

Paritair Comité voor de bedienden van de non-ferro metalen

Commission paritaire pour les employés des métaux non ferreux

Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 april 2014

Convention collective de travail du 28 avril 2014

Werkzekerheid

Sécurité d'emploi

Artikel 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ondernemingen die afhangen van het Paritair Comité voor de bedienden van de non-ferro metalen en op de bedienden die zij tewerkstellen.

Article 1er. - La présente convention collective de travail est applicable aux entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les employés des métaux non ferreux, ainsi qu'aux employés qu'elles occupent.

Onder "bedienden" wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke bedienden bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 december 2001 (61401/co/224) houdende de functieclassificatie voor bedienden.

Par "employés" on entend: les employés masculins et féminins visés dans la convention collective de travail du 17 décembre 2001 (61401/co/224) contenant la classification des fonctions des employés.

Art. 2 - Voor de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst zal in geen enkele onderneming overgegaan worden tot collectief ontslag noch tot meervoudig ontslag vooraleer alle andere tewerkstellingsbehoudende maatregelen uitgeput zijn.

Art. 2 - Pour la durée de la présente convention collective de travail, aucune entreprise ne pourra procéder au licenciement collectif ni au licenciement multiple avant que toutes les autres mesures préservant l'emploi n'aient été épuisées.

Opdat tewerkstellingsbehoudende maatregelen in de praktijk kunnen worden toegepast, verbinden de werknemers zich ertoe bereid te zijn de nodige aanpassingen te bespreken respectievelijk te aanvaarden.

Afin que des mesures préservant l'emploi puissent être concrètement mises en oeuvre, les travailleurs s'engagent à être disposés à discuter ou respectivement, à accepter, les adaptations nécessaires.

Op ondernemingsniveau kan daar waar nodig overleg plaatsvinden over de noodzakelijke inspanningen van de bedienden inzake geografische, functionele en organisatorische mobiliteit.

Art.3. § 1 - Wanneer ondanks het bepaalde in artikel 2 deze maatregelen onvoldoende zijn om aan het tewerkstellingsprobleem het hoofd te bieden, of, wanneer zich onvoorziene omstandigheden voordoen waardoor de tewerkstellingsbehoudende maatregelen sociaaleconomisch onhoudbaar worden en de werkgever het voornemen heeft over te gaan tot meervoudig ontslag, wordt, vooraleer over te gaan tot ontslag, de volgende procedure nageleefd :

1. de werkgever licht voorafgaandelijk de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, de syndicale delegatie, of bij ontstentenis de betrokken bedienden, schriftelijk in;
2. binnen de 15 kalenderdagen dienen de partijen op ondernemingsvlak besprekingen te starten over de maatregelen die kunnen genomen worden, als ook de sociale begeleiding ervan. Deze sociale begeleiding kan onder meer betrekking hebben op financiële tegemoetkomingen, bruggensioen en outplacement.
3. indien dit overleg niet tot een oplossing leidt, dan wordt binnen de 8 kalenderdagen na het vaststellen van een niet-akkoord op ondernemingsvlak een beroep gedaan op het verzoeningsbureau op initiatief van de meest gerede partij;
4. indien er geen ondernemingsraad of syndicale delegatie bestaat in de onderneming, kan, binnen de 15 kalenderdagen na de informatie aan de bedienden, dezelfde overlegprocedure worden ingeleid op initiatief van de vakbondsorganisaties.

§ 2. Onverminderd de opzeg dient de in gebreke zijnde werkgever bij niet-naleving van de procedure bepaald in § 1 aan de betrokken bediende een schadevergoeding te betalen.

Deze schadevergoeding is gelijk aan drie maanden loon.

Ingeval van betwisting wordt een beroep gedaan op het verzoeningsbureau op verzoek van de meest gerede partij.

De afwezigheid van een werkgever op de bijeenkomst van het verzoeningsbureau alsook de niet-naleving van hun eenparige aanbeveling, worden beschouwd als een niet naleving van de procedure.

Les efforts requis de la part des employés en matière de mobilité géographique, fonctionnelle et organisationnelle peuvent, si nécessaire, faire l'objet d'une concertation au niveau de l'entreprise.

Art. 3. § 1^{er}. Si les mesures visées à l'article 2 sont insuffisantes pour faire face au problème d'emploi, ou, en cas de circonstances imprévisibles rendant les mesures de maintien de l'emploi intenables sur le plan socio-économique et si l'employeur a l'intention de procéder à des licenciements multiples, il convient de respecter la procédure suivante avant de procéder au licenciement :

1. l'employeur avertit préalablement par écrit le conseil d'entreprise, ou à défaut, la délégation syndicale, ou à défaut, les employés concernés;
2. dans un délai de 15 jours civils, les parties doivent engager des discussions au niveau de l'entreprise sur les mesures qui peuvent être prises ainsi que sur leur accompagnement social. Cet accompagnement social peut notamment concerner les interventions financières, la pré pension et l'outplacement.
3. si la concertation n'aboutit pas à un accord, la partie la plus diligente fait appel au bureau de conciliation dans les 8 jours civils qui suivent la constatation d'un non-accord au niveau de l'entreprise;
4. s'il n'y a pas de conseil d'entreprise ou de délégation syndicale dans l'entreprise, la même procédure de concertation peut être entamée à l'initiative des organisations syndicales dans les 15 jours civils qui suivent l'information des employés.

§ 2. Outre le préavis, l'employeur qui ne remplit pas ses obligations sera tenu de payer une indemnité à l'employé en question en cas de non respect de la procédure prévue au § 1^{er}.

Cette indemnité est égale à trois mois de rémunération.

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

L'absence d'un employeur à une réunion du bureau de conciliation ainsi que le non respect de la recommandation unanime de celui-ci sont considérés comme un non respect de la procédure.

§ 3. In dit artikel wordt onder "meervoudig ontslag" begrepen: de ontslagen om economische redenen die in de loop van een periode van 60 kalenderdagen een aantal bedienden treffen dat tenminste 10 pct. bedraagt van het gemiddelde bediendenbestand van het kalenderjaar dat de ontslagen voorafgaat, met een minimum van 3 bedienden voor ondernemingen met minder dan 30 bedienden.

Ook ontslag ingevolge sluiting valt onder de toepassing van deze definitie.

Art.4 - Onverminderd de opzeg dient de onderneming die de procedure voorzien in de reglementering collectief ontslag niet naleeft aan de betrokken bedienden een schadevergoeding te betalen gelijk aan drie maanden loon.

Art. 5 - Ondertekenende partijen bevelen de ondernemingen aan om ingeval van collectief ontslag, meervoudig ontslag en elk ontslag om economische redenen gebruik te maken van outplacement ongeacht de leeftijd van de betrokken bedienden.

Ondertekenende partijen wensen hierbij expliciet het belang van outplacement voor iedereen te benadrukken.

Art. 6 - De hierboven vermelde bepalingen hebben geen betrekking op individuele ontslagen om redenen te wijten aan de werknemer en op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst in het raam van het conventioneel brugpensioen.

Art.7 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2013 en treedt buiten werking op 30 juni 2015.

§ 3. Dans le présent article, il faut entendre par "licenciements multiples": les licenciements pour des raisons économiques qui au cours d'une période de 60 jours civils, touchent un nombre d'employés qui représente au moins 10 p.c. de l'effectif employé moyen au cours de l'année civile qui précède les licenciements, avec un minimum de 3 employés pour les entreprises occupant moins de 30 employés.

Les licenciements en raison de fermeture tombent également sous l'application de cette définition.

Art. 4 - Sans préjudice du préavis l'entreprise qui ne respecte pas la procédure prévue dans la réglementation sur le licenciement collectif doit payer aux employés concernés une indemnité équivalente à trois mois de rémunération.

Art. 5 - Les parties signataires recommandent aux entreprises de recourir à l'outplacement en cas de licenciement collectif, de licenciement multiple et de tout licenciement pour des raisons économiques indépendamment de l'âge des employés concernés.

Les parties signataires souhaitent ici souligner explicitement l'importance de l'outplacement pour chacun.

Art. 6 - Les dispositions susmentionnées n'ont pas trait à des licenciements individuels pour des raisons qui sont à imputer au travailleur et à la résiliation de contrats de travail dans le cadre de la prépension conventionnelle.

Art. 7 - La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er juillet 2013 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2015.

Zij vervangt de bepalingen van hoofdstuk 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 14 maart 2014, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden van de non-ferro metalen, betreffende het protocol van sectoraal akkoord 2013 – 2014 (~~199064~~co/224).

Elle remplace les dispositions du chapitre 4 de la convention collective de travail du 14 mars 2014, conclue au sein de la Commission paritaire pour les employés des métaux non ferreux relative au protocole d'accord sectoriel 2013-2014 (~~199064~~/co/224).

B