

06-07-2007

11-07-2007

N°:
N°:

83.857161308

Paritair comité voor de maatschappijen voor
hypothecaire leningen, sparen en kapitalisatie

Commission paritaire pour les sociétés de prêts
hypothécaires, d'épargne et de capitalisation

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL**

VAN

DU

28 JUNI 2007

28 JUIN 2007

**HOUDENDE BEPALINGEN INZAKE DE
WERKGELEGENHEID****PORTANT DISPOSITIONS RELATIVES A
L'EMPLOI****Hoofdstuk I - Toepassingsgebied****Chapitre - 1^{er} Champ d'application**

Artikel 1

Article 1er

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de maatschappijen voor hypothecaire leningen, sparen en kapitalisatie.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises qui relèvent de la Commission Paritaire pour les sociétés de prêts hypothécaires, d'épargne et de capitalisation.

Onder werknemers wordt verstaan, het mannelijk en vrouwelijk werklieden-, bedienden- en kaderpersoneel.

Il faut entendre, par 'travailleurs', le personnel masculin et féminin, les ouvriers, les employés et les cadres.

Artikel 2

Article 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten in uitvoering van artikel 3 van de cao van 28 juni 2007 houdende het akkoord 2007-2008.

La présente convention collective de travail est conclue en exécutant l'article 3 de la cct du 28 juin 2007 portant l'accord 2007-2008

Hoofdstuk II - Bepalingen van individuele aard**Chapitre II - Dispositions à caractère individuel**

Artikel 3

Article 3

§1 Zonder afbreuk te doen aan het principe van het gezag van de werkgever en om de stabiliteit van de arbeidskrachten te verzekeren, overeenkomstig de economische mogelijkheden van de ondernemingen, wordt elk eventueel ontslag gegeven mits eerbiediging van bepaalde billijkheidsregels.

§1 Sans porter atteinte au principe de l'autorité de l'employeur, et afin d'assurer la stabilité de la main-d'œuvre, conformément aux possibilités économiques des entreprises, tout licenciement éventuel est donné moyennant le respect de certaines règles d'équité.

Voor ontslag gegeven wegens bijzondere economische omstandigheden, wordt een rangorde voorzien waarbij rekening wordt gehouden met de bekwaamheid, de verdiensten, de specialisatie, (...), de anciënniteit en de gezinslasten.

Pour le licenciement donné en raison de circonstances économiques particulières, on prévoit un ordre hiérarchique par lequel on tient compte de l'aptitude, des mérites, de la spécialisation, (...), de l'ancienneté et des charges familiales.

Bij wederindienstneming wordt eveneens de voorrang gegeven aan de ontslagenen, volgens een gelijkaardige maar omgekeerde volgorde als deze voorzien voor de ontslaggeving.

De plannen voor dergelijke ontslaggevingen worden voorafgaandelijk ter kennis gebracht van de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, van de betrokken vakorganisaties.

§2 Indien de werkgever overweegt om een individuele werknemer die tewerkgesteld is 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 vijf werkdagen na de uitnodiging plaats heeft.

Indien een syndicale afvaardiging in de onderneming bestaat, wordt de werknemer schriftelijk 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. Uit het ontslagdossier moet blijken dat de werkgever geen willekeurig ontslag heeft gegeven. Dit kan bijvoorbeeld blijken uit voorafgaande evaluatie, een fout, een vorige vermaning, een vormingsaanbod, enz.

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

Deze (schade)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.

En cas de reprise en service, la priorité est également donnée aux licenciés suivant un ordre chronologique analogue, mais inverse, à celui prévu pour le licenciement.

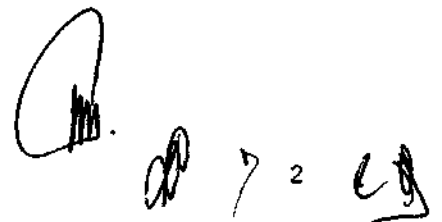
Les plans de tels licenciements sont portés préalablement à la connaissance du conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, des organisations syndicales concernées.

§2 Si l'employeur envisage de licencier pour manquement disciplinaire ou professionnel un travailleur individuel qui est employé sous contrat de travail à durée indéterminée et qui ne se trouve plus en période d'essai, ce travailleur est invité à un entretien qui a lieu dans les cinq jours ouvrables suivant l'invitation.

