

Paritair Comité voor de bedienden der
metaalfabrikatennijverheid

Commission paritaire pour employés des
fabrications métalliques

Collectieve arbeidsovereenkomst van
13 november 2003

Convention collective de travail du
13 novembre 2003

Regionaal akkoord 2003-2004
voor de provincie Limburg

Accord régional 2003-2004
pour la province de Limbourg

Hoofdstuk I. *Inleiding*

Chapitre Ier. *Introduction*

A. Toepassingsgebied

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de bedienden van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de bedienden der metaalfabrikatennijverheid gelegen in de provincie Limburg.

Onder bedienden wordt verstaan: mannelijke en vrouwelijke bedienden.

Voor sommige bepalingen wordt dit toepassingsgebied nader gespecificeerd in deze overeenkomst.

B. Voorwerp

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2003-2004 van 17 januari 2003.

Hoofdstuk II. *Koopkracht*

A. Toepassingsgebied

Art. 3. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt met "bedienden" bedoeld: de gebaremiseerde en baremiseerbare bedienden.

B. Weddenverhoging

Art. 4. Vanaf 1 januari 2004 worden de effectieve brutowedden van de bedienden verhoogd met 1 pct., met een minimum van 24 euro.

A. Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employés qui ressortissent à la Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques dans la province de Limbourg.

Par employés, on entend les employés et employées.

Pour certaines dispositions de la présente convention, le champ d'application est spécifié.

B. Objet

Art. 2. La présente convention collective de travail est conclue en exécution de l'accord interprofessionnel 2003-2004 du 17 janvier 2003.

Chapitre II. *Pouvoir d'achat*

A. Champ d'application

Pour l'application du présent chapitre, on entend par « employés » ; les employés barémisés et barémisables.

B. Augmentation des appointements

Art. 4. A partir du 1^{er} janvier 2004, les appointements effectifs bruts des employés sont majorés de 1 p.c, avec un minimum de 24 euro.

NEERLEGGING-DEPOT | REGISTR.-ENREGISTR.

11-02-2004

15-03-2004

70346 / 140/2009

C. Uitzonderingen

Art. 5. Artikel 4 is niet van toepassing op de ondernemingen die reeds door een akkoord gedekt zijn voor de jaren 2003 en 2004. Het gewestelijk verzoeningscomité is bevoegd om de eventuele toepassingsmoeilijkheden te regelen.

Deze bepalingen zijn niet van toepassing op de volgende multizetelondernemingen: Philips, Nexans Benelux en Bekaert.

Deze bepalingen zijn evenmin van toepassing op de ondernemingen die zich in de economische onmogelijkheid bevinden om deze voordelen toe te passen. Het gewestelijk verzoeningscomité is belast met de bepaling van de ondernemingen, die zich volledig of gedeeltelijk in deze toestand bevinden. Zij dienen daarbij rekening te houden met duidelijk aanwijsbare feiten en met de toestand van de onderneming.

Ondernemingen, getroffen door ingrijpende reorganisatie en/of herstructurering, kunnen zich tot het gewestelijk verzoeningscomité wenden om, op aanwijsbare feiten, een afwijking of een herschikking van de voordelen te bekomen.

D. Nationale minimumwedgeschalen en gewaarborgd nationaal minimumloon

Art. 6. Voor de werkgevers, gevestigd in de provincie Limburg, en voor de door hen tewerkgestelde gebaremiseerde en baremiseerbare bedienden gelden vanaf 1 januari 2004 de nationale minimumwedgeschalen en het gewaarborgd nationaal minimumloon die geldig zijn vanaf 1 juli 2003, zoals bepaald door de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 april 1993, betreffende de nationale minimumwedgeschalen voor de bedienden, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 20 juni 1997, en het gewaarborgd nationaal minimumloon, zoals bepaald in artikel 4 in de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 mei 1987 en 19 oktober 1987, betreffende het nationaal akkoord 1987-1988, gesloten in uitvoering van het interprofessioneel akkoord van 7 november 1986, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 maart 1988, verhoogd met 2 pct..

