



**ERRATUM**

**SOUS-COMMISSION PARITAIRE  
POUR LES METAUX PRECIEUX**

n° 14903

**CCT n° 59062  
du 14.06.2001**

Correction du texte français :

- à l'article 6, premier alinéa, les termes « En cas de non-respect de la procédure fixée au § 2, l'employeur en défaut » est remplacé par « En cas de non-respect de la procédure fixée à l'article 5, § 2, l'employeur en défaut ».

Décision du 02.09.2002

**ERRATUM**

**PARITAIRE SUBCOMITE VOOR  
DE EDELE METALEN**

nr 14903

**CAO nr 59062  
van 14.06.2001**

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- in artikel 6, eerste alinéa, de woorden « bij niet-naveling van de procedure bepaald in § 2, dient de in gebreke zijnde » vervangen door « bij niet-naveling van de procedure bepaald in artikel 5, § 2, dient de in gebreke zijnde »

Beslissing van 02.09.2002

08-08-2001

1/10/2001

NR.  
N°

59062/00/149.03

PARITAIR SUBCOMITÉ VOOR DE  
EDELE METALENSOUS-COMMISSION PARITAIRE POUR  
LES MÉTAUX PRÉCIEUX*Collectieve arbeidsovereenkomst van  
14 juni 2001**Convention collective de travail du  
14 juin 2001***WERKZEKERHEID****SÉCURITÉ D'EMPLOI**In uitvoering van artikel 7 van het nationaal akkoord  
2001-2002En exécution de l'article 7 de l'accord national 2001-  
2002**Hoofdstuk I. - Toepassingsgebied****Chapître 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****Chapître II. - Objet****Afdeling 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.

**Afdeling 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 werklie-

Est considéré comme 'licenciement', tout licenciement pour raisons économiques, financières, structurelles, techniques et toute autre raison indépendante de la

den, met uitzondering van het ontslag om dringende 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;

### Afdeling 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, lient hij voorafgaandelijk de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, de vakbondsafgevaardigde in. In geval er geen ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging bestaat, lient 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 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.

volonté des ouvriers, à l'exception du licenciement pour motif grave.

#### Article 4.

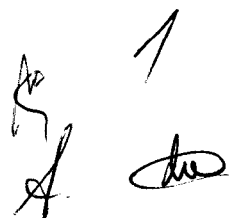
Est considéré comme licenciement 'multiple': tout licenciement d'au moins 2 ouvriers dans les entreprises occupant moins de 30 travailleurs, d'au moins 3 ouvriers dans les entreprises occupant entre 30 et 60 travailleurs et d'au moins 6 ouvriers dans les entreprises occupant 61 ouvriers et plus, dans 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 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, 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.

#### Afdeling 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 alsopzevergoeding te worden beschouwd.

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 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 2001 en geldt voor een onbepaalde tijd.

Zij kan door één van de partijen worden opgezegd mits een opzegging van zes maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair subcomité voor de edele metalen.

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.

#### Chapître III. - Validité

##### Article 7.

La présente convention collective de travail est valable du 1er juillet 2001 et est valable pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux.