

**PARITAIR COMITÉ 209 VOOR DE
BEDIENDEN DER METAALFABRIKATENNIJVERHEID**

**COMMISSION PARITAIRE 209 POUR
EMPLOYÉS DES FABRICATIONS MÉTALLIQUES**

Collectieve arbeidsovereenkomst van 20 december 2021 Convention collective de travail du 20 décembre 2021

Werkzekerheidsclausule

Clause de sécurité d'emploi

Art.1. Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en hun werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bedienden die behoren tot het Paritair Comité voor de bedienden der metaalfabrikatennijverheid.

Art.2. Principe

Er zal geen meervoudig ontslag plaatsvinden vooraleer alle tewerkstellingsbehoudende maatregelen werden onderzocht en in de mate van het mogelijke toegepast, waaronder: opleidingstrajecten, tijdelijke werkloosheid, arbeidsherverdeling, deeltijdse arbeid en tijdskrediet.

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

Art.3. 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 bedienden treft dat ten minste 10 % bedraagt van het gemiddelde bediendenbestand onder arbeidsovereenkomst in de loop van het kalenderjaar dat het ontslag voorafgaat, met een minimum van 3 bedienden voor ondernemingen met minder dan 30 bedienden. Ook ontslagen als gevolg van een sluiting vallen onder deze definitie.

Art.4. Overlegprocedure

Wanneer zich echter onvoorzienbare en onvoorziene economische en/of financiële omstandigheden zouden voordoen, zal de volgende overlegprocedure worden nageleefd:

Wanneer de werkgever voornemens is over te gaan tot ontslag van meerdere bedienden dat als meervoudig ontslag kan worden beschouwd, licht hij voorafgaandelijk de ondernemingsraad, of bij ontstentenis de syndicale delegatie voor bedienden in.

Art.1. Champ d'application

La présente convention collective de travail est d'application aux employeurs et à leurs travailleurs occupés sous un contrat de travail d'employé ressortissant à la Commission Paritaire pour employés des fabrications métalliques.

Art.2. Principe

Il ne pourra y avoir de licenciement multiple avant d'avoir examiné et, dans la mesure du possible, appliqué toutes les mesures de sauvegarde de l'emploi, notamment: trajets de formation, chômage temporaire, redistribution du travail, travail à temps partiel et crédit-temps.

A l'occasion de cet examen, l'employeur doit présenter un aperçu de la politique d'investissement menée pendant les trois années écoulées.

Art.3. Définition

Il convient d'entendre par "licenciement multiple": tout licenciement, à l'exception du licenciement pour motif grave, qui, sur une période de soixante jours calendrier, touche un nombre d'employés représentant au moins 10 % du nombre moyen des employés sous contrat de travail au cours de l'année civile précédant le licenciement, avec un minimum de 3 employés pour les entreprises occupant moins de 30 employés. Les licenciements à la suite d'une fermeture tombent également sous cette définition.

Art.4. Procédure de concertation

Toutefois, au cas où des circonstances économiques et/ou financières imprévues et imprévisibles se produiraient, la procédure de concertation suivante sera appliquée :

Lorsque l'employeur a l'intention de procéder au licenciement de plusieurs employés et que ce licenciement peut être considéré comme un licenciement multiple, il en informera préalablement le conseil d'entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale pour employés.

In geval er geen ondernemingsraad of syndicale delegatie voor bedienden bestaat, licht hij voorafgaandelijk, schriftelijk en tegelijkertijd zowel de betrokken bedienden in als de Voorzitter van het gewestelijk verzoeningsbureau.

Binnen de vijftien kalenderdagen na de informatie aan de bediendenvertegenwoordigers, 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 vijftien kalenderdagen na het vaststellen van een niet-akkoord op ondernemingsvlak, een beroep gedaan op het gewestelijk verzoeningsbureau.

In geval er in de onderneming geen ondernemingsraad of syndicale delegatie voor bedienden bestaat, kan, binnen de vijftien kalenderdagen na de informatie aan de betrokken bedienden en aan de Voorzitter van het gewestelijk verzoeningsbureau, dezelfde overlegprocedure worden ingeleid op initiatief van de vakbondsorganisaties die de bedienden vertegenwoordigen.

