

CONVENTION collective de travail n° 32 bis du 7 juin 1985 concernant le maintien des droits des travailleurs en cas de changement d'employeur du fait d'un transfert conventionnel d'entreprise et réglant les droits des travailleurs repris en cas de reprise de l'actif après faillite, modifiée par les conventions collectives de travail N°S 32 TER DU 2 DECEMBRE 1986, 32 QUATER DU 19 DECEMBRE 1989 ET 32 QUINQUIES DU 13 MARS 2002 (1)

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ;  
Vu l'avis numéro 657 émis par le Conseil national du Travail, le 9 juillet 1980, concernant le règlement des droits des travailleurs repris par un nouvel employeur reprenant l'actif de l'entreprise à la suite d'une faillite ou d'un concordat judiciaire par abandon d'actif ;  
Les organisations interprofessionnelles de chefs d'entreprise et de travailleurs suivantes ...  
ont conclu, le 7 juin 1985, au sein du Conseil national du Travail, la convention collective de travail suivante.

## CHAPITRE I - OBJET ET DEFINITION

### Article 1<sup>er</sup>

La présente convention collective de travail a pour objet en premier lieu de garantir :

1° d'une part, le maintien des droits des travailleurs dans tous les cas de changement d'employeur du fait du transfert conventionnel d'une entreprise ou d'une partie d'entreprise; le transfert réalisé dans le cadre d'un concordat judiciaire est un transfert conventionnel auquel s'applique le principe du maintien des droits des travailleurs sous réserve des exceptions fixées à l'article 8 bis de la présente convention collective de travail;

2° d'autre part, certains droits aux travailleurs repris en cas de reprise d'actif après faillite.

En outre, la présente convention règle l'information des travailleurs concernés par un transfert lorsqu'il n'y a pas de représentants des travailleurs dans l'entreprise.

### Commentaire

La présente convention collective de travail vise en premier lieu à régler les droits des travailleurs, d'une part, lors de tout changement d'employeur du fait d'un transfert conventionnel d'entreprise et, d'autre part, lors de la reprise des travailleurs par un nouvel employeur qui reprend l'actif de la précédente entreprise à la suite d'une faillite.

(1) Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 32 quinquies du 13 mars 2002 (article 1<sup>er</sup>).

1. En ce qui concerne les cas de transfert conventionnel d'entreprise

La présente convention collective de travail n° 32 bis reprend les dispositions de la convention collective de travail n° 32 qui mettait en oeuvre la directive du Conseil des Communautés européennes du 14 février 1977 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transferts d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements et adapte ces dispositions sur la base de la directive modificative

du 29 juin 1998.

La convention collective de travail n° 32 bis prévoit notamment le maintien des droits des travailleurs vis-à-vis du nouvel employeur. Toutefois, lorsque le transfert est réalisé dans le cadre d'un concordat judiciaire, il peut être dérogé à ce principe, sous certaines conditions, afin de préserver l'emploi en assurant la survie de l'entreprise.

2. Quant aux cas de reprise de l'actif après faillite

a) En ce qui concerne les cas de reprise de travailleurs consécutive à la reprise de l'actif d'une entreprise après une faillite, les organisations estiment que ces travailleurs se trouvent dans une situation similaire à celle pour laquelle la convention collective de travail n° 32 précitée du 28 février 1978 a été conclue.

La présente convention collective de travail tient compte de cette similitude ainsi que de réalités économiques différentes qui se présentent dans l'un et l'autre cas, en reconnaissant à ces travailleurs des droits similaires aux droits dont bénéficient les travailleurs auxquels s'applique la convention collective de travail n° 32.

Ces droits concernent notamment le maintien de l'ancienneté acquise chez l'ancien employeur. Les autres conditions de travail sont maintenues, à moins que les parties n'en conviennent autrement.

b) Ces dispositions s'appliquent lorsque, entre la date de la faillite et celle de la reprise de l'actif, :

- l'activité de l'entreprise est interrompue et les contrats de travail sont résiliés ;
- l'activité de l'entreprise est poursuivie et les contrats de travail sont maintenus ;
- l'activité de l'entreprise est poursuivie et de nouveaux contrats sont conclus avec le curateur, après résiliation des contrats existants.