Si une délégation syndicale existe dans l'entreprise, le travailleur est informé par écrit qu'il peut se faire assister par un délégué syndical de son choix lors de cet entretien. Au cours de cet entretien, le travailleur est informé des raisons qui ont amené l'employeur à envisager un licenciement. Il doit apparaître du dossier de licenciement que l'employeur n'a pas procédé à un licenciement arbitraire. Ceci peut par exemple ressortir d'une évaluation préalable, d'une faute, d'une précédente réprimande, d'une offre de formation, etc.

§3 En cas de non-respect de la procédure prévue au §2 du fait de l'employeur, celui-ci est obligé de payer au travailleur licencié sous contrat de travail à durée indéterminée et ayant au moins un an d'ancienneté, une indemnité forfaitaire égale à la rémunération en cours de trois mois, sans préjudice de l'indemnité prévue dans la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

Cette indemnité (pour dommage) 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 dans les conseils d'entreprise et dans les comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail ainsi que pour les candidats délégués du personnel.



§4 De bepalingen van §2 en §3 van onderhavig artikel 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.

Ze zijn evenmin van toepassing in de bedrijven waar reeds dergelijke procedures bestaan en die minstens gelijkwaardig zijn aan de bepalingen van §2 en §3.

Artikel 4

Iedere werknemer wordt op het ogenblik van de feiten schriftelijk ingelicht aangaande de punten welke tegen hem, terwille van zijn gedragingen, kunnen worden aangehaald, teneinde te voorkomen dat al deze punten, maar dan samengevoegd, slechts voor de eerste maal tegen hem kunnen worden ingeroepen lange tijd nadat de feiten zich hebben voorgedaan.

Hoofdstuk III - Bepalingen van collectieve aard

Artikel 5

§1 In geval van overname, fusie of splitsing zal de werkgever schriftelijk en/of mondeling volgende informatie verstrekken :

- 1° een omschrijving van de omstandigheden die aanleiding hebben gegeven tot de overname, fusie of splitsing en van de ermee beoogde economische doelstellingen;
- 2° een overzicht van de mogelijke gevolgen van de maatregel op het vlak van tewerkstelling: een raming van het ingeschatte effect op het totale personeelseffectief en op het tewerkstellingsbeleid van de onderneming na invoering van deze maatregel;
- 3° een overzicht van de geplande maatregelen :
 - om afdankingen te vermijden;
 - om mutaties mogelijk te maken;
 - inzake mogelijke wedertewerkstelling;
 - op het vlak van opleiding, herscholing of reclassering;
- 4° een overzicht van de ingeschatte gevolgen van de maatregel op de arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden.

§2 Deze informatie wordt verstrekt aan de personeelsleden, maar eerst aan de

§4 Les dispositions des §2 et §3 du présent article ne sont pas d'application si le licenciement a lieu pour motif grave tel que visé à l'art. 35 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

Elles ne s'appliquent pas davantage aux entreprises où de telles procédures qui sont au moins équivalentes aux dispositions des §2 et §3 existent déjà.

Article 4

Tout travailleur est informé par écrit au moment des faits des points qui, en raison de son comportement, peuvent lui être imputés, afin d'éviter que tous ces points, mais alors réunis, ne soient invoquées contre lui pour la première fois après un long délai depuis que les faits se sont produits.

Chapitre III - Dispositions à caractère collectif

Article 5

§1 En cas de reprise, de fusion ou de scission, l'employeur fournira les informations suivantes, par écrit et/ou oralement :

- 1° une description des circonstances qui ont entraîné la reprise, la fusion ou la scission et des objectifs économiques de cette opération ;
- 2° un aperçu des conséquences possibles de la mesure en matière d'embauche : une estimation de l'effet escompté de cette opération sur l'effectif total du personnel et sur la politique de l'entreprise en matière d'embauche, après la mise en œuvre de cette mesure ;
- 3° un aperçu des mesures prévues :
 - pour éviter les licenciements ;
 - pour permettre les mutations ;
 - en matière de possibilités de réembauche ;
 - en matière de formation, de recyclage ou de reclassement ;
- 4° un aperçu de l'estimation des conséquences relatives à la mesure sur les modalités et les conditions de travail.

§2 Ces informations sont fournies aux membres du personnel, mais d'abord au conseil

ondernemingsraad en bij ontstentenis daarvan aan de vakbondsafvaardiging. De informatie moet zo spoedig mogelijk gebeuren en op een ogenblik dat de directie en de werknemersafgevaardigden tijdig overleg kunnen plegen over de sociale maatregelen die moeten genomen worden om de weerslag van de beslissing op de vooruitzichten inzake de tewerkstelling en de organisatie van het werk, maximaal te ondervangen.

