

PC 309 - PARITAIR COMITE VOOR DE
BEURSVENNOOTSCHAPPEN

CP 309 - COMMISSION PARITAIRE POUR
LES SOCIETES DE BOURSE

**COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMST VAN
13 NOVEMBER 2007 BETREFFENDE DE
WERKZEKERHEID**

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DU 13 NOVEMBRE 2007 RELATIVE A LA
SECURITE D'EMPLOI**

Hoofdstuk 1. - Toepassingsgebied

ArtikeM.

Deze collectieve **arbeidsovereenkomst** is van toepassing op de werkgevers en de **werknemers** van de **ondernemingen welke tot de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de beursvennootschappen behoren.**

Hoofdstuk 2. - Voorwerp

Art.2. Principe

In de ondernemingen die onder het toepassingsgebied vallen van deze collectieve arbeidsovereenkomst zal niet overgegaan worden tot collectief ontslag vooraleer andere tewerkstellingsbehoudende maatregelen uitgeput zijn.

Art.3. Definitie

Afgezien van de bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomst nr.24 van 2 oktober 1975, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de **procedure** van inlichting en **raadpleging** van de **werknemersvertegenwoordigers** met betrekking tot het collectief ontslag, dient, voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst, onder collectief ontslag verstaan: **elk ontslag in het kader van een fusie, overname of splitsing van een bedrijf, dat in de loop van een periode van dertig kalenderdagen een aantal werknemers treft dat ten minste 10 % bedraagt van het gemiddeld werknemersbestand dat in de loop van het kalenderjaar dat het ontslag voorafgaat, tewerkgesteld was, met een minimum van 6 werknemers voor ondernemingen met minder dan 30 werknemers.**

Worden hierbij niet bedoeld:

- 1) ontslagen om dringende redenen;
- 2) ontslagen om redenen die geen verband houden met een overname, fusie of

Chapitre 1^{er}. - Champ d'application

Article 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la compétence de la Commission paritaire pour les sociétés de bourse.

Chapitre 2. - Objet

Art.2. Principe

Dans les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective de travail, il ne sera procédé à aucun licenciement multiple avant d'avoir épuisé toutes les autres mesures de maintien de l'emploi.

Art.3. Définition

Sans préjudice des dispositions de la convention collective de travail n°24 du 2 octobre 1975, conclue au sein du Conseil national du travail, concernant la procédure d'information et de consultation des représentants des travailleurs en matière de licenciements collectifs, par licenciement multiple, il y a lieu d'entendre, pour l'application de la présente convention, tout licenciement dans le cadre d'une reprise, d'une fusion ou d'une scission d'entreprise qui, au cours d'une période de 30 jours civils, concerne un nombre de travailleurs **s'élevant à au moins 10 % de l'effectif moyen de travailleurs occupés au cours de l'année civile précédant le licenciement, avec un minimum de 6 travailleurs en ce qui concerne les entreprises occupant moins de 30 travailleurs.**

Ne sont pas visés:

- 1) le licenciement pour motif grave;
- 2) le licenciement pour des motifs n'ayant pas de rapport avec une reprise, une fusion

splitsing van het bedrijf;
3) ontslagen wegens sluiting van een bedrijf.

Art. 4. Procedure

Bij collectief ontslag, zoals bepaald in artikel 3, brengt de werkgever volgende personen op de hoogte van zijn voornemen te ontslaan:

- 1) de voorzitter van Paritair Comité voor de beursvennootschappen, nadat de **overname**, fusie of splitsing goedgekeurd is door de **Commissie** voor Bank, Financien en **Assurantiewezen**, en deze **goedkeuring** door **genoemde** Commissie gepubliceerd werd. Gedurende de 30 kalenderdagen die volgen op die **informatie mag niet tot** ontslagen worden overgegaan. Die **periode** van 30 kalenderdagen kan met een **nieuwe periode** van 30 kalenderdagen verlengd worden door een beslissing van de **ondernemingsraad** of, bij afwezigheid van een ondernemingsraad, na akkoord tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging of, bij afwezigheid van een vakbondsafvaardiging, na akkoord tussen de werkgever en de **werknemersvertegenwoordigers**;
- 2) de ondernemingsraad of, bij afwezigheid van een ondernemingsraad, de vakbondsafvaardiging, of, bij afwezigheid van een vakbondsafvaardiging, de werknemersvertegenwoordigers.

