



26 november 2001

Le 26 novembre 2001

CAO tot wijziging van de CAO van 30 juni 1997 betreffende het paritair subcomité voor de tewerkstelling in de banksector

CCT modifiant la CCT du 30 juin 1997 relative à la sous-commission paritaire pour l'emploi dans le secteur bancaire

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 banken behoren.

Art. 2 §1 - In artikel 8 van de CAO van 30 juni 1997 betreffende het Paritair Subcomité voor de tewerkstelling in de banksector wordt de eerste alinea vervangen door de volgende zin:

« In geval van fusie, splitsing, opslorping of overname van een andere bank of een type van activiteiten, brengt elke bank (die voor of na de feiten minstens 50 werknemers tewerkstelt) onmiddellijk het Paritair Subcomité op de hoogte : »

§2. Hetzelfde artikel 8 wordt als volgt aangevuld:

« In dit kader verbinden de sociale partners zich ertoe om samen naar eventuele oplossingen en sociale begeleidingsmaatregelen te zoeken in het kader van een overleg binnen het betrokken bedrijf.

De oplossingen en de begeleidingsmaatregelen die overwogen worden, kunnen bijvoorbeeld bestaan uit:

- een aanwervingsstop van nieuw personeel gedurende 6 maanden voor de functies die geraakt worden door de beperkingsmaatregelen in de betrokken diensten;
- een beperking van de aanwervingen voor de niet-geraakte diensten, door de natuurlijke vertrekken te compenseren door overplaatsingen van een dienst naar een andere;
- de invoering van herklasseringsplannen in de onderneming begeleid van opleidings- en omscholingsplannen die het personeel met de vereiste vaardigheden toelaten om van een dienst naar een andere over te stappen;

Article 1er - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire pour les banques.

Art. 2 §1 - Dans l'article 8 de la CCT du 30 juin 1997 relative à la Sous-commission pour l'emploi dans le secteur bancaire, le premier alinéa est remplacé par la phrase suivante:

« En cas de fusion, scission, absorption, rachat d'une autre banque ou d'un type d'activités, chaque banque (occupant avant ou après les faits au moins 50 travailleurs) informe immédiatement la Sous-commission paritaire : »

§2. Ce même article 8 est complété comme suit:

« Dans ce cadre, les partenaires sociaux s'engagent à rechercher ensemble les solutions éventuelles et les modalités sociales d'accompagnement dans le cadre d'une concertation au niveau de l'entreprise concernée.

Les solutions et mesures d'accompagnement envisageables peuvent notamment consister en:

- un arrêt du recrutement de personnel nouveau pendant 6 mois pour les fonctions touchées par les mesures de restrictions dans les services concernés;
- une limitation du recrutement pour les services non touchés, en compensant les départs naturels par des mutations d'un service à l'autre;
- la mise en place de plans de reclassement au sein de l'entreprise accompagnés de plans de formation et de recyclage permettant au personnel disposant des aptitudes requises de passer d'un service à l'autre;

NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR.

27-02-2002

4/4/2002

NR.
N°

6194

100/310

Handwritten signatures and initials, including a large 'C' and 'H'.



- de onderhandeling van een mechanisme van vervroegde vertrekken;
- het in aanmerking nemen van de mogelijkheden tot behoud van lokale tewerkstelling.

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 ten opzichte van de werknemers die door de fusie, splitsing, opslorping of overname worden gevat. 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 fusie, splitsing, opslorping of overname; ontslag dat steeds betekend kan worden tijdens deze termijn. De termijn zal negentig kalenderdagen duren en een aanvang nemen op de dag dat de informatie zal gegeven worden aan de ondernemingsraad, bij gebreke daaraan de vakbondsafvaardiging, bij gebreke daaraan het personeel. Hij zal kunnen ingekort worden in akkoord met de vakbondsafvaardiging. Indien in de onderneming geen vakbondsafvaardiging aanwezig is, geldt in elk geval de termijn van negentig kalenderdagen.

Elk ontslag dat door de werkgever tijdens de genoemde termijn van negentig kalenderdagen wordt betekend zonder naleving van de bepalingen vervat in de vorige alinea, geeft aan het betrokken personeelslid met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur en met minstens een jaar anciënniteit het recht op betaling door de werkgever van een forfaitaire schadevergoeding.

Deze forfaitaire vergoeding is gelijk aan het lopend loon van drie maanden, onverminderd de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Deze 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, de vergoeding verschuldigd in geval van ontslag van een vakbondsafgevaardigde of een preventieadviseur, of enige andere vergoeding of schadeloosstelling die op bedrijfsniveau bij individuele of collectieve overeenkomst aan de betrokken werknemers zou worden toegekend.

- la négociation d'un mécanisme de départs anticipés;
- la prise en considération des possibilités de maintien de l'emploi local.

Afin de fournir toutes les informations nécessaires et de permettre aux travailleurs de s'informer à propos de leurs droits, l'employeur devra permettre une période au cours de laquelle aucun travailleur concerné par la fusion, la scission, l'absorption ou le rachat ne sera licencié. Tout ceci ne pourra porter préjudice au droit général de licenciement de l'employeur et sous la réserve d'un éventuel licenciement pour motif grave ou pour des raisons sans rapport avec la fusion, la scission, l'absorption ou le rachat; un tel licenciement peut toujours être signifié durant cette période. Cette période aura une durée de nonante jours calendriers et commencera le jour où les informations seront communiquées au conseil d'entreprise, à défaut à la délégation syndicale, à défaut aux membres du personnel. Elle pourra être écourtée en accord avec la délégation syndicale. Dans les entreprises sans délégation syndicale, la période de nonante jours doit être respectée.

Tout licenciement signifié par l'employeur au cours de ces nonante jours calendriers, sans respecter les dispositions prévues à l'alinéa précédent, donnera droit aux travailleurs concernés occupés dans les liens d'un contrat à durée indéterminée, ainsi qu'ayant une ancienneté d'au moins un an à recevoir un dédommagement forfaitaire de la part de l'employeur.

Cette indemnité forfaitaire est égale au salaire courant de trois mois, sans préjudice de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Cette indemnité n'est pas cumulable avec les indemnités visées aux articles 16 à 18 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel ou avec l'indemnité due en cas de licenciement d'un délégué syndical ou d'un conseiller en prévention ou toute autre compensation ou indemnisation qui serait octroyée aux travailleurs concernés en cas d'accord individuel ou collectif conclu au niveau de l'entreprise. »



Art. 3 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2002.

Ze wordt gesloten voor onbepaalde duur en kan door een van de partijen worden opgezegd met inachtneming van een opzeggingstermijn van 3 maanden.

De opzegging wordt bij een ter post aangetekende brief gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de banken.

Gedaan te Brussel op 26 november 2001

Art. 3 - La présente convention de travail entre en vigueur le 1 janvier 2002.

Elle est conclue pour une durée indéterminée et peut être dénoncée par l'une des parties moyennant un préavis de trois mois.

Le préavis doit être signifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Commission paritaire pour les banques.

Fait à Bruxelles le 26 novembre 2001.