Art.5. Sanctie

Wanneer de procedure niet conform zou zijn nageleefd, zal een bijdrage van € 1.870 per ontslagen bediende gestort worden aan het regionaal paritair opleidingsfonds van de provincie waar de onderneming gelegen is:

- voor Antwerpen: Vormingsinitiatief voor bedienden van de Antwerpse Metaalverwerkende nijverheid (VIBAM)
- voor Limburg: Limburgs Instituut voor de Opleiding van bedienden in de metaalverwerkende nijverheid (LIMOB)
- voor Waals Brabant, Vlaams Brabant en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest: Opleidings- en Tewerkstellingsfonds voor de bedienden van de metaalverwerkende nijverheid van Brabant (OBMB-FEMB)
- voor Henegouwen en Namen: Centre de Perfectionnement pour Employés des provinces du Hainaut et de Namur (CPEHN)
- voor Luik en Luxemburg: TALENTEO
- voor Oost- en West-Vlaanderen: Vormingscentrum voor de bedienden der Metaalverwerkende nijverheid van Oost- en West-Vlaanderen (VORMETAL - Oost- en West-Vlaanderen)

In geval van betwisting wordt een beroep gedaan op het gewestelijk verzoeningsbureau op vraag van de meest gereede partij.

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

S'il n'existe pas de conseil d'entreprise ou de délégation syndicale pour employés, il informera préalablement, par écrit, simultanément tant les employés concernés que le Président du bureau de conciliation régional.

Dans les quinze jours calendrier suivant l'information aux représentants des employés, les parties doivent entamer, au niveau de l'entreprise, des discussions sur les mesures qui peuvent être prises en la matière.

Si cette concertation ne débouche pas sur une solution, il est fait appel, dans les quinze jours calendrier suivant le constat de non-accord au niveau de l'entreprise, au bureau de conciliation régional.

S'il n'existe pas de conseil d'entreprise ou de délégation syndicale pour employés au sein de l'entreprise, la même procédure de concertation peut être entamée par les organisations syndicales représentant les employés, dans les quinze jours calendrier suivant l'information donnée aux employés concernés et au Président du bureau de conciliation régional.

Art.5. Sanction

Si la procédure n'est pas suivie conformément aux dispositions susvisées, une contribution de € 1.870 par employé licencié sera versée au fonds de formation régional paritaire de la province dans laquelle l'entreprise est située:

- pour Anvers: Vormingsinitiatief voor bedienden van de Antwerpse Metaalverwerkende nijverheid (VIBAM)
- pour le Limbourg: Limburgs Instituut voor de Opleiding van bedienden in de metaalverwerkende nijverheid (LIMOB)
- pour le Brabant Wallon, le Brabant Flamand et la Région Bruxelles-Capitale: Fonds de Formation et de l'emploi pour les employés des fabrications métalliques du Brabant (OBMB-FEMB)
- pour le Hainaut et Namur: Centre de Perfectionnement pour Employés des provinces du Hainaut et de Namur (CPEHN)
- pour Liège et le Luxembourg: TALENTEO
- pour les Flandres Orientale et Occidentale: Vormingscentrum voor de bedienden der Metaalverwerkende nijverheid van Oost- en West-Vlaanderen (VORMETAL - Oost- en West-Vlaanderen)

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

L'absence d'un employeur à la réunion du bureau de conciliation régional prévue dans cette procédure sera considérée comme un non-respect de la procédure susvisée.

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

De sanctie is eveneens van toepassing op de werkgever die een unaniem advies van het gewestelijk verzoeningsbureau niet toepast.

Art.6. Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur, gaande van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2022.

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, worden voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds, en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de voorzitter en de secretaris ondertekende en door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering.

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

La sanction sera également appliquée à l'employeur qui ne respecte pas un avis unanime du bureau de conciliation régional.

Art.6. Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée qui s'étend du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2022.

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.