

**PARITAIR COMITÉ 111.1&2
METAAL- MACHINE- EN ELEKTRISCHE BOUW**

**COMMISSION PARITAIRE 111.1&2
CONSTRUCTIONS METALLIQUE, MECANIQUE ET
ELECTRIQUE**

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 24 juni
2019**

Convention collective de travail du 24 juin 2019

WERKZEKERHEID

SECURITE D'EMPLOI

Art.1. Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw, met uitzondering van die ondernemingen die bruggen en metalen gebinten monteren.

Art. 2. Principe

Voor de duur van dit akkoord zal in geen enkele onderneming overgegaan worden tot meervoudig ontslag vooraleer alle tewerkstellingsbehoudende maatregelen werden onderzocht en in de mate van het mogelijke toegepast.

Deze maatregelen omvatten onder meer opleidingstrajecten, tijdelijke werkloosheid, arbeidsherverdeling en tijdskrediet.

Naar aanleiding van dit onderzoek moet de werkgever een overzicht van het gevoerde investeringsbeleid in de voorbije 3 jaren voorleggen.

Art. 3. Procedure

Wanneer zich echter onvoorzienbare en onvoorziene economische en/of financiële omstandigheden zouden voordoen waardoor bijvoorbeeld tijdelijke werkloosheid of andere equivalente maatregelen sociaaleconomisch onhoudbaar worden, zal de volgende sectorale overlegprocedure worden nageleefd:

1. Als de werkgever voornemens heeft om over te gaan tot ontslag van meerdere werklieden en als dat als meervoudig ontslag kan worden beschouwd, dan licht hij voorafgaandelijk de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, de syndicale delegatie in.

In geval er geen ondernemingsraad of syndicale delegatie bestaat, licht hij

Art.1. Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception des entreprises de montage de ponts et de charpentes.

Art. 2. Principe

Pour la durée de cet accord, aucune entreprise ne procédera au licenciement multiple, avant que toutes les mesures pour la sauvegarde de l'emploi ne soient analysées et appliquées dans la mesure du possible.

Ces mesures comprennent entre autres les trajets de formation, le chômage temporaire, la redistribution du travail et le crédit-temps.

A propos de cette analyse, l'employeur doit présenter un aperçu de la politique d'investissement menée pendant les trois années écoulées.

Art. 3. Procédure

Toutefois, au cas où des circonstances économiques et/ou financières imprévisibles et imprévues rendraient par exemple le chômage temporaire ou d'autres mesures équivalentes intenables du point de vue économique et social, la procédure de concertation sectorielle suivante sera appliquée:

1. Lorsque l'employeur a l'intention de licencier plusieurs ouvriers et lorsque ce licenciement peut être considéré comme un licenciement multiple, il doit en informer préalablement le conseil d'entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale.

Lorsque l'entreprise ne compte ni conseil d'entreprise ni délégation syndicale,

voorafgaandelijk, schriftelijk en tegelijkertijd zowel de betrokken werklieden individueel in alsook de Voorzitter van het Nationaal Paritair Comité.

2. Binnen de vijftien kalenderdagen na de informatie aan de vertegenwoordigers van de arbeiders dienen partijen op ondernemingsvlak de besprekingen te starten over de maatregelen die ter zake kunnen worden genomen.

Indien dit overleg niet tot een oplossing leidt, dan wordt binnen de acht kalenderdagen na het vaststellen van een niet-akkoord op ondernemingsvlak, een beroep gedaan op het verzoeningsbureau op initiatief van de meest gereede partij.

3. In geval er geen ondernemingsraad of syndicale delegatie bestaat in de onderneming, kan, binnen de vijftien kalenderdagen na de informatie aan de werklieden en aan de Voorzitter van het Paritair Comité, dezelfde overlegprocedure worden ingeleid op initiatief van de vakbondsorganisaties die de werklieden vertegenwoordigen.

Art. 4. Sanctie

Bij niet-naleving van de procedure bepaald in artikel 3, dient de in gebreke zijnde werkgever, naast de normale opzeggingstermijn, aan de betrokken arbeider een schadevergoeding te betalen die gelijk is aan de helft van het loon verschuldigd voor de genoemde opzeggingstermijn.

In geval van betwisting wordt op vraag van de meest gereede partij, een beroep gedaan op het verzoeningsbureau van de gewestelijke paritaire sectie.

De afwezigheid van een werkgever op de in deze procedure voorziene bijeenkomst van het verzoeningsbureau wordt beschouwd als een niet-naleving van de bovenstaande procedure.

De werkgever kan zich hiervoor laten vertegenwoordigen door een bevoegde afgevaardigde behorende tot zijn onderneming.

l'employeur doit avertir préalablement et individuellement les ouvriers concernés ainsi que le Président de la Commission paritaire nationale par écrit.

2. Les parties doivent entamer, au niveau de l'entreprise, les discussions sur les mesures à prendre en la matière dans les quinze jours civils qui suivent la communication aux représentants des ouvriers.

Si cette concertation ne débouche pas sur une solution, il sera fait appel au bureau de conciliation dans les huit jours civils qui suivent la constatation de l'absence d'accord au niveau de l'entreprise et ce, à l'initiative de la partie la plus diligente.

3. En l'absence de conseil d'entreprise ou de délégation syndicale dans l'entreprise, cette même procédure de concertation peut être introduite dans les quinze jours civils suivant la communication aux ouvriers et au Président de la Commission paritaire, à l'initiative des organisations syndicales représentant les ouvriers.

Art. 4. Sanction

En cas de non-respect de la procédure prévue dans l'article 3, l'employeur en défaut est tenu de payer une indemnisation à l'ouvrier concerné en sus du délai de préavis normal. Cette indemnisation est égale à la moitié du salaire dû pour le délai de préavis précité.

En cas de litige, il sera fait appel au bureau de conciliation de la section paritaire régionale à la demande de la partie la plus diligente.

L'absence d'un employeur à la réunion du bureau de conciliation prévue par la présente procédure est considérée comme un non-respect de la procédure susmentionnée.

L'employeur peut se faire représenter pour cela par un représentant compétent appartenant à son entreprise.

Art. 5. Definitie

Onder "meervoudig ontslag" wordt verstaan: elk ontslag, met uitzondering van ontslag om dringende redenen, dat in de loop van een periode van zestig kalenderdagen een aantal werklieden treft dat tenminste 10% bedraagt van het gemiddeld werkliedenbestand van het kalenderjaar dat het ontslag voorafgaat, met een minimum van drie werklieden voor ondernemingen van minder dan dertig werklieden.

Ook ontslagen ingevolge een sluiting vallen onder toepassing van deze definitie.

Art. 6. Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur, gaande van 1 juli 2019 tot 31 december 2020.

Art. 5. Définition

Par « licenciement multiple » il est entendu : tout licenciement, excepté le licenciement pour faute grave, affectant au cours d'une période de soixante jours civils un nombre d'ouvriers atteignant 10% au moins de la moyenne de l'effectif ouvrier au cours de l'année calendrier précédant le licenciement, avec un minimum de trois ouvriers pour les entreprises comptant moins de trente ouvriers.

Les licenciements suite à une fermeture tombent également sous l'application de la présente définition.

Art. 6. Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée qui s'étend du 1^{er} juillet 2019 au 31 décembre 2020.