

PARITAIR COMITÉ VOOR HET VERZEKERINGSWEZEN

**Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de vastheid van betrekking,
gecoördineerd op 6 december 2010**

Voorafgaandelijke commentaar

Deze collectieve arbeidsovereenkomst bevat de gecoördineerde tekst van de bepalingen betreffende de vastheid van betrekking die in de sector van toepassing zijn.

Ter uitvoering van het sectorakkoord 2009-2010 hebben de sociale partners immers een suppletieve begeleidingsprocedure bij individueel ontslag opgenomen in een artikel 4bis en de toepasselijke bepalingen betreffende de vastheid van betrekking in een geactualiseerde versie rechtstreeks in een enkele tekst gecoördineerd.

Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor het verzekeringswezen.

Inleiding

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst bevat verbintenissen inzake ontslag na een jaar anciënniteit in de onderneming zonder afbreuk te doen aan het principe dat elke beslissing inzake ontslag uitsluitend tot de bevoegdheid van het ondernemingshoofd behoort.

Artikel 3

De hierna vermelde bepalingen worden in twee delen gesplitst:

1. de verbintenissen in geval van ontslag dat niet is gebonden aan economische of technische omstandigheden;
2. ontslag ingevolge economische of technische omstandigheden.

Individueel ontslag

Artikel 4¹

- a. De werkgevers lichten de werknemers in betreffende de feiten welke hen kunnen ten laste worden gelegd als gevolg van hun handelwijze, om te voorkomen dat deze feiten voor de eerste maal zouden worden ingeroepen, gehergroepeerd, een te lange tijd nadat ze zich hebben voorgedaan.
- b. de werkgevers verbinden zich ertoe, behoudens bewijs van verzet van de werknemer in een binnen de twee werkdagen aan de werkgever gericht afzonderlijk schrijven :
 - de syndicale afvaardiging of de personeelsafvaardiging in te lichten betreffende het bestaan van bezwarende feiten bedoeld onder a, en welke later kunnen worden ingeroepen tot staving van een ontslagprocedure;
 - inlichtingen te verstrekken aangaande dergelijke afdankingen aan de syndicale afvaardiging of aan de personeelsafvaardiging.
- c. Zonder afbreuk te doen aan de verworven toestanden, worden de toepassingsmodaliteiten van de bepalingen van artikel 4 en 4bis op het niveau van de onderneming geregeld, ten einde de tussenkomstmogelijkheden van de syndicale afvaardiging te vrijwaren.
- d. De geschillen welke kunnen rijzen met betrekking tot de motivering van de afdankingen of de procedure worden aan de werkgever voorgelegd door de syndicale afvaardiging welke zich vervolgens tot het paritair verzoeningscomité kan wenden.

Deze procedure moet tot een beslissing leiden binnen een termijn van één maand na de kennisgeving aan de syndicale afvaardiging.

- e. Elk beroep op de arbeidsrechtbank wordt geregeld door de bepalingen aangaande de bevoegdheid van deze rechtbank wat de grond en de vorm betreft.

Opmerking :

De partijen verbinden zich ertoe de werking te verbeteren van de werkgroep die in het Paritair Comité belast is met de werkgelegenheidsproblemen. Ze verbinden zich er ook toe de problemen die kunnen rijzen in verband met de toepassing van artikel 4, punt d) van de overeenkomst over de vastheid van betrekking, positief te onderzoeken [zie punt III van het sectorakkoord dd. 25 april 1991 (nog niet verschenen in het BS)].