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, overname of splitsing 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 overname, de fusie of de splitsing, ontslag dat steeds kan betekend worden tijdens deze termijn.

De termijn zal negentig kalenderdagen duren en een aanvang nemen op de dag dat de informatie waarvan sprake in §1 gegeven wordt. 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 genoemde termijn van negentig kalenderdagen wordt betekend zonder naleving van de bepalingen vervat in de vorige alinea, geeft aan het betrokken personeelslid het individueel recht op betaling door de werkgever van een schadevergoeding wegens schending van vastheid van betrekking gelijk aan het bedrag van zes bruto maandwedden voor wie op het moment van het ontslag nog geen vijf jaar anciënniteit bezit en van acht bruto maandwedden voor wie vijf of meer jaar anciënniteit bezit.

Deze vergoeding komt bovenop de normale verbrekingsvergoeding die desgevallend door de werkgever verschuldigd is in toepassing van artikel 39 §1 of artikel 40 §1 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

§3 Bedrijven die voor of na de overname, fusie of splitsing minder dan 50 werknemers tewerkstellen bezorgen op eigen initiatief een kopie van de geschreven inlichtingen aan het Paritair comité.

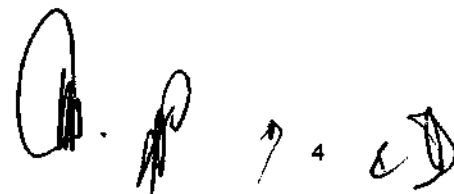
d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale. Les informations doivent être communiquées le plus rapidement possible et de manière à ce que la direction et les délégués du personnel puissent se concerter à temps à propos des mesures sociales qui doivent être prises en vue de parer au maximum aux répercussions de la décision sur les prévisions en matière d'embauche et d'organisation du travail.

Afin de fournir ces informations et de permettre aux travailleurs de s'informer à propos de leurs droits, l'employeur devra prévoir une période au cours de laquelle aucun travailleur concerné par la fusion, la reprise ou la scission ne sera licencié. Tout ceci ne pourra pas porter préjudice au droit général de licenciement de l'employeur et sous réserve d'un éventuel licenciement pour motif grave ou pour des raisons sans rapport avec la reprise, la fusion ou la scission ; un tel licenciement peut toujours être signifié au cours de cette période.

Cette période aura une durée de nonante jours calendriers et commencera le jour où les informations évoquées au §1 seront communiquées. Elle pourra être écourtée en accord avec la délégation syndicale. Dans les entreprises où il n'y a pas de délégation syndicale, la période de nonante jours doit être respecté. Tout licenciement qui est signifié par l'employeur durant le délai cité de nonante jours calendrier sans le respect des dispositions contenues à l'alinéa précédent, donne au membre du personnel concerné le droit individuel au paiement par l'employeur d'une indemnité pour violation du maintien de l'emploi égale au montant de six mois de traitement brut pour qui n'a pas encore cinq ans d'ancienneté au moment du licenciement et de huit mois de traitement brut pour qui a cinq ans d'ancienneté ou plus.

Cette indemnité s'ajoute à l'indemnité normale de rupture qui est, le cas échéant, due par l'employeur en application de l'article 39 § 1 ou de l'article 40 § 1 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

§3 Les entreprises qui emploient moins de 50 travailleurs avant ou après la reprise, la fusion ou la scission fournissent spontanément une copie des informations écrites à la Commission paritaire.



Hoofdstuk IV - Diverse bepalingen

Artikel 6

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2008. Zij wordt gesloten voor onbepaalde duur en kan opgezegd worden door een van de partijen, mits naleving van een opzegtermijn van drie maanden. De opzegging wordt gericht aan de voorzitter van het Paritair comité voor de maatschappijen voor hypothecaire leningen, sparen en kapitalisatie bij een ter post aangetekende brief.

Artikel 7

Op 1 januari 2008 worden in de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 februari 1979 houdende de arbeids- en loonvoorwaarden opgeheven :

- artikel 56, vervangen door artikel 3 van de cao van 20 januari 2004;
- artikel 57 .

Chapitre IV - Dispositions diverses

Article 6

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2008. 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 sociétés de prêts hypothécaire, d'épargne et de capitalisation par lettre recommandée à la poste.

Article 7

Au 1er janvier 2008 sont abrogés dans la convention collective de travail du 20 février 1979 portant les conditions de travail et de rémunération :

- l'article 56, remplacé par l'article 3 de la cct du 20 janvier 2004 ;
- l'article 57.

