

**PARITAIR COMITÉ 209
BEDIENDEN VAN DE METAALFABRIKATEN-
NIJVERHEID**

**COMMISSION PARITAIRE 209
LES EMPLOYÉS DES FABRICATIONS MÉTAL-
LIQUES**

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 13 no-
vember 2023**

**Convention collective de travail du 13 no-
vembre 2023**

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.

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 les 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

Dans ce chapitre, 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

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.

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.

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.

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. Sanctie

Wanneer de werkgever de procedure bepaald in artikel 4 niet naleeft, moet hij – naast de normale opzeggingstermijn – aan elke ontslagen bediende een schadevergoeding betalen.

Deze schadevergoeding is gelijk aan de helft van het loon en andere voordelen voortvloeiend uit de arbeidsovereenkomst, verschuldigd voor een opzegtermijn, berekend op basis van de opgebouwde anciënniteit vanaf 1 januari 2014.

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.

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 onbepaalde duur vanaf 1 januari 2024.

Zij kan door een van de partijen worden opgezegd met een opzeggingstermijn van 6 maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité en aan elk van de ondertekenende partijen.

Art.5. Sanction

Si l'employeur ne respecte pas la procédure prévue à l'article 4, il doit verser une indemnité à tout employé licencié en plus du délai de préavis normal.

Cette indemnité est égale à la moitié du salaire et des autres avantages découlant du contrat de travail, exigibles moyennant un préavis, calculé sur la base de l'ancienneté acquise à compter du 1^{er} janvier 2014.

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.

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 indéterminée et entre en vigueur le 1^{er} janvier 2024.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de 6 mois notifié par lettre recommandée à la poste adressée au président de la Commission paritaire et à chacune des organisations signataires.