¹ Dit artikel werd versterkt door het sectorakkoord 2003-2004 (CAO van 15 oktober 2003, koninklijk besluit van 29 maart 2006, Belgisch Staatsblad van 8 juni 2006). Uittrekstel van de CAO van 15 oktober 2003 :
"Behalve in geval van zware fout gaan de partners akkoord om de bestaande bepalingen inzake individuele vastheid van betrekking te versterken, door de bepalingen van artikel 4 van de CAO betreffende de vastheid van betrekking aan te vullen met de volgende maatregelen:
a) de beslissing om te ontslaan blijft de exclusieve bevoegdheid van de werkgever;
b) in het kader van dat artikel 4 zullen de ondernemingen een begeleidingsprocedure bij individueel ontslag opzetten tegen 30 juni 2004;
c) de begeleidingsprocedure die binnen elke onderneming wordt ingesteld, dient minstens rekening te houden met de volgende bepalingen:
1. elke betrokken werknemer moet daadwerkelijk de mogelijkheid geboden worden om zich te laten begeleiden door een of meer vakbondsafgevaardigden. Deze mogelijkheid zal uitdrukkelijk per brief aan de betrokken werknemer worden gemeld;
2. de middelen die ingezet werden vóór het ontslag (opleiding, enz.) moeten duidelijk genoemd worden met inbegrip van de tijd die werd vastgelegd om de werknemer toe te laten zijn situatie te verbeteren na de verwittiging;
3. de werknemer moet over een minimumtermijn beschikken tussen de aankondiging van het voornemen om te ontslaan en de eventuele daadwerkelijke beslissing om te ontslaan. Die termijn moet minstens vijf kalenderdagen bedragen;
d) de ondernemingen die al over een gelijkwaardige procedure beschikken worden van deze oefening vrijgesteld;
e) in ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging moeten de werknemers over gelijkwaardige garanties beschikken."

Article 4 bis

In geval van individueel ontslag, moet er een onderscheid worden gemaakt tussen drie hypothesen :

1. Ontslag met verwittigingsprocedure (§1);
2. Ontslag om dringende reden (§2) ;
3. Ontslag zonder verwittigingsprocedure (§3).

§1. Ontslag met verwittigingsprocedure:

De hierna beschreven procedure is een aanvullende procedure op de eventueel binnen een onderneming onderhandelde procedure.

1° De verwittiging

De werkgever laat aan een werknemer een schriftelijke verwittiging worden welke van aard is te worden gevolgd door een ontslag indien er zich geen wijziging voordoet in de feiten welke hem ten laste worden gelegd : de werkgever laat de syndicale afvaardiging een bericht worden waarin de overhandiging of de verzending van de schriftelijke verwittiging gewoon wordt medegedeeld.

De schriftelijke verwittiging is een maatregel waarbij de werknemer schriftelijk verwittigd wordt dat de gedragingen van deze laatste niet beantwoorden aan wat het arbeidsreglement in het algemeen en of het goed functioneren van de werknemer binnen de entiteit waartoe hij behoort in het bijzonder van hem vereisen en hem aanmaant daarin verandering te brengen.

2° De bespreking en de te verbeteren punten

- a. De waarschuwing mondt uit in een gesprek tussen de betrokken medewerker en zijn leidinggevende en een verantwoordelijke van de human resources. Bij dit gesprek kan de betrokken werknemer zich laten bijstaan door een of twee syndicale afgevaardigden.
- b. Tijdens dit gesprek zullen de vastgestelde tekortkomingen die in de verwittigingsbrief vermeld zijn besproken worden.
- c. Vanuit deze bespreking zullen een aantal afspraken met betrekking tot de te verbeteren punten gemaakt worden. Deze afspraken zullen betrekking hebben op de verwachte resultaten. Tijdens het gesprek kunnen ook de volgende elementen aan bod komen:
 - de ontwikkelingsmogelijkheden,
 - opvolgingsmomenten,
 - vorming en opleiding (met inbegrip van de mogelijkheden tot professionele en persoonlijke balans via FOPAS),
 - coachings,
 - eventuele heroriëntatie naar een andere functie of
 - andere af te spreken maatregelen in functie van de vastgestelde tekortkomingen.

Een redelijke en voldoende termijn zal worden gepreciseerd in de brief zodat de betrokken werknemer de nodige tijd heeft om deze verbetering te realiseren. Die termijn zal minstens drie kalendermaanden.

