This document has been downloaded from www.irshare.eu
You can also file your documents. Come and join us !

Este documento se ha descargado de www.irshare.eu
También puede archivar sus documentos.

Dieses Dokument wurde von www.irshare.eu heruntergeladen
Sie können Ihre Dokumente auch speichem. Machen Sie mit !

Ce document a été téléchargé sur www.irshare.eu
Vous pouvez aussi déposer vos documents. Venez nous rejoindre !

CNT
Conseil National du Travail

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 109

Séance du mercredi 12 février 2014

Convention collective de travail concernant la motivation du licenciement

---

Av. de la Joyeuse Entrée, 17-21 - 1040 Bruxelles
Tel: 02 233 88 11 - Fax: 02 233 88 59 - E-mail: cntgreffe-nargriffie@cnt-nar.be - Website: www.cnt-nar.be

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 109 DU 12 FÉVRIER 2014 CONCERNANT LA MOTIVATION DU LICENCIEMENT

RAPPORT

À la suite de l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 7 juillet 2011 relatif aux délais de préavis et au jour de carence, les partenaires sociaux et le gouvernement ont entamé des négociations concernant la suppression de la différence de traitement entre ouvriers et employés. Le 5 juillet 2013, ces négociations ont abouti à un compromis du gouvernement, qui prévoit entre autres la mise en place d'un règlement relatif à la motivation du licenciement et à une politique des ressources humaines efficace dans une convention collective de travail à négocier au sein du Conseil national du Travail.

La loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement, qui traduit ce compromis du gouvernement sur le plan juridique, dispose en son article 38, 1° que l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 cesse de s'appliquer, en ce qui concerne les employeurs qui relèvent du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 et leurs travailleurs, à partir de l'entrée en vigueur d'une convention collective de travail conclue au sein du Conseil, rendue obligatoire par le Roi, relative à la motivation du licenciement.

La présente convention collective de travail vise à exécuter cette disposition et ainsi à dissiper l'insécurité juridique liée à une différence de traitement entre ouvriers (article 63 de la loi du 3 juillet 1978, relatif au licenciement abusif) et employés (théorie de l'abus de droit) en ce qui concerne les possibilités de contester leur licenciement.

Par ailleurs, la présente convention collective de travail s'inscrit dans un contexte international et européen où différents instruments juridiques portent sur le droit du travailleur de connaître les motifs de son licenciement et sur le droit à la protection contre le licenciement manifestement déraisonnable.

La démarche du Conseil est animée par la conviction que l'explication et le dialogue peuvent éviter les malentendus, apaiser les tensions et diminuer les conflits pouvant surgir entre l'employeur et le travailleur dans le cadre d'un licenciement. Une bonne politique des ressources humaines part d'un dialogue permanent (informel et/ou formel) entre l'employeur et le travailleur tout au long de la carrière. Un éventuel entretien préalable, lorsque l'employeur a l'intention de licencier, peut s'inscrire dans ce dialogue permanent.

Par ailleurs, les partenaires sociaux considèrent que, lorsqu'une décision de licencier est prise, elle doit être bien expliquée. L'approche humaine d'un licenciement, dans un contexte de respect mutuel entre l'employeur et le travailleur, fait partie d'une bonne politique des ressources humaines.

C'est pourquoi la présente convention collective de travail introduit le droit pour le travailleur licencié de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

La présente convention collective de travail vise, d'autre part, à baliser les contours du droit de licencier de l'employeur, dont la jurisprudence admet déjà aujourd'hui qu'il n'est, comme tout droit, pas absolu.

Nonobstant le droit de l'employeur de décider des intérêts de son entreprise, ce droit ne peut pas être exercé de manière imprudente et disproportionnée.

La présente convention collective de travail prévoit que lorsque l'employeur licencie un travailleur engagé pour une durée indéterminée après six mois d'occupation pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et que ce licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable, il s'agit d'un licenciement manifestement déraisonnable. Une sanction séparée y est liée.

Par la présente convention collective de travail, les partenaires sociaux entendent en outre créer la sécurité juridique, afin d'éviter des contestations juridiques concernant le licenciement devant le juge.

<u>Le droit de connaître les motifs concrets qui ont conduit au licenciement</u>

Les partenaires sociaux jugent que le droit d'un travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement constitue une innovation importante dans la manière dont le droit de licencier était conçu jusqu'à présent en Belgique. Pendant une période donnée après son licenciement, le travailleur peut demander, d'une manière formalisée, des explications sur les motifs qui ont conduit à son licenciement. Une sanction est désormais prévue pour l'employeur qui n'accède pas à cette demande, sauf s'il l'a déjà fait de sa propre initiative par écrit.

