

**PARITAIR SUBCOMITÉ VOOR DE
METAALRECUPEERATEE**

**SOUS-COMMISSION PARITAIRE POUR
LA RECUPERATION DE METAUX**

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 18 juni
2009*

*Convention collective de travail du 18 juin
2009*

WERKZIKHEID

SECURITE D'EMPLOI

In uitvoering van artikel 9 van het nationaal
akkoord 2009-2010 van 12 mei 2009.

En exécution de l'article 9 de l'accord national
2009-2010 du 12 mai 2009.

HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied

CHAPITRE I^{er}. - Champ d'application

Art. 1.

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van
toepassing op de werkgevers, arbeiders en
arbeidsters van de ondernemingen die
ressorteren onder de bevoegdheid van het
Paritair Subcomité voor de metaalrecuperatie.

La présente convention collective de travail
s'applique aux employeurs, ouvriers et
ouvrières des entreprises relevant de la
compétence de la Sous-commission paritaire
pour la récupération de métaux.

Voor de toepassing van deze collectieve
arbeidsovereenkomst wordt onder "arbeiders"
verstaan: de mannelijke en vrouwelijke
werklieden.

Pour l'application de la présente convention
collective de travail, on entend par « ouvriers »
: les ouvriers et ouvrières.

HOOFDSTUK H. - Voorwerp

CHAPITRE n. - Objet

Afdeling 1. - Principe

Section 1. - Principe

Art. 2.

Art. 2.

Voor de duur van deze collectieve
arbeidsovereenkomst zal in geen enkele
onderneming overgegaan worden tót
meervoudig ontslag vooraleer andere
tewerkstellingsbehoudende maatregelen - met
inbegrip van tijdelijke werkloosheid - uitgeput
zijn. Voor de arbeiders ouder dan 45 jaar zal
prioritair naar tewerkstellingsbehoudende
maatregelen worden gezocht.

Pendant la durée de la présente convention
collective de travail, aucune entreprise ne
procédera à des licenciements multiples avant
d'avoir épuisé toutes les autres mesures de
maintien de l'emploi - y compris le chômage
temporaire. Pour les ouvriers de plus de 45
ans, on cherchera par priorité des mesures
visant à sauvegarder l'emploi.

Afdeling 2. - Definities

Art. 3.
Wordt als "ontslag" beschouwd elk ontslag om economische en/of technische redenen.

Art. 4.
Als "meervoudig" wordt beschouwd een ontslag van ten minste 3 arbeiders in ondernemingen met 29 werknemers en minder en van tenminste 10 % arbeiders in ondernemingen met 30 werknemers en meer, dit alles in de loop van een periode van zestig kalenderdagen.

Afdeling 3. - Procédure

Art. 5.
Indien een onderneming zich in onvoorzienbare en onvoorziene economische en/of financiële/technische omstandigheden bevindt, waardoor bijvoorbeeld tijdelijke werkloosheid of andere equivalente maatregelen sociaal economisch onhoudbaar worden, is de werkgever gehouden de volgende sectorale overlegprocedure na te leven. Tijdens deze overlegprocedure kan niet tót ontslag worden overgegaan.

§ 1. Wanneer de werkgever - die zich dus in onvoorzienbare en onvoorziene economische en/of financiële/technische omstandigheden bevindt zoals hierboven beschreven - voornemens is over te gaan tót ontslag van meerdere werknemers, dat als meervoudig ontslag kan worden beschouwd, licht hij voorafgaandelijk de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, de vakbondsafgevaardigde in. In geval er geen ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging bestaat, licht hij voorafgaandelijk en individueel de betrokken werknemers schriftelijk in.

Section 2. - Définition

Art. 3.
Par "licenciement", il faut entendre ce qui suit: tout licenciement pour raisons économiques et/ou techniques.

Art. 4.
Est considéré comme licenciement "multiple", tout licenciement d'au moins 3 ouvriers dans les entreprises occupant 29 travailleurs et moins et d'au moins 10 % ouvriers dans les entreprises occupant 30 travailleurs et plus, dans un délai de soixante jours calendrier.

Section 3. - Procédure

Art. 5.
Si une entreprise se trouve dans des circonstances économiques et/ou financières/techniques imprévisibles et imprévues, rendant par exemple le chômage temporaire ou d'autres mesures équivalentes intenables sur le plan socio-économique, l'employeur est tenu de respecter la procédure de concertation sectorielle ci-après. Il ne peut procéder à aucun licenciement durant cette procédure de concertation.

