

## PARITAIR SUBCOMITÉ VOOR DE METAALHANDEL

Collectieve arbeidsovereenkomst van 10 juni 1999

### WERKZEKERHEID

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

#### Hoofdstuk I. - Toepassingsgebied

##### Artikel 1.

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

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

#### Hoofdstuk II. - Voorwerp

##### Sectie 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** werklieden werd **onderzocht**. Voor de werklieden ouder dan 45 jaar zal **prioritair** naar tewerkstellingsbehoudende maatregelen worden **gezocht**.

##### Sectie 2. - Definities

##### Artikel 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**

## SOUS-COMMISSION PARITAIRE POUR LE COMMERCE DU MÉTAL

Convention collective de travail du 10 juin 1999

### SÉCURITÉ D'EMPLOI

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

#### Chapitre 1er. - 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 le commerce du métal.

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

#### Chapitre II. - Objet

##### Section 1. - Principe

##### Article 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

##### Article 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 **licen-**

NEERLEGGING-DEPOT / REGISTRE / 1999 / SCP / 129 / ATP  
Werkzekeerheid / Sécurité d'emploi  
10 juni / juin 1999  
19-07-1999  
08-10-1999  
N°

52560 6/149.04

redenen.

#### Artikel 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 en 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 periode van zestig kalenderdagen.

### Sectie 3. - Procédure

#### 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 syndicale vertegenwoordigers van de werkiieden 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 vakbondsor-

ciement pour motif grave.

#### 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. - Procédure

#### 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. 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

**organisaties** die de werklieden **vertegenwoordigen**.

organisations syndicales qui représentent les ouvriers.

Deze procedure is eveneens van toepassing bij **faillissement**.

Cette procédure est également applicable en cas de faillite.

#### **Sectie 4. - Sanctie**

#### **Section 4. - Sanction**

##### **Artikel 6.**

##### **Article 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**.

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**.

Deze vergoeding is gelijk aan het **loon verschuldigd** voor de genoemde opzeggingstermijn.

Cette indemnité est égale au salaire dû pour le délai de préavis précité.

In **geval** van **betwisting** wordt beroep gedaan op het **verzoeningsbureau** op vraag van de meest gerede **partij**.

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

De **afwezigheid** van een werkgever op de in deze procedure **voorzien**e 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.

**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.

Indien de **overlegprocedure niet** is gevolgd, is de **sanctie** eveneens van toepassing in geval van **faillissement**.

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

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

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

#### **Hoofdstuk III. - Geldigheid**

#### **Chapître III. - Validité**

##### **Artikel 7.**

##### **Article 7.**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in **wetking** op 1 **juli 1999** en **loopt tot** 30 juni **2001**.

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