L'objectif est de donner aux travailleurs un aperçu des motifs qui ont été à la base de leur licenciement, de sorte qu'ils puissent en apprécier le caractère raisonnable, sans imposer aux employeurs un cadre trop formaliste. L'employeur peut en effet communiquer ces motifs par écrit au travailleur de sa propre initiative ou en réponse à une demande formalisée du travailleur ; dans ce dernier cas, il doit toutefois le faire par lettre recommandée.

Les partenaires sociaux estiment que le droit pour un travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement peut avoir un effet préventif à l'égard des procédures de contestation d'un licenciement. En effet, lorsque le travailleur est informé des motifs concrets qui sont à l'origine de son licenciement, il pourra apprécier s'il peut contester ce licenciement sur la base des motifs invoqués à cet effet ou s'il peut accepter la décision de l'employeur de le licencier. L'employeur est encouragé à préciser ses motivations et le travailleur pourra se forger une opinion éclairée, ce qui permettra d'éviter des procédures judiciaires.

Le droit du travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement aura également pour conséquence qu'il disposera de davantage d'éléments concrets s'il conteste son licenciement. Cela facilitera ainsi l'accès à la justice en vue de la contestation du licenciement pour le travailleur qui a activé son droit en adressant une demande à l'employeur.

<u>Le licenciement manifestement déraisonnable</u>

La présente convention collective de travail vise, d'autre part, à prévoir une indemnisation pour le travailleur qui est la victime d'un licenciement manifestement déraisonnable.

Un licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

De plus, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. L'employeur dispose d'une liberté d'action en ce qui concerne la gestion de son entreprise et peut opérer un choix entre des alternatives de gestion raisonnables. L'ajout du mot « manifestement » à la notion de « déraisonnable » vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge.

Par la notion de licenciement manifestement déraisonnable, les partenaires sociaux montrent leur volonté d'innover, en s'inspirant cependant de notions qui sont déjà communément admises dans la jurisprudence et la doctrine. L'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relatif au licenciement abusif, qui s'appliquait uniquement aux ouvriers, cessera ainsi de s'appliquer. Le contenu de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 est toutefois maintenu jusqu'au 31 décembre 2015 pour les travailleurs auxquels s'applique temporairement un préavis réduit dans le cadre de l'article 70, § 1er de la loi du 26 décembre 2013. À partir du 1er janvier 2016, ce sont les dispositions de la présente convention collective de travail qui s'appliquent à ces travailleurs. Pour les travailleurs auxquels s'applique structurellement un préavis réduit dans le cadre de l'article 70, § 4 de la loi du 26 décembre 2013, le contenu de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 continue de s'appliquer.

Le travailleur peut toutefois toujours invoquer l'abus du droit de licencier par l'employeur en application de la théorie civiliste de l'abus de droit, s'il peut en prouver les éléments. Le travailleur doit également prouver, dans ce cas, le lien entre le mode de licenciement et le dommage ainsi que l'ampleur du dommage subi.

La présente convention collective de travail ne s'applique pas aux travailleurs qui font l'objet d'un licenciement pour lequel l'employeur doit suivre une procédure spéciale de licenciement fixée par la loi ou par une convention collective de travail. Pour les autres protections contre le licenciement (par exemple la protection de la maternité), les indemnités ne peuvent pas être cumulées avec l'indemnisation octroyée pour un licenciement manifestement déraisonnable. La présente convention collective de travail ne touche donc bien entendu pas aux protections existantes contre le licenciement qui sont prévues dans des législations spécifiques.

Étant donné que le contrôle du caractère manifestement déraisonnable du licenciement ne porte que sur les motifs qui ont conduit au licenciement, le droit du travailleur de connaître les motifs qui ont conduit au licenciement en fait partie intégrante.

À côté de l'amende civile que la convention collective de travail prévoit à cet effet, un certain nombre de règles spécifiques visent à faire en sorte que le travailleur ait effectivement connaissance des motifs qui ont conduit à son licenciement, que ce soit à l'initiative de l'employeur ou en réponse à une demande du travailleur.

En cas de contestation concernant le caractère manifestement déraisonnable ou non du licenciement, il est prévu un régime de la charge de la preuve.

Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect des dispositions concernées de la présente convention collective de travail, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.

Il appartient toutefois à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect des dispositions concernées de la présente convention collective de travail et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

Par ailleurs, il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect des dispositions concernées de la présente convention collective de travail.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 109 DU 12 FÉVRIER 2014 CONCERNANT LA MOTIVATION DU LICENCIEMENT

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

Vu la proposition que la ministre de l'Emploi a faite au gouvernement le 5 juillet 2013, dans laquelle elle propose les lignes directrices d'une solution pour la problématique du statut des ouvriers et des employés dont elle estime qu'elles satisferont les partenaires sociaux et permettront de trouver un terrain d'entente, et en particulier le point I.VIII « Motivation du licenciement » ;

Vu l'article 38, 1° de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement ;

Considérant que cet article prévoit que l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail cessera de s'appliquer, en ce qui concerne les employeurs qui relèvent du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 et leurs travailleurs, à partir de l'entrée en vigueur d'une convention collective de travail conclue au sein du Conseil, rendue obligatoire par le Roi, relative à la motivation du licenciement ;

Considérant l'importance que les partenaires sociaux attachent à une bonne politique des ressources humaines dans le cadre d'un licenciement ;

Considérant que la présente convention collective de travail s'inscrit par ailleurs dans un contexte international et européen où différents instruments juridiques portent sur le droit du travailleur de connaître les motifs de son licenciement et sur le droit à la protection contre le licenciement manifestement déraisonnable ;

Considérant que l'entrée en vigueur de la présente convention ne porte pas préjudice aux procédures spéciales de licenciement fixées par la loi ou par une 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 12 février 2014, au sein du Conseil national du Travail, la convention collective de travail suivante.

CHAPITRE I – PORTÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Article 1er

La présente convention collective de travail vise, d'une part, à introduire le droit pour le travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

D'autre part, elle vise également à introduire le droit pour le travailleur d'obtenir une indemnisation si son licenciement était manifestement déraisonnable.

CHAPITRE II – CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Article 2

§ 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail ainsi qu'aux employeurs qui les occupent.

§ 2. La présente convention collective de travail ne s'applique toutefois pas aux travailleurs qui sont licenciés :

- durant les six premiers mois d'occupation. Des contrats antérieurs successifs à durée déterminée ou de travail intérimaire pour une fonction identique chez le même employeur entrent en ligne de compte pour le calcul des six premiers mois d'occupation. La définition de contrats antérieurs successifs est celle à laquelle il est fait référence à l'article 37/4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;

- durant un contrat de travail intérimaire ;

- durant un contrat d'occupation d'étudiants ;

- en vue du chômage avec complément d'entreprise ;

- en vue de mettre fin au contrat de travail à durée indéterminée à partir du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel le travailleur atteint l'âge légal de la pension ;

- en raison de la cessation définitive d'activité ;

- en raison de la fermeture de leur entreprise au sens de l'article 3 de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises ; et

- dans le cadre d'un licenciement collectif.

§ 3. La présente convention collective de travail ne s'applique pas non plus aux travailleurs qui font l'objet d'un licenciement pour lequel l'employeur doit suivre une procédure spéciale de licenciement fixée par la loi ou par une convention collective de travail.

Elle ne s'applique pas non plus aux travailleurs qui font l'objet d'un licenciement multiple en cas de restructuration, tel que défini au niveau sectoriel.

§ 4. Le chapitre III de la présente convention collective de travail ne s'applique pas lorsque l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est appliqué.

§ 5. Pour les travailleurs auxquels s'applique structurellement un préavis réduit dans le cadre de l'article 70, § 4 de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement, seul le chapitre V de la présente convention collective de travail s'applique.

Pour les travailleurs auxquels s'applique temporairement un préavis réduit dans le cadre de l'article 70, § 1er de la loi du 26 décembre 2013, seul le chapitre V de la présente convention collective de travail s'applique jusqu'au 31 décembre 2015. À partir du 1er janvier 2016, ces travailleurs tombent sous l'application de la présente convention collective de travail, à l'exception du chapitre V.

Commentaire

L'exclusion des licenciements en vue du chômage avec complément d'entreprise et dans le cadre d'un licenciement collectif qui est prévue au § 2 ne porte pas préjudice aux procédures habituelles prévues en la matière dans les conventions collectives de travail et la réglementation applicables.

Par « procédure spéciale de licenciement fixée par la loi » au § 3, on entend par exemple : la procédure qui doit être suivie pour le licenciement des représentants des travailleurs au conseil d'entreprise et au comité pour la prévention et la protection au travail ainsi que des candidats non élus à ces organes sur la base 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, ou la procédure qui doit être suivie pour le licenciement des conseillers en prévention sur la base de la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention.

CHAPITRE III – LE DROIT DE CONNAÎTRE LES MOTIFS CONCRETS QUI ONT CONDUIT AU LICENCIEMENT

Article 3

Le travailleur qui est licencié a le droit d'être informé par son employeur des motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

Article 4

Le travailleur qui souhaite connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement adresse sa demande à l'employeur par lettre recommandée dans un délai de deux mois après que le contrat de travail a pris fin.

Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail moyennant un délai de préavis, le travailleur adresse sa demande à l'employeur dans un délai de six mois après la notification du congé par l'employeur, sans toutefois pouvoir dépasser deux mois après la fin du contrat de travail.

Commentaire

Par jour de la notification du congé, on entend le jour où la notification du congé sortit ses effets. Lorsque la notification du congé se fait par lettre recommandée à la poste, elle sortit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition (article 37, § 1er de la loi du 3 juillet 1978). Le congé donné par exploit d'huissier de justice est censé avoir été notifié le jour où l'huissier de justice se présente.

Pour vérifier la date à laquelle la demande a été introduite, le cachet de la poste fait foi.

Article 5

L'employeur qui reçoit une demande conformément à l'article 4 communique à ce travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement par lettre recommandée dans les deux mois à dater de la réception de la lettre recommandée contenant la demande du travailleur.

La lettre recommandée doit contenir les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

Commentaire

Le délai de deux mois commence à courir le troisième jour ouvrable après la date de l'envoi de la demande du travailleur.

Pour vérifier la date à laquelle l'employeur répond, le cachet de la poste fait foi.

Article 6

Par dérogation à l'article 5, l'employeur qui, de sa propre initiative, a communiqué par écrit au travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement n'est pas tenu de répondre à la demande du travailleur, pour autant que cette communication contienne les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

Article 7

§ 1er. Si l'employeur ne communique pas les motifs concrets qui ont conduit au licenciement au travailleur qui a introduit une demande à cet effet dans le respect de l'article 4 ou s'il les communique sans respecter l'article 5, il est redevable à ce travailleur d'une amende civile forfaitaire correspondant à deux semaines de rémunération.

§ 2. L'amende prévue au § 1er ne s'applique pas si l'employeur a communiqué de sa propre initiative, conformément à l'article 6, les motifs concrets qui ont conduit au licenciement du travailleur.

§ 3. L'amende prévue au § 1er est cumulable avec une indemnité due sur la base de l'article 9.

CHAPITRE IV – LE LICENCIEMENT MANIFESTEMENT DÉRAISONNABLE

Article 8

Un licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Commentaire

Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.

Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot « manifestement » à la notion de « déraisonnable » vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge.

Article 9

§ 1er. En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur.

§ 2. L'indemnisation qui est octroyée au travailleur correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.

§ 3. L'indemnisation n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales.

Commentaire

Le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

En lieu et place de la sanction visée par le présent article, il reste loisible au travailleur de demander la réparation de son dommage réel, conformément aux dispositions du Code civil.

Article 10

En cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée de la manière suivante :

- Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.

- Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

- Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4.

CHAPITRE V – AUTRES DISPOSITIONS

Article 11

Pour les travailleurs visés à l'article 2, § 5 auxquels le présent chapitre s'applique, on entend par licenciement abusif le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

En cas de contestation, il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs invoqués pour le licenciement.

Sans préjudice de l'article 39, § 1er de la loi du 3 juillet 1978, l'employeur qui licencie abusivement un travailleur engagé pour une durée indéterminée est tenu de payer à ce travailleur une indemnité correspondant à six mois de rémunération, sauf si une autre indemnisation est prévue par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi.

L'indemnité visée au troisième alinéa est due indépendamment du fait que le travailleur a été licencié avec ou sans préavis ; elle ne peut être cumulée avec l'indemnité prévue à l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, aux articles 16 à 18 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, ou à l'article 118, § 3 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 portant des dispositions sociales.

CHAPITRE VI – ENTRÉE EN VIGUEUR

Article 12

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le 1er avril 2014 pour les congés donnés ou notifiés à partir de cette date.

Elle pourra 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 indiquer, par lettre ordinaire adressée au Président du Conseil national du Travail, les motifs et déposer des propositions d'amendements que les autres organisations s'engagent à discuter au sein du Conseil national du Travail dans le délai d'un mois de leur réception.

Fait à Bruxelles, le douze février deux mille quatorze.

Pour la Fédération des Entreprises de Belgique

P. TIMMERMANS

Pour les Organisations des Classes moyennes

C. ISTASSE

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

C. BOTTERMAN

Pour l'Union des entreprises à profit social

S. SLANGEN

Pour la Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique

M. VERJANS

Pour la Fédération générale du Travail de Belgique

H. DUROI

Pour la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique

B. NOEL

x x x

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 soit rendue obligatoire par le Roi.