

<p>Commission Paritaire pour les services et les organismes de contrôle technique et d'évaluation de la conformité</p> <p>(CP 219)</p>	<p>Paritair Comité voor de diensten en organismen voor technische controles en gelijkvormigheidstoetsing</p> <p>(PC 219)</p>
<p>Convention collective de travail du 6 juillet 2017</p>	<p>Collectieve arbeidsovereenkomst van 6 juli 2017</p>
<p><u>Sécurité d'emploi 2017</u></p>	<p><u>Werkzekerheid 2017</u></p>
<p><u>Article 1 – Champ d'application</u></p>	<p><u>Artikel 1 – Toepassingsgebied</u></p>
<p>La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et travailleurs avec un contrat d'employé des entreprises relevant de la compétence de la Commission Paritaire pour les services et les organismes de contrôle technique et d'évaluation de la conformité.</p>	<p>Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bedienden van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de diensten en organismen voor technische controles en gelijkvormigheidstoetsing.</p>
<p><u>Article 2 – Objet</u></p>	<p><u>Artikel 2 – Voorwerp</u></p>
<p>Cette convention collective de travail a comme objet la prolongation des règles sectorielles concernant la sécurité d'emploi, telles que reprises dans la convention collective de travail du 5 octobre 2015, avec n° d'enregistrement 130018/CO/219.</p>	<p>Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot voorwerp de verlenging van de sectorale regels inzake werkzekerheid, zoals opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 oktober 2015, met registratienummer 130018/CO/219.</p>
<p><u>Article 3 – Dispositions sectorielles concernant la sécurité d'emploi</u></p>	<p><u>Artikel 3 – Sectorale bepalingen inzake werkzekerheid</u></p>
<p>1. - Licenciement individuel pour raisons économiques et/ou techniques</p>	<p>1. - Individueel ontslag om economische en/of technische redenen</p>
<p>Pendant la durée du présent accord, aucune entreprise ne procédera à un licenciement pour des raisons économiques et/ou techniques.</p>	<p>Tijdens de duur van dit akkoord ontslaat geen enkele onderneming om economische en/of technische redenen.</p>
<p>Si, toutefois, des circonstances économiques et/ou techniques exceptionnelles devaient se produire, pouvant avoir un effet sur l'emploi, l'entreprise en informera immédiatement la délégation syndicale ou à défaut le Président de la Commission Paritaire.</p>	<p>Indien er zich echter uitzonderlijke economische en/of technische omstandigheden voordoen, die een invloed kunnen hebben op de tewerkstelling, brengt de onderneming onmiddellijk de syndicale afvaardiging of bij ontstentenis de Voorzitter van het Paritair Comité hiervan op de hoogte.</p>
<p>La situation sera examinée ensuite au niveau le plus adéquat en vue de rechercher une solution.</p>	<p>De toestand wordt vervolgens op het meest gepaste niveau onderzocht om naar een oplossing te zoeken.</p>

En tout état de cause, aucun licenciement pour des raisons économiques et/ou techniques ne pourra avoir lieu avant que les interlocuteurs sociaux n'aient examiné et, dans la mesure du possible, appliqué toutes les mesures possibles préservant l'emploi, telles que, entre autres- le crédit-temps, le travail à temps partiel, la formation, le reclassement, la mutation interne ou externe, etc.	In ieder geval mag er geen enkel ontslag om economische en/of technische redenen plaats vinden vooraleer de sociale gesprekspartners alle mogelijke tewerkstellingsbehoudende maatregelen onderzocht hebben en in de mate van het mogelijke toegepast, zoals o.m. het tijdskrediet, de deeltijdse arbeid, de opleiding, de herplaatsing, de interne of externe overplaatsing, enz.
Ne tombent pas sous l'application : - les licenciements pour motif grave ; - les licenciements pour des raisons professionnelles ou personnelles ; - les licenciements en vue de RCC.	Vallen niet onder de toepassing: - ontslagen om dringende redenen; - ontslagen om professionele of persoonlijke redenen; - ontslagen met het oog op SWT.
Si la procédure de licenciement spécifique ci-dessus n'est pas respectée, la convention collective n° 109 concernant la motivation du licenciement, conclue au Conseil National du Travail le 12 février 2014, sera intégralement d'application.	Indien de bovenstaande bijzondere ontslagprocedure niet gerespecteerd wordt, zal de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 109 betreffende de motivering van het ontslag, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 12 februari 2014, integraal van toepassing zijn.
2. - Licenciement multiple pour des raisons économiques et/ou techniques	2. - Meervoudig ontslag om economische en/of technische redenen
A - Principe	A - Principe
Aucune entreprise ne procédera à un licenciement multiple avant que les autres mesures préservant l'emploi n'aient été examinées et, dans la mesure du possible, appliquées, notamment le crédit temps, le travail à temps partiel, les trajets de formation, le chômage temporaire et la redistribution du travail.	In geen enkele onderneming zal overgegaan worden tot meervoudig ontslag vooraleer andere tewerkstellingsbehoudende maatregelen onderzocht en, in de mate van het mogelijke, toegepast werden, waaronder tijdskrediet, deeltijdse arbeid, opleidingstrajecten, tijdelijke werkloosheid en arbeidsherverdeling.
B - Procédure	B - Procedure
Toutefois, au cas où des circonstances économiques et/ou financières et/ou techniques imprévues et imprévisibles se produiraient, la procédure de concertation suivante sera observée :	Wanneer zich echter onvoorzienbare en onvoorziene economische en/of financiële en/of technische omstandigheden zouden voordoen, zal de volgende overlegprocedure worden nageleefd:
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.	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.
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 de la Commission Paritaire.	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 Paritair Comité.
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. Au plus tard 15 jours calendrier après le début des discussions, celles-ci doivent mener à une solution.	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. Ten laatste 15 kalenderdagen na de start van de besprekingen moet het overleg tot een oplossing leiden.

<p>Si la concertation ne débouche pas sur une solution en-deans la période de 15 jours calendrier, il est fait appel, dans les huit jours calendrier suivant le constat de non-accord au niveau de l'entreprise, à la Commission Paritaire à l'initiative de la partie la plus diligente.</p>	<p>Indien het overleg niet binnen de periode van 15 kalenderdagen tot een oplossing leidt, dan wordt binnen de acht kalenderdagen na het vaststellen van een niet-akkoord op ondernemingsvlak, beroep gedaan op het Paritair Comité op initiatief van de meest gereede partij.</p>
<p>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 de la Commission Paritaire.</p>	<p>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 Paritair Comité, dezelfde overleg-procedure worden ingeleid op initiatief van de vakbonds-organisaties die de bedienden vertegenwoordigen.</p>
<p>C - Sanction</p>	<p>C - Sanctie</p>
<p>Si la procédure n'est pas suivie conformément aux dispositions susvisées, une contribution de € 1 870 par employé licencié sera versée à l'instance paritaire de formation "Fonds de Formation et de l'Emploi pour les Employés des Fabrications métalliques du Brabant" (FEMB-OBMB).</p>	<p>Wanneer de procedure niet conform zou zijn nageleefd, zal een bijdrage van € 1 870 per ontslagen bediende gestort worden aan de paritaire opleidingsinstantie 'Opleidings- en Tewerkstellingsfonds voor de Bedienden van de Metaalverwerkende nijverheid van Brabant (OBMB-FEMB)'.</p>
<p>En cas de litige, il sera fait appel à la Commission Paritaire, à la demande de la partie la plus diligente.</p>	<p>In geval van betwisting wordt beroep gedaan op het Paritair Comité op vraag van de meest gereede partij.</p>
<p>L'absence d'un employeur à la réunion de la Commission Paritaire prévue dans cette procédure sera considérée comme un non-respect de la procédure susvisée.</p>	<p>De afwezigheid van een werkgever op de in deze procedure voorziene bijeenkomst van het Paritair Comité wordt beschouwd als een niet-naleving van de bovenstaande procedure.</p>
<p>L'employeur peut se faire représenter par un représentant compétent appartenant à son entreprise.</p>	<p>De werkgever kan zich hiervoor laten vertegenwoordigen door een bevoegde afgevaardigde behorende tot zijn onderneming.</p>
<p>La sanction sera également appliquée à l'employeur qui ne respecte pas un avis unanime de la Commission Paritaire.</p>	<p>De sanctie is eveneens van toepassing op de werkgever die een unaniem advies van het Paritair Comité niet respecteert.</p>
<p>D - Définition</p>	<p>D - Definitie</p>
<p>Dans ce chapitre, il convient d'entendre par licenciement multiple : tout licenciement qui, sur une période de soixante jours calendrier, touche un nombre d'employés représentant au moins 7,5 % 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. Chaque résultat est arrondi vers le haut.</p>	<p>Onder meervoudig ontslag wordt verstaan: elk ontslag dat in de loop van een periode van zestig kalenderdagen een aantal bedienden treft dat ten minste 7,5 % 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. Elk resultaat wordt altijd naar boven afgerond.</p>
<p>Les licenciements à la suite d'une fermeture tombent également sous cette définition.</p>	<p>Ook ontslagen als gevolg van een sluiting vallen onder toepassing van deze definitie.</p>
<p>Ne tombent pas sous l'application de la définition: - les licenciements pour motif grave ; - les licenciements pour des raisons professionnelles ou personnelles ; - les licenciements en vue du régime de chômage avec complément d'entreprise..</p>	<p>Vallen niet onder de toepassing van de definitie: - ontslagen om dringende redenen; - ontslagen om professionele of persoonlijke redenen; - ontslagen met het oog op het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.</p>

<p>3. - Licenciement pour des raisons personnelles ou professionnelles</p>	<p>3. - Ontslag om persoonlijke of professionele redenen</p>
<p>Si l'on constate chez l'employé, dans l'exercice de sa fonction, des lacunes personnelles pouvant donner lieu au licenciement, celui-ci ne peut intervenir qu'après un avertissement préalable écrit et motivé, sauf en cas de faute grave dans le chef du travailleur.</p> <p>Cet avertissement doit également mentionner le délai dans lequel l'employé a la possibilité de se défendre.</p> <p>Le cas échéant, il est convenu de commun accord avec l'employé concerné d'un délai lui donnant l'occasion de se corriger ou de s'améliorer.</p> <p>À sa demande, l'employé peut se faire accompagner d'un membre de la délégation syndicale de l'entreprise.</p> <p>La décision de licenciement pour motifs personnels ou professionnels revient exclusivement à l'employeur.</p>	<p>Indien bij de uitoefening van zijn taak bij de bediende persoonlijke tekortkomingen worden vastgesteld, die aanleiding kunnen geven tot ontslag, kan, behalve wegens dringende redenen in hoofde van de werknemer, het ontslag slechts gebeuren na een voorafgaandelijke, gemotiveerde en schriftelijke verwittiging.</p> <p>Deze verwittiging bevat eveneens de termijn waarbinnen de bediende de mogelijkheid heeft zich te verweren.</p> <p>Desgevallend wordt in onderling overleg met de betrokken bediende een termijn afgesproken om hem de gelegenheid te geven zich aan te passen of te verbeteren.</p> <p>De bediende kan zich op zijn verzoek laten bijstaan door een lid van de vakbondsvertegenwoordiging van de onderneming.</p> <p>De beslissing tot ontslag om persoonlijke of professionele redenen blijft uitsluitend toekomen aan de werkgever.</p>
<p>Si la procédure de licenciement spécifique ci-dessus n'est pas respectée, la convention collective n° 109 concernant la motivation du licenciement, conclue au Conseil National du Travail le 12 février 2014, sera intégralement d'application.</p>	<p>Indien de bovenstaande bijzondere ontslagprocedure niet gerespecteerd wordt, zal de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 109 betreffende de motivering van het ontslag, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 12 februari 2014, integraal van toepassing zijn.</p>
<p>Article 4 - Durée</p>	<p>Artikel 4 - Duur</p>
<p>La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée du 1^{er} janvier 2017 jusqu'au 31 octobre 2017.</p>	<p>Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde tijd van 1 januari 2017 tot 31 oktober 2017.</p>