3° Evaluatie

Na afloop van de overeengekomen termijn zullen de partijen de naar aanleiding van het actieplan te verbeteren punten objectief evalueren

- a. Ofwel heeft de werknemer het gewenste gevolg gegeven aan de verwijten die hem werden gedaan, in dat geval wordt geen gevolg gegeven aan de verwittiging. In dit geval kan de positieve evaluatie hem op aanvraag schriftelijk worden bevestigd.
- b. Ofwel heeft de werknemer niet het gewenste gevolg gegeven (en kan er geen duidelijke verbetering worden vastgesteld), en beslist de werkgever tot ontslag over

te gaan. In dat geval brengt hij de syndicale afvaardiging daarvan op de hoogte wanneer hij de opzegging aan de betrokken medewerker meedeelt.

De evaluatie neemt niet weg dat men het recht heeft om zich te laten bijstaan door een vakbondsafgevaardigde.

§2. Ontslag om dringende reden

De werkgever verbreekt de arbeidsovereenkomst om dringende reden in de zin zoals bedoeld in de wetgeving en in de rechtspraak inzake de arbeidsbetrekkingen : hij informeert de syndicale afvaardiging zodra het ontslag aan de betrokkene wettelijk wordt betekend;

§3. Ontslag zonder verwittigingsprocedure

In al de andere gevallen van ontslag steunend op een individuele handelwijze zonder dat het onder de toepassing valt van de hypothesen 1° en 2° hiervoor vermeld : de werkgever, voorafgaandelijk aan de formele betekening van de beslissing aan de betrokkene, informeert deze laatste, alsook de syndicale afvaardiging binnen een termijn welke voldoende is om deze afvaardiging de mogelijkheid te bieden om tussen te komen.

De betrokkene mag aan zijn werkgever vragen hem een geschreven motivering te bezorgen waarin de afdanking wordt gerechtvaardigd.

Ontslag wegens economische of technische redenen

Artikel 5

De onderneming welke een vermindering van tewerkstelling overweegt wegens economische of technische redenen moet, voorafgaandelijk aan deze vermindering, alle nuttige maatregelen treffen om zo goed mogelijk de tewerkstelling van het personeel dat in dienst is te vrijwaren. Te dien einde moet :

1. de aanwerving van nieuw personeel voor de getroffen functies worden stopgezet door beperkingsmaatregelen in de diensten waarop deze maatregelen van toepassing zijn;
2. de aanwerving worden beperkt voor de niet getroffen diensten door de afvloeiingen welke zich normaal voordoen te compenseren door overplaatsingen van de ene dienst naar de andere, in de mate waarin de kwalificatie, de bevoegdheid of een eventuele herscholing van het betrokken personeel dat veroorloven en door het personeel in te lichten over de vrijgekomen betrekkingen;
3. een tewerkstellingsbeleid worden uitgestippeld en zo mogelijk een herklasseringsplan in de schoot van de onderneming, door gedurende de duur van dit plan acties voor opleiding of herscholing te organiseren welke het personeel dat de nodige bekwaamheid bezit de mogelijkheid biedt van de ene dienst naar de andere over te gaan;
4. eventueel in bepaalde gevallen, over een mechanisme voor vervroegd pensioen worden onderhandeld;
5. wanneer de herklasseringsproblemen onoplosbaar blijken op het niveau van de onderneming, de voorzitter van het Paritair Comité voor het verzekeringswezen, voorafgaandelijk aan het ontslag, worden ingelicht.

Artikel 6

De werkgevers verbinden zich ertoe, behoudens bewijs van verzet van de werknemer in een binnen de twee werkdagen aan de werkgever gericht afzonderlijk schrijven, de afvaardiging in te lichten over elke beëindiging van het contract door de werknemer :

- deze informatie wordt verstrekt binnen de 8 werkdagen die volgen op de betekening van de beëindiging met opzegging,
- deze informatie wordt verstrekt op de werkdag die volgt op het verstrijken van de in de eerste alinea bedoelde termijn van twee dagen in geval van beëindiging zonder opzegging.

Paritaire werkgroep voor de tewerkstellingsproblemen

Artikel 7

In de schoot van het Paritair Comité voor het verzekeringswezen wordt een bestendige paritaire werkgroep opgericht waarvan de opdrachten hierna worden opgesomd :

- a. De voorzitter van het Paritair Comité voor het verzekeringswezen die in kennis wordt gesteld van het feit dat het onmogelijk is een oplossing te vinden voor een probleem van herklassering in een onderneming van de sector roept de paritaire werkgroep bijeen belast met de tewerkstellingsproblemen.

De voorzitter mag op dat ogenblik bij de beroepsorganisatie of bij de ondernemingen alle nuttige inlichtingen inwinnen, bij voorbeeld het aantal werknemers ingedeeld volgens :

- het geslacht,
 - jonge of volwassen werknemers,
 - de categorie van het personeel,
 - met volledige dienstbetrekking, met gedeeltelijke dienstbetrekking,
 - arbeidsstelsel ("full-time", "part-time",...)
 - soort van overeenkomst (opeenvolgend, in vervanging,...).
- b. Bovendien mag de paritaire werkgroep voor de tewerkstellingsproblemen zich bedienen van informatie betreffende de evolutie van de tewerkstelling in de sector welke eens per trimester door de Beroepsvereniging der Verzekeringsondernemingen zal worden medegedeeld, volgens modaliteiten door deze werkgroep nader te bepalen.

Opmerkingen

- a. De mededeling van tewerkstellingsstatistieken zal verbeterd worden. Modaliteiten en periodiciteit zullen uiterlijk op 31 december 1991 vastgesteld worden [zie punt III van het sectorakkoord d.d. 25 april 1991 (nog niet verschenen in het BS)]
- b. De paritaire werkgroep voor de tewerkstellingsproblemen streeft ernaar binnen een termijn van één maand, te rekenen vanaf het bericht uitgaande van het ondernemingshoofd, alle mogelijke maatregelen te treffen voor een herklassering in andere ondernemingen van de sector.
- c. De paritaire werkgroep voor de tewerkstellingsproblemen is belast met het zoeken naar alle middelen welke van aard zijn het behoud van het globaal niveau van de tewerkstelling in de sector te waarborgen, onder voorbehoud van wettelijke wijzigingen aangebracht aan het actieggebied van de privé-verzekering (bij voorbeeld op het gebied van de pensioenverzekeringen, arbeidsongevallen, ziekte-invaliditeit, enz.) en onder voorbehoud van gevallen van overmacht.

Prioriteiten in geval van ontslag om economische redenen

Artikel 8

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

Artikel 9

Evenzo, wordt, bij wederindienstneming, de voorrang aan de ontslagen werknemers verleend in dezelfde volgorde als bij het ontslag, doch omgekeerd.

Fusies of opslorpingen

Artikel 10

Na een fusie of een opslorping, in rechte of in feite, van ondernemingen, ziet de werkgever gedurende een termijn van [vierentwintig maanden] af van elk ontslag om redenen van economische of technische aard (zo gewijzigd door artikel 5 van de C.A.O. d.d. 31 mei 1989, K.B. 5 oktober 1989, B.S. 26 oktober 1989).

Agenten

Artikel 11

De bepalingen van artikel 5 hebben geen betrekking op de agenten-bedienden waarvan de activiteit is gebonden aan een bijzondere distributievorm van de verzekering.

Bevorderingen

Artikel 12

Voor de bevorderingen worden met de ondernemingsraad of bij ontstentenis ervan, met de syndicale afvaardiging schikkingen getroffen om iedere discriminatie inzake geslacht, taal of nationaliteit te vermijden.

Artikel 13

Het personeel wordt ingelicht bij middel van dienstnota's, van de in de onderneming te begeven betrekkingen en dit vooraleer beroep te doen op aanwerving van buiten uit.

Onderaanneming

Artikel 14

Er kan niet worden besloten beroep te doen op onderaanneming van buiten uit, zonder de ondernemingsraad voorafgaandelijk te raadplegen.
In de mate van het mogelijke moet voorrang worden gegeven aan aanwerving van personeel.

Sancties

Artikel 15

In geval van ontslag zonder dat de in de artikelen 4, 4bis en 5 bepaalde procedures zijn nageleefd, alsook in geval van ontslag dat in strijd is met artikel 10, betaalt de werkgever als sanctie aan de werknemer:

- wie de anciënniteit tussen 1 jaar en 5 jaar ligt: een vergoeding die overeenstemt met drie maandlonen;
- van wie de anciënniteit meer dan 5 jaar bedraagt: een vergoeding die overeenstemt met zes maandlonen.

Deze financiële sancties zullen aangevuld worden met de formule van outplacement die op sectorvlak in een collectieve arbeidsovereenkomst overeengekomen wordt teneinde de beroepsherinschakeling te vergemakkelijken.

Slotbepalingen

Artikel 16

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 december 2008 betreffende de vastheid van betrekking².

Artikel 17

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1^{ste} januari 2011 en is gesloten voor onbepaalde tijd.

Elke ondertekenende partij kan deze collectieve arbeidsovereenkomst volledig of gedeeltelijk opzeggen met inachtneming van een opzeggingstermijn van drie maanden.

Deze opzegging wordt gericht, bij een ter post aangetekende brief, aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het verzekeringswezen.

**Convention collective de travail relative à la sécurité d'emploi,
coordonnée le 6 décembre 2010**

Commentaire préalable

La présente convention collective de travail représente le texte coordonné des dispositions relatives à la sécurité d'emploi en vigueur dans le secteur.

En exécution de l'accord sectoriel 2009-2010, les partenaires sociaux ont en effet inséré une procédure d'accompagnement supplétive en cas de licenciement individuel dans un article 4 bis et coordonné directement en un seul texte les dispositions applicables concernant la sécurité d'emploi dans une version actualisée.

Champ d'application

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des entreprises d'assurances.

Préambule

Article 2

La présente convention collective de travail comporte des engagements en matière de licenciement après un an d'ancienneté dans l'entreprise, sans porter atteinte au principe que toute décision de licenciement appartient au seul chef d'entreprise.

Article 3

Les dispositions mentionnées ci-après sont divisées en deux parties :

1. les engagements pour le cas de licenciement qui n'est pas lié à des circonstances économiques ou techniques;
2. les licenciements qui résultent de circonstances économiques ou techniques.

Licenciement individuel

Article 4 ¹

- a. Les employeurs informent les travailleurs des éléments susceptibles de leur être reprochés en raison de leur comportement, de manière à éviter que ces éléments ne soient invoqués pour la première fois, regroupés, après un délai excessif au-delà de leur survenance.
- b. Les employeurs s'engagent, sauf preuve d'opposition du travailleur concerné constatée sur un écrit distinct adressée à l'employeur dans les deux jours ouvrables :
 - à informer la délégation syndicale ou la délégation du personnel de l'existence des reproches visés au a, et susceptibles d'être invoqués ultérieurement à l'appui d'une procédure de licenciement;
 - à fournir des informations au sujet de tels licenciements à la délégation syndicale ou à la délégation du personnel.
- c. Sans préjudice de situations acquises, les modalités d'application des dispositions des articles 4 et 4 bis sont réglées au niveau des entreprises, de manière à sauvegarder les possibilités d'intervention de la délégation syndicale.
- d. Les conflits pouvant surgir concernant la motivation des licenciements ou la procédure sont soumis à l'employeur par la délégation syndicale qui peut ensuite s'adresser à la commission paritaire de conciliation.

Cette procédure doit aboutir à une décision dans un délai d'un mois à partir de l'information à la délégation syndicale.

- e. Tout recours au tribunal du travail est réglé par les dispositions concernant la compétence de ce tribunal quant au fond et à la forme.

Observation :

Les parties s'engagent à améliorer le fonctionnement du groupe de travail chargé des problèmes d'emploi au sein de la Commission Paritaire. Elles s'engagent également à examiner positivement les problèmes pouvant survenir à propos de l'application de l'article 4, point d) de la convention sur la sécurité d'emploi [voy. point III de l'accord sectoriel du 25 avril 1991 (non publié au M.B.)].

¹ Cet article a été renforcé lors de l'accord 2003-2004 (CCT du 15 octobre 2003, arrêté royal du 29 mars 2006, Moniteur belge du 8 juin 2006). Extrait de la CCT du 15 octobre 2003 :

« Hormis le cas de faute grave, les partenaires sont d'accord de renforcer les dispositions de sécurité individuelle de l'emploi existantes, en complétant les dispositions de l'article 4 de la CCT relative à la sécurité d'emploi par les mesures suivantes :

- a) la décision de licenciement reste la prérogative exclusive de l'employeur ;
- b) dans le cadre de cet article 4, les entreprises mettront en place une procédure d'accompagnement des licenciements individuels pour le 30 juin 2004 ;
- c) la procédure d'accompagnement à mettre en place au sein de chaque entreprise comprendra au minimum les modalités suivantes :
 1. la possibilité réelle offerte à chaque travailleur concerné, à sa demande, de se faire accompagner par un ou plusieurs délégués syndicaux. Cette possibilité lui sera indiquée explicitement par lettre ;
 2. une identification des moyens mis en œuvre préalablement au licenciement (formation, etc...), y compris le délai laissé au travailleur pour redresser sa situation en cas d'avertissement ;
 3. un délai minimum donné au travailleur entre l'annonce de l'intention de licencier et la décision effective éventuelle de licenciement. Ce délai ne pourra en aucun cas être inférieur à 5 jours calendrier ;
- d) les entreprises qui disposent déjà d'une procédure équivalente sont dispensées de l'exercice ;
- e) en ce qui concerne les entreprises sans délégation syndicale, des garanties équivalentes devront être offertes aux travailleurs. »

Article 4 bis

En cas de licenciement individuel, trois hypothèses doivent être distinguées :

1. Licenciement avec procédure d'avertissement (§1) ;
2. Licenciement pour motif grave (§2) ;
3. Licenciement sans procédure d'avertissement (§3).

§1. Licenciement avec procédure d'avertissement :

La procédure décrite ci-après est une procédure supplétive à celle négociée, le cas échéant, au niveau d'une entreprise.

1° L'avertissement

L'employeur adresse à un travailleur un avertissement écrit susceptible d'être suivi d'un licenciement si les éléments qui lui sont reprochés ne sont pas modifiés : l'employeur adresse à la délégation syndicale un avis signalant l'envoi ou la remise de l'avertissement écrit sans plus.

L'avertissement écrit est une mesure par laquelle la hiérarchie avertit par écrit le travailleur que son attitude ne répond pas à ce que le règlement de travail en général et/ou le bon fonctionnement du travailleur dans l'entité dont il fait partie attendent de lui et le met en demeure de remédier à cette situation.

2° L'entretien et les points d'amélioration

- a. L'avertissement écrit débouche sur un entretien que le travailleur aura avec sa hiérarchie et une personne en charge des ressources humaines. Lors de cet entretien, le travailleur a la possibilité de se faire assister par un ou deux délégués syndicaux.
- b. Les éléments reprochés transcrits dans la lettre d'avertissement seront abordés pendant l'entretien.
- c. Au cours de cet entretien, des points d'amélioration seront convenus. Ces points d'amélioration seront en relation avec les résultats attendus. Lors de cet entretien, les éléments suivants pourront également être abordés :
 - les possibilités de développement,
 - des moments d'évaluation,
 - des formations (en ce compris les possibilités de bilan professionnel et personnel via le FOPAS),
 - des coachings,
 - d'une éventuelle réorientation de fonction ou
 - tout autre décision en fonction des manquements constatés.

Un délai raisonnable et suffisant sera précisé par écrit afin que le travailleur ait le temps nécessaire pour réaliser cette amélioration.

Ce délai ne peut être inférieur à trois mois calendriers.

3° L'évaluation

Au terme du délai convenu les parties feront une évaluation objective quant aux améliorations intervenues suite au plan d'action :

- a. Soit le travailleur a donné la suite voulue aux reproches qui lui avaient été adressés, aucune suite n'est donnée à cet avertissement. Dans ce cas, l'évaluation positive peut lui être confirmée par écrit sur demande.
- b. Soit le travailleur n'a pas donné la suite voulue (il n'y a pas d'amélioration significative constatée), et l'employeur décide du licenciement. Dans ce cas, il en avise la délégation syndicale lors de la notification du préavis à l'intéressé.

L'évaluation ne porte pas atteinte au droit de se faire assister par un délégué syndical.

§2. Licenciement pour motif grave

L'employeur rompt le contrat de travail pour motif grave au sens où l'entendent la législation et la jurisprudence sur les relations du travail : il informe la délégation syndicale dès la notification légale à l'intéressé.

§3. Licenciement sans procédure d'avertissement

Dans tous les autres cas de licenciement fondés sur un comportement individuel, sans que l'on se trouve dans les hypothèses des §1 et 2 ci-avant : l'employeur, préalablement à la notification formelle de la décision à l'intéressé, en informe celui-ci ainsi que la délégation syndicale et ce, dans un délai suffisant pour permettre une possibilité pratique d'intervention de cette délégation. L'intéressé peut demander à son employeur de lui fournir une motivation écrite justifiant le licenciement.

Licenciements pour causes d'ordre économique et technique

Article 5

L'entreprise qui envisage une réduction d'emploi pour des raisons économiques ou techniques doit, préalablement à cette réduction, prendre toutes mesures utiles pour sauvegarder autant que possible l'emploi du personnel en service. Il y a lieu à cet effet :

1. d'arrêter l'embauchage de personnel nouveau pour les fonctions touchées par des mesures de restriction dans les services auxquels ces mesures s'appliquent ;
2. de limiter l'embauchage pour les services non touchés en compensant les départs qui se produisent naturellement par des mutations d'un service à un autre, dans la mesure où la qualification, la compétence ou un éventuel recyclage du personnel intéressé le permettent et en informant le personnel des vacances d'emploi ;
3. de prévoir une politique de l'emploi et, si possible, un plan de reclassement au sein de l'entreprise en organisant pendant la durée de ce plan des actions de formation ou de recyclage permettant au personnel ayant les aptitudes requises de passer d'un service à un autre ;
4. de négocier éventuellement dans certains cas un mécanisme de pension anticipée ;
5. lorsque les problèmes de reclassement s'avèrent insolubles au niveau de l'entreprise, d'en informer, préalablement au licenciement, le président de la Commission paritaire des entreprises d'assurances.

Article 6

Les employeurs s'engagent, sauf opposition du travailleur constatée sur un écrit distinct adressé à l'employeur dans les 2 jours ouvrables, à informer la délégation de tous les cas de rupture du contrat par le travailleur :

- cette information est donnée dans les 8 jours ouvrables de la notification de la rupture avec préavis,
- cette information est donnée le jour ouvrable suivant l'expiration du délai de 2 jours visé à l'alinéa 1 en cas de rupture sans préavis.

Groupe paritaire de travail pour les problèmes de l'emploi

Article 7

Il est créé au sein de la Commission paritaire des entreprises d'assurances un groupe paritaire permanent de travail dont les missions sont énoncées ci-après :

- a. Le président de la Commission paritaire des entreprises d'assurances qui est averti de l'impossibilité de trouver une solution à un problème de reclassement dans une entreprise du secteur, réunit le groupe paritaire chargé des problèmes de l'emploi.

