

## Paritair Comité voor de bewakingsdiensten

Collectieve arbeidsovereenkomst van 8 januari 2015

### ONTSLAGPROCEDURE

#### HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

**Artikel 1.** Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten.

Onder werknemer wordt verstaan zowel de mannelijke als de vrouwelijke arbeider of bediende.

#### HOOFDSTUK II. Algemene bepalingen

**Art. 2.** CAO 109 betreffende de motivatie van het ontslag is onverkort van toepassing :

- recht om de concrete motieven te kennen die hebben geleid tot het ontslag
- recht op een vergoeding te vragen voor kennelijk onredelijk ontslag.

#### HOOFDSTUK III. Specifieke bepalingen

**Art. 3.** Uitgenomen in geval van overmacht heeft de betrokken persoon voor zijn ontslag of tijdelijke wegzending zonder loon het recht door de directie gehoord te worden en zich daarbij te laten bijstaan door een vakbondsafgevaardigde van zijn keuze.

**Art.4.** De werknemers en de vakorganisaties hebben het recht het ontslag aan te vechten

De werknemers hebben het recht voor hun verdediging een beroep te doen op de vakbondsafvaardigingen of –organisaties.

**Art. 5.** In geval van ontslag wegens onvoldoende functieneren , kan dit niet doorgaan als de werkgever voordien de betrokkene niet op zijn/haar tekortkomingen en/of fouten heeft gewezen.

Dit kan dmv een schriftelijke nota of per mail.

## Commission paritaire pour les services de garde

Convention collective de travail du 8 janvier 2015

### PROCÉDURE EN MATIÈRE DE LICENCIEMENT

#### CHAPITRE Ier. Champ d'application

**Article 1.** La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance.

Par travailleur on entend aussi bien l'ouvrier ou l'employé masculin ou féminin.

#### CHAPITRE II. Dispositions générales

**Art. 2.** La CCT 109 concernant la motivation du licenciement est entièrement d'application :

- droit de connaître les motifs concrets qui ont conduit au licenciement
- droit de réclamer un dédommagement pour licenciement manifestement déraisonnable.

#### CHAPITRE III. Dispositions particulières

**Art. 3.** Sauf cas de force majeure, avant de procéder à un licenciement ou à un renvoi temporaire sans solde, la personne concernée a le droit d'être entendue par la direction et peut être assistée par un délégué syndical de son choix.

**Art. 4.** Les travailleurs et les organisations syndicales ont le droit de contester le licenciement.

Les travailleurs ont le droit de faire appel, pour leur défense, aux délégations ou organisations syndicales.

**Art. 5.** En cas de licenciement pour fonctionnement insatisfaisant, celui-ci ne pourra pas avoir lieu si l'employeur n'a pas signalé les défauts et/ou les fautes au travailleur à l'avance.

Cela peut se faire via une note écrite ou via un mail.

**Art. 6.** In geval van ontslag onafhankelijk van de persoon (economische redenen, herstructurering, ...) dient de informatie voorafgaandelijk gegeven te worden aan de ondernemingsraad of, bij gebreke, aan de vakbondsafvaardiging.

Bewust van het feit dat de stabiliteit van de werkgelegenheid een belangrijk element is voor de motivering van het personeel, wordt overeengekomen dat de leden van de ondernemingsraad of, bij gebreke, van de vakbondsafvaardiging alle mogelijkheden onderzoeken teneinde ontslagen te vermijden of te beperken.

**Art. 7.** Behalve in geval van overmacht dient het ontslag wegens zware fout zo snel mogelijk meegedeeld te worden aan de vakbondsafvaardiging.

**Art. 8.** Elk ontslag kan gebeuren buiten de procedure beschreven in artikelen 6 en 7 als het wordt gewettigd door een zware fout en onder voorbehoud dat de wettelijke bepalingen terzake in acht genomen worden.

