

**Paritair Comité voor de banken
PC 310**

**Commission paritaire pour les
banques
CP 310**

2

CAO van 2 juli 2007 houdende bepalingen inzake werkgelegenheid in de banksector

Artikel 1 - 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.

Deze overeenkomst wordt afgesloten ter uitvoering van artikel 2 van de CAO van 2 juli 2007 inzake werkgelegenheid, vorming en loonbeleid voor 2007 en 2008.

HOOFDSTUK I - Bepalingen van individuele aard

Art. 2 - § 1 - Zonder afbreuk te doen aan het principe van het werkgeversgezag en ten einde, naar gelang van de economische mogelijkheden van de ondernemingen, de stabiliteit van de arbeidskrachten te verzekeren, geschiedt een eventueel ontslag met inachtneming van de billijkheidsregels.

§ 2 - Indien de werkgever overweegt om een werknemer die is tewerkgesteld 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 8 kalenderdagen na de uitnodiging plaats heeft.

De werknemer wordt ervan op de 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.

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

NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR.

09-07-2007

08-08-2007

NR.
N°

CCT du 2 juillet 2007 portant dispositions relatives à l'emploi dans le secteur bancaire

Article 1^{er} - 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.

Elle est conclue en exécution de l'article 2 de la CCT du 2 juillet 2007 en matière d'emploi, de formation et de politique salariale pour 2007 et 2008.

CHAPITRE I - Dispositions à caractère individuel

Art. 2 - § 1 - Sans contrevenir au principe de l'autorité patronale et afin d'assurer, suivant les possibilités économiques des entreprises, la stabilité de la main d'oeuvre, un licenciement éventuel s'effectue en respectant les règles d'équité.

§ 2 - Si l'employeur envisage de licencier un travailleur occupé dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée et qui n'est plus en période d'essai pour carence disciplinaire ou faute professionnelle, ce travailleur est invité à un entretien qui a lieu dans les 8 jours calendrier qui suivent l'invitation.

Le travailleur est informé qu'il peut se faire assister lors de cet entretien par le délégué syndical de son choix. Au cours de cet entretien, le travailleur est informé des raisons qui ont abouti à ce que l'employeur envisage son licenciement.

§ 3 - En cas de non-respect de la procédure prévue au §2 imputable à l'employeur, ce dernier est tenu de payer aux travailleurs licenciés occupés dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée et ayant une ancienneté d'au moins un an, une indemnité forfaitaire égale au salaire courant de six mois, sans préjudice de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

84243 / 6 / 310

C
A
VB
A
A
A



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.

§ 4 - De bepalingen van §2 en §3 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.

Zij zijn ook niet van toepassing in de bedrijven waar reeds dergelijke procedures bestaan, en die gelijkwaardig zijn aan de bepalingen van §2 en §3.

HOOFDSTUK II - Bepalingen van collectieve aard

Sectie I - Paritaire werkgroep voor de tewerkstelling

Art. 3 - 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. 4 - § 1 - De informatie die krachtens de artikelen 5, 8, 10, 11 en 12 hieronder aan de werkgroep tewerkstelling verstrekt moet worden, wordt meegedeeld aan de Voorzitter van het Paritair Comité, en tegelijk aan de woordvoerders van de vakbondsorganisaties en aan de Belgische Vereniging van Banken.

De werkgroep kan worden samengeroepen door de Voorzitter op verzoek van de meest gereede partij.

Cette indemnité n'est pas cumulable avec les indemnités fixées 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 tout autre compensation ou indemnisation qui serait octroyée aux travailleurs concernés en cas d'accord individuel ou collectif conclu au niveau de l'entreprise.

§ 4 - Les dispositions des §2 et 3 ne sont pas d'application en cas de licenciement pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Elles ne sont pas davantage d'application dans les entreprises où des procédures équivalentes à celles prévues aux §2 et 3 existent déjà.

CHAPITRE II - Dispositions à caractère collectif

Section I - Groupe de travail paritaire pour l'emploi

Art. 3 - Au sein de la Commission paritaire pour les 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. 4 - § 1 - L'information qui doit être fournie au groupe de travail emploi à la suite des articles 5, 8, 10, 11 et 12 ci-après, est communiquée au Président de la Commission paritaire et au même moment aux porte-paroles des organisations syndicales et à l'Association belge des banques.

Le groupe de travail peut être convoqué par le Président à la demande de la partie la plus diligente.

§ 2 - In de door de artikels 8, 10, 11 en 12 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. 5 - De werkgroep tewerkstelling beschikt jaarlijks over een geglobaliseerde informatie ten einde de evolutie van de tewerkstelling in de sector te evalueren.

Art. 6 - 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.

In het kader van haar opdrachten zal de werkgroep eveneens bijzondere aandacht hebben voor de aspecten van plaatselijke werkgelegenheid in de banksector.

Sectie II - Ontslag om economische redenen

Art. 7 - § 1 - Bij het ontslag dat aan bijzondere economische omstandigheden is te wijten, wordt een orde van voorrang voorzien met inachtneming van de bevoegdheid, de verdienste, de specialisatie, de leeftijd, de anciënniteit en de gezinslast.

§ 2 - Een dergelijk voorgenomen ontslag wordt vooraf ter kennis van de syndicale afvaardiging gebracht.

§ 3 - Evenzo wordt, bij wederindienstneming, de voorrang aan de ontslagen werknemers verleend in omgekeerde volgorde als bij het ontslag.

§ 2 - Dans les hypothèses reprises aux articles 8, 10, 11 et 12, 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 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. 5 - Le groupe de travail emploi dispose annuellement d'une information globale permettant d'évaluer l'évolution de l'emploi dans le secteur.

Art. 6 - Le groupe de travail emploi est chargé 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.

Dans le cadre de ses travaux, le groupe de travail aura également une attention particulière pour les aspects de l'emploi local dans le secteur bancaire.

Section II - Licenciement d'ordre économique

Art. 7 - § 1 - Dans les licenciements qui sont le fait de circonstances économiques particulières, un ordre de priorité est prévu qui tient compte de la compétence, du mérite, de la spécialisation, de l'âge, de l'ancienneté et des charges de famille.

§ 2 - Un projet de licenciement de ce genre est porté, préalablement, à la connaissance de la délégation syndicale.

§ 3 - De même, en cas de nouvelle embauche, la priorité est accordée aux licenciés, dans un ordre semblable mais inverse à celui qui est prévu pour le licenciement.

Sectie III - Collectief ontslag

Art. 8 - § 1 - Onder collectief ontslag moet men het ontslag verstaan dat 10% van het personeelsbestand aanbelangt over een periode van twee maanden.

§ 2 - In geval van collectief ontslag zal de bank de werkgroep tewerkstelling inlichten op hetzelfde ogenblik dat zij de hiervoor bevoegde wettelijke instanties moet inlichten.

§ 3 - In geval van collectief ontslag zonder inachtneming van de procedure voorzien in vorige paragraaf, is de werkgever verplicht, aan de werknemers met contracten van onbepaalde duur een forfaitaire vergoeding te betalen gelijk aan het lopend loon van zes maanden voor de werknemers met een anciënniteit tussen één en vijf jaar en een forfaitaire vergoeding gelijk aan het lopend loon van negen maanden voor de werknemers met een anciënniteit van meer dan vijf jaar, 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.

§ 4 - In geval van collectief ontslag worden eveneens voorafgaandelijk onderhandelingen gevoerd waarbij de sociale partners gepaste oplossingen en sociale begeleidingsmaatregelen zullen trachten uit te werken om de tewerkstelling van de betrokken werknemers zoveel mogelijk te vrijwaren en/of heroriënteringsmogelijkheden te vergroten.

Bij gebrek aan akkoord over de oplossingen die de op dat niveau betrokken partijen respectievelijk beogen, wordt het probleem voorgelegd aan het Paritair Comité, dat binnen een termijn van hoogstens twee maanden alle middelen zal uitputten waarover het beschikt.

Art. 9 - De banken verbinden zich ertoe de toepassing van de reglementering inzake collectief ontslag niet te omzeilen.

Indien de vakbondsorganisaties zouden vaststellen dat dit toch het geval is, kunnen zij de Voorzitter van het Paritair Comité voor de banken verzoeken de werkgroep tewerkstelling zo snel mogelijk samen te roepen.

Section III - Licenciement collectif

Art. 8 - § 1 - Par licenciement collectif, il faut entendre le licenciement qui concerne 10% de l'effectif sur une période de deux mois.

§ 2 - 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.

§ 3 - En cas de licenciement collectif ne respectant pas la procédure prévue au paragraphe précédent, l'employeur est obligé de payer aux travailleurs sous contrat à durée indéterminée, une indemnité forfaitaire équivalente à six mois de salaire pour les travailleurs ayant une ancienneté comprise entre un et cinq ans et une indemnité forfaitaire équivalente à neuf mois de salaire pour les travailleurs ayant une ancienneté de plus de cinq ans, et ce sans préjudice de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Cette indemnité 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 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.

§ 4 - En cas de licenciement collectif, des négociations préalables seront également menées au cours desquelles les partenaires sociaux rechercheront des solutions appropriées et des modalités sociales d'accompagnement. Celles-ci préserveront dans toute la mesure du possible l'emploi des travailleurs concernés et/ou augmenteront leurs chances de réorientation.

A défaut d'accord sur les solutions envisagées respectivement par les parties concernées à ce niveau, le problème sera soumis à la Commission paritaire qui épuisera dans un délai maximal de deux mois tous les moyens mis à sa disposition.

Art. 9 - Les banques s'engagent à ne pas contourner l'application de la réglementation en matière de licenciement collectif.

Si les organisations syndicales devaient constater que tel est le cas, elles peuvent demander au Président de la Commission paritaire pour les banques de convoquer le groupe de travail emploi dans les plus brefs délais.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page.

Sectie IV - Andere herstructureringsmaatregelen

Art. 10 - 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.

Art. 11 - Indien, in het raam van artikel 10, 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. 12 - § 1 - 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 ontsiagen vermijden door opieding 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.

Section IV - Autres mesures de restructuration

Art. 10 - 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 informé de toute restructuration fondamentale dans l'entreprise susceptible d'avoir des répercussions sur le niveau de l'emploi.

Art. 11 - Si, dans le cadre de l'article 10, 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. 12 - § 1 - 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.

Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page, including the letters 'KB' and other illegible markings.

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.

§ 2 - 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, opsorping 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, opsorping 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.

§ 3 - 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.

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.

§ 2 - 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.

§ 3 - Tout licenciement signifié par l'employeur au cours de ces nonante jours calendriers, sans respecter les dispositions prévues au paragraphe 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.

VB
f.k.d.

Deze forfaitaire vergoeding is gelijk aan het lopend loon van zes maanden voor de werknemers met een anciënniteit tussen één en vijf jaar en een forfaitaire vergoeding gelijk aan het lopend loon van negen maanden voor de werknemers met een anciënniteit van meer dan vijf jaar, 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.

Cette indemnité forfaitaire est égale au salaire courant de six mois pour les travailleurs ayant une ancienneté comprise entre un et cinq ans et une indemnité forfaitaire équivalente à neuf mois de salaire pour les travailleurs ayant une ancienneté de plus de cinq ans, 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.

4

M + VB RP

HOOFDSTUK III - Inwerkingtreding en slotbepalingen


Art. 13 - § 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2007.

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.

§ 2 - Op 1 juli 2007 worden opgeheven:

- de Sectie VIII van de CAO van 17 februari 1977 tot vaststelling van de arbeids- en loonsvoorwaarden (art. 66 tot 69);
- de CAO van 19 maart 2002 tot oprichting van een paritaire werkgroep voor de tewerkstelling in de banksector.



Administrateur Délégué

CNE

P. VANDEN BOSSCHE
Secrétaire Permanent
Vakbondssecretaris

Responsable

Financiën
Finances

CHAPITRE III - Entrée en vigueur et dispositions finales

Art. 13 - § 1 - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2007.

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.

§ 2 - Au 1^{er} juillet 2007, sont abrogées :

- la Section VIII de la CCT du 17 février 1977 fixant les conditions de travail et de rémunération (art. 66 à 69) ;
- la CCT du 19 mars 2002 relative à la création d'un groupe de travail paritaire pour l'emploi dans le secteur bancaire.

BVB-ABB

van het Sociaal
du Département Social

Jationaal Secretaris Financiën
Secrétaire National Finances

BBTK/SETCa

C.

Secrétaire Fédéral

Fédéral

ACLVB **Vakbond -**
CGSLB **Syndicat Libéral**

T. VAN DROGENBROECK
Adjunct-Nationaal Verantwoordelijke Sector Financiën
Responsable National Adjoint Secteur Finances