

**Commission paritaire pour les sociétés de prêts hypothécaires, d'épargne et de capitalisation**

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 18 JUIN 1999**

ACCORD 1999-2000

**Chapitre I : Champ d'application**

Article 1<sup>er</sup>.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et travailleurs ressortissant à la Commission paritaire pour les sociétés de prêts hypothécaires, d'épargne et de capitalisation.

Par travailleurs on entend le personnel ouvrier, employé et de cadre, masculin et féminin.

**Chapitre II : Pouvoir d'achat**

Article 2.

§ 1. Les barèmes sectoriels en date du 31 décembre 1998 seront augmentés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1999 d'un montant fixe de 900 (neuf cents) FB bruts.

À titre d'exception, cette adaptation du barème sera également payée aux employés et au personnel de cadre dont le salaire mensuel se situe, en date du 31 décembre 1998, au-dessus des plafonds, mentionnés à l'article 11, § 2, de la CCT sectorielle du 13 mars 1990.

Les ouvriers bénéficient de la même augmentation du pouvoir d'achat que celle octroyée en vertu du présent article aux employés et au personnel de cadre .

§ 2. Les plafonds susmentionnés seront aussi augmentés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1999, après l'application du § 1 , d' un montant fixe de 900 (neuf cents) FB bruts.

§ 3. Celui dont le contrat de travail a pris fin avant la date de la signature de la présente convention, ne peut cependant faire valoir des droits du chef de cet article.

REGISTRATION-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR.  
15-07-1999 | 02-12-1999  
53.135 1001308  
18 juin 1999  
1

### Article 3.

L'article 13 de la CCT sectorielle du 13 mars 1990 relative à l'application de l'accord interprofessionnel du 18 novembre 1998, est remplacé par la disposition suivante:

«§ 1<sup>er</sup>. Les employeurs paieront aux employés liés par un contrat de travail à durée indéterminée et n'étant plus en période d'essai, outre les douze mensualités, annuellement un montant brut qui - sous ce vocable ou sous n'importe quel autre - est au moins égal à un treizième mois brut. Si ce qui est actuellement payé contractuellement ou en vertu d'une convention est moins élevé qu'un treizième mois, il est à augmenter jusqu'à ce niveau. Si ce qui est actuellement payé contractuellement ou en vertu d'une convention est plus élevé qu'un treizième mois brut, il ne peut pas être diminué.

Ce même avantage est également accordé aux employés qui ne sont pas liés par un contrat de travail à durée indéterminée, à condition qu'ils soient en service depuis au moins 12 mois ininterrompus.

§ 2. La catégorie spéciale de travailleurs telle que décrite dans l'article 7 de la convention collective de travail du 20 février 1979, conclue au sein de la même commission paritaire, concernant les conditions de travail et de rémunération, rendue obligatoire par arrêté royal du 6 septembre 1979, bénéficient du même avantage sous les mêmes conditions.

§ 3. Le treizième mois ou le montant équivalent sera payé *pro rata temporis* sur la base des prestations réelles de travail pendant l'exercice concerné.»

### Article 4.

À l'article 30 de la CCT du 20 février 1979 concernant des conditions de travail et de rémunération, le deuxième alinéa est remplacé par la disposition suivante :

«Une prolongation de carrière est accordée aux membres du personnel d'exécution ayant dix ans de service ininterrompus dans l'entreprise. Ils bénéficient des augmentations biennales jusqu'à l'âge de 64 ans au maximum, dont les six premières augmentations sont chacune égales à la dernière augmentation annuelle et les augmentations biennales suivantes sont chacune égales à 0,5 %.»

### **Chapitre III : Diminution de la durée du travail**

### Article 5.

La durée hebdomadaire moyenne, comme fixée à l'article 3, § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, de la CCT du 10 mars 1983, concernant l'utilisation de la modération salariale complémentaire pour l'emploi, conclue au sein de la Commission Paritaire pour les sociétés de prêts hypothécaires, d'épargne et de capitalisation, est réduite progressivement de 36 h (ou 1.663,2 heures annuelles) à 35h30 (ou 1.640h

annuelles).

Pour les entreprises qui n'atteignent pas cette durée du travail pour l'instant, la réduction de la durée du travail est atteinte en phases via un jour à partir du 1<sup>er</sup> septembre 1999, un deuxième jour supplémentaire à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2000 et un troisième jour supplémentaire à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2000.

Au niveau de l'entreprise des variantes au moins équivalentes de cette réduction de la durée du travail peuvent être fixées par une modification du règlement de travail. Pour les entreprises qui n'ont pas de conseil d'entreprise, ces modifications sont soumises à l'accord de la commission paritaire 308, avant de pouvoir entrer en vigueur.

## **Chapitre IV : Emploi**

### Article 6.

Les employeurs recommandent aux entreprises, lors de l'introduction de la réduction de la durée du travail comme mentionnée à l'article 5, de tenir compte des intérêts des deux parties et de prévenir une augmentation de la pression du travail, si possible, par des embauches compensatoires.

### Article 7.

Les parties s'engagent à prévoir dans une convention collective de travail séparée, qui aura effet du 1<sup>er</sup> juin 1999 jusqu'au 31 mai 2002, la possibilité de prépension conventionnelle à temps plein à partir de l'âge de 58 ans et la prépension conventionnelle à mi-temps à partir de l'âge de 56 ans selon les mêmes modalités que celles qui étaient d'application avant le 1<sup>er</sup> mai 1998.

### Article 8.

Les parties recommandent aux employeurs de réserver, dans le cadre de la législation concernant l'interruption de carrière, 1 % (des 3 %) du droit légal à l'interruption de carrière aux travailleurs âgés, ayant atteint une ancienneté de douze mois au minimum et pour autant qu'ils demandent l'interruption de carrière.

### Article 9.

Les employeurs veilleront à ce que tous les accords conclus à la suite de la conclusion des conventions collectives de travail sectorielles, en vue de garantir la sécurité d'emploi, soient entièrement respectés.

A titre illustratif, il est renvoyé à la convention collective de travail sectorielle du 20 février 1979 avec annexes, conclue au sein de la même commission paritaire, fixant

les conditions de travail et de rémunération, rendue obligatoire par arrêté royal du 6 septembre 1979 (Moniteur belge du 11 mars 1980) et à la convention collective de travail du 14 mai 1985, conclue au sein de la même commission paritaire, concernant la promotion de l'emploi, rendue obligatoire par arrêté royal du 5 septembre 1985 (Moniteur belge du 16 octobre 1985), comme jointe en annexe B.

## **Chapitre V : Sécurité d'emploi**

Article 10.

