

## Paritair Comité voor de non-ferro metalen

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 september 2015*

### Werkzekerheid

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

Onder "werklieden" wordt verstaan: de werklieden en de werksters.

Art. 2. De werkgevers verbinden zich ertoe om tijdens de duur van deze overeenkomst niet over te gaan tot ontslag om economische redenen vooraleer maximaal gebruik te maken van tewerkstellingsbehoudende maatregelen, waaronder tijdelijke werkloosheid, deeltijdse arbeid, oplossingen in het licht van een verruimde mobiliteit binnen de onderneming of tussen uitbatingszetels ervan en herklasseringsbegeleiding, gekoppeld aan inspanningen op het vlak van beroepsopleiding.

Voor de met ontslag bedreigde werklieden zal prioritair naar tewerkstellingsbehoudende maatregelen worden gezocht.

De ondertekenende partijen bevelen de ondernemingen en de werklieden aan om gebruik te maken van vorming en bijscholing van oudere werknemers zowel in het raam van de tewerkstellingsbehoudende maatregelen als ter verhoging van hun participatiegraad op de arbeidsmarkt.

Art. 3. Opdat de tewerkstellingsbehoudende maatregelen vernoemd in voorgaand artikel in de praktijk kunnen worden toegepast verbinden de werknemers zich ertoe bereid te zijn de noodzakelijke aanpassingen te bespreken of respectievelijk te aanvaarden.

De ondertekende partijen onderstrepen hierbij het belang van de geografische, functionele en organisatorische mobiliteit.

Dit is een noodzakelijke voorwaarde voor het realiseren van de doelstelling, zijnde de tewerkstelling zo maximaal mogelijk te behouden.

Art. 4. § 1. Wanneer ondanks het bepaalde in de artikelen 2 en 3 deze maatregelen onvoldoende zijn om aan het tewerkstellingsprobleem het hoofd te bieden, of, wanneer zich onvoorziene omstandigheden voordoen waardoor de tewerkstellingsbehoudende maatregelen sociaal-economisch 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 :

## Commission paritaire des métaux non ferreux

*Convention collective de travail du 21 septembre 2015.*

### Sécurité d'emploi

Article 1<sup>er</sup>. La présente convention collective de travail s'applique aux entreprises ressortissant à la Commission paritaire des métaux non ferreux ainsi qu'aux ouvriers qu'elles occupent.

Par "ouvriers" on entend: les ouvriers et les ouvrières.

Art. 2. Les employeurs s'engagent à ne pas procéder à des licenciements pour des raisons économiques pendant la durée de la présente convention, avant de faire en premier lieu usage maximal de mesures de maintien de l'emploi, dont le chômage temporaire, le travail à temps partiel, des solutions dans le cadre d'une mobilité élargie à l'intérieur de l'entreprise ou entre ses sièges d'exploitation ainsi que l'accompagnement de reclassement, liées à des efforts de formation professionnelle.

Pour les ouvriers menacés de licenciement, des mesures de maintien de l'emploi sont recherchées de manière prioritaire.

Les parties signataires recommandent aux entreprises et aux ouvriers d'utiliser la formation et le perfectionnement des travailleurs âgés tant dans le cadre des mesures de maintien de l'emploi que pour l'augmentation du taux de participation au marché du travail.

Art. 3. Afin que les mesures de maintien de l'emploi citées dans le précédent article puissent être concrètement mises en œuvre, les travailleurs s'engagent à être disposés à discuter, ou respectivement à accepter, les adaptations nécessaires.

Les parties signataires soulignent l'importance de la mobilité géographique, fonctionnelle et organisationnelle.

Il s'agit d'une condition essentielle pour réaliser l'objectif fixé, à savoir le maintien d'un emploi maximum.

Art. 4. § 1<sup>er</sup>. Si les mesures visées aux articles 2 et 3 sont insuffisantes pour faire face au problème d'emploi, ou, en cas de circonstances imprévisibles rendant les mesures de maintien de l'emploi intenable 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. de werkgever licht voorafgaandelijk de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, de syndicale delegatie, of bij ontstentenis de betrokken werklieden, 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, brugpensioenen en outplacement.  
  
De ondertekenende partijen wensen hierbij expliciet het belang van outplacement voor iedereen te benadrukken.
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 werklieden, 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 werkmans een schadevergoeding te betalen gelijk aan zes 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.

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

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

1. l'employeur avertit préalablement par écrit le conseil d'entreprise, ou à défaut, la délégation syndicale, ou à défaut, les ouvriers 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 prépension et l'outplacement.  
  
Les parties signataires soulignent de façon explicite l'importance de l'outplacement pour tous.
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 ouvriers.

§ 2. Outre le préavis, l'employeur qui ne remplit pas ses obligations sera tenu de payer une indemnité à l'ouvrier en question en cas de non respect de la procédure prévue au § 1<sup>er</sup>, équivalent à six mois de salaire.

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. 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'ouvriers qui représente au moins 10 p.c. de l'effectif ouvrier moyen au cours de l'année civile qui précède les licenciements, avec un minimum de 3 ouvriers pour les entreprises occupant moins de 30 ouvriers.

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

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 stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag ("SWT").

Art. 6. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2015 en treedt buiten werking op 30 juni 2017.

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 Régime de chômage avec complément d'entreprise (« RCC »).

Art. 6. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1<sup>er</sup> janvier 2015 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2017.