

Paritair Comité voor de beursvennootschappen

*Collectieve arbeidsovereenkomst van
13 oktober 2009*

Werkzekerheid

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

Artikel 1. 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 II. 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.

Commission paritaire pour les sociétés de bourse

*Convention collective de travail du
13 octobre 2009*

Sécurité d'emploi

Neerlegging-Dépôt: 18/02/2010
Regist.-Enregistr.: 04/05/2010
N°: 99199/CO/309

CHAPITRE Ier. Champ d'application

Article 1er. 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 II. 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. 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 tenminste 10 pct. 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 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 :

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 trente jours civils, concerne un nombre de travailleurs s'élevant à au moins 10 p.c. 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 ou une scission d'entreprise;
- 3) le licenciement suite à une fermeture d'entreprise.

Art. 4. Procédure

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

- 1) de voorzitter van Paritair Comité voor de beursvennootschappen, nadat de overname, fusie of splitsing goedgekeurd is door de Commissie voor Bank, Financier- 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;

- 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° 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 de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden.

Binnen de 15 kalenderdagen na de informatie dienen op ondernemingsvlak 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.

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 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.



HOOFDSTUK III. *Geldigheidsduur*

Art. 6. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2010 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2011.

CHAPITRE III. *Durée de validité*

Art. 6. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2010 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2011.