Reprise, fusion et scission.

§1 En cas de reprise, de fusion ou de scission, l'employeur fournira par écrit et/ou oralement les informations suivantes:

1° un aperçu des circonstances qui ont donné lieu à la reprise, la fusion ou la scission et des objectifs économiques visés par elles;

2° un aperçu des conséquences possibles de la mesure sur le plan de l'emploi: une estimation de l'effet escompté sur l'effectif total du personnel et sur la politique de l'emploi de l'entreprise après l'introduction de cette mesure ;

3° un aperçu des mesures prévues:

- afin d'éviter autant que possible des licenciements;
- afin de favoriser des mutations;
- en matière des possibilités de réembauche;

- sur le plan de la formation, du recyclage ou du reclassement;

4° un aperçu des conséquences estimées de la mesure sur les circonstances et les conditions de travail.

§2 Cette information est fournie aux membres du personnel, mais d'abord au conseil d'entreprise et, en son absence, à la délégation syndicale.

L'information doit être donnée le plus vite possible et à un moment où la direction et les délégués des travailleurs peuvent se concerter à temps au sujet des mesures d'ordre social à prendre, en vue d'atténuer au maximum la répercussion de la décision sur les perspectives en matière d'emploi et d'organisation du travail.

En vue de procurer cette information et de donner aux travailleurs la possibilité de s'informer au sujet de leurs droits, l'employeur prévoira un délai pendant lequel il ne procédera pas au licenciement de travailleurs concernés.

Tout cela sans porter préjudice au droit de licenciement général de l'employeur, et sous réserve d'un éventuel licenciement pour motif grave ou pour des raisons qui ne relèvent pas de la reprise, la fusion ou la scission, qui pourra toujours être notifié pendant ce délai.

Le délai sera de soixante jours civils et prendra cours le jour auquel l'information

visée au § 1<sup>er</sup> sera donnée. Il pourra être raccourci en accord avec la délégation syndicale.

Chaque licenciement qui est notifié par l'employeur pendant le délai susmentionné de soixante jours civils sans respect des dispositions reprises dans l'alinéa précédent donne au membre du personnel concerné le droit individuel au paiement par l'employeur d'une indemnité pour rupture de sécurité d'emploi, égale à deux fois le salaire brut mensuel. Cette indemnité est cumulée avec l'indemnité normale de rupture qui est due, le cas échéant, par l'employeur en vertu de l'article 39, § 1<sup>er</sup>, ou de l'article 40, § 1<sup>er</sup>, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

§3 Les entreprises occupent, avant ou après la reprise, la fusion ou la scission, plus de cinquante travailleurs remettent de leur propre initiative une copie des informations écrites à la commission paritaire.

## ***Chapite VI : Organisation du travail.***

Article 11.

§ 1<sup>er</sup>. Les employeurs s'engagent:

- 1° à ne faire travailler des heures supplémentaires que lorsque c'est absolument nécessaire;
- 2° à respecter les dispositions légales en matière de procédure et d'octroi de repos compensatoire et de paiement de sursalaire;
- 3° à informer annuellement le conseil d'entreprise du nombre d'heures travaillées dans l'entreprise. En absence d'un conseil d'entreprise cette information sera donnée au comité PPT ou , à défaut, à la délégation syndicale;
- 4° à chercher, au cas où, sur la base de l'information susdite, des heures supplémentaires structurelles seraient constatées, des solutions alternatives dans un esprit de concertation avec la représentation des travailleurs dans les organes de concertation concernés.

§2. Les dispositions suivantes ont été conclues en matière de contrôle sur la durée de travail:

- 1 ° les heures supplémentaires doivent être évitées autant que possible, surtout lorsqu'il s'agit d' heures supplémentaires structurelles;
- 2° la hiérarchie doit assurer un enregistrement des heures de présence selon des modalités à déterminer dans chaque entreprise;
- 3° les concertations de travail et les missions en dehors de l'entreprise sont considérées comme du temps de travail;

- 4° les heures supplémentaires travaillées en vue de faire face à un surcroît extraordinaire de travail, ne peuvent être travaillées qu'avec l'accord de la délégation syndicale;
- 5° les heures supplémentaires commandées par une nécessité imprévue, ne peuvent être prestées que moyennant l'accord préalable de la délégation syndicale ou si, dû aux circonstances, l'employeur est dans l'impossibilité de demander un accord préalable, moyennant communication et justification *a posteriori*;
- 6° pour les entreprises où des horaires variables sont appliqués, un minimum de dispositions doit être fixé, qui feront partie du règlement de travail ou en formeront annexe. Ces dispositions traiteront en particulier de ce qui suit:
- les plages fixes pendant lesquels les membres du personnel sont obligatoirement au travail;
  - les plages variables qui sont déterminés par une limite inférieure et supérieure en dehors des plages fixes;
  - un régime pour les situations d'arrivée en retard en cas de force majeure;
  - le nombre maximal d'heures que le travailleur peut avoir travaillé en moins que le temps de travail minimum à prester, à la fin du mois (ou d'une autre période de référence);
  - le nombre d'heures par mois (ou une autre période de référence) qui peuvent être reportées au mois suivant (ou une autre période de référence) et les modalités selon lesquelles ces heures peuvent être converties en jours de compensation.

#### Article 12.

Les personnes qui occupent une fonction de direction ou un poste de confiance, comme prévu dans l'arrêté royal du 10 février 1965, ne sont pas soumises aux dispositions en matière de la durée du travail maximum et d'heures supplémentaires.

Toutefois, là où il existerait une demande exagérée d'heures de travail supplémentaire envers des personnes de cette catégorie, des mesures doivent être prises pour y mettre fin.

#### Article 13.

Les parties sont d'accord pour mener des négociations dans un groupe de travail en ce qui concerne l'application de la législation en matière de durée du travail au personnel de cadre. Ces conversations s'inséreront dans l'évolution de la législation et les négociations en la matière, menées au niveau du Conseil National du Travail.

## **Chapitre VII : Relations sociales**

### Article 14.

Le montant indiqué ci-après, à répartir, proportionnellement à leur représentation dans le secteur, entre les organisations représentatives des travailleurs, sera versé au fonds pour la formation syndicale.

Pour 1999, ce montant est de 3 000 000 (trois millions) FB, et pour 2000 ce montant est de 3 000 000 (trois millions) FB.

Les employeurs ressortissant à la Commission Paritaire pour les sociétés de prêts hypothécaires, d'épargne et de capitalisation, seront redevables de ce montant selon la partie proportionnelle de effectif exprimé en équivalents temps plein, par rapport au total en date des respectivement 31 décembre 1998 et 31 décembre 1999.

Un employeur ressortissant à la Commission Paritaire pour les sociétés de prêts hypothécaires, d'épargne et de capitalisation en date du 1er janvier 1999, respectivement en date du 1er janvier 2000, est redevable de la cotisation proportionnelle pour l'année entière.

Au cas où un employeur ne ressortirait plus à la Commission paritaire pour les sociétés de prêts hypothécaires, d'épargne et de capitalisation, le montant de 3 000 000 (trois millions) FB sera diminué proportionnellement pour 2000.

Le Groupement belge des Banques d'Epargne est mandaté pour la perception de ces cotisations auprès des entreprises individuelles.

Les cotisations seront versées au fonds pour la formation syndicale le 31 décembre au plus tard, de l'année à laquelle elles se rapportent.

## **CHAPITRE VIII : Formation.**

### Article 15.

Les parties reconnaissent et souscrivent à l'importance de la formation et de l'apprentissage professionnels pour le développement de la carrière du personnel.

### Article 16.

Par analogie à ce qui a été convenu dans la convention collective de travail du 19 mai 1995 et en exécution de l'accord interprofessionnel 1999-2000, les parties signataires conclueront une nouvelle convention collective de travail relative à l'utilisation de la cotisation de 0,10 p.c. de la masse salariale brute des travailleurs pour la formation et l'emploi des groupes à risque au sein du secteur, comme prévu à l'article 4 de la convention collective de travail du 3 juin 1992.

#### Article 17.

Les employeurs font appel et recommandent aux entreprises de prendre les initiatives nécessaires pour étudier les besoins du personnel en matière de formation professionnelle, de prendre et de soutenir des initiatives nécessaires en matière de formation afin de maintenir le niveau de compétence du personnel.

#### Article 18.

Les employeurs s'engagent à organiser, au moins au niveau de l'entreprise (mais globalement), autant de jours de formation qu'il y a de membres de personnel (etp). Ils informeront annuellement le conseil d'entreprise du nombre de jours de formation qui ont été organisés pendant cette année et du nombre de travailleurs globalement concernés .

Pour le calcul mentionné dans cet article, chaque jour de formation est multiplié par le nombre de travailleurs ayant participé à ce jour de formation .

### ***Chapitre IX : Dispositions diverses***

#### Article 19.

Les parties se concerteront afin de rédiger un modèle pour le règlement d'ordre intérieur des conseils d'entreprise. Ce modèle sera supplétif, à savoir uniquement en vigueur aux entreprises ne disposant pas d'un règlement d'ordre intérieur propre pour le conseil d'entreprise. Les parties sont d'accord que ce modèle supplétif pourra contenir quelques dispositions minimum à convenir et qui seront d'application en tout cas.

#### Article 20.

Les parties reprendront les activités du groupe classification des fonctions et y poursuivront les discussions en matière de la classification des cadres et inspecteurs, dans le cadre déjà convenu.

#### Article 21.

Les parties sont d'accord de mener des négociations concernant la compétence éventuelle de la commission paritaire 308 par rapport aux travailleurs qui sont employés par des agents indépendants des banques d'épargne ou par les entreprises qui sont filialisées par les banques d'épargne, à condition qu'elles y soient invitées par une instance compétente et à la condition que toutes les autres parties intéressées soient, elles aussi, invitées et participent au débat.



Dans ce cas, ces discussions auront lieu sous les auspices du Ministère de l'Emploi et du Travail, selon un calendrier de six mois, à partir du 1<sup>er</sup> septembre 1999. Dès aujourd'hui, et jusqu'à la fin du délai de négociation susmentionné de six mois, les employeurs se portent garants pour, au minimum, la préservation des conditions de travail et de rémunération telles qu'elles sont en vigueur dans la commission paritaire 308, pour les travailleurs occupés dans des activités de banques d'épargne qui seraient filialisées pendant cette période, et qui ressortissent actuellement à cette commission paritaire.

### **Chapitre X : Pression de travail et stress**

Article 22.

Les parties sont d'accord pour instaurer un groupe de travail qui effectuera une étude concernant la pression de travail et la gestion du stress dans le secteur des banques d'épargne. Ce groupe de travail s'inspirera de la convention collective de travail n° 72 concernant la gestion de la prévention du stress au travail, qui a été signée le 30 mars 1999 au sein du Conseil National du Travail.

### **Chapitre XI : Dispositions finales**

Article 23.

Les parties s'engagent à ne pas introduire de nouvelles revendications pendant la durée de la présente convention collective de travail, concernant les points traités dans cette convention.

Article 24.

Cette convention collective de travail entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 1999 et cesse de sortir ses effets au 31 décembre 2000.

Les articles 2,3,4,5 sont en vigueur pour une durée indéterminée.

L'article 4 entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2000.

La convention collective de travail peut être dénoncée, en tout ou en partie, par chacune des parties, moyennant un préavis de trois mois, notifié au plus tôt le 1<sup>er</sup> octobre 2000, par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la commission paritaire pour les sociétés de prêts hypothécaires, d'épargne et de capitalisation.

**ANNEXE A de la convention collective de travail du 18 juin 1999 relative à l'accord 1999-2000**

**PRÉPENSION À L'ÂGE DE 58 ANS**

*Lors des négociations qui ont mené à la présente convention collective de travail, les organisations représentatives des travailleurs ont exprimé le souhait qu'un employeur, confronté à la possibilité de prendre des initiatives qui mènent à la prépension à 58 ans, applique cette possibilité à tous les travailleurs qui entrent en ligne de compte et qui en formulent la demande. La délégation patronale, loin de reconnaître un prétendu droit à la prépension, est disposée à s'associer à ce souhait pour la durée de la convention collective de travail mentionnée à l'article 7, sous toutes réserves pour l'avenir.*

## **ANNEXE B À LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 18 JUIN 1999 CONCERNANT L'ACCORD 1999-2000**

### **1. Extrait de la CCT du 20 février 1979 concernant les conditions de travail et de rémunération**

#### F. Renvoi et réembauchage

**Article 56** Sans contrevenir au principe de l'autorité patronale et afin d'assurer suivant les possibilités économiques des entreprises la stabilité de la main-d'oeuvre, les licenciements éventuels s'effectuent en respectant certaines règles d'équité.

Dans les licenciements qui sont le fait de circonstances économiques particulières, un ordre de priorité est prévu qui tient compte de la compétence, du mérite, de la spécialisation, de l'âge, de l'ancienneté et des charges de famille.

De même, en cas de réembauchage, la priorité est accordée aux licenciés dans un ordre semblable mais inverse à celui qui est prévu pour le licenciement.

Les projets de licenciements de ce genre sont portés préalablement à la connaissance du conseil d'entreprise ou, à défaut, des organisations syndicales intéressées.

### **2. EMPLOI (Annexe B à la convention collective de travail du 20 février 1979 concernant les conditions de travail et de rémunération)**

1.

2.

3. En ce qui concerne le problème des licenciements éventuels pour causes économiques, la délégation patronale exprime tout d'abord l'espoir que les circonstances économiques ne contraindront pas les entreprises à devoir prendre de telles mesures.

Si, au cours de la durée de la présente convention collective de travail, il fallait, malgré tout, procéder au licenciement pour causes économiques, dans le sens de la loi sur la fermeture des entreprises et les licenciements collectifs, il est recommandé aux employeurs d'accorder une priorité d'engagement au

personnel licencié. Il a été toutefois entendu (...) que la qualification professionnelle et les conditions d'engagement seront laissées à l'appréciation de l'employeur suivant les besoins de son entreprise.

4. Devant les problèmes d'organisation qui pourraient se poser, il est recommandé aux employeurs de prendre toutes les mesures nécessaires en concertation avec les organes sociaux de l'entreprise tels que le conseil d'entreprise ou la délégation syndicale, afin d'éviter, dans la mesure du possible, les licenciements pour cause technique; il s'agirait principalement d'examiner toutes les possibilités de recyclage et de reclassement du personnel concerné.
5. En ce qui concerne le cas de transfert conventionnel d'entreprise dans le secteur sans modification de leur personnalité juridique, les employeurs déclarent avoir l'intention de mettre tout en œuvre pour garantir le plus possible la stabilité d'emploi des travailleurs concernés. Toutefois, la solution concrète à apporter à un tel problème éventuel relève en fait de la compétence des parties en présence.
6. En cas de licenciement individuel, pour quelque cause que ce soit, à l'exception du motif grave, il est recommandé aux employeurs d'en informer la délégation syndicale après que la communication de la décision a été faite à l'intéressé et pour autant que ce dernier ne s'y oppose pas.
7. Il est recommandé aux employeurs de porter à la connaissance des travailleurs, par affichage, chaque emploi qui serait vacant dans l'entreprise. Cette communication sera du même type que celle normalement faite dans la presse et transmise à l'O.N.E.M. par le service de recrutement de l'entreprise.
8. Sans préjudice de l'application de la convention collective de travail numéro 9 du Conseil national du travail, il est recommandé aux employeurs d'informer préalablement la délégation syndicale, quand ils confient à des tiers l'exécution de certains travaux temporaires et spécifiques, c'est-à-dire qui entrent dans la pratique courante de l'entreprise ou du secteur.

### **3. Extrait de la CCT du 14 mai 1985 concernant la promotion de l'emploi**

#### Article 4.

En ce qui concerne les travailleurs sous contrat à durée indéterminée il est convenu que :

- ✱
- § 1<sup>er</sup>. Si on devait malgré tout licencier pour motifs économiques pendant la durée de la convention collective de travail, au sens des lois sur la fermeture des entreprises et les licenciements collectifs, les candidatures des travailleurs licenciés seraient examinées attentivement et prises en considération pour un engagement prioritaire dans le secteur.
- § 2. Si néanmoins on devait licencier pour motifs techniques pendant la durée de la convention collective de travail, le licenciement ne pourrait s'effectuer qu'après épuisement de l'alternative suivante :
- attirer ou créer de nouvelles activités économiquement valables;
  - de commun accord entre les parties concernées et sans préjudice des compétences du conseil d'entreprise et de la délégation syndicale, il pourra être procédé pour autant que possible:
    - au recyclage du personnel de l'entreprise;
    - à la mutation du personnel de l'entreprise;
    - au recours au travail à temps partiel.
- § 3. Sans préjudice de l'autorité et de la responsabilité de l'employeur, celui-ci devra cependant, en cas de licenciement individuel d'un travailleur, informer avec son accord au plus tard deux jours ouvrables, avant la notification du préavis, la délégation syndicale ou, en l'absence de celle-ci, la délégation du personnel du conseil d'entreprise ou du comité de sécurité et d'hygiène, du licenciement envisagé. Cette procédure ne s'applique pas en cas de licenciement pour motif grave.  
Ces modalités ne sont pas d'application pour les entreprises du secteur de moins de vingt-cinq travailleurs.

**Paritair comité voor de maatschappijen voor hypothécaire leningen, sparen en kapitalisatie**  
**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 18 JUNI 1999**

AKKOORD 1999-2000

**Hoofdstuk I : Toepassingsgebied**

Artikel 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de maatschappijen voor hypothécaire leningen, sparen en kapitalisatie.

Onder werknemers wordt verstaan, het mannelijk en vrouwelijk werklieden-, bedienden- en kaderpersoneel.

**Hoofdstuk II : Koopkracht**

Artikel 2.

§1. De sectorale loonschalen op 31 december 1998 worden vanaf 1 januari 1999 verhoogd met een vast bedrag van 900 (negenhonderd) BEF bruto.

Ten uitzonderlijken titel zal deze barema-aanpassing ook worden uitbetaald aan de bedienden en kaderleden van wie de maandwedde zich per 31 december 1998 situeert boven de plafonds, bedoeld in artikel 11 §2 van de sectorale CAO van 13 maart 1990.

De arbeiders genieten dezelfde koopkrachtverhoging als deze die door dit artikel aan de bedienden en kaderleden wordt toegekend.

§2. Genoemde plafonds zullen per 1 januari 1999, na toepassing van §1, eveneens verhoogd worden met een vast bedrag van 900 (negenhonderd) BEF bruto.

§3. Wie uit dienst trad vóór de dag van ondertekening van onderhavige overeenkomst kan evenwel geen rechten putten uit dit artikel.

Artikel 3.

"Artikel 13 van de sectorale CAO van 13 maart 1990 tot uitvoering van het interprofessioneel akkoord van 18 november 1988, wordt vervangen als volgt : "

§1. De werkgevers zullen aan de bedienden met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur en niet meer in proefperiode, naast de twaalf maandwedden jaarlijks een brutobedrag uitbetalen dat - onder die benaming of om het even welke andere - minstens gelijk is aan een bruto dertiende maand. Indien hetgeen momenteel contractueel of krachtens een overeenkomst wordt uitbetaald, minder bedraagt dan een bruto dertiende maand, dan dient het aangevuld tot dit niveau. Indien hetgeen momenteel contractueel of krachtens een overeenkomst wordt uitbetaald, meer bedraagt dan een bruto dertiende maand, dan mag het niet verminderd worden.

Dit zelfde voordeel wordt ook toegekend aan de bedienden die niet met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur zijn tewerkgesteld, indien zij minstens 12 aaneengesloten maanden in dienst zijn.

OVERLEGGING DER

15 -07- 1999

18 juni 1999

2 -12- 1999

53.135 1001308

§2. De spéciale catégorie werknemers, zoals beschreven in artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 februari 1979, gesloten in hetzelfde paritair comité, betreffende arbeids- en loonvoorwaarden, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 6 september 1979, genieten onder dezelfde voorwaarden hetzelfde voordeel.

§3. De "dertiende maand" of het daaraan gelijkwaardig bedrag is proratiseerbaar, alnaargelang de reële arbeidsprestaties in het betrokken werkjaar.

Artikel 4.

In artikel 30 van CAO van 20 februari 1979 tot vaststelling van de arbeids- en loonvoorwaarden wordt de tweede alinéa vervangen door de volgende tekst :

"Een verlenging van de loopbaan wordt toegestaan aan het uitvoerend personeel met tien ononderbroken dienstjaren in de onderneming. Zij genieten tot maximum de leeftijd van 64 jaar tweejaarlijkse verhogingen, waarvan de eerste zes verhogingen gelijk zijn aan de laatste jaarlijkse verhoging en de daaropvolgende tweejaarlijkse verhogingen telkens gelijk zijn aan 0,5 %."

### **Hoofdstuk III : Vermindering van de arbeidsduur.**

Artikel 5.

De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur zoals vastgelegd in artikel 3 §1 alinéa 2 van de CAO van 10 maart 1983 tot aanwending van de bijkomende loonmatiging voor de tewerkstelling gesloten in het Paritair Comité voor de maatschappijen voor hypothécaire leningen, sparen en kapitalisatie, wordt progressief verminderd van 36 u (of 1663,2 uur op jaarbasis) tot 35u30 (of 1640 uur op jaarbasis).

Voor de ondernemingen die momenteel deze arbeidsduur niet bereiken, wordt de arbeidsduurvermindering gefaseerd bereikt via één dag vanaf 1 september 1999, een tweede bijkomende dag

vanaf 1 januari 2000 en een derde bijkomende dag vanaf 1 september 2000.

Op ondernemingsniveau kunnen minstens gelijkwaardige varianten van deze arbeidsduurvermindering bepaald worden door wijziging van het arbeidsreglement. Voor de ondernemingen die geen ondernemingsraad hebben, worden deze wijzigingen, voordat zij in voege kunnen treden, voor akkoord voorgelegd aan het paritair comité 308.

### **Hoofdstuk IV : Tewerkstelling**

Artikel 6.

De werkgevers bevelen de ondernemingen aan om bij de invoering van de arbeidsduurvermindering, zoals bedoeld in artikel vijf, rekening te houden met de belangen van beide partijen en daar waar mogelijk een verhoging van de werkdruk ingevolge de arbeidsduurvermindering tegen te gaan door compenserende aanwervingen.

Artikel 7.

De partijen verbinden zich ertoe in een afzonderlijke CAO, die zal gelden van 1 juni 1999 tot 31 mei 2002, voltijds conventioneel brugpensioen vanaf 58 jaar en halftijds conventioneel brugpensioen vanaf 56 jaar mogelijk te maken volgens dezelfde modaliteiten die vóór 1 mei 1998 van toepassing waren.

## Artikel 8.

De partijen bevelen de werkgevers aan om binnen het kader van de wetgeving op loopbaanonderbreking 1 % (van de 3 %) van het wettelijk recht op loopbaanonderbreking bij voorrang toe te kennen aan de oudere werknemers, die minstens 12 maanden anciënniteit hebben en een loopbaanonderbreking aanvragen.

## Artikel 9.

De werkgevers zullen er over waken dat alle afspraken die ter beveiliging van de werkzekerheid werden gemaakt naar aanleiding van het sluiten van sectorale arbeidsovereenkomsten volledig nagekomen worden.

Ter illustratie wordt ondermeer verwezen naar de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 februari 1979 met bijlagen, gesloten in hetzelfde paritair comité, tot vaststelling van de arbeids- en loonvoorwaarden, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 6 september 1979 (Belgisch Staatsblad van 11 maart 1980) en naar de collectieve arbeidsovereenkomst van 14 mei 1985, gesloten in het zelfde paritair comité, betreffende de bevordering van de werkgelegenheid, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 5 september 1985 (Belgisch Staatsblad van 16 oktober 1985), zoals aangehecht in bijlage B.

## **Hoofdstuk V : Werkzekerheid**

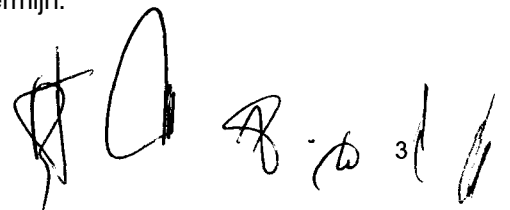
### Artikel 10. Overname, fusie en splitsing.

§1 In geval van overname, fusie of splitsing zal de werkgever schriftelijk en/of mondeling volgende informatie verstrekken :

- 1° een omschrijving van de omstandigheden die aanleiding hebben gegeven tot de overname, fusie of splitsing en van de ermee beoogde economische doelstellingen;
- 2° een overzicht van de mogelijke gevolgen van de maatregel op het vlak van tewerkstelling: een raming van het ingeschatte effect op het totale personeelseffectief en op het tewerkstellingsbeleid van de onderneming na invoering van deze maatregel;
- 3° een overzicht van de geplande maatregelen :
  - om afdankingen zoveel mogelijk te vermijden;
  - om mutaties mogelijk te maken;
  - inzake mogelijke wedertewerkstelling;
  - op het vlak van opleiding, herscholing of reclassering;
- 4° een overzicht van de ingeschatte gevolgen van de maatregel op de arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden.

§2 Deze informatie wordt verstrekt aan de personeelsleden, maar eerst aan de ondernemingsraad en bij ontstentenis daarvan aan de syndicale afvaardiging. De informatie moet zo spoedig mogelijk gebeuren en op een ogenblik dat de directie en de werknemersafgevaardigden tijdig overleg kunnen plegen over de sociale maatregelen die moeten genomen worden om de weerslag van de beslissing op de vooruitzichten inzake de tewerkstelling en de organisatie van het werk, maximaal te ondervangen.

Teneinde deze informatie te leveren en de werknemers de mogelijkheid te bieden zich over hun rechten te informeren, zal de werkgever in een periode voorzien waarin geen ontslagen zullen gegeven worden met betrekking tot de betrokken werknemers. Dit alles zonder afbreuk te doen aan het algemeen ontslagrecht van de werkgever en onder voorbehoud van een eventueel ontslag om dringende reden of om redenen die geen betrekking hebben op de overname, de fusie of de splitsing, ontslag dat steeds kan betekend worden tijdens deze termijn.





De termijn zal zestig kalenderdagen duren en een aanvang nemen op de dag dat de informatie waarvan sprake in §1 gegeven wordt. Hij zal kunnen ingekort worden in akkoord met de syndicale afvaardiging.

Elk ontslag dat door de werkgever tijdens genoemde termijn van zestig kalenderdagen wordt betekend zonder naleving van de bepalingen vervat in de vorige alinéa, geeft aan het betrokken personeelslid het individueel recht op betaling door de werkgever van een schadevergoeding wegens schending van vastheid van betrekking gelijk aan het bedrag van twee bruto maandweden. Deze vergoeding komt bovenop de normale verbrekingsvergoeding die desgevallend door de werkgever verschuldigd is in toepassing van artikel 39 §1 of artikel 40 §1 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

§3 Bedrijven die voor of na de overname, fusie of splitsing meer dan 50 werknemers tewerkstellen bezorgen op eigen initiatief een kopie van de geschreven inlichtingen aan het paritair comité.

## **Hoofdstuk VI : Arbeidsorganisatie**

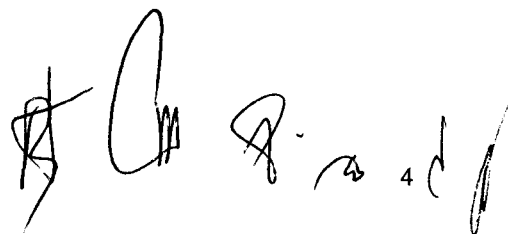
Artikel 11.

§1. De werkgevers verbinden zich ertoe:

- 1° slechts overuren te doen presteren wanneer dit absoluut noodzakelijk is;
- 2° de wettelijke voorzieningen inzake procédure en inzake toekenning van inhaalrust en betaling van overloon na te leven;
- 3° jaarlijks de ondernemingsraad te informeren over het aantal gepresteerde uren in de onderneming. Indien er in de onderneming geen ondernemingsraad bestaat zal deze informatie worden verstrekt aan het comité PBW of zo dit niet bestaat aan de syndicale afvaardiging.
- 4° in geval structurele overuren worden vastgesteld op basis van voornoemde informatie, alternatieve oplossingen te zoeken in overleg met de werknemersvertegenwoordiging in de betrokken overlegorganen.

§2. Volgende afspraken worden gemaakt inzake contrôle op de werktijden :

- 1° overuren dienen zoveel mogelijk vermeden te worden, vooral alshet omstructurele overuren gaat;
- 2° de hiërarchie moet zorgen voor aanwezigheidsregistratie volgens per onderneming te bepalen modaliteiten;
- 3° werkoverleg en zendingen buiten de onderneming gelden als arbeidstijd;
- 4° overuren om een buitengewone vermeerdering van het werk op te vangen mogen slechts gepresteerd worden met akkoord van de syndicale afvaardiging;
- 5° overuren die door een onvoorziene noodzakelijkheid vereist worden, mogen slechts gepresteerd worden mits het voorafgaand akkoord van de syndicale afvaardiging of, indien de werkgever door de omstandigheden in de onmogelijkheid is het akkoord te vragen, mits mededelingen rechtvaardiging achteraf;
- 6° in de ondernemingen waar een systeem van flexibele werktijden van toepassing is, moeten een minimum aantal bepalingen vastgelegd worden, die deel zullen uitmaken van het arbeidsreglement of er een bijlage van zullen vormen. Deze bepalingen zullen met name handelen over :
  - de kerntijden tijdens dewelke de personeelsleden verplicht aan het werk moeten zijn;
  - de glijtijden die bepaald worden door een boven- en een ondergrens buiten de kerntijden;
  - een regeling bij te laat komen ingevolge overmacht;
  - het maximum aantal uren dat de werknemer op het einde van de maand (of een andere referentieperiode) minder mag gepresteerd hebben dan de minimaal verplicht te presteren arbeidstijd;
  - het aantal uren per maand (of andere referentieperiode) die naar een volgende maand (of andere referentieperiode) kunnen worden overgedragen en de modaliteiten volgens welke deze uren in compensatiedagen kunnen worden omgezet.



Artikel 12.

De personen die met een leidende functie of met een vertrouwensfunctie bekleed zijn, zoals bedoeld in het koninklijk besluit van 10 februari 1965, zijn niet onderworpen aan de bepalingen inzake maximum arbeidsduur en overuren.

Nochtans zullen, daar waar naar dergelijke personen toe een overmatige vraag naar het presteren van meeruren zou bestaan, maatregelen dienen genomen te worden om daar een einde aan te maken.

Artikel 13.

De partijen komen overeen om met betrekking tot de toepassing van de wetgeving inzake arbeidsduur op kaderleden binnen een werkgroep onderhandelingen te voeren. Deze gesprekken zullen kaderen binnen de evolutie van de wetgeving en de gesprekken die hierover plaatshebben in de Nationale Arbeidsraad.

**Hoofdstuk VII : Sociale betrekkingen**

Artikel 14.

Aan het fonds voor syndicale vorming zal het hierna volgend bedrag gestort worden, te verdelen onder de representatieve werknemersorganisaties, in verhouding tot hun vertegenwoordiging in de sector. Voor 1999 is dit bedrag 3.000.000 BEF (drie miljoen) en voor 2000 is dit bedrag 3.000.000 BEF (drie miljoen).

De werkgevers die onder het Paritair Comité voor de maatschappijen voor hypothécaire leningen, sparen en kapitalisatie vallen, zullen dit bedrag verschuldigd zijn volgens het proportionele aandeel van hun aantal personeelsleden uitgedrukt in equivalent van voltijdse eenheden, ten opzichte van het totaal op respectievelijk 31 december 1998 en 31 december 1999. Een werkgever die per 1 januari 1999, respectievelijk 1 januari 2000, onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor maatschappijen voor hypothécaire leningen, sparen en kapitalisatie valt, is de proportionele bijdrage, waarvan hierboven sprake, verschuldigd voor het gehele jaar.

Indien een werkgever in de loop van 1999 niet meer onder het Paritair Comité voor maatschappijen voor hypothécaire leningen, sparen en kapitalisatie valt, zal het bedrag van 3.000.000 BEF (drie miljoen) voor 2000 proportioneel worden verminderd.

De Belgische Spaarbankenvereniging wordt gemachtigd tot inning van de bijdrage van de individuele bedrijven.

De bijdragen zullen uiterlijk op 31 december van het jaar waarop ze betrekking hebben aan het fonds voor syndicale vorming gestort worden.

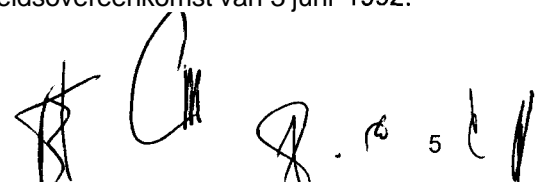
**HOOFDSTUK VIII : Vorming.**

Artikel 15.

De partijen erkennen en onderschrijven het belang van professionele vorming en training voor de verdere ontwikkeling van de loopbaan van het personeel.

Artikel 16.

Naar analogie met wat overeengekomen werd in de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 mei 1995 en in uitvoering van het interprofessioneel akkoord 1999-2000, zullen de partijen een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst afsluiten met betrekking tot de aanwending van de bijdrage van 0,10 % van de bruto loonmassa van de werknemers voor de opleiding en tewerkstelling van de risicogroepen binnen de sector, zoals bepaald in artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 3 juni 1992.



#### Artikel 17.

De werkgevers doen een oproep en bevelen de ondernemingen aan de nodige initiatieven te nemen om de behoeften aan professionele vorming van hun werknemers te onderzoeken, de nodige initiatieven inzake vorming te nemen en te ondersteunen, teneinde het competentieniveau van het personeel op peil te houden.

#### Artikel 18.

De werkgevers verbinden zich ertoe om op ondernemingsniveau, maar globaal, minstens evenveel dagen vorming te organiseren als er personeelsleden tewerkgesteld worden (vte). Zij zullen jaarlijks in de ondernemingsraad informatie verstrekken over het aantal dagen vorming dat tijdens het jaar werd georganiseerd en op hoeveel werknemers dat globaal betrekking had.

Voor de berekening van dit artikel wordt een dag vorming vermenigvuldigd met het aantal werknemers dat aan deze dag vorming deelnam.

### **HOOFDSTUK IX: Diverse bepalingen**

#### Artikel 19.

De partijen zullen overleg plegen teneinde een model voor het huishoudelijk reglement van de ondernemingsraden op te stellen. Dat model zal suppletief zijn. Dit wil zeggen dat het slechts zal gelden voor die bedrijven waar geen eigen huishoudelijk reglement van de ondernemingsraad bestaat. De partijen komen overeen dat in dit suppletief model enkele overeen te komen minimumbepalingen kunnen opgenomen worden die in elk geval van toepassing zullen zijn.

#### Artikel 20.

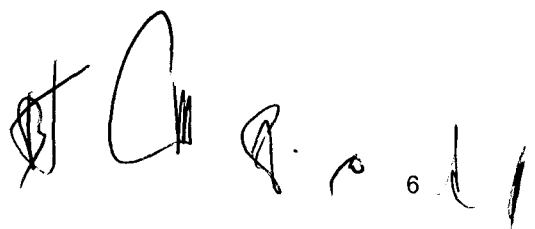
De partijen zullen de werkzaamheden van de werkgroep functieclassificatie hervatten daarin verdere besprekingen voeren inzake de classificatie kaders en inspecteurs, zulks binnen het reeds afgesproken kader.

#### Artikel 21.

De partijen komen overeen om, indien zij daartoe door een bevoegde instantie zouden worden uitgenodigd, onderhandelingen te voeren over de eventuele bevoegdheid van het paritair comité 308 ten overstaan van de werknemers die worden tewerkgesteld door zelfstandige spaarbankagenten of door de ondernemingen die door de spaarbanken worden afgesplitst. Voorwaarde is dat alle andere belanghebbenden eveneens worden uitgenodigd en aan het debat deelnemen.

In dat geval zullen die gesprekken onder de auspiciën van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid verlopen met een timing van zes maanden vanaf 1 september 1999.

Vanaf heden tot het einde van de voornoemde onderhandelingsperiode van zes maanden, staan de werkgevers borg voor minimaal het behoud van de arbeids- en loonvoorwaarden zoals die gelden in het paritair comité 308 voor de werknemers, tewerkgesteld in spaarbankactiviteiten welke zouden gefilialiseerd worden tijdens deze periode, en die heden onder dat paritair comité ressorteren.



## **Hoofdstuk X : Werkdruk en stress**

### Artikel 22.

De partijen komen overeen om een werkgroep op te richten die een studie zal uitvoeren over de werkdruk en het stressbeheer in de sector spaarbanken. Deze werkgroep zal zich inspireren op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 72 betreffende het beheer van de preventie van stress op het werk die op 30 maart 1999 in de Nationale Arbeidsraad ondertekend is.

## **Hoofdstuk XI : Slotbepalingen.**

### Artikel 23.

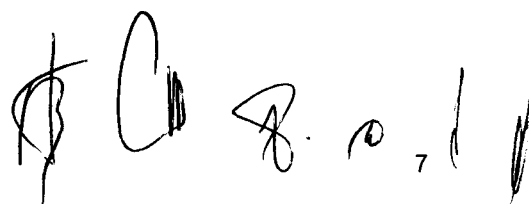
De partijen verbinden zich ertoe tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst geen bijkomende eisen te stellen over de punten die in deze overeenkomst voorkomen.

### Artikel 24.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 1999 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2000.

Artikel 4 treedt in werking vanaf 1 januari 2000.

De artikels 2, 3, 4, 5 gelden voor onbepaalde duur. Zij kunnen door elk van de partijen geheel of gedeeltelijk worden opgezegd ten vroegste op 1 oktober 2000 en met een opzeggingstermijn van 3 maanden, bij een ter post aangetekende brief gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de maatschappijen voor hypothécaire leningen, sparen en kapitalisatie.



**BIJLAGE A tot de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 juni 1999 betreffende het akkoord  
1999-2000**

**BRUGPENSIOEN OP 58 JAAR**

Tijdens de onderhandelingen die geleid hebben tot deze collectieve arbeidsovereenkomst hebben de representatieve werknemersorganisaties de wens uitgedrukt dat wanneer een werkgever zich geplaatst ziet voor de mogelijkheid initiatieven te nemen die leiden tot brugpensioen op 58 jaar, hij die mogelijkheid zou toekennen aan alle in aanmerking komende werknemers die daartoe de vraag formuleren. De werkgeversafvaardiging, verre van enig zogenaamd recht op brugpensioen te erkennen, is bereid die wens bij te treden voor de duur van de collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in artikel 7 en onder alle voorbehoud voor de toekomst.

#

**BIJLAGE B tot de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 juni 1999 betreffende het akkoord 1999-2000.**

**1. Uittreksel Cao 20 februari 1979 betreffende de arbeids- en loonvoorwaarden**

F. Ontslag en wederindienstneming.

**Artikel 56** Zonder afbreuk te doen aan het principe van het gezag van de werkgever en om de stabiliteit van de arbeidskrachten te verzekeren, overeenkomstig de economische mogelijkheden van de ondernemingen, wordt elk eventueel ontslag gegeven mits eerbiediging van bepaalde billijkheidsregels.

Voor ontslag gegeven wegens bijzondere economische omstandigheden, wordt een rangorde voorzien waarbij rekening wordt gehouden met de bekwaamheid, de verdiensten, de specialisatie, de leeftijd, de anciënniteit en de gezinslasten.

Bij wederindienstneming wordt eveneens de voorrang gegeven aan de ontslagenen, volgens een gelijkaardige maar omgekeerde volgorde als deze voorzien voor de ontslaggeving.

De plannen voor dergelijke ontslaggevingen worden voorafgaandelijk ter kennis gebracht van de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, van de betrokken vakorganisaties.

**2. TEWERKSTELLING (Bijlage B tot collectieve arbeidsovereenkomst van 20 februari 1979 betreffende de arbeids- en loonvoorwaarden)**

1.

2.

3. Betreffende het probleem van eventuele afdankingen om economische redenen, drukt de patronale delegatie vooreerst de hoop uit dat de economische toestand de ondernemingen niet zal dwingen tot het treffen van dergelijke maatregelen.

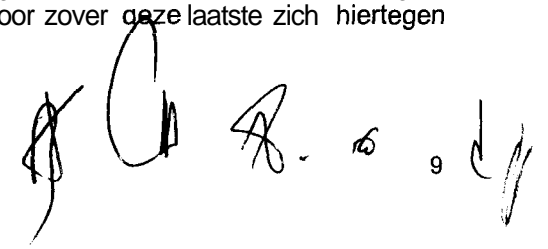
Indien tijdens de duur van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst, desondanks zou dienen te worden overgegaan tot afdankingen om economische redenen in de zin van de wet over de sluiting van de ondernemingen en de collectieve afdankingen, wordt aan de werkgevers aanbevolen bij de aanweving voorrang te verlenen aan het afgedankt personeel. Het blijft echter welte verstaan (..) dat de beroepskwalificaties en de aanwervingsvoorwaarden aan de beoordeling van de werkgever zullen worden overgelaten volgens de behoeften van zijn onderneming.

4. Geplaatst voor de organisatieproblemen die zich zouden kunnen stellen, wordt aan de werkgevers aanbevolen alle noodzakelijke maatregelen te treffen in overleg met de sociale organen van de onderneming zoals de ondernemingsraad of de syndicale afvaardiging, ten einde de afdankingen, om technische redenen in de mate van het mogelijke te vermijden; het zou er vooral om gaan alle recyclage- en herklasseringsmogelijkheden van het betrokken personeel te onderzoeken.

5. Betreffende het geval van een conventionele overgang van een onderneming in de sector zonder wijziging van de rechtspersoonlijkheid, verklaren de werkgevers van plan te zijn allés in het werk te stellen om in de mate van het mogelijke de vastheid van betrekking van de betrokken werknemers te waarborgen. Nochtans zal de concrete oplossing te vinden voor een dergelijk eventueel probleem, in feite onder de bevoegdheid van de betrokken partijen vallen.

6. In geval van individuele afdanking om welke reden ook, met uitzondering van de dringende reden, wordt aan de werkgevers aanbevolen de syndicale afvaardiging hiervan om de hoogte te brengen nadat de beslissing aan de betrokkene werd medegedeeld en voor zover deze laatste zich hiertegen niet verzet.

18 juni 1999



#

7. Er wordt aan de werkgevers aanbevolen de werknemers door middel van aanplakking in te lichten over elke betrekking die in de onderneming vacant zal zijn. Deze mededeling zal van hetzelfde type zijn als deze welke door de aanwervingsdienst van de onderneming langs de pers en aan de R.V.A. normaal wordt meegedeeld.

8. Onverminderd de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 9 van de Nationale Arbeidsraad wordt er aan de werkgevers aanbevolen de syndicale afvaardiging vooraf in te lichten wanneer zij aan derden de uitvoering van bepaalde tijdelijke werken toevertrouwen die specifiek zijn d.w.z. die behoren tot de courante praktijk van de onderneming of van de sector.

### 3. Uittreksel CAO 14 mei 1985 betreffende de bevordering van de tewerkstelling

#### Artikel 4

Betreffende de werknemers met contract van onbepaalde duur wordt overeengekomen hetgeen volgt:

§1. Indien tijdens de duurtijd van de collectieve arbeidsovereenkomst toch zou overgegaan worden tot ontslagen om economische redenen in de zin van de wetten over de sluiting van de ondernemingen en collectieve ontslagen, worden de kandidaturen van de afgevloede werknemers terdege onderzocht en in overweging genomen om bij voorrang in de sector tewerkgesteld te worden.

§2. Indien tijdens de duur van de collectieve arbeidsovereenkomst desondanks zou overgegaan worden tot ontslagen om technische redenen zal dit enkel kunnen gebeuren nadat volgende alternatieven zijn uitgeput:

- aantrekken of creëren van nieuwe economisch verantwoorde activiteiten;
- mits akkoord van de partijen en zonder afbreuk te doen aan de bevoegdheid van de ondernemingsraad en de syndicale delegatie, kan voor zover mogelijk worden overgegaan tot:
  - omscholing van personeel van de onderneming;
  - mutatie van personeel van de onderneming;
  - invoering van deeltijdse arbeid.

§3. Zonder afbreuk te doen aan het gezag en de verantwoordelijkheid van de werkgever zal deze, uitgezonderd voor het ontslag omwille van dringende reden, bij een individueel ontslag en met akkoord van de werknemer ofwel de syndicale delegatie of bij ontstentenis, ofwel de personeelsafvaardiging van de ondernemingsraad, ofwel deze van het comité voor veiligheid en hygiëne, inlichten over het voorgenomen ontslag, ten laatste twee werkdagen voor de betekening ervan.

Deze modaliteiten zijn niet van toepassing voor de ondernemingen van de sector die minder dan vijftientig werknemers tellen."