

Paritair Comité voor de bedienden van de non-ferro metalen

*Collectieve arbeidsovereenkomst
van 20 december 2021*

Werkzekerheid

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.

Onder "bedienden" wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke bedienden bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 december 2001 houdende de functieclassificatie voor bedienden.

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.

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.

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

Commission paritaire pour les Employés des métaux non-ferreux

*Convention collective de travail
du 20 décembre 2021*

Sécurité d'emploi

Article 1^{er} - 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.

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

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.

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.

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 - 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, alsook de sociale begeleiding ervan. Deze sociale begeleiding kan onder meer betrekking hebben op financiële tegemoetkomingen, SWT 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 gereede 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 zes maanden loon.

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

Art. 3. § 1^r 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, le RCC 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 six mois de rémunération.

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

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.

§ 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 - 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. 5 - 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 SWT.

Art.6 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2021 en treedt buiten werking op 30 juni 2023.

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'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. 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 - 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. 5 - 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 du RCC.

Art. 6 - La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} juillet 2021 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023.

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.