

**Convention collective de travail du 8 juillet 2003**

**SECURITE D'EMPLOI**

En exécution de l'article 16 de l'accord national 2003-2004 du 14 mai 2003

**Chapitre Ier. - Champ d'application**

Article 1er. 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.

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

**Chapitre II. - Objet**

**Section 1. - Principe**

Art. 2. 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. Pour les ouvriers de plus de 45 ans, on cherchera par priorité des mesures visant à sauvegarder l'emploi.

**Section 2. - Définition**

Art. 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.

Art. 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. - Procédure**

Art. 5. Si une entreprise se trouve dans des circonstances économiques et/ou financières imprévisibles et imprévues, rendant par exemple le chômage temporaire

REGISTER-REGISTR.	REGISTER-REGISTR.	NR.	67545	16/14902
14-07-2003	16-09-2003	N°		

ou d'autres mesures équivalentes intenable sur le plan socio-économique, l'employeur est tenu de respecter la procédure de concertation sectorielle ci-après. Durant celle-ci, il ne peut procéder à des licenciements:

1. Lorsque l'employeur - qui se trouve donc dans des circonstances économiques et/ou financières imprévisibles et imprévues comme défini 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. 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 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 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 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.

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

### **Chapître III. - Validité**

Art. 7. La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 4 juillet 2001, conclue au sein de la Sous-commission paritaire des carrosseries et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 25 septembre 2002 (Moniteur belge du 20 novembre 2002).

Art. 8. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1<sup>er</sup> janvier 2003 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste adressée au Président de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie ainsi qu'à toutes les parties signataires.

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 8 juli 2003**

**WERKZEKERHEID**

In uitvoering van artikel 16 van het nationaal akkoord 2003-2004 van 14 mei 2003.

**Hoofdstuk I. - Toepassingsgebied**

**Artikel 1.** Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werkiieden van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair subcomité voor het koetswerk.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder "werkiieden" verstaan : de werkiieden en de werksters.

**Hoofdstuk II. - Voorwerp**

**Afdeling 1. - Principe**

**Artikel 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 werkiieden werd onderzocht. Voor de werkiieden ouder dan 45 jaar zal prioritair naar tewerkstellingsbehoudende maatregelen worden gezocht.

**Afdeling 2. - Definities**

**Art. 3.** Als 'ontslag' wordt beschouwd elk ontslag om economische, financiële, structurele, technische en alle andere redenen onafhankelijk van de wil van de werkiieden, met uitzondering van het ontslag om dringende redenen.

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

DEPOSIT-DEPOT	REGISTR.-ENREGISTR.	NR.	
14-07-2003	16-09-2003	N°	67545 100/249.02

### Afdeling 3. - Procédure

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

1. Wanneer de werkgever - die zich dus in onvoorzienbare en onvoorziene economische en/of financiële omstandigheden bevindt zoals hierboven beschreven - 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 syndicale 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 meestgerede 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 procédure is eveneens van toepassing bij faillissement.

### Afdeling 4. - Sanctie

Art. 6. Bij niet-naleving van de procédure 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 vraag van de meest gereede 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. 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**

Art. 7. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 juli 2001, gesloten in het Paritair Subcomité voor het koetswerk, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 25 september 2002 (Belgisch Staatsblad 20 november 2002).

Art. 8. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2003 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door één van de partijen opgezegd worden mits een opzegging van drie maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair subcomité voor het koetswerk en aan de ondertekenende organisaties.