

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 I^{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-)repreneur 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 PROJÉTÉ

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.

Pour la Fédération des Entreprises de Belgique

P. TIMMERMANS

Pour les Organisations des Classes moyennes

Ch. ISTASSE

Pour « De Boerenbond », la Fédération wallonne de l'Agriculture

Ch. BOTTERMAN

Pour l'Union des entreprises à profit social

S. SLANGEN

Pour la Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique

A. DEBRULLE

Pour la Fédération générale du Travail de Belgique

H. DUROI

Pour la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique

B. NOEL

* * *

Vu l'article 28 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, le Conseil national du Travail demande que la présente convention collective de travail soit rendue obligatoire par arrêté royal.
