

PARITAIR SUBCOMITE VOOR HET KOETSWERK

SOUS-COMMISSION PARITAIRE POUR LA CARROSSERIE

Collectieve arbeidsovereenkomst van 10 juni 1999

Convention collective de travail du 10 juin 1999

WERKZEKERHEID

SECURITE D'EMPLOI

In uitvoering van artikel 3.1. van het nationaal akkoord 1999-2000 van 28 april 1999

En exécution de l'article 3.1. de l'accord national 1999-2000 van 28 april 1999

Hoofdstuk I. - Toepassingsgebied

Chapitre Ier. - Champ d'application

Artikel 1.

Article 1er.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werklieden van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor het koetswerk.

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 carrosserie.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder "werklieden" verstaan : 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

Sectie 1. - Principe

Section 1. - Principe

Artikel 2.

Article 2.

Voor de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst zal in geen enkele onderneming overgegaan worden tot meervoudig ontslag vooraleer andere tewerkstellingsbehoudende maatregelen - met inbegrip van tijdelijke werkloosheid - uitgeput zijn en vooraleer de mogelijkheid tot beroepsopleiding voor de getroffen werklieden werd onderzocht. Voor de werklieden 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 a 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. Pour les ouvriers de plus de 45 ans, on cherchera par priorité des mesures visant a sauvegarder l'emploi.

Sectie 2. - Definities

Section 2. - Definition

Artikel 3.

Article 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.

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, a l'exception du licenciement pour motif grave.

PSC / SCP 149.2  
Werkzekerheid / Sécurité d'emploi

10 juni / juin 1999

NEERLEGGING-DEPOT | REGISTR. EN REGISTRE

29-08-2000

15-09-2000

55.553 16/14902

#### Artikel 4.

Als 'meervoudig' wordt beschouwd een ontslag van ten minste 2 werklieden in ondernemingen met 29 werknemers en minder, van tenminste 3 werklieden in ondernemingen van 30 tot 59 werknemers, van tenminste 4 werklieden in ondernemingen van 60 tot 79 werknemers, van tenminste 5 werklieden tussen 80 en 99 werknemers en van tenminste 6 werklieden in ondernemingen met 100 werknemers en meer, **dit alles** in de loop van een periode van zestig kalenderdagen;

#### Sectie 3. - Procedure

#### Artikel 5.

Wanneer zich onvoorzienbare 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 voornemens 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 vakbondsafgevaardigde 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 syndicate vertegenwoordigers van de werklieden dienen partijen op ondernemingsvlak de besprekingen te starten over de maatregelen die ter zake kunnen worden genomen. Indien dit overleg niet tot 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 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.

Oeze procedure is eveneens van toepassing bij faillissement.

#### Article 4.

Est considéré comme licenciement 'multiple', tout licenciement d'au moins 2 ouvriers dans les entreprises occupant 29 travailleurs et moins, d'au moins 3 ouvriers dans les entreprises occupant entre 30 et 59 travailleurs et d'au moins 4 ouvriers dans les entreprises occupant entre 60 et 79 travailleurs, d'au moins 5 ouvriers dans les entreprises occupant entre 80 et 99 travailleurs et d'au moins 6 ouvriers dans les entreprises occupant 100 travailleurs et plus et ce, dans un délai de soixante jours calendrier;

#### Section 3. - Procedure

#### Article 5.

En cas de circonstances économiques et/ou financières imprévisibles et imprévues, rendant par exemple le chômage temporaire ou d'autres mesures équivalentes intenables 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 délégué syndical. À 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 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.

#### Sectie 4. - Sanctie

##### Artikel 6.

Bij **niet-naleving** van de procedure bepaald in artikel 5, dient de in gebreke **zijnde** werkgever, **naast** de normale **opzeggingstermijn**, aan de **betrokken werknemers** 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 waag 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**.

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 treedt in werking op 1 juli 1999 en **loopt** tot en met 30 juni 2001.

#### Section 4. - Sanction

##### Article 6.

En **cas** de non-respect de la procedure fixee a **l'article 5**, **l'employeur** en **défaut** est tenu de payer une **indemnité aux travailleurs concernés**, outre **le délai** de preavis normal.

**Cette indemnité** est **égale** au salaire dQ pour le **délai** de preavis **précité**.

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

L'absence d'un employeur a la **réunion** du bureau de conciliation, **prevue** par la présente procedure, est **considérée comme** un non-respect de **ladite procédure**. **L'employeur** peut se **faire représenter** par un **délégué compétent appartenant** a son **entreprise**.

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

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

#### Chapître III. - Validité

##### Article 7.

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