

**Paritair Comité voor de bedienden
van de non-ferro metalen**

*Collectieve arbeidsovereenkomst
van 3 september 2019*

Werkzekerheid

Artikel 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ondernemingen die afhangen van het Paritair Comité voor de bedienden van de non-ferro metalen en op de bedienden die zij tewerkstellen.

Onder "bedienden" wordt verstaan: de bedienden bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 december 2001 houdende de functieclassificatie voor bedienden.

Art. 2 - Voor de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst zal in geen enkele onderneming overgegaan worden tot collectief ontslag noch tot meervoudig ontslag vooraleer alle andere tewerkstellingsbehoudende maatregelen uitgeput zijn.

Opdat tewerkstellingsbehoudende maatregelen in de praktijk kunnen worden toegepast, verbinden de werknemers zich ertoe bereid te zijn de nodige aanpassingen te bespreken respectievelijk te aanvaarden.

Op ondernemingsniveau kan daar waar nodig overleg plaatsvinden over de noodzakelijke inspanningen van de bedienden inzake geografische, functionele en organisatorische mobiliteit.

Art.3. § 1 - Wanneer ondanks het bepaalde in artikel 2 deze maatregelen onvoldoende zijn om aan het tewerkstellingsprobleem het hoofd te bieden, of, wanneer zich onvoorziene omstandigheden voordoen waardoor de tewerkstellingsbehoudende maatregelen sociaaleconomisch onhoudbaar worden en de werkgever het voornemen heeft over te gaan tot meervoudig ontslag, wordt, vooraleer over te gaan tot ontslag, de volgende procedure nageleefd :

1. de werkgever licht voorafgaandelijk de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, de syndicale delegatie, of bij ontstentenis de betrokken bedienden, schriftelijk in;
2. binnen de 15 kalenderdagen dienen de partijen op ondernemingsvlak besprekingen te starten over de maatregelen die kunnen genomen worden, alsook de sociale begeleiding ervan. Deze sociale begeleiding kan onder meer betrekking hebben op financiële tegemoetkomingen, SWT en outplacement.
3. indien dit overleg niet tot een oplossing leidt, dan wordt binnen de 8 kalenderdagen na het vaststellen van een niet-akkoord op ondernemingsvlak een beroep gedaan op het verzoeningsbureau op initiatief van de meest gereede partij;
4. indien er geen ondernemingsraad of syndicale delegatie bestaat in de onderneming, kan, binnen de 15 kalenderdagen na de informatie aan de bedienden, dezelfde overlegprocedure worden ingeleid op initiatief van de vakbondsorganisaties.

§ 2. Onverminderd de opzeg dient de in gebreke zijnde werkgever bij niet-naleving van de procedure bepaald in § 1 aan de betrokken bediende een schadevergoeding te betalen.

Deze schadevergoeding is gelijk aan zes maanden loon.

Ingeval van betwisting wordt een beroep gedaan op het verzoeningsbureau op verzoek van de meest gereede partij.

De afwezigheid van een werkgever op de bijeenkomst van het verzoeningsbureau alsook de niet-naleving van hun eenparige aanbeveling, worden beschouwd als een niet naleving van de procedure.

§ 3. In dit artikel wordt onder "meervoudig ontslag" begrepen: de ontslagen om economische redenen die in de loop van een periode van 60 kalenderdagen een aantal bedienden treffen dat tenminste 10 pct. bedraagt van het gemiddelde bediendenbestand van het kalenderjaar dat de ontslagen voorafgaat, met een minimum van 3 bedienden voor ondernemingen met minder dan 30 bedienden.

Ook ontslag ingevolge sluiting valt onder de toepassing van deze definitie.

Art. ~~5~~ - Ondertekenende partijen bevelen de ondernemingen aan om ingeval van collectief ontslag, meervoudig ontslag en elk ontslag om economische redenen gebruik te maken van outplacement ongeacht de leeftijd van de betrokken bedienden.

Ondertekenende partijen wensen hierbij expliciet het belang van outplacement voor iedereen te benadrukken.

Art. ~~5~~ - De hierboven vermelde bepalingen hebben geen betrekking op individuele ontslagen om redenen te wijten aan de werknemer en op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst in het raam van het SWT.

Art. ~~6~~ - Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2019 en treedt buiten werking op 30 juni 2021.