C. Exceptions

Art. 5. L'article 4 ne s'applique pas aux entreprises déjà couvertes par un accord pour les années 2003 et 2004. Le bureau régional de conciliation est compétent pour régler les éventuelles difficultés d'application.

Les présentes dispositions ne s'appliquent pas aux entreprises disposant de plusieurs sièges suivantes : Philips, Nexans Benelux et Bekaert.

Les présentes dispositions ne s'appliquent pas non plus aux entreprises qui se trouvent dans l'impossibilité financière d'appliquer ces avantages. Le bureau régional de conciliation est chargé de déterminer les entreprises qui se trouvent complètement ou partiellement dans cette situation. A cet égard, elle doit tenir compte de faits probants et de la situation de l'entreprise.

Les entreprises touchées par une réorganisation et/ou par des restructurations peuvent s'adresser au bureau régional de conciliation pour obtenir, sur la base de faits probants, une dérogation à l'application ou un réarrangement des avantages.

D. Barèmes nationaux des appointements minimums et salaire minimum national garanti

Art. 6. A partir du 1^{er} janvier 2004, les barèmes nationaux des appointements minimums et le salaire minimum national garanti, en vigueur à partir du 1^{er} juillet 2003, fixés par la convention collective de travail du 5 avril 1993, relative aux barèmes nationaux des appointements minimums pour les employés, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 20 juin 1997 et le salaire minimum national garanti, tel que fixé à l'article 4 de la convention collective de travail des 11 mai 1987 et 19 octobre 1987, concernant l'accord national 1987-1988, conclu en exécution de l'accord interprofessionnel du 7 novembre 1986, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mars 1988, majorés de 2 p.c., s'appliquent aux employeurs, établis en province de Limbourg et leurs employés barémisés et barémisables.

Hoofdstuk III. Tijdskrediet

Art. 7. De ondertekenaars van deze collectieve arbeidsovereenkomst bevelen de partijen, vertegenwoordigd in het Paritair Comité voor de bedienden der metaalfabrikatennijverheid, aan om hoofdstuk IV, artikel 8, van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 juni 2001, betreffende het nationaal akkoord 2001-2002, geregistreerd onder het nummer 57918/CO/209, en gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 2 december 2002, betreffende het tijdskrediet, geregistreerd onder het nummer 64996/CO/209, voor de ondernemingen die gevestigd zijn in de provincie Limburg, aan te passen als volgt:

"Het recht op halftijds en voltijds tijdskrediet, voorzien in hoofdstuk III, afdeling 1, van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis van de Nationale Arbeidsraad, wordt van 1 op 3 jaar gebracht. De drempel wordt vastgelegd op 5 pct. van de bedienden, conform de bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis.

Ondernemingen die bij ingang van dit akkoord reeds een hoger percentage hanteren, kunnen deze drempel behouden.

Voor bedienden van 50 jaar of meer kan het voltijds tijdskrediet slechts opgenomen worden in niet aaneengesloten periodes van maximum één jaar.

Voor bedienden, tewerkgesteld in ploegen, kunnen de ondertekenende partijen nadere regels bepalen voor de provincie Limburg, voor het organiseren van het recht op 1/5de loopbaanvermindering ten belope van 1 dag per week of een gelijkwaardige regeling. Behoudens uitzonderingen, hieronder vermeld, zijn er op ondernemingsvlak geen verdere afwijkingen mogelijk.

De ondernemingen, erkend als ondernemingen in herstructurering of in moeilijkheden in het kader van toegestane afwijkingen op de brugpensioenleeftijd, kunnen op bedrijfsvlak een collectieve arbeidsovereenkomst afsluiten met het oog op een uitbreiding van de drempel en de duurtijd, zoals hierboven voorzien.