§ 1. Lorsque l'employeur - qui se trouve donc dans des circonstances économiques et/ou financières/techniques imprévisibles et imprévues comme décrit ci-dessus - envisage de procéder au licenciement de plusieurs travailleurs, licenciement pouvant être considéré comme multiple, il en informe au préalable le conseil d'entreprise ou, à défaut, le délégué syndical. A défaut de conseil d'entreprise ou de délégation syndicale, il informe préalablement par écrit et de façon individuelle les travailleurs concernés.

§ 2. Binnen de vijftien kalenderdagen na de informatie aan de syndicale vertegenwoordigers van de arbeiders dienen partijen op ondernemingsvlak de besprekingen te starten over de maatregelen die ter zake kunnen worden genomen. Indien dit overleg niet tót een oplossing leidt, dan wordt binnen de acht kalenderdagen na het vaststellen van een niet-akkoord op ondernemingsvlak, beroep gedaan op het verzoeningsbureau op initiatief van de meest gerede partij.

§ 3. In geval er geen ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging bestaat in de onderneming, kan, binnen de vijftien kalenderdagen na de informatie aan de werknemers, dezelfde overlegprocedure worden ingeleid op initiatief van de vakbondsorganisaties die de arbeiders vertegenwoordigen.

Deze procédure is eveneens van toepassing bij faillissement.

Afdeling 4. - Sanctie

Art. 6.

Bij niet-naleving van de procédure bepaald in afdeling 3, dient de in gebreke zijnde werkgever, naast de normale opzeggingstermijn, aan de betrokken arbeiders een vergoeding te betalen.

Deze vergoeding is gelijk aan het loon verschuldigd voor de genoemde opzeggingstermijn.

In geval van betwisting wordt beroep gedaan op het verzoeningsbureau op vraag van de meest gerede partij.

De afwezigheid van een werkgever op de in deze procédure voorziene bijeenkomst van het verzoeningsbureau wordt beschouwd als een niet-naleving van de bovenstaande procédure.

§ 2. Dans les quinze jours calendrier suivant la communication de l'information aux représentants syndicaux des ouvriers, les parties doivent entamer les pourparlers au niveau de l'entreprise sur les mesures pouvant être prises en la matière. Si cette concertation ne donne pas de solution, il sera fait appel dans les huit jours calendrier suivant le constat de désaccord au niveau de l'entreprise, au bureau de conciliation à l'initiative de la partie la plus diligente.

§ 3. En cas d'absence de conseil d'entreprise ou de délégation syndicale dans l'entreprise, il peut être entamé dans les quinze jours calendrier suivant la communication de l'information aux travailleurs la même procédure de concertation à l'initiative des organisations syndicales qui représentent les ouvriers.

Cette procédure est également applicable en cas de faillite.

Section 4. - Sanction

Art. 6.

En cas de non-respect de la procédure fixée au section 3, l'employeur en défaut est tenu de payer une indemnité aux ouvriers concernés, outre le délai de préavis normal.

Cette indemnité est égale au salaire dû pour le délai de préavis précité.

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

L'absence d'un employeur à la réunion du bureau de conciliation, prévue par la présente procédure, est considérée comme un non-respect de ladite procédure. L'employeur peut

De werkgever kan zich laten vertegenwoordigen door een bevoegde afgevaardigde behorende tót zijn onderneming.

se faire représenter par un délégué compétent appartenant à son entreprise.

Indien de overlegprocedure niet is gevolgd is de sanctie eveneens van toepassing in geval van faillissement.

Si la procédure de concertation n'a pas été suivie, la sanction est également d'application en cas de faillite.

De sanctie is eveneens van toepassing op de werkgever die een unaniem advies van het verzoeningsbureau niet toepast.

Cette sanction s'applique également à l'employeur qui ne respecte pas l'avis unanime du bureau de conciliation.

Hoofdstuk HL - Geldigheid

Chapitre III. - Validité

Art. 7.

Art. 7.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2010 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 2010 et est conclue pour une durée indéterminée.

Zij kan door één van de partijen worden opgezegd mits een opzegging van zes maanden betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de metaalrecuperatie.

Elle peut être dénoncée par l'une des parties moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste adressée au Président de la Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux.