

**PARITAIR COMITE VOOR DE BANKEN  
- PC 310**

**COMMISSION PARITAIRE POUR LES  
BANQUES - CP 310**

**CAO van 30 augustus 2011  
inzake outplacement**

**CCT du 30 août 2011  
en matière de reclassement  
professionnel**

**Hoofdstuk 1 : Toepassingsgebied**

Artikel 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de ondernemingen die onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de banken vallen.

**Chapitre 1 : Champ d'application**

Article 1<sup>er</sup> - La présente convention collective de travail est d'application pour les employeurs et les travailleurs des entreprises qui relèvent de la compétence de la Commission paritaire pour les banques.

**Hoofdstuk 2 : Outplacement**

Art. 2 – Overeenkomstig deze collectieve arbeidsovereenkomst geldt het recht op een outplacementprocedure zoals vastgelegd in CAO nr.82 van 10 juli 2002 betreffende het recht op outplacement voor 45-plussers die worden ontslagen, gewijzigd bij CAO nr. 82bis van 17 juli 2007, voor :

**Chapitre 2 : Reclassement professionnel**

Art. 2 – En application de la présente convention collective de travail, a droit à une procédure de reclassement professionnel telle qu'elle est fixée dans la CCT n°82 du 10 juillet 2002 relative au droit au reclassement professionnel pour les travailleurs de 45 ans et plus qui sont licenciés, modifiée par la CCT n°82bis du 17 juillet 2007 :

- een werknemer die de leeftijd van 45 jaar heeft bereikt op het ogenblik waarop het ontslag valt. Dat recht geldt echter niet voor een werknemer zonder ononderbroken anciënniteit van minstens één jaar, bij ontslag om dringende reden (tenzij de rechtbank later oordeelt dat het niet om een dringende reden ging), alsook vanaf het ogenblik waarop de werknemer rustpensioen kan aanvragen. Dat recht wordt evenmin toegekend in geval van conventioneel brugpensioen, wanneer degene die voor brugpensioen in aanmerking komt, niet meer beschikbaar moet zijn voor de algemene arbeidsmarkt volgens de geldende reglementering; in dat geval moet de werkgever niettemin een outplacementaanbod doen, als de betrokken werknemer uitdrukkelijk daarom verzoekt.
- een werknemer die de leeftijd van 45 jaar niet heeft bereikt wanneer het ontslag wordt gegeven, maar die op dat ogenblik wel twaalf (12) jaar anciënniteit in de onderneming telt, mits kennis van zijn ontslag wordt gegeven na de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Dat recht wordt echter niet toegekend aan de werknemer wanneer het gaat om een ontslag om dringende reden (tenzij de rechtbank later oordeelt dat het niet om een dringende reden ging). Die bepaling is niet van toepassing op ondernemingen die een specifiek akkoord hebben dat in outplacement voorziet, en waarvan de bepalingen minstens gelijkwaardig zijn.
- le travailleur qui a atteint l'âge de 45 ans au moment où le congé est donné. Ce droit n'est toutefois pas accordé au travailleur qui ne compte pas au minimum un an d'ancienneté ininterrompue, lorsque le congé est donné pour motif grave (sauf si le tribunal juge ultérieurement qu'il ne s'agissait pas d'un motif grave), ainsi qu'à partir du moment où le travailleur peut demander le bénéfice de la pension de retraite. Ce droit n'est pas davantage octroyé en cas de prépension conventionnelle, lorsque le bénéficiaire de la prépension ne doit plus être disponible pour le marché de l'emploi au sens de la réglementation en vigueur ; dans ce cas, l'employeur reste toutefois tenu de faire une offre de reclassement professionnel si le travailleur lui en fait expressément la demande.
- le travailleur qui n'a pas atteint l'âge de 45 ans au moment où le congé est donné mais qui peut à ce moment justifier d'une ancienneté de douze (12) années au sein de l'entreprise, pour autant que la notification de son licenciement intervienne après la signature de la présente convention collective de travail. Ce droit n'est toutefois pas accordé au travailleur lorsque le congé est donné pour motif grave (sauf si le tribunal juge ultérieurement qu'il ne s'agissait pas d'un motif grave). Cette disposition n'est pas d'application aux entreprises ayant un accord spécifique prévoyant l'outplacement et dont les dispositions sont au moins équivalentes.

- een werknemer die is ontslagen in het kader van een herstructurering van een onderneming.

Aan de betrokken werknemer zal automatisch deze vorm van outplacement worden voorgesteld op het ogenblik waarop kennis van het ontslag wordt gegeven.

Als de omstandigheden het vereisen, kan de werkgever ervoor zorgen dat de outplacementconsultant ter beschikking is op het ogenblik waarop kennis van het ontslag wordt gegeven.

### **Hoofdstuk 3 : Aanwijzing van een dienstenverstrekker voor de sector**

Art. 3 - De sociale partners in de sector besluiten een 'dienstenverstrekker voor de sector' aan te wijzen die kan optreden in het kader van de procedures voor outplacement van werknemers in de banksector op wie deze collectieve arbeidsovereenkomst betrekking heeft.

De aanwijzing van een dienstenverstrekker voor de sector doet geen afbreuk aan bestaande praktijken op dat gebied bij de banken : als de banken dat wensen, kunnen ze een beroep doen op een andere dienstenverstrekker dan de dienstenverstrekker voor de sector.

De dienstenverstrekker dient eveneens jaarlijks verslag uit te brengen aan de werkgroep Tewerkstelling volgens de voorschriften die door de sociale partners in de banksector zijn aangegeven, omtrent alle outplacementprocedures die via hem zijn verlopen.

Jaarlijks zullen de sociale partners in de werkgroep Tewerkstelling een evaluatie maken van alle outplacementprocedures die in de loop van het vorig jaar in de sector werden opgezet.

### **Hoofdstuk 4 : Geldigheidsduur**

Art. 4 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor de periode van 1 januari 2011 tot 30 juni 2013.

- le travailleur licencié dans le cadre d'une restructuration d'entreprise.

Ce reclassement professionnel sera automatiquement proposé au travailleur concerné au moment de la notification du licenciement.

Si les circonstances l'exigent, l'employeur peut faire en sorte que le consultant en matière de reclassement professionnel soit à la disposition du travailleur dès la notification de son licenciement.

### **Chapitre 3 : Désignation d'un opérateur sectoriel**

Art. 3 - Les partenaires sociaux sectoriels décident de désigner un 'opérateur sectoriel' qui peut intervenir dans le cadre des procédures d'outplacement des travailleurs du secteur bancaire visés par la présente convention collective de travail.

La désignation d'un opérateur sectoriel ne porte pas préjudice aux pratiques existantes à ce sujet au sein des banques : les banques peuvent si elles le souhaitent faire appel à un autre opérateur que l'opérateur sectoriel.

L'opérateur sectoriel devra fournir un reporting annuel au groupe de travail emploi, suivant les prescriptions indiquées par les partenaires sociaux du secteur bancaire, sur l'ensemble des procédures de reclassement professionnel mises en œuvre par son intermédiaire.

Les partenaires sociaux procéderont annuellement au sein du groupe de travail emploi à une évaluation de l'ensemble des procédures de reclassement professionnel intervenues dans le secteur au cours de l'année précédente.

### **Chapitre 4 : Durée de validité**

Art. 4 - La présente convention collective de travail est conclue pour la période allant du 1er janvier 2011 au 30 juin 2013.