De ondernemingen kunnen via een gemeenschappelijke vraag (werkgever en syndicale delegatie bedienden of bedienden) aan het

Chapitre III. Crédit-temps

Art. 7. Les signataires de la présente convention collective de travail recommandent aux parties représentées au sein de la Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques d'adapter comme suit le chapitre IV, article 8, de la convention collective de travail du 11 juin 2001, concernant l'accord national 2001-2002, enregistrée sous le numéro 57918/CO/2009, et modifié par la convention collective de travail du 2 décembre 2002, relative au crédit-temps, enregistré sous le numéro 64996/CO/209, pour les entreprises situées en province de Limbourg :

« Le droit au crédit-temps à mi-temps et temps plein prévu au chapitre III, section 1^{ère}, de la convention collective de travail no. 77bis du Conseil National du Travail est porté de 1 à 3 ans. Le seuil est fixé à 5 p.c. des employés conformément aux dispositions de la convention collective de travail no. 77bis.

Les entreprises qui appliquent déjà un pourcentage plus élevé à l'entrée en vigueur de cet accord peuvent maintenir ce seuil.

Pour les employés de 50 ans ou plus, le crédit-temps à temps plein ne peut être pris que par périodes non successives d'un an maximum.

Pour les travailleurs occupés dans un régime de travail en équipes, les parties signataires peuvent fixer des règles plus précises pour la province de Limbourg pour l'organisation du droit à une diminution de carrière de 1/5ième à concurrence d'un jour par semaine ou d'une règle équivalente. Hormis les exceptions susmentionnées, aucune autre dérogation ne sera possible au niveau de l'entreprise

Les entreprises reconnues comme entreprises en restructuration ou en difficultés dans le cadre des dérogations accordées à l'âge de la prépension peuvent conclure à leur niveau une convention collective de travail en vue de l'extension des limites susmentionnées, aussi bien en ce qui concerne le nombre que la durée.

Les entreprises peuvent, par une demande écrite commune (par l'employeur et la délégation syndicale pour employés ou les employés)

gewestelijk verzoeningscomité een afwijking vragen op de drempel en de duur die zijn vastgelegd zoals hierboven voorzien. Indien deze afwijking unaniem wordt toegestaan door het gewestelijk verzoeningscomité, kan de onderneming op bedrijfsvlak hieromtrent een collectieve arbeidsovereenkomst sluiten."

Voor de provincie Limburg zal de aanvullende vergoeding brugpensioen na loopbaanvermindering met 1/5^{de} of halftijds berekend worden op grond van voltijds loon.

Hoofdstuk IV. *Classificatie*

Art. 8. De ondertekenaars van deze collectieve arbeidsovereenkomst bevelen de partijen, vertegenwoordigd in het Paritair Comité voor de bedienden der metaalfabrikatennijverheid, aan om de studie die momenteel gaande is inzake de nieuwe functieclassificatie, te beëindigen vóór 31 december 2004 volgens de timing die werd uitgewerkt door de experts. Bovendien bevelen zij aan dat de financiële middelen om de logistiek van deze studie te verzekeren, zouden gewaarborgd worden.

Hoofdstuk V. *Opleiding*

A. Risicogroepen

Art. 9. De ondertekenaars van deze collectieve arbeidsovereenkomst stellen vast dat de partijen, vertegenwoordigd in het Paritair Comité voor de bedienden der metaalfabrikatennijverheid, op 16 september 2003 een collectieve arbeidsovereenkomst hebben afgesloten met betrekking tot de risicogroepen, die geldig is voor het jaar 2003.

De ondertekenaars van deze collectieve arbeidsovereenkomst bevelen de partijen, vertegenwoordigd in het Paritair Comité voor de bedienden van de metaalfabrikatennijverheid, aan om voor de provincie Limburg deze collectieve arbeidsovereenkomst te verlengen voor het jaar 2004.

B. Vorming

Art. 10. Voor elke onderneming en voor de duur van het akkoord zal 0,9 pct. van het geheel van de jaarlijks door de totaliteit van de bedienden gepresteerde uren besteed worden aan de beroepsopleiding van de bedienden.

demander au bureau régional de conciliation une dérogation aux limites fixées au niveau sectoriel, aussi bien en ce qui concerne le nombre que la durée. Pour autant que cette dérogation soit accordée unanimement par le bureau régional de conciliation, l'entreprise peut conclure à son niveau une convention collective de travail en la matière. »

Pour la province du Limbourg, l'indemnité complémentaire de prépension après diminution de carrière de 1/5 ou à mi-temps se calcule sur la base du salaire à temps plein.

Chapitre IV. *Classification*

Art. 8. Les signataires de la présente convention recommandent aux parties représentées au sein de la Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques de terminer l'étude en cours actuellement concernant une nouvelle classification de fonctions avant le 31 décembre 2004, conformément au calendrier établi par les experts. En outre, elles recommandent de garantir les moyens financiers pour assurer la logistique de cette étude.

Chapitre V. *Formation*

A. Groupes à risque

Art. 9. Les signataires de la présente convention collective de travail constatent que, le 16 septembre 2003, les parties représentées au sein de la Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques ont conclu une convention collective de travail concernant les groupes à risques et valable pour l'année 2003.

Les signataires de la présente convention collective de travail recommandent aux parties représentées au sein de la Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques de proroger cette convention collective de travail pour l'année 2004 pour la province du Limbourg.

B. Formation

Art. 10. Pour chaque entreprise et pour la durée de l'accord, 0,9% de l'ensemble des heures prestées annuellement par l'ensemble des employés sera consacré à la formation professionnelle des employés.

Onder beroepsopleiding wordt verstaan: de opleiding die de kwalificatie van de bediende bevordert en die beantwoordt aan de noden van de onderneming, inclusief on-the-job-training.

Daarbij wordt aanbevolen dat de vorming zo maximaal mogelijk op alle categorieën van de bedienden zou slaan.

In de loop van het tweede trimester van het jaar 2004 zal deze opleidingsinspanning paritair worden geëvalueerd.

Hoofdstuk VI. *Werkzekerheid, Werkzekerheidsclausule*

Art. 11. Voor de duur van het akkoord zal in geen enkele onderneming overgegaan worden tot collectief ontslag vooraleer alle andere tewerkstellingsbehoudende maatregelen uitgeput zijn.

Indien zich echter onvoorziene en onvoorzienbare economische en/of financiële omstandigheden zouden voordoen, waardoor deze maatregelen economisch onhoudbaar worden, zal de toestand paritair onderzocht worden op het gepaste niveau, om een oplossing na te streven.

In geval van herstructurering zal de vakbondsafvaardiging voor bedienden in de onderneming het recht krijgen om voorlichtingsvergaderingen voor het bediendepersoneel te organiseren volgens de bepalingen van artikel 15 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 6 februari 1996 betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging, geregistreerd onder het nummer 41196/CO/209.

Een afzonderlijke informatie- en overlegprocedure, uit te werken door de ondertekenende partijen, wordt voorzien ingeval van meervoudig ontslag (ten minste 10 pct. van het gemiddeld bediendebestand onder arbeidscontract in de loop van het kalenderjaar dat het ontslag voorafgaat met een minimum van 3 bedienden voor de ondernemingen van minder dan 30 bedienden).

Een bijdrage van 1800 euro per ontslagen bediende zal, wanneer de procedure niet conform zou zijn doorgevoerd, aan het regionaal opleidingsfonds "Limburgs instituut voor de opleiding van

Par formation professionnelle, on entend : la formation qui favorise la qualification de l'employé et répond aux besoins de l'entreprise, en ce compris la formation sur le terrain.

Dans cette optique, il est recommandé que la formation touche toutes les catégories d'employés.

Au cours du deuxième trimestre de l'année 2004, une évaluation paritaire de ces efforts de formation sera effectuée.

Chapitre VI. *Sécurité d'emploi, Clause de sécurité d'emploi*

Art. 11. Pour la durée de l'accord, aucune entreprise ne pourra procéder à un licenciement collectif avant que toutes les autres mesures préservant l'emploi n'aient pas été épuisées.

Au cas où toutefois des circonstances économiques et/ou financières imprévues et imprévisibles rendraient ces mesures intenable du point de vue économique, la situation sera examinée paritairement au niveau adéquat en vue de rechercher une solution.

En cas de restructuration, la délégation syndicale pour les employés au sein de l'entreprise aura le droit d'organiser des réunions d'information à l'intention des employés selon les modalités fixées à l'article 15 de la convention collective de travail du 6 février 1996, concernant le statut de la délégation syndicale, enregistrée sous le numéro 41196/CO/209.

Une procédure spécifique d'information et de concertation, à définir par les parties signataires, est prévue en cas de licenciement multiple (au moins 10 p.c. de l'effectif employé moyen sous contrat de travail au cours de l'année civile précédant le licenciement, avec un minimum de 3 employés pour les entreprises de moins de 30 employés).

Si la procédure n'est pas menée correctement, une cotisation de 1800 euro par employé licencié sera versée au fonds régional de formation "Limburgs instituut voor de opleiding van bedienden in de

bedienden in de metaalverwerkende nijverheid" (LIMOB) worden gestort, en zal uitsluitend worden besteed aan outplacement van de betrokken bediende. Deze bepaling geldt alleen indien deze collectieve arbeidsovereenkomst algemeen verbindend wordt verklaard.

Deze regeling inzake werkzekerheid is van toepassing op de werkgevers, gevestigd in de provincie Limburg, en op de door hen tewerkgestelde gebaremiseerde en baremiseerbare bedienden.

Hoofdstuk VII. *Brugpensioen, Aanbeveling*

Art. 12. De ondertekenaars van deze collectieve arbeidsovereenkomst bevelen de partijen, vertegenwoordigd in het Paritair Comité voor de bedienden der metaalfabrikatennijverheid, aan om alle nationale sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten brugpensioen binnen de wettelijke mogelijkheden voor de provincie Limburg te verlengen tot 30 juni 2005.

Hoofdstuk VIII. *Diverse bepalingen*

A. Stress

Art. 13. Aan de ondernemingen wordt aanbevolen om de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 72 betreffende het beleid ter voorkoming van stress door het werk, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 30 maart 1999, toe te passen.

B. Overuren

Art. 14. Overeenkomstig het Interprofessioneel Akkoord 1999-2000 van 8 december 1998 worden de ondernemingen opgeroepen om in het belang van de werkgelegenheid het systematisch beroep op overuren te beperken en aldus de arbeidsduurreglementering correct toe te passen.

metaalverwerkende nijverheid" (LIMOB) et sera exclusivement consacrée au reclassement professionnel de l'employé concerné. Cette disposition n'est applicable que si la présente convention collective de travail est rendue obligatoire.

Cette réglementation relative à la sécurité d'emploi s'applique aux employeurs établis en province de Limbourg et à leurs employés barémisés et barémisables

Chapitre VII. *Prépension, Recommandation*

Art. 12. Les signataires de la présente convention collective de travail recommandent aux parties représentées au sein de la Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques de proroger, pour le Limbourg, toutes les conventions collectives prépension sectorielles nationales, jusqu'au 30 juin 2005, dans les limites des possibilités légales.

Chapitre VIII. *Dispositions diverses*

A. Stress

Art. 13. Il est recommandé aux entreprises d'appliquer la convention collective de travail no. 72 concernant la gestion de la prévention du stress occasionné par le travail, conclue au sein du Conseil National du Travail le 30 mars 1999.

B. Heures supplémentaires

Art. 14. Conformément à l'accord interprofessionnel 1999-2000 du 8 décembre 1998, un appel est lancé aux entreprises pour que, dans l'intérêt de l'emploi, celles-ci limitent le recours systématique aux heures supplémentaires et appliquent ainsi correctement la réglementation relative à la durée du travail.

C. Syndicale premie

Art. 15. De ondertekenaars van deze collectieve arbeidsovereenkomst bevelen de partijen, vertegenwoordigd in het Paritair Comité voor de bedienden der metaalfabrikatennijverheid, aan om de syndicale premie als volgt aan te passen aan de evolutie van de index:

voor ondernemingen die 100 of meer werknemers tewerkstellen: 66 euro (+5,4 pct.);

voor ondernemingen die minder dan 100 werknemers tewerkstellen: 40 euro (+5,4 pct.).

HOOFDSTUK IX. *Aanmoedigingspremies*

Art. 16. Partijen bevelen aan om op het gepaste niveau de aanmoedigingspremies van de Vlaamse Gemeenschap te verlengen.

Hoofdstuk X. *Sociale vrede*

Art. 17. In de sector zal voor de provincie Limburg gedurende de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst de sociale vrede verzekerd zijn. Bijgevolg zal op nationaal, provinciaal of ondernemingsvlak geen enkele eis van algemene of collectieve aard gesteld of ondersteund worden, die van aard zou zijn om de verbintenissen van de ondernemingen, voorzien in deze collectieve arbeidsovereenkomst, uit te breiden.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst werd gesloten in een geest van wederzijdse rechten en verplichtingen.

Bijgevolg is de naleving van de verplichtingen van elke van de partijen afhankelijk van de eerbiediging door de andere ondertekenaars van hun verplichtingen.

Hoofdstuk XI. *Duur*

Art. 18. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur vanaf 1 januari 2003 tot 31 december 2004, tenzij anders bepaald werd.

C. Prime syndicale

Art. 15. Les signataires de la présente convention collective de travail recommandent aux parties représentées au sein de la Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques d'adapter comme suit la prime syndicale à l'évolution de l'index :

pour les entreprises de 100 travailleurs ou plus : 66 euro (+5,4 p.c.);

pour les entreprises de moins de 100 travailleurs : 40 euro (+5,4 p.c.).

Chapitre IX. *Primes d'encouragement*

Art. 16. Les parties recommandent de proroger les primes d'encouragement de la Communauté flamande au niveau adéquat.

Chapitre X. *Paix sociale*

Art. 17. La paix sociale sera assurée dans le secteur pour la province de Limbourg pendant la durée de la présente convention collective de travail. Par conséquent, aucune revendication à caractère général ou collectif qui serait de nature à étendre les engagements des entreprises prévus par la présente convention collective de travail ne sera introduite ou soutenue au niveau national, provincial ou des entreprises.

La présente convention collective de travail a été conclue dans un esprit de droits et d'obligations réciproques.

Par conséquent, le respect des obligations par chacune des parties dépend du respect des obligations par les autres signataires.

Chapitre XI. *Durée*

Art. 18. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée à partir du 1er janvier 2003 jusqu'au 31 décembre 2004, sauf stipulation contraire.

Paritair Comité voor de bedienden der
metaalfabrikatennijverheid

Commission paritaire pour employés des
fabrications métalliques

Collectieve arbeidsovereenkomst van
13 november 2003

Convention collective de travail du
13 novembre 2003

Regionaal akkoord 2003-2004 voor de provincie
Limburg

Accord régional 2003-2004 pour la province de
Limbourg

Bijlage 1

Annexe 1

-

-

Het artikel 4 van de collectieve
arbeidsovereenkomst van 13 november 2003 wordt
verduidelijkt middels deze bijlage die integraal deel
uitmaakt van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

L'article 4 de la convention collective de travail du
13 novembre 2003 est éclairci par cette annexe qui
partie intégrante de la présente convention
collective de travail.

Enig Artikel

Article unique

Het artikel 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst
van 13 november 2003 wordt als volgt aangevuld :
"Voor de deeltijds tewerkgestelde gebaremiseerde en
baremiseerbare bedienden wordt de
minimumverhoging van 24 EUR pro-rata hun
arbeidsprestaties toegepast."

L'article 4 de la présente convention collective de
travail du 13 novembre 2003 est complété comme
suit : "Pour les employés barémisés et barémisables,
mise au travail à temps partiel, l'augmentation
minimum de 24 EUR est appliquée au prorata de
leurs prestations."

Paritair Comité voor de bedienden der
metaalfabrikatennijverheid

Commission paritaire pour employés des
fabrications métalliques

Collectieve arbeidsovereenkomst van
13 november 2003

Convention collective de travail du
13 novembre 2003

Regionaal akkoord 2003-2004 voor de provincie
Limburg

Accord régional 2003-2004 pour la province de
Limbourg

Bijlage 2

Annexe 2

-

-

In uitvoering van artikel 11 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 13 november 2003, wordt volgende informatie- en overlegprocedure voorzien ingeval van meervoudig ontslag. Deze bijlage maakt integraal deel uit van deze collectieve arbeidsovereenkomst van 13 november 2003.

En exécution de l'article 11 de la convention collective de travail du 13 novembre, la procédure d'information et de concertation suivante est prévue en cas de licenciement multiple. Cette annexe fait partie intégrante de la convention collective de travail du 13 novembre 2003.

Artikel 1. Toepassingsgebied

Article 1er. Champ d'application

De procedure ingeval van meervoudig ontslag is van toepassing op de werkgevers, gevestigd in de provincie Limburg, en op de door hen tewerkgestelde gebaremiseerde en baremiseerbare bedienden. Deze procedure gaat in vanaf 8 december 2003.

La procédure en cas de licenciement multiple s'applique aux employeurs établis en province de Limbourg et leurs employés barémisés et barémisables. Cette procédure entre en vigueur à partir du 8 décembre 2003.

Art. 2. Principe

Art. 2. Principe

In geen enkele onderneming zal overgegaan worden tot meervoudig ontslag vooraleer andere tewerkstellingsbehoudende maatregelen uitgeput zijn.

Aucune entreprise ne procédera à un licenciement multiple avant que les autres mesures préservant l'emploi n'aient été épuisées.

Art. 3. Procedure

Art. 3. Procédure

Wanneer zich echter onvoorzienbare en onvoorziene economische en/of financiële omstandigheden zouden voordoen, zal de volgende overlegprocedure worden nageleefd :

Au cas où toutefois des circonstances économiques et/ou financières imprévues et imprévisibles se produiraient, la procédure de concertation suivante sera suivie :

1. Wanneer de werkgever voornemens is over te gaan tot ontslag van meerdere bedienden, dat als meervoudig ontslag kan worden beschouwd, licht hij voorafgaandelijk de ondernemingsraad, of, bij ontstentenis, de syndicale delegatie in.

In geval er geen ondernemingsraad of syndicale delegatie bestaat, licht hij voorafgaandelijk, schriftelijk en tegelijkertijd zowel de betrokken bedienden in alsook de voorzitter van het gewestelijk verzoeningscomité.

2. Binnen de vijftien kalenderdagen na de informatie aan de bediendevertegenwoordigers, 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 gewestelijk verzoeningscomité op initiatief van de meest gerede partij.

3. In geval er geen ondernemingsraad of syndicale delegatie bestaat in de onderneming, kan, binnen de vijftien kalenderdagen na de informatie aan de bedienden en aan de voorzitter van het gewestelijk verzoeningscomité, dezelfde overlegprocedure worden ingeleid op initiatief van de vakbondsorganisaties die de bedienden vertegenwoordigen.

Art. 4. Sanctie

Wanneer de procedure niet conform zou zijn nageleefd, zal een bijdrage van 1.800 euro per ontslagen bediende, zoals bepaald in artikel 1, gestort worden aan het regionaal opleidingsfonds "Limburgs instituut voor de opleiding van bedienden in de metaalverwerkende nijverheid" (LIMOB).

In geval van betwisting wordt beroep gedaan op het gewestelijk verzoeningscomité op vraag van de meest gerede partij.

1. Lorsque l'employeur a l'intention de procéder au licenciement de plusieurs employés et que ce licenciement peut être considéré comme un licenciement multiple, il en informera préalablement le conseil d'entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale.

S'il n'existe pas de conseil d'entreprise ou de délégation syndicale, il informera préalablement, par écrit, simultanément tant les employés concernés que le président du comité de conciliation régional.

2. Dans les quinze jours calendrier suivant l'information aux représentants des employés, les parties doivent entamer au niveau de l'entreprise des discussions sur les mesures qui peuvent être prises en la matière.

Si cette concertation ne débouche pas sur une solution, il est fait appel, dans les huit jours calendrier suivant le constat de non-accord au niveau de l'entreprise, au comité de conciliation régional à initiative de la partie la plus diligente.

3. S'il n'existe pas de conseil d'entreprise ou de délégation syndicale au sein de l'entreprise, la même procédure de concertation peut être entamée par les organisations syndicales représentant les employés, dans les quinze jours calendrier suivant l'information donnée aux employés et au président du comité de conciliation régional.

Art. 4. Sanction

Si la procédure n'est pas suivie conformément aux dispositions susvisées, une contribution de 1.800 euros par travailleur licencié, tel que défini à l'article 1er, sera versée au fond de formation régional "Limburgs instituut voor de opleiding van bedienden in de metaalverwerkende nijverheid" (LIMOB).

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

De afwezigheid van een werkgever op de in deze procedure voorziene bijeenkomst van het gewestelijk verzoeningscomité wordt beschouwd als een niet-naleving van de bovenstaande procedure.

De werkgever kan zich hiervoor laten vertegenwoordigen door een bevoegde afgevaardigde behorende tot zijn onderneming.

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

Artikel 4 is enkel van toepassing voor zover de collectieve arbeidsovereenkomst van 13 november 2003 algemeen verbindend wordt verklaard bij koninklijk besluit.

Art. 5. Definitie

In deze bijlage wordt onder meervoudig ontslag verstaan : elk ontslag, met uitzondering van ontslag om dringende redenen, dat in de loop van een periode van zestig kalenderdagen een aantal bedienden treft dat ten minste 10 pct. bedraagt van het gemiddelde bediendebestand onder arbeidsovereenkomst in de loop van het kalenderjaar dat het ontslag voorafgaat, met een minimum van 3 bedienden voor ondernemingen met minder dan 30 bedienden. Ook ontslagen ingevolge een falingsluiting of een sluiting vallen onder toepassing van deze definitie.

L'absence d'un employeur à la réunion du comité de conciliation régional prévue dans cette procédure sera considérée comme un non-respect de la procédure susvisée.

L'employeur peut se faire représenter par un représentant compétent appartenant à son entreprise.

La sanction sera également appliquée à l'employeur qui ne respecte pas un avis unanime du comité de conciliation régional.

L'article 4 n'est d'application pour autant que cette convention collective de travail soit rendue obligatoire par arrêté royal.

Art. 5. Définition

Dans ce chapitre, il convient d'entendre par licenciement multiple : tout licenciement, à l'exception du licenciement pour motif grave, qui, sur une période de soixante jours calendrier, touche un nombre d'employés représentant au moins 10 p.c. du nombre moyen des employés sous contrat de travail au cours de l'année civile précédent le licenciement, avec un minimum de 3 employés pour les entreprises comptant moins de 30 employés. Les licenciements suite à une faillite ou à une fermeture tombent également sous l'application de cette définition.