

**PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE
ELEKTRICIENS:
INSTALLATIE EN DISTRIBUTIE**

**SOUS-COMMISSION PARITAIRE
DES ELECTRICIENS :
INSTALLATION ET DISTRIBUTION**

**Collectieve arbeidsovereenkomst van
18 oktober 1999**

**Convention collective de travail du
18 octobre 1999**

WERKZEKERHEID

SECURITE D'EMPLOI

In uitvoering van artikel 3.1. van het nationaal
akkoord 1999-2000 van 30 juni 1999

En exécution de l'article 3.1. de l'accord national
1999-2000 du 30 juin 1999

Hoofdstuk I. - Toepassingsgebied

Chapitre Ier. - Champ d'application

Artikel 1.

Article 1er.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van
toepassing op de werkgevers, werklieden en
werksters van de ondernemingen die ressorteren
onder het Paritair Subcomité voor de elektri-
cien s: installatie en distributie.

La présente convention collective de travail
s'applique aux employeurs, ouvriers et ouvrières
des entreprises relevant de la compétence de la
Sous-commission paritaire des électriciens :
installation et distribution.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeids-
overeenkomst wordt onder "werklieden" ver-
staan : de werklieden en de werksters.

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

Hoofdstuk II. - Voorwerp

Chapitre II. - Objet

Afdeling 1. - Principe

Section 1. - Principe

Artikel 2.

Article 2.

Tijdens de duur van deze collectieve arbeids-
overeenkomst zal in geen enkele onderneming
overgegaan worden tot meervoudig ontslag voor-
aleer andere tewerkstellingsbehoudende maat-
regelen - met inbegrip van tijdelijke werkloosheid
- uitgeput zijn en vooraleer de mogelijkheid tot
beroepsopleiding voor de getroffen werklieden
werd onderzocht.

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 - et examiné la possibilité de
formation professionnelle pour les ouvriers
touchés.

Voor de werklieden ouder dan 45 jaar zal priori-
tair naar tewerkstellingsbehoudende maatregelen
worden gezocht.

Pour les ouvriers de plus de 45 ans, on
cherchera par priorité des mesures visant à
sauvegarder l'emploi.

Afdeling 2. - Definities

Artikel 3.

Als 'ontslag' wordt beschouwd elk ontslag om economische, financiële, structurele, technische en alle andere redenen onafhankelijk van de wil van de werklieden, met uitzondering van het ontslag om dringende redenen en het ontslag met het oog op het brugpensioen.

Artikel 4.

Als 'meervoudig' ontslag wordt beschouwd een ontslag van ten minste 3 werklieden in ondernemingen met 29 werknemers en minder, van tenminste 5 werklieden in ondernemingen van 30 tot 59 werknemers en van tenminste 8 werklieden in ondernemingen met 60 werknemers en meer, dit alles in de loop van een periode van zestig kalenderdagen.

Afdeling 3. - Procédure

Artikel 5.

Wanneer zich onvoorziene en onvoorziene economische en/of financiële omstandigheden zouden voordoen waardoor bijvoorbeeld tijdelijke werkloosheid of andere equivalente maatregelen sociaal-economisch onhoudbaar worden, zal de volgende sectorale overlegprocedure - tijdens de welke niet tot ontslag kan worden overgegaan - worden nageleefd:

1. Wanneer de werkgever van plan is over te gaan tot ontslag van meerdere werknemers, dat als meervoudig ontslag kan worden beschouwd, licht hij voorafgaandelijk de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, de vakbondsafvaardiging in. In geval er geen ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging bestaat, licht hij voorafgaandelijk en individueel de betrokken werknemers schriftelijk in.
2. Binnen de vijftien kalenderdagen na de informatie aan de werknemersvertegenwoor-

Section 2. - Définition

Article 3.

Par licenciement, il faut entendre ce qui suit : tout licenciement pour raisons économiques, financières, structurelles, techniques et toute autre raison indépendante de la volonté des ouvriers, à l'exception du licenciement pour motif grave et du licenciement en vue de la mise en prépension.

Article 4.

Par licenciement 'multiple', il faut entendre ce qui suit: tout licenciement d'au moins 3 ouvriers dans les entreprises occupant 29 travailleurs et moins, d'au moins 5 ouvriers dans les entreprises occupant entre 30 et 59 travailleurs et d'au moins 8 ouvriers dans les entreprises occupant 60 travailleurs et plus et ce, dans un délai de soixante jours calendrier.

Section 3. - Procédure

Article 5.

En cas de circonstances économiques et/ou financières imprévisibles et imprévues, rendant par exemple le chômage temporaire ou d'autres mesures équivalentes intenable sur le plan socio-économique, la procédure de concertation sectorielle ci-après - durant laquelle on ne peut pas procéder à des licenciements - sera respectée:

1. Lorsque l'employeur 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 délégation syndical. A défaut de conseil d'entreprise ou de délégation syndicale, il informe préalablement par écrit et de façon individuelle les travailleurs concernés.
2. Dans les quinze jours calendrier suivant la communication de l'information aux

digers moeten de partijen op ondernemingsvlak besprekingen starten over de maatregelen die ter zake kunnen genomen worden. Leidt dit overleg niet tot een oplossing, dan wordt binnen de acht kalenderdagen na de vaststelling van een niet-akkoord op ondernemingsvlak, een beroep gedaan op het verzoeningsbureau op initiatief van de meest gereede 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 werklieden vertegenwoordigen.

Deze procedure is eveneens van toepassing bij faillissement.

Afdeling 4. - Sanctie

Artikel 6.

Bij niet-naleving van de procedure bepaald in artikel 5, moet de in gebreke zijnde werkgever, naast de normale opzeggingstermijn, aan de betrokken werknemers een vergoeding betalen.

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

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

De afwezigheid van een werkgever op de in deze procedure voorziene bijeenkomst van het verzoeningsbureau wordt beschouwd als een niet-naleving van de bovenstaande procedure. De werkgever kan zich laten vertegenwoordigen door een bevoegde afgevaardigde behorende tot zijn onderneming.

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

représentants syndicaux, 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. A défaut 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

Article 6.

En cas de non-respect de la procédure fixée à l'article 5, l'employeur en défaut est tenu de payer une indemnité aux travailleurs concernés, outre le délai de préavis normal.

Cette indemnité est égale à deux fois le 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 se faire représenter par un délégué compétent appartenant à son entreprise.

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.

Hoofdstuk III. - Geldigheid

Artikel 7.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is geldig van 1 juli 1999 tot en met 30 juni 2001.

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

Chapitre III. - Validité

Article 7.

La présente convention collective de travail est valable du 1er juillet 1999 jusqu'au 30 juin 2001 inclus.