijn 98/56/EG van de Raad van 20 juli 1998 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag.]<sup>1</sup>

### Commentaar

Onderhavige overeenkomst doet hoegenaamd geen afbreuk aan de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 10 van 8 mei 1973 betreffende het collectief ontslag, gewijzigd bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 10 bis van 2 oktober 1975 met uitzondering van artikel 14 omtrent de procedure van inlichting en advies van de werknemersvertegenwoordigers dat wordt afgeschaft.

## HOOFDSTUK II - BEGRIP "COLLECTIEF ONTSLAG"

### Artikel 2

[Onder collectief ontslag, in de zin van deze collectieve arbeidsovereenkomst, wordt verstaan, elk ontslag om een of meer redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer, dat in de loop van een periode van zestig dagen een aantal werknemers treft dat :

- ten minste 10 bedraagt in ondernemingen, waar tijdens het kalenderjaar dat het ontslag voorafgaat, gemiddeld meer dan 20 maar minder dan 100 werknemers zijn tewerkgesteld;

---

<sup>1</sup> Aldus gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 24 quinques van 27 september 2016 (artikel 1).

- ten minste 10 % van het aantal werknemers bedraagt in ondernemingen, waar tijdens het kalenderjaar dat het ontslag voorafgaat, gemiddeld ten minste 100 maar minder dan 300 werknemers zijn tewerkgesteld;
- ten minste 30 bedraagt in ondernemingen, waar tijdens het kalenderjaar dat het ontslag voorafgaat, gemiddeld ten minste 300 werknemers zijn tewerkgesteld.]<sup>2</sup>

[Commentaar

De verwijzing naar de redenen, die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer stemt overeen met de ontslagredenen, die inherent zijn aan de onderneming en staat derhalve in het Belgisch recht gelijk met de "economische of technische redenen", die in dat recht ruim worden opgevat]<sup>3</sup>.

HOOFDSTUK III - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 3

Onderhavige overeenkomst is van toepassing op de ondernemingen waar gedurende het kalenderjaar, dat het ontslag voorafgaat, gemiddeld [meer dan]<sup>4</sup> 20 werknemers waren tewerkgesteld.

De berekeningsmodaliteiten van het gedurende een kalenderjaar gemiddeld aantal tewerkgestelde werknemers worden vastgesteld conform de bepalingen van de artikelen 2 en 3 van het koninklijk besluit van 5 december 1969 betreffende de aangifte van collectieve afdankingen en de kennisgeving van vacante betrekkingen.

Artikel 4

[Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst geldt als onderneming, de technische bedrijfs-eenheid, zoals dit begrip is omschreven in artikel 14 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en in de uitvoeringsbesluiten van deze wet]<sup>5</sup>.

Artikel 5

[De ondernemingen die werknemers tewerkstellen in het kader van arbeidsovereenkomsten gesloten voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk, behalve wanneer dit ontslag plaatsvindt vóór het verstrijken van de overeenkomst of vóór de voltooiing van het werk, vallen niet onder de verplichtingen van onderhavige overeenkomst.]<sup>6</sup>

Commentaar

[Uit de geest en de economie van de in de inleiding bedoelde E.E.G.-richtlijn alsmede uit artikel 5 blijkt dat deze overeenkomst niet van toepassing is op de seizoenondernemingen.]<sup>7</sup>

[Artikel 5 bis

Voor de ondernemingen die havenarbeiders en scheepsherstellers tewerkstellen, alsook voor de ondernemingen uit de bouwnijverheid, wat hun werklieden betreft, is onderhavige overeenkomst van toepassing voor zover er geen in de betrokken paritaire comités gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten bestaan, die in gelijkaardige waarborgen voorzien]<sup>8</sup>.

<sup>2</sup> Aldus gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 24 bis van 6 december 1983 (artikel 1).

<sup>3</sup> Nieuwe commentaar ingevoegd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 24 bis van 6 december 1983 (artikel 1).

<sup>4</sup> Aldus gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 24 bis van 6 december 1983 (artikel 2).

<sup>5</sup> Aldus gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 24 bis van 6 december 1983 (artikel 3).

<sup>6</sup> Aldus gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 24 quinquies van 27 september 2016 (artikel 2).

<sup>7</sup> Wijziging van de commentaar (Beslissing van de Raad van 27 september 2016).

<sup>8</sup> Ingevoegd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 24 ter van 8 oktober 1985 (artikel 2).

