



## CAO van 19 maart 2002 tot oprichting van een paritaire werkgroep voor de tewerkstelling in de banksector

Artikel 1 - Binnen het paritair comité voor de banken wordt een paritaire werkgroep voor de tewerkstelling in de banksector, in het kort "werkgroep tewerkstelling", opgericht.

De leden van de werkgroep tewerkstelling worden aangeduid door het Paritair Comité.

De werkgroep tewerkstelling brengt verslag uit aan het Paritair Comité.

Art. 2 - De informatie die krachtens de artikelen 3,5,6,7 en 8 aan de werkgroep tewerkstelling verstrekt moet worden, wordt gericht aan de voorzitter van het paritair comité die de informatie overmaakt aan de leden van de werkgroep tewerkstelling en/of de werkgroep samenroept.

Art. 3 - De werkgroep tewerkstelling beschikt jaarlijks over een geglobaliseerde informatie ten einde de evolutie van de tewerkstelling in de sector te evalueren..

Tijdens de jaarlijkse bespreking van deze gegevens, zal de werkgroep tewerkstelling tevens worden ingelicht over de oprichting, de vestiging van nieuwe banken of de stopzetting van activiteiten van banken.

Art. 4 - De werkgroep tewerkstelling heeft tot opdracht om het even welke studie of analyse omtrent de toestand van de tewerkstelling, dit zowel wat betreft de kwalitatieve als de kwantitatieve aspecten, en de wijzigingen aan deze toestand uit te werken.

Zijn werkzaamheden zullen tevens betrekking hebben op de wijzigingen in de activiteiten van de banksector en de eventuele gevolgen hiervan op de tewerkstelling.

Art. 5 - In geval van collectief ontslag zal de bank de werkgroep tewerkstelling inlichten op hetzelfde ogenblik dat zij de hiervoor bevoegde wettelijke instanties moet inlichten. Onder collectief ontslag moet men het ontslag verstaan dat 10% van het personeelsbestand aanbelangt over een periode van twee maanden.

In geval van collectief ontslag zonder inachtneming van deze verplichting, is de werkgever verplicht, aan de werknemers met contracten van onbepaalde duur een forfaitaire vergoeding te betalen 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 of met de vergoeding die is verschuldigd in geval van ontslag van een vakbondsafgevaardigde.

Art. 6 - Indien een bank besluit een bepaalde soort bedrijvigheid stop te zetten of een gedeelte of gans haar agentschappennet op te heffen, brengt zij de werkgroep tewerkstelling op de hoogte.

Daarenboven zal de werkgroep tewerkstelling ingelicht worden over iedere fundamentele herstructurering in de bank die een weerslag kan hebben op het niveau van de tewerkstelling.

## CCT du 19 mars 2002 relative a la création d'un groupe de travail paritaire pour l'emploi dans le secteur bancaire

Article 1er - Au sein de la commission paritaire des banques est créé un groupe de travail paritaire pour l'emploi dans le secteur bancaire, en abrégé « groupe de travail emploi ».

Les membres du groupe de travail emploi sont désignés par la Commission paritaire.

Le groupe de travail emploi rapporte à la Commission paritaire.

Art. 2 - L'information qui doit être fournie au groupe de travail emploi suite aux articles 3,5,6,7 et 8, doit être communiquée au président de la commission paritaire qui la transmet ensuite aux membres du groupe de travail emploi et/ou convoque le groupe de travail..

Art. 3 - Le groupe de travail emploi dispose annuellement d'une information globale permettant d'évaluer l'évolution de l'emploi dans le secteur..

Lors de la discussion annuelle de ces données, le groupe de travail emploi sera également informée de la création, de l'installation de nouvelles banques ou de la cessation d'activités de certaines banques.

Art. 4 - Le groupe de travail emploi est chargée de procéder à toutes études et analyses concernant la situation de l'emploi dans ses aspects tant qualitatifs que quantitatifs et les modifications de cette situation.

Ses travaux porteront également sur les modifications intervenues dans l'activité du secteur bancaire et sur les conséquences que celles-ci pourraient avoir sur l'emploi.

Art. 5 - En cas de licenciement collectif, la banque en informe le groupe de travail emploi au même moment où elle doit en informer les organismes officiels compétents en la matière. Par licenciement collectif, il faut entendre le licenciement qui concerne 10% de l'effectif sur une période de deux mois.

En cas de licenciement collectif ne respectant pas la procédure prévue à l'alinéa précédent, l'employeur est obligé de payer aux travailleurs sous contrat à durée indéterminée, une indemnité forfaitaire équivalente à trois mois de salaire, et ce sans préjudice de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Cette indemnité n'est pas cumuleable 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 aux conseils d'entreprises et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail ainsi que pour les candidats délégués du personnel ou avec les indemnités prévues en cas de licenciement d'un délégué syndical.