**Art. 9.** Behalve in de gevallen bepaald door de wet belooft de directie de aard van de zware fout die aanleiding gaf tot het ontslag niet openbaar te maken buiten de structuren van het syndicaal overleg.

**Art. 10.** Voorrang wordt gegeven aan het aanwerven van personeel met een contract voor onbepaalde duur, binnen de grenzen van de mogelijkheden van de sector.

Binnen dezelfde limiet wordt voorrang gegeven aan het behoud van dit personeel, in geval van afdanking of vermindering van arbeidsposten.

In geval van vacature van fulltime posten, met gelijke kwalificaties, zal voorrang gegeven worden aan parttime werknemers die reeds in dienst zijn, ten overstaan van externe kandidaten.

*HOOFDSTUK IV. Slotbepalingen*

**Art. 11.** Alle voordeliger overeenkomsten en voor zover ze niet strijdig zijn met de algemene bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten blijven behouden.

**Art. 6.** Dans le cadre de licenciement non inhérent à la personne (raison économique, restructuration,...), l'information doit préalablement être donnée au conseil d'entreprise ou à défaut à la délégation syndicale.

Conscient que la stabilité de l'emploi est un élément important pour la motivation du personnel, il est convenu que les membres du conseil d'entreprise ou à défaut de la délégation syndicale examinent toutes les possibilités afin d'éviter ou de diminuer les licenciements.

**Art. 7.** Sauf cas de force majeure, le licenciement pour faute grave doit être communiqué le plus rapidement possible à la délégation syndicale.

**Art. 8.** Tout licenciement peut avoir lieu en dehors de la procédure décrite aux articles 6 et 7 s'il est motivé par une faute grave et ce sous réserve du respect des dispositions légales en la matière.

**Art. 9.** Sauf cas prévus par la loi, la Direction s'interdit de divulguer en dehors des structures de concertation syndicale la nature de la faute grave ayant amené le licenciement.

**Art. 10.** La priorité est donnée à l'engagement du personnel sous contrat à durée indéterminée, dans les limites des possibilités du secteur.

Dans ces mêmes limites, priorité est donnée au maintien en service de ce personnel, en cas de licenciement ou de diminution des postes de travail.

En cas de vacances de poste full time, à qualification égale, priorité sera donnée aux travailleurs part time déjà occupés dans l'entreprise vis-à-vis des candidats extérieurs.

*CHAPITRE IV. Dispositions finales*

**Art. 11.** Toutes les conventions plus favorables pour autant qu'elles ne soient pas en contradiction avec les dispositions générales des conventions collectives de travail conclues au sein de la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance, restent d'application.

**Art. 12. § 1.** In geval van betwisting zijn partijen akkoord om eerst een beroep te doen op de voorzitter van het paritair comité die een verzoeningsbureau kan samenstellen en een oplossing kan voorstellen aan betrokken partijen.

§ 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang vanaf 1 januari 2015 en is gesloten voor onbepaalde duur.

§ 3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt hoofdstuk IV van de collectieve arbeidsovereenkomst van 8 november 2005 (77903/co/317) aangaande tewerkstelling- en vormingsbeleid

§ 4. Zij kan worden opgezegd door een van de ondertekenende partijen, met een opzeggingstermijn van drie maanden, bij aangetekende brief gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de bewakings- en/ of toezichtsdiensten.

**Art. 12. § 1er.** En cas de différend les parties s'engagent à faire d'abord appel à l'intervention du président de la commission paritaire qui peut réunir le bureau de conciliation afin de proposer une solution aux parties concernées.

§ 2. La présente convention collective de travail produit ses effets à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015 et est conclue pour une durée indéterminée.

§ 3. Cette convention collective de travail remplace le chapitre IV de la convention collective de travail du 8 novembre 2005 (77903/co/317) concernant les politiques de l'emploi et la formation.

§ 4. Elle peut être dénoncée par l'une des parties signataires, moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste adressée au Président de la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance.