

NEERLEGGING-DEPOT | REGISTR.-ENREGISTR.
02-02-2004 | 15-03-2004 NR
N°

Paritair comité voor de maatschappijen voor
hypotheecaire leningen, sparen en kapitalisatie

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
VAN

20 **JANUARI** 2004

tot wijziging van de collectieve
arbeidsovereenkomst van 20 februari **1979**

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 hypotheecaire leningen, sparen en kapitalisatie.

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

Artikel 2

In de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 februari **1979**, houdende de arbeids- en loonvoorwaarden wordt een nieuw artikel 36bis ingevoegd, luidend als volgt :

"Artikel 36bis : studenten

Voor de **onderneming** waar geen eigen **barema** is vastgelegd dat **minstens** gelijkwaardig is, **geldt** voor de werknemers tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst **zoals** bedoeld in **Titel VII** van de **Wet van 3 juli 1978** op de arbeidsovereenkomsten, een **minimumvergoeding** gelijk aan **90%** van de loonschalen **categorie 1** uitvoerend personeel, begrensd op de leeftijd van **19** jaar. "

70333 / 10/308

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

CONVENTION COLLECTIVE DE
TRAVAIL DU

20 JANVIER 2004

modifiant la convention collective de
travail du 20 février **1979**

Chapitre 1^{er} : Champ d'application

Article 1^{er}

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

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

Article 2

Dans la convention collective de travail du 20 février **1979**, portant sur les conditions de travail et de rémunération, un nouvel article 36bis est inséré et libellé comme suit :

« Article 36bis : étudiants

Pour les entreprises dans lesquelles aucun barème propre n'est arrêté qui soit au moins équivalent, une rémunération minimale égale à **90 %** des échelles de rémunération de la catégorie 1 personnel exécutant, limité à l'âge de **19** ans, s'applique aux travailleurs employés sous contrat de travail tel que visé au Titre VII de la Loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail. »

↓  112

Artikel 3

Artikel 56 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 februari 1979 houdende de arbeids- en loonvoorwaarden wordt vervangen door volgende tekst :

"Artikel 56

§1 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 Indien de werkgever overweegt om een individuele werknemer die tewerkgesteld is met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur en die zich niet **meer** in de proefperiode bevindt, te ontslaan **wegens** disciplinaire of professionele **tekortkomingen**, wordt deze werknemer uitgenodigd op een onderhoud dat binnen de vijf werkdagen na de uitnodiging plaats heeft.

Indien een syndicale afvaardiging in de onderneming bestaat, wordt de werknemer schriftelijk **ervan** op de

Article 3

L'article 56 de la convention collective de travail du 20 février 1979 est remplacé par le texte suivant :

"Article 56

§1 Sans porter atteinte au principe de l'autorité de l'employeur, et afin d'assurer la stabilité de la main-d'œuvre, conformément aux possibilités économiques des entreprises, tout licenciement éventuel est donné moyennant le respect de certaines règles d'équité.

Pour le licenciement donné en raison de circonstances économiques particulières, on prévoit un ordre hiérarchique par lequel on tient compte de l'aptitude, des mérites, de la spécialisation, de l'âge, de l'ancienneté et des charges familiales.

En cas de reprise en service, la priorité est également donnée aux licenciés suivant un ordre chronologique analogue, mais inverse, à celui prévu pour le licenciement.

Les plans de tels licenciements sont portés préalablement à la connaissance du conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, des organisations syndicales concernées.

§2 Si l'employeur envisage de licencier pour manquement disciplinaire ou professionnel un travailleur individuel qui est employé sous contrat de travail à durée indéterminée et qui ne se trouve plus en période d'essai, ce travailleur est invité à un entretien qui a lieu dans les cinq jours ouvrables suivant l'invitation.

Si une délégation syndicale existe dans l'entreprise, le travailleur est informé par écrit qu'il peut se faire assister par un délégué syndical de son choix lors de cet entretien. Au

Handwritten signature and date: 2/12

4

hoogte gebracht dat hij zich op dit onderhoud mag laten bijstaan door een vakbondsafgevaardigde van zijn keuze. Tijdens dit onderhoud wordt de werknemer ingelicht over de redenen die de werkgever ertoe hebben geleid een ontslag te overwegen. Uit het ontslagdossier moet blijken dat de werkgever geen willekeurig ontslag heeft gegeven. Dit kan bijvoorbeeld blijken uit voorafgaande evaluatie, een fout, een vorige vermaning, een vormingsaanbod, enz.

§3 Bij niet naleving van de procedure voorzien in §2 door toedoen van de werkgever, is deze verplicht aan de ontslagen werknemer met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur en met minstens een jaar anciënniteit, een forfaitaire schadevergoeding te betalen gelijk aan het lopend loon van drie maanden, onverminderd de vergoeding voorzien in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Deze (schade)vergoeding is niet cumuleerbaar met de vergoedingen bepaald in de artikelen 16 tot 18 van de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden.

§4 De bepalingen van §2 en §3 van onderhavig artikel zijn niet van toepassing indien het ontslag gebeurt om dringende reden zoals bedoeld in art. 35 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Ze zijn evenmin van toepassing in de bedrijven waar reeds dergelijke procedures bestaan en die minstens gelijkwaardig zijn aan de bepalingen van §2 en §3."

cours de cet entretien, le travailleur est informé des raisons qui ont amené l'employeur à envisager un licenciement. Il doit apparaître du dossier de licenciement que l'employeur n'a pas procédé à un licenciement arbitraire. Ceci peut par exemple ressortir d'une évaluation préalable, d'une faute, d'une précédente réprimande, d'une offre de formation, etc.

§3 En cas de non-respect de la procédure prévue au §2 du fait de l'employeur, celui-ci est obligé de payer au travailleur licencié sous contrat de travail à durée indéterminée et ayant au moins un an d'ancienneté, une indemnité forfaitaire égale à la rémunération en cours de trois mois, sans préjudice de l'indemnité prévue dans la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

Cette indemnité (pour dommage) n'est pas cumulable avec les indemnités prévues aux articles 16 à 18 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel dans les conseils d'entreprise et dans les comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail ainsi que pour les candidats délégués du personnel.

§4 Les dispositions des §2 et §3 du présent article ne sont pas d'application si le licenciement a lieu pour motif grave tel que visé à l'art. 35 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

Elles ne s'appliquent pas davantage aux entreprises où de telles procédures qui sont au moins équivalentes aux dispositions des §2 et §3 existent déjà. »

Handwritten signatures and initials, including a large stylized 'A' and the number '312'.

Artikel 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2004 en is gesloten voor een onbepaalde duur.

Zij mag worden opgezegd, geheel of gedeeltelijk door een van de partijen, mits een opzeggingstermijn van drie maanden, bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair comité voor de maatschappijen voor hypothecaire leningen, sparen en kapitalisatie.

Article 4

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2004 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée, en tout ou en partie, par chacune des parties, moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire pour les sociétés de prêts hypothécaires, d'épargne et de capitalisation.