Art. 6 - Lorsqu'une banque décide de cesser un type d'activité ou de supprimer tout ou partie de son réseau d'agences, elle en avise le groupe de travail emploi.

En outre, le groupe de travail emploi sera informée de toute restructuration fondamentale dans l'entreprise susceptible d'avoir des répercussions sur le niveau de l'emploi.

NEERLEGGING-DEPOT | REGISTR.-ENREGISTR.

07-04-2004

07-05-2004

NR.  
N°

71071 10130



Art. 7 - Indien, in 'net raam van artikel 6, de bank overgaat tot overplaatsing van een aantal werknemers naar een andere onderneming, met het gevolg dat afdankingen kunnen plaatshebben, en indien deze overplaatsingen op bezwaren stuiten vanwege de werknemers dan licht de onderneming de werkgroep tewerkstelling daarover in.

Art. 8 - 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 de werkgroep tewerkstelling op de hoogte :

- van de omstandigheden die aanleiding hebben gegeven tot de fusie, de opslorping of de overname van een type van activiteiten;
- van de economische en financiële streefdoelen;
- van de gevolgen op het vlak van de werkgelegenheid;
- van de mogelijke gevolgen inzake de arbeidsvoorwaarden en -modaliteiten

In de hypothese van voorgaande alinea zal de bank dezelfde informatie verstrekken aan de ondernemingsraad, of bij ontstentenis, aan de vakbondsafvaardiging.

De bank zal, in de mate van het mogelijke, verdere ontslagen vermijden door opleiding en bijscholing aan te moedigen, teneinde overplaatsingen mogelijk te maken.

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;
- 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 breke 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.

Art. 7 - Si, dans le cadre de l'article 6, la banque procède au transfert d'un certain nombre de personnes dans une autre entreprise, avec la conséquence que des licenciements peuvent intervenir, et que ces transferts se heurtent à des objections de la part des travailleurs, l'entreprise en informe le groupe de travail emploi.

Art. 8 - 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 le groupe de travail emploi :

- des circonstances qui ont mené à la fusion, à l'absorption ou au rachat d'un type d'activités;
- des objectifs économiques et financiers;
- des conséquences au niveau de l'emploi;
- des conséquences possibles en matière de conditions et des modalités de travail.

Dans l'hypothèse visée à l'alinéa précédent, la banque donnera également les mêmes informations au conseil d'entreprise, ou à défaut à la délégation syndicale.

La banque évitera, dans toute la mesure du possible, les licenciements en encourageant la formation et le recyclage afin de permettre les mutations.

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;
- 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.



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.

Art. 9 - In de door de artikels 5, 6, 7 en 8 behandelde hypothesen kan de werkgroep tewerkstelling aan het paritair comité alle maatregelen voorstellen met het oog op het beveiligen van de tewerkstelling van met afdanking bedreigde werknemers.

De werkgroep tewerkstelling zal er meer bepaald over waken dat aan deze werknemers een reclasseringsmogelijkheid in de sector of een voorrang bij aanwerving of wederaanwerving wordt verleend.

De werkgroep tewerkstelling kan verder :

- herscholingsmogelijkheden suggereren;
- andere initiatieven aanmoedigen tot wederaanpassing van mindervaliden.

Een paritaire werkgroep wordt belast met de opvolging van de reclasseringsmogelijkheden.

Art. 10 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de ondernemingen welke tot de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de banken behoren en heeft uitwerking met ingang van 28 december 2001.

Zij is gesloten voor onbepaalde tijd en kan opgezegd worden door een van de partijen, mits naleving van een opzeggingstermijn van drie maanden.

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

De collectieve arbeidsovereenkomst van 30 juni 1997 betreffende het paritair subcomité voor de tewerkstelling in de banksector wordt opgeheven.

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'une 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. 9 - Dans les hypothèses reprises aux articles 5, 6, 7 et 8, le groupe de travail emploi peut proposer toutes mesures à la commission paritaire en vue de sauvegarder l'emploi des travailleurs menacés de licenciement.

Le groupe de travail emploi veillera notamment à ce que leur soit offerte une possibilité de reclassement dans le secteur ou une priorité d'embauche ou de réembauche.

Le groupe de travail emploi paritaire peut par ailleurs :

- suggérer des possibilités de recyclage;
- encourager d'autres initiatives en vue d'une réadaptation des moins valides.

Un groupe de travail technique est chargé du suivi des possibilités de reclassement.

Art. 10 - 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 et entre en vigueur le 28 décembre 2001.

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

La dénonciation est adressée au Président de la Commission paritaire pour les banques par lettre recommandée à la poste.

La convention collective du 30 juin 1997 relative à la sous-commission paritaire pour l'emploi dans le secteur bancaire est abrogée.