## HOOFDSTUK IV - PROCEDURE VAN RAADPLEGING VAN DE WERKNEMERSVERTEGENWOORDIGERS

### Artikel 6

[Wanneer de werkgever voornemens is tot collectief ontslag over te gaan, is hij ertoe gehouden de werknemersvertegenwoordigers in te lichten en hen daarover te raadplegen ; deze inlichting en raadpleging gebeurt in de ondernemingsraad of, bij ontstentenis daarvan, met de vakbondsafvaardiging, overeenkomstig de artikelen 3, 5, 6, 7, 11 en 12 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden.

Bij ontstentenis van ondernemingsraad en van vakbondsafvaardiging, hebben de inlichting en raadpleging plaats met het personeel of met de vertegenwoordigers ervan.

De raadpleging moet betrekking hebben op de mogelijkheden om het collectief ontslag te voorkomen of te verminderen alsook op de mogelijkheid de gevolgen ervan te verzachten, door het nemen van sociale begeleidingsmaatregelen, meer bepaald om bij te dragen tot de herplaatsing of de omscholing van de ontslagen werknemers.

Hiertoe moet de werkgever aan de werknemersvertegenwoordigers alle nuttige gegevens verstrekken en hun in elk geval schriftelijk meedelen, de redenen van de voorgenomen ontslagen, de criteria die aangelegd zullen worden bij het selecteren van de voor ontslag in aanmerking komende werknemers, het aantal en de categorieën van voor ontslag in aanmerking komende werknemers, het aantal en de categorieën werknemers die hij gewoonlijk in dienst heeft, alsook de wijze van berekening van eventuele afvloeiingsuitkeringen die niet krachtens de wet of een collectieve arbeidsovereenkomst verschuldigd zijn en de periode tijdens welke tot ontslag zal worden overgegaan, om de werknemersvertegenwoordigers in staat te stellen hun opmerkingen en suggesties te formuleren opdat zij in aanmerking kunnen worden genomen.

### Commentaar

1. In de richtlijn waaraan de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 24 uitvoering geeft, is het volgende bepaald : "De in de leden 1, 2 en 3 vastgelegde verplichtingen (d.w.z. de verplichtingen inzake voorlichting en raadpleging) gelden ongeacht of de beslissing betreffende het collectief ontslag door de werkgever of door een over de werkgever zeggenschap uitoefenende onderneming wordt genomen.

Bij onderzoek van beweerde gevallen van niet-nakoming van de in deze richtlijn vastgelegde verplichtingen inzake voorlichting, raadpleging en kennisgeving, wordt geen rekening gehouden met een eventueel verweer van de werkgever op grond van het feit dat de onderneming die de tot collectief ontslag leidende beslissing heeft genomen, hem de noodzakelijke informatie niet heeft verstrekt." (artikel 4.4).

Opgemerkt dient te worden, dat het in het Belgische rechtsstelsel evident is dat alle door de richtlijn vastgestelde verplichtingen inzake voorlichting en raadpleging, zoals zij in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 24 zijn omgezet, blijven gelden voor de werkgever, zelfs indien de onderneming die de tot collectief ontslag leidende beslissing heeft genomen, hem de bovengenoemde noodzakelijke informatie niet heeft verstrekt.

2. Er wordt in herinnering gebracht dat de werkgever bij de vaststelling van de criteria inzake collectief ontslag, rekening moet houden met artikel 15 e) van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en met artikel 12, alinea 1 van 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, in welke artikelen is bepaald dat de ondernemingsraad de te volgen algemene criteria in geval van ontslag van werknemers vaststelt.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> Aldus gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 24 quater van 21 december 1993 (artikel 2).

## Artikel 7

Artikel 14 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 10 betreffende het collectief ontslag wordt opgeheven.

## HOOFDSTUK V - DATUM VAN INWERKINGTREDING, DUUR, HERZIENING EN OPZEGGING

### Artikel 8

Onderhavige overeenkomst wordt van kracht op 1 oktober 1975 en geldt voor de collectieve ontslagen waartoe na deze datum zal worden overgegaan.

Zij is gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij kan op verzoek van de meest gerede ondertekenende partij 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 aangeven 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.

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 onderhavige overeenkomst door de Koning algemeen verbindend zou worden verklaard.

Gedaan te Brussel, op twee oktober negentienhonderd vijfenzeventig.

-----

#### Inwerkingtreding van de collectieve arbeidsovereenkomsten tot wijziging van de cao nr. 24 quinquies :

- cao nr. 24 bis : 6 december 1983
- cao nr. 24 ter : 8 oktober 1985
- cao nr. 24 quater : 1 januari 1994
- cao nr. 24 quinquies : 4 juni 2016