Dans certaines conditions, ces dispositions s'appliquent également lorsque les contrats de travail ont pris fin un certain temps avant la date de la faillite.

c) Afin de respecter la hiérarchie des sources du droit, la présente convention ne comporte aucune disposition en ce qui concerne le maintien des droits des travailleurs durant cette période d'interruption.

Les organisations estiment, toutefois, que des mesures réglementaires doivent être prises afin de garantir à ces travailleurs le paiement d'une indemnité de transition durant cette période.

En outre, la présente convention collective de travail règle l'information des travailleurs concernés par un transfert lorsqu'il n'y a pas de représentants des travailleurs dans l'entreprise (1).

## Article 2

Pour l'application de la présente convention collective de travail, il faut entendre par :

(1) Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 32 quinquies du 13 mars 2002 (article 2).

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° cédant : la personne physique ou morale qui, du fait d'un transfert au sens de l'article 1<sup>er</sup>, perd la qualité d'employeur à l'égard des travailleurs de l'entreprise transférée ou de la partie d'entreprise transférée ;

4° cessionnaire : la personne physique ou morale qui, du fait d'un transfert au sens de l'article 1<sup>er</sup>, acquiert la qualité d'employeur à l'égard des travailleurs de l'entreprise transférée ou de la partie d'entreprise transférée ;

5° reprise de l'actif : soit l'établissement d'un droit réel sur tout ou partie de l'actif d'une entreprise en faillite, soit la prise en location de tout ou partie de ce même actif ;

6° date de la faillite : date de la déclaration de faillite, au sens de l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 8 août 1997 sur les faillites ;

7° transfert réalisé dans le cadre d'un concordat judiciaire : le transfert visé à l'article 41 de la loi du 17 juillet 1997 relative au concordat judiciaire. (1)

### Commentaire

La notion de contrat de travail dont il est question à l'article 2, 1° doit être comprise au sens de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Il convient d'observer que la reprise de tout ou partie de l'actif, visée au point 5° de l'article 2, ne peut entraîner l'application de la présente convention collective de travail, que si une telle reprise comporte une reprise des travailleurs.

Le droit réel évoqué au point 5° peut prendre des formes diverses (ex. droits de propriété, d'usufruit, ...).

Le transfert réalisé dans le cadre d'un concordat judiciaire, dont il est question à l'article 2, 7°, est le transfert visé à l'article 41 de la loi du 17 juillet 1997 relative au concordat judiciaire.

Aux termes dudit article, le tribunal peut autoriser le commissaire au sursis à réaliser le transfert de l'entreprise ou d'une partie de celle-ci si ce transfert contribue au remboursement des créanciers et s'il permet le maintien d'une activité économique et d'un certain volume d'emploi.

Le commissaire au sursis assure ensuite la publicité nécessaire à la décision d'aliénation d'une activité, il examine les propositions de reprise à la lumière des objectifs susmentionnés et il en discute avec les organes de gestion compétents de l'entreprise et avec les représentants des travailleurs. Dans ce cadre, il peut avoir des entretiens plus approfondis en vue d'aboutir à un consensus avec les travailleurs tout en veillant à préserver les intérêts légitimes des créanciers.

Au terme de cette procédure, le commissaire au sursis soumet une proposition de transfert intégral ou partiel de l'entreprise à l'approbation du tribunal. La décision du tribunal est subordonnée aux règles suivantes :

- il doit préalablement entendre une délégation de la direction de l'entreprise et une délégation des travailleurs ;
- si le transfert de l'ensemble de l'entreprise est proposé, le tribunal ne peut approuver cette proposition que si plus de la moitié des créanciers ayant fait la déclaration de leur créance, ayant pris part au vote et représentant en valeur plus de la moitié des créances, y consentent.

(1) Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 32 quinquies du 13 mars 2002 (article 3).

L'article 42 de la même loi précise que le transfert de l'entreprise ou d'une partie de celle-ci peut constituer une des parties du plan de redressement ou de

paiement.

Si le transfert est approuvé par le tribunal, l'exécution de ce transfert peut avoir lieu, et ce à la date prévue dans la convention de transfert. (1)

### Article 3

Pour l'application du chapitre II de la présente convention collective de travail, 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° ;
- 3° au contrat de travail : la relation de travail existant entre les personnes visées aux 1° et 2°.

### Commentaire

Les notions figurant à l'article 3 sont empruntées à la loi sur le travail du 16 mars 1971.