De werkgever zal volgende inlichtingen 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 schatting van het verwachte effect van de operatie op het geheel van het personeelsbestand en op het tewerkstellingsbeleid van de **onderneming** na de uitvoering van de operatie;
- 3° een overzicht van de **voorgenomen maatregelen**:
 - om ontslagen te **vermijden**;
 - om overplaatsingen **mogelijk** te maken;
 - inzake **mogelijkheden tot wederindienstname**;
 - inzake **vorming**, **herscholing** of **reclassering**;
- 4° een overzicht van de geschatte gevolgen die de operatie **meebrengt** op het vlak van

ou une scission d'entreprise;
3) le licenciement suite à une fermeture d'entreprise.

Art. 4. Procédure

En cas de licenciement multiple défini à l'article 3, l'employeur informe de son intention de licencier:

- 1) le président de la Commission paritaire pour les sociétés de bourse, après que la reprise, la fusion ou la scission a été approuvée par la Commission bancaire, financière et des assurances et que cette approbation a été rendue publique par cette commission. Pendant les 30 jours civils qui suivent cette information, il n'est pas permis de procéder à des licenciements. Cette période de 30 jours civils peut être prolongée d'une nouvelle période de 30 jours civils suite à une décision du conseil d'entreprise ou, à défaut de conseil d'entreprise, suite à un accord entre l'employeur et la délégation syndicale ou, à défaut de délégation syndicale, suite à un accord entre l'employeur et les représentants des travailleurs;
- 2) le conseil d'entreprise ou, à défaut de conseil d'entreprise, la délégation syndicale ou, à défaut de délégation syndicale, les représentants des travailleurs.

L'employeur fournit les informations suivantes:

- 1° une description des circonstances qui ont entraîné la reprise, la fusion ou la scission et des objectifs économiques de cette opération;
- 2° un aperçu des conséquences possibles de la mesure en matière d'emploi: une estimation de l'effet escompté de cette opération sur l'effectif total du personnel et sur la politique de l'entreprise en matière d'emploi, après la mise en oeuvre de cette opération;
- 3° un aperçu des mesures prévues:
 - pour éviter les licenciements;
 - pour permettre les mutations;
 - en matière de possibilités de réembauche;
 - en matière de formation, de recyclage ou de reclassement;
 -
- 4° un aperçu de l'estimation des conséquences relatives à l'opération sur les

de arbeidsvoorwaarden en -
omstandigheden.

Binnen de 15 kalenderdagen na de
informatie dienen op **ondememingsvlak** de
besprekingen te starten over de
maatregelen die terzake kunnen **genomen**
worden.

Art. 5. Sanctie

Bij **niet-naleving** van de in artikel 4
bepaalde **procedure** dient de in gebreke
blijvende werkgever aan de betrokken
werknemers een brutovergoeding te
betalen van 1 800,00 EUR.

Hoofdstuk 3. - Geldigheidsduur

Art. 6.

Deze collectieve **arbeidsovereenkomst**
treedt in werking op 1 januari 2008 en
wordt gesloten voor een bepaalde duur van
twee jaar.

modalités et les conditions de travail.

Dans les **15** jours civils suivant cette
information, les négociations doivent débiter
au niveau de l'entreprise à propos des
mesures pouvant être prises en la matière.

Art. 5. Sanction

En cas de non-respect de l'article 4,
l'employeur en défaut doit payer aux
travailleurs concernés une indemnité brute
de 1 800,00 EUR.

Chapitre 3. - Durée de validité

Art. 6.

La présente convention collective de travail
entre en vigueur le **1^{er}** janvier 2008 et est
conclue pour une durée déterminée de deux
ans.