Le président peut, à ce moment, recueillir auprès de l'organisation professionnelle ou auprès des entreprises tout renseignement utile, par exemple l'effectif des travailleurs classés selon :

- le sexe,
- jeunes travailleurs ou adultes,
- la catégorie du personnel,
- occupés à temps plein, à temps partiel,
- régime de travail ("full-time", "part-time",...),
- type de contrat (successif, de remplacement,...).

- b. En outre, le groupe paritaire de travail pour les problèmes de l'emploi peut avoir recours à des informations qui lui seront fournies une fois par trimestre par l'Union professionnelle des entreprises d'assurances concernant l'évolution de l'emploi dans le secteur, selon des modalités à préciser par ce groupe de travail.

Observations

- a. La communication de statistiques en matière d'emploi sera améliorée. Les modalités, ainsi que la périodicité, seront fixées au plus tard le 31 décembre 1991 [voyez point III de l'accord sectoriel du 25 avril 1991, non publié au Moniteur belge].
- b. Le groupe paritaire de travail pour les problèmes de l'emploi s'efforce, dans un délai d'un mois à partir de l'avis émanant du chef d'entreprise, de prendre toutes les mesures possibles de reclassement dans d'autres entreprises du secteur.
- c. Le groupe paritaire de travail pour les problèmes de l'emploi est chargé de rechercher tous les moyens susceptibles de garantir le maintien du niveau global de l'emploi dans le secteur, sous réserve de modifications légales apportées au champ d'action de l'assurance privée (par exemple, dans les domaines des assurances pension, accidents du travail, maladie-invalidité, etc.) et sous réserve de cas de force majeure.

Priorités en cas de licenciement pour des raisons économiques

Article 8

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.

Article 9

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.

Fusions ou absorptions

Article 10

Après une fusion ou une absorption, de droit ou de fait, d'entreprises, l'employeur s'abstient de tout licenciement pour motifs d'ordre économique ou technique pendant une durée de [vingt-quatre mois] (ainsi modifié par l'article 5 de la CCT du 31 mai 1989, A.R. 5 octobre 1989, M.B. 26 octobre 1989).

Agents

Article 11

Les dispositions de l'article 5 ne concernent pas les agents-employés dont l'activité est liée à une forme particulière de distribution de l'assurance.

Promotions

Article 12

Des dispositions sont prises avec le conseil d'entreprise ou, à son défaut, avec la délégation syndicale, en vue d'éviter toute discrimination de sexe, de langue ou de nationalité en matière de promotions.

Article 13

Le personnel est informé, par voie de notes internes, des emplois devenus vacants dans l'entreprise et ce, préalablement à un appel de recrutement extérieur.

Sous-traitances

Article 14

Il ne peut être décidé de recourir à de la sous-traitance extérieure sans consultation préalable du conseil d'entreprise. Dans toute la mesure du possible, la priorité doit être donnée à l'engagement de personnel.

Sanctions

Article 15

En cas de licenciement effectué sans avoir respecté les procédures prévues aux articles 4, 4bis et 5 ainsi qu'en cas de licenciement effectué en violation de l'article 10, l'employeur paiera à titre de sanction au travailleur :

- dont l'ancienneté varie entre 1 an et 5 ans : une indemnité égale à trois mois de salaire mensuel ;
- dont l'ancienneté est supérieure à 5 ans : une indemnité égale à six mois de salaire mensuel.

Ces sanctions pécuniaires seront assorties de la formule d'outplacement négociée au niveau sectoriel comme prévu par la convention collective de travail relative à la réinsertion professionnelle.

Dispositions finales

Article 16

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 18 décembre 2008 relative à la sécurité d'emploi².

Article 17

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2011 et est conclue pour une durée indéterminée.

Chaque partie signataire peut dénoncer la présente convention collective de travail, de manière complète ou partielle, moyennant un préavis de trois mois.

Ce préavis est adressé, par lettre recommandée à la poste, au président de la Commission paritaire des entreprises d'assurances.