

Collectieve arbeidsovereenkomst van 24 juni 1999

Convention collective de travail du 24 juin 1999

WERKZEKERHEID

SÉCURITÉ D'EMPLOI

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

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

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 de **edele** metalen.

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 les métaux précieux.

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 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**.

Sectie 2. - Definities

Section 2. - Définitions

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**

Est considéré comme '**licenciement**', tout licenciement pour raisons économiques, financières, structurelles, techniques et toute autre raison indépendante de la volonté des ouvriers, à l'exception du licenciement

PSC / SCP 149.3

Werkzekerheid / Sécurité d'emploi
24 juni / juin 1999

29-06-1999

26-07-1999

51635 / col 148.03

redenen.

Artikel 4.

Onder **meervoudig** ontslag wordt verstaan : een **ontslag** van ten minste 2 werklieden in ondernemingen met minder dan 30 werknemers, van tenminste 3 werklieden in ondernemingen van 30 **tot** 60 werknemers en van tenminste 6 werklieden in ondernemingen van 61 werknemers en **meer**, dit allés in de **loop** van een periode van **negentig** kalenderdagen;

Sectie 3. - Overlegprocedure

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** dewelke 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 **werknemersvertegenwoordigers** 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** 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 werklieden **vertegenwoordigen**.

pour motif grave.

Article 4.

Est considéré comme licenciement '**multiple**': tout licenciement d'au moins 2 ouvriers dans les entreprises occupant moins de 30 travailleurs, d'au moins 3 ouvriers dans les entreprises occupant entre 30 et 60 travailleurs et d'au moins 6 ouvriers dans les entreprises occupant 61 ouvriers et plus, dans un délai de nonante jours calendrier;

Section 3. - Procédure de concertation

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, les délégués syndicaux. 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. 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.

Deze procedure is eveneens van toepassing bij faillissement.

Sectie 4. - Sanctie

Artikel 6.

Bij **niet-naleving** van de procedure bepaald in §2, 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 en dient **als opzegvergoeding** te worden beschouwd.

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 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 of behorende **tot** zijn **werkgeversfederatie**.

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.

Cette procédure est également applicable en cas de faillite.

Section 4. - Sanction

Article 6.

En cas de non-respect de la procédure fixée au §2, **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 et doit être considérée comme indemnité de préavis.

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 ou appartenant à sa fédération patronale.

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.

Chapitre III. - Validité

Article 7.

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