

**PARITAIR SUBCOMITE
VOOR HET KOETSWERK**

**SOUS-COMMISSION PARITAIRE
POUR LA CARROSSERIE**

Collectieve arbeidsovereenkomst van 16 juni 2011

Convention collective de travail du 16 juin 2011

WERKZEKERHEID

SÉCURITÉ D'EMPLOI

In uitvoering van artikel 9 van het nationaal akkoord 2011-2012 van 7 juni 2011.

En exécution de l'article 9 de l'accord national 2011-2012 van 7 juin 2011

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 et aux ouvriers des entreprises ressortissant à 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 les ouvrières.

HOOFDSTUK II. Voorwerp

CHAPITRE II. Objet

Afdeling 1. Principe

Section 1ère. Principe

Art. 2.

Art. 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 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.

Afdeling 2. Definities

Section 2. Définitions

Art. 3.

Art. 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, à l'exception du licenciement pour motif grave.

Art. 4.

Art. 4.

Als "meervoudig" ontslag wordt beschouwd een ontslag van ten minste:

Est considéré comme licenciement "multiple", tout licenciement d'au moins :

- 2 arbeiders in ondernemingen met 8 arbeiders of minder

- 2 ouvriers dans les entreprises de 8 ouvriers ou moins

- 3 arbeiders in ondernemingen van 9 tot 17 arbeiders;
 - 4 arbeiders in ondernemingen van 18 tot 22 arbeiders;
 - 5 arbeiders in ondernemingen van 23 tot 28 arbeiders;
 - 6 arbeiders in ondernemingen vanaf 29 arbeiders;
- dit alles in de loop van een periode van zestig kalenderdagen.

Voor de toepassing van de vorige alinea dient als onderneming te worden beschouwd:

“het geheel van arbeiders behorende tot het Paritair Subcomité voor het koetswerk in de schoot van dezelfde onderneming”.

De definitie van onderneming die in de vorige alinea wordt vermeld, is alleen bestemd voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst en meer bepaald in zijn artikel 4.

Afdeling 3. Procedure

Art. 5.

Indien een onderneming zich in onvoorzienbare en onvoorziene economische en/of financiële 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 tot ontslag worden overgegaan :

1. De mededeling van de intentie tot meervoudig ontslag gebeurt door de werkgever voorafgaandelijk aan de ondernemingsraad of bij ontstentenis aan de vakbondsafvaardiging. Indien er geen ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging bestaat, licht hij voorafgaandelijk de Voorzitter van het Paritair Subcomité in, die op zijn beurt de werkgevers – en werknemersorganisaties vertegenwoordigt in het Paritair Subcomité inlicht.
2. Binnen de 15 kalenderdagen na de mededeling, zoals hierboven vermeld, start het overleg over alternatieve maatregelen. Dit overleg wordt steeds gevoerd met de vakbondsafvaardiging, bijgestaan door de vakbondssecretarissen van de werknemersorganisaties vertegenwoordigd in de vakbondsafvaardiging. In ondernemingen zonder een vakbondsafvaardiging is de collectieve arbeidsovereenkomst inzake representatieve functie van toepassing.
3. Het overleg dient gespreid te verlopen over minstens 3 overlegvergaderingen met notulen en telkens mits een tussenpauze van minstens 1 week, tenzij expliciet anders overeengekomen tussen de betrokken partijen.
4. Pas hierna – en dus niet tijdens de tijdsspanne waarbinnen de overlegvergaderingen plaatsvinden – kan er tot ontslag worden overgegaan.

- 3 ouvriers dans les entreprises de 9 à 17 ouvriers ;
 - 4 ouvriers dans les entreprises de 18 à 22 ouvriers ;
 - 5 ouvriers dans les entreprises de 23 à 28 ouvriers ;
 - 6 ouvriers dans les entreprises à partir de 29 ouvriers ;
- et ce, dans un délai de soixante jours calendrier.

Pour l'application de l'alinéa précédent, l'entreprise doit être considérée comme étant :

“l'ensemble des ouvriers faisant partie de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie au sein de la même entreprise”.

La définition d'entreprise mentionnée à l'alinéa précédent est uniquement destinée à l'application de la présente convention collective de travail et plus particulièrement à son article 4.

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 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. La communication de l'intention de licenciement multiple est faite préalablement par l'employeur au conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale. S'il n'existe ni conseil d'entreprise ni délégation syndicale, il informe préalablement le Président de la Sous-commission paritaire, qui informe à son tour les organisations patronales et syndicales représentées au sein de la Sous-commission Paritaire.
2. Dans les 15 jours calendrier suivant la communication, comme mentionné ci-dessus, la concertation sur les mesures alternatives démarre. Cette concertation est toujours menée avec la délégation syndicale, assistée des secrétaires syndicaux des organisations de travailleurs représentées dans la délégation syndicale. Dans les entreprises sans délégation syndicale, la convention collective de travail relative à la fonction représentative est d'application.
3. La concertation doit être étalée sur 3 réunions de concertation au moins avec procès-verbal et moyennant une pause intermédiaire d'1 semaine au moins chaque fois, sauf si les parties en conviennent autrement de façon explicite.
4. Ce n'est qu'après – et donc pas dans la période où les réunions de concertation ont lieu – qu'on peut procéder au licenciement.

Deze procedure is eveneens van toepassing bij faillissement.

Afdeling 4. Sanctie

Art. 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 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.

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

Afdeling . Evaluatie

Art. 7.

Partijen engageren zich om ten laatste tegen 30 juni 2013 een evaluatie te maken van de toepassing van artikel 4 en 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK III. Geldigheid

Art. 8.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 8 juli 2003, gesloten in het Paritair Subcomité voor het koetswerk, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 1 september 2004 (Belgisch Staatsblad van 6 oktober 2004).

Art. 9.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2011 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 Pari-

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.

Section 5. Evaluation

Art. 7.

Les parties s'engagent à faire une évaluation concernant l'application des articles 4 & 5 de la présente convention collective de travail et ce, au plus tard pour le 30 juin 2013

CHAPITRE III. Validité

Art. 8.

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 8 juillet 2003, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 1er septembre 2004 (Moniteur belge du 6 octobre 2004).

Art. 9.

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er juillet 2011 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

tair Subcomité voor het koetswerk en aan de ondertekende organisaties.

paritaire pour la carrosserie ainsi qu'à toutes les parties signataires.