### Article 4

La présente convention collective de travail 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 ou d'autres conventions collectives de travail.

### Commentaire

L'article 4 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 réglementation relative aux organismes privés de prévoyance, qui doit être élaborée conformément à la loi du 9 juillet 1975 sur le contrôle des entreprises d'assurances.

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 stipule 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.

Il faut cependant rappeler à ce sujet la convention collective de travail n° 9, conclue le 9 mars 1972 au sein du Conseil national du Travail, coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise, conclus au Conseil national du Travail.

(1) Complément au commentaire (Décision du Conseil du 13 mars 2002).

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

treprise, 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 5

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

## CHAPITRE II - DROITS DES TRAVAILLEURS EN CAS DE CHANGEMENT D'EMPLOYEUR A LA SUITE D'UN TRANSFERT CONVENTIONNEL D'ENTREPRISE

### Section 1 - Champ d'application

#### Article 6

Le présent chapitre est applicable à tout changement d'employeur résultant d'un transfert conventionnel d'une entreprise ou d'une partie d'entreprise, à l'exclusion des cas visés au chapitre III de cette convention collective de travail.

Sous réserve des dispositions de l'alinéa 1<sup>er</sup>, est considéré dans la présente convention collective de travail comme transfert, le transfert d'une entité économique maintenant son identité, entendue comme un ensemble organisé de moyens, en vue de la poursuite d'une activité économique, que celle-ci soit essentielle ou accessoire.

(1)

#### Commentaire

1. La portée générale du chapitre II est précisée dans le commentaire de l'article 1<sup>er</sup> de la présente convention collective de travail.

En ce qui concerne la notion « transfert d'entreprise », il convient de préciser que le transfert n'est pris en considération, pour l'application du présent chapitre, que pour autant qu'il entraîne un changement d'employeur.

Peuvent entre autres être considérées comme transfert conventionnel d'une entreprise : la modification du statut juridique de l'entreprise, la constitution de société, la cession, la fusion et l'absorption.

La définition du concept de « transfert » au deuxième alinéa de cet article laisse en l'état les accords sectoriels existants, qui prévoient l'application de la présente convention collective de travail. Elle ne porte pas préjudice également à l'interprétation jurisprudentielle donnée par la Cour de Justice du Luxembourg. (2)

(1) Inséré par la convention collective de travail n° 32 quinquies du 13 mars 2002 (article 4).

(2) Complément au commentaire (Décision du Conseil du 13 mars 2002).

Suivant les cas, on considèrera comme entreprise, soit l'entité juridique, soit l'unité technique d'exploitation, au sens de la législation sur les conseils d'entreprise, et comme partie d'entreprise, la division au sens de la loi du 28 juin 1966 relative à l'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises.

2. Les dispositions du chapitre II ne s'appliquent pas en cas de concentrations ou de restructurations n'entraînant pas de changement d'employeur.

La convention ne s'applique pas non plus si le transfert de l'entreprise résulte du décès de l'employeur.

Il faut rappeler à ce sujet que la législation belge règle déjà le maintien des droits des travailleurs en cas de décès de l'employeur (article 33 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

Enfin, ce chapitre ne s'applique pas en cas de transfert de l'actif d'une entreprise en faillite. Le chapitre suivant règle les droits des travailleurs qui sont repris à l'occasion d'un tel transfert. (1)

## Section 2 - Maintien des droits des travailleurs

### Article 7

Les droits et obligations qui résultent pour le cédant de contrats de travail existant à la date du transfert au sens de l'article 1<sup>er</sup>, 1° sont, du fait de ce transfert, transférés au cessionnaire.

### Commentaire

Conformément à l'article 7, le cessionnaire est tenu de reprendre les obligations qui résultent des contrats de travail existant à la date du transfert.

Il ne reprend dès lors pas les obligations que le cédant aurait à l'égard de ses anciens travailleurs, dans le cadre de la convention collective de travail n° 17, du 19 décembre 1974, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement.

Il convient de rappeler que si l'employeur est défaillant, des conventions collectives de travail spécifiques garantissent le paiement de l'indemnité complémentaire, dans certains secteurs.

En l'absence de telles conventions, le Fonds d'indemnisation garantit le paiement de cette indemnité, conformément à la loi du 12 mai 1975 portant extension de la mission du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture