



ERRATUM

Commission paritaire pour les banques

**CCT n° 142853/CO/310
du 29/09/2017**

Correction du texte français :

- Dans la CCT, au point 8, article 12, troisième puce, ainsi que dans l'annexe à la CCT qui coordonne la CCT du 2 juillet 2007, le texte doit être corrigé comme suit :

(...) - trois mois pour les employés **travailleurs** engagés depuis moins de 10 ans;

- quatre mois et demi pour les employés **travailleurs** engagés depuis 10 ans et moins de 15 ans;

- six mois pour les employés **travailleurs** engagés depuis 15 ans et moins de 20 ans;

- sept mois et demi pour les employés **travailleurs** engagés depuis 20 ans et moins de 25 ans;

- 9 mois pour les employés **travailleurs** engagés depuis 25 ans ou plus; (...)

Décision du

ERRATUM

Paritair Comité voor de banken

**CAO nr. 142853/CO/310
van 29/09/2017**

Verbetering van de Franstalige tekst :

- In de CAO, punt 8, artikel 12, derde opsommingsteken en in de bijlage van de CAO die de CAO van 2 juli 2007 coördineert, moet de tekst als volgt verbeterd worden :

(...) - trois mois pour les employés **travailleurs** engagés depuis moins de 10 ans;

- quatre mois et demi pour les employés **travailleurs** engagés depuis 10 ans et moins de 15 ans;

- six mois pour les employés **travailleurs** engagés depuis 15 ans et moins de 20 ans;

- sept mois et demi pour les employés **travailleurs** engagés depuis 20 ans et moins de 25 ans;

- 9 mois pour les employés **travailleurs** engagés depuis 25 ans ou plus; (...)

Beslissing van

19 -01- 2018

**PARITAIR COMITE VOOR DE BANKEN
PC 310**

**CAO van 29 september 2017
voor de periode 2017-2018**

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.

Zij is afgesloten in toepassing van het interprofessioneel akkoord van 2 februari 2017 voor de periode 2017-2018.

1. Tijdskrediet en landingsbanen

Art. 2 – Op 26 juni 2017, sloten de sociale partners een cao tot wijziging van de cao van 26 november 2001 inzake tijdskrediet, 1/5de-loopbaanvermindering, vermindering van de arbeidsprestaties en deeltijds werk. Ingevolge deze cao van 26 juni 2017:

- Wordt de verhoging tot 6% inzake de drempel van het totaal aantal werknemers dat in het bedrijf of de dienst wordt tewerkgesteld verlengd tot 30/06/2019;
- Geniet de werknemer van een aanvullend recht op voltijds tijdskrediet of een halftijdse loopbaanvermindering tot maximum 51 maanden om te zorgen voor zijn kind tot de leeftijd van 8 jaar, voor palliatieve verzorging, voor hulpverlening aan of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid.

Art. 3 – Op 27 maart 2017 sloten de sectorale sociale partners al een cao in het kader van de landingsbanen, met toepassing van de NAR-cao nr. 127 van 21 maart 2017 tot vaststelling voor 2017-2018 van het interprofessioneel kader voor de verlaging van de leeftijdsgrens naar 55 jaar.

2. Outplacement

Art. 4 § 1 - Op 27 juni 2016 sloten de sociale partners een collectieve arbeidsovereenkomst betreffende outplacement. Die collectieve overeenkomst blijft geldig tot 31 december 2018.

De samenwerkingsakkoorden met de dienstenverstrekkers voor de sector verstrijken eveneens op 31 december 2018.

§2 - De sociale partners zullen in 2018 gesprekken aanvaarten over de organisatie van outplacement in de sector voor de periode 2019 en volgende.

**COMMISSION PARITAIRE POUR LES BANQUES
CP 310**

**CCT du 29 septembre 2017
pour la période 2017-2018**

Article 1er - 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.

Elle est conclue en application de l'accord interprofessionnel conclu le 2 février 2017 pour la période 2017-2018.

1. Crédit-temps et emploi de fin de carrière

Art. 2 – Le 26 juin 2017 les partenaires sociaux ont conclu une CCT modifiant la CCT du 26 novembre 2001 relative au crédit-temps, à la diminution de carrière d'1/5, à la réduction des prestations ainsi qu'au temps partiel.

Par cette CCT du 26 juin 2017 :

- la dérogation à 6% du seuil du nombre total de travailleurs occupés dans l'entreprise ou le service est prolongée jusqu'au 30/06/2019 ;
- le travailleur bénéficie d'un droit complémentaire au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps jusqu'à 51 mois maximum pour prendre soin de son enfant jusqu'à l'âge de 8 ans, pour l'octroi de soins palliatifs, pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de famille gravement malade

Art.3 - Les partenaires sociaux sectoriels ont déjà, le 27 mars 2017, conclu une CCT dans le cadre des emplois de fin de carrière en application de la CCT n°127 du 21 mars 2017 fixant pour 2017-2018 le cadre interprofessionnel de l'abaissement de la limite d'âge à 55 ans.

2. Reclassement professionnel

Art. 4 §1 - Les partenaires sociaux ont conclu, le 27 juin 2016, une convention collective de travail en matière de reclassement professionnel. Cette convention collective de travail reste en vigueur jusqu'au 31 décembre 2018.

Les accords de collaboration conclus avec les opérateurs sectoriels expirent également le 31 décembre 2018.

§2 - Les partenaires sociaux entameront en 2018 les discussions relatives à l'organisation du reclassement professionnel dans le secteur pour les années 2019 et suivantes.

3. Duurzaam en leefbaar werk

Art. 5 - De sociale partners zijn zich bewust van en gevoelig voor aspecten van stress en werkdruk binnen de ondernemingen. Dit is al het onderwerp van hun aandacht geweest bij het sluiten van de sectorale cao voor 2015-2016. Een enquête over het algemeen ziekteverzuim in de sector en in het bijzonder over het langdurig ziekteverzuim werd uitgevoerd in 2016, en er werd een halve studiedag besteed aan deze kwestie.

In het KB van 27 maart 1998 betreffende het welzijnsbeleid is bepaald dat de werkgever verantwoordelijk is voor een planmatige en structurele aanpak van het voorkomen van risico's door middel van een dynamisch risicobeheersysteem.

De risicoanalyse gebeurt op het niveau van de organisatie in haar geheel, op het niveau van elke groep van werkposten of functies en op het niveau van het individu.

Om de bedrijven concreter te ondersteunen in hun preventiebeleid en het beheer van de werklust en stress, zal in oktober 2017 een paritaire werkgroep opgericht worden. Die heeft als opdracht een inventaris op te maken van het bestaande beleid en de maatregelen in de sector en stelt op basis daarvan in juni 2018 een sectorgids "Actieplan: best practices" op.

De sociale partners zullen ook de werkzaamheden opvolgen van de speciale commissie, die is opgericht in de NAR, en belast met het opstellen van reflecties en richtlijnen over het onderwerp.

4. Opleiding

Art. 6 – Er wordt een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten inzake de inspanningen voor vorming in de banksector in 2017 en 2018.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst beoogt de voortzetting van de opleidingsinspanningen in de banksector die waren overeengekomen voor 2015 en 2016.

Zij voorziet bovendien in een individueel recht op opleiding van 2 dagen per jaar voor elke werknemer die zijn functie in het bedrijf heeft verloren, of die individueel de schriftelijke bevestiging heeft gekregen dat hij zijn functie effectief zal verliezen.

Ook de werknemers opgenomen in een nominatieve lijst van werknemers van wie de functie bestemd is om te verdwijnen in het kader van een herstructureringsplan, meegedeeld aan de ondernemingsraad, genieten van het individueel recht op opleiding, bedoeld in vorig lid,

3. Du travail durable et vivable

Art. 5 - Les partenaires sociaux sont sensibilisés et attentifs aux questions de stress et de charges de travail au sein des entreprises. Ce point a déjà fait l'objet de leur attention lors de la conclusion de la CCT sectorielle 2015-2016. Une enquête sur l'absentéisme sectoriel global et plus particulièrement sur l'absentéisme de longue durée a été menée en 2016 et une demi-journée d'étude a été consacrée à cette problématique.

L'AR du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être stipule que l'employeur est responsable de l'approche planifiée et structurelle de la prévention des risques au moyen d'un système dynamique de gestion des risques

L'analyse de risque s'opère au niveau de l'organisation dans son ensemble, au niveau de chaque groupe de postes de travail ou de fonctions et au niveau de l'individu.

Afin de soutenir plus concrètement les entreprises dans leur politique de prévention et de gestion de la charge de travail et du stress, un groupe de travail paritaire sera constitué en octobre 2017. Celui-ci sera chargé d'inventorier les politiques et mesures existantes dans le secteur et de rédiger sur cette base, pour juin 2018, un guide sectoriel « Plan d'actions : best practices ».

Les partenaires sociaux suivront également de près les travaux du comité spécial créé au CNT et chargé d'émettre des réflexions et orientations en la matière.

4. Formation

Art. 6 - Une convention collective de travail relative aux efforts en matière de formation dans le secteur bancaire est conclue pour 2017 et 2018.

Cette convention collective de travail vise la prolongation des efforts de formation convenus dans le secteur bancaire pour 2015 et 2016.

Elle prévoit en outre un droit individuel à la formation de 2 jours par an pour chaque travailleur qui a perdu sa fonction au sein de l'entreprise ou qui a reçu une confirmation individuelle écrite qu'il va effectivement perdre sa fonction.

Bénéficient également du droit individuel à la formation visé à l'alinéa précédent les travailleurs identifiés dans une liste nominative de travailleurs dont la fonction est appelée à disparaître dans le cadre d'un plan de réorganisation communiqué au Conseil d'entreprise.

De berekening van deze opleidingsdagen kan worden uitgevoerd over een periode van maximaal 2 jaar.

De deeltijdse werknemers genieten van deze opleidingsdagen in verhouding tot hun prestaties.

Art. 7 - De sectorale collectieve arbeidsovereenkomst inzake de 0,10% van de loonmassa bestemd voor de risicogroepen wordt verlengd voor 2017 en 2018 door de cao gesloten op 22 september 2017.

De sociale partners hebben tevens bij de minister van werk een aanvraag ingediend om, voor 2017-2018, erkend te worden als *'sector in moeilijkheden waar de aanwerving grotendeels is stilgevallen'* in de zin van in art. 2, tweede en derde lid, van het koninklijk besluit van 19 februari 2013.

De sociale partners komen overeen een protocol te sluiten met de uitwerking van een nieuw opleidingsinitiatief in de banksector voor 2018 en 2019.

Bij de ontwikkeling van dit nieuw sectoraal opleidingsinitiatief zullen de sociale partners de toegangsmogelijkheden tot individuele loopbaanbegeleiding versterken, in het bijzonder ten voordele van de werknemers bedoeld in art.6 al. 3.

Art 8 - Artikel 2, punt 3, van de in het Paritair Comité voor de banken gesloten cao van 21 juni 1991 betreffende de hervorming van het Paritair Fonds voor de syndicale en professionele vorming wordt vervangen door de volgende bepaling :

"Febelfin zal, op basis van een door de vakbondsorganisaties onderling vast te stellen verdeelsleutel, aan de vakbondsorganisaties een bedrag storten van 1.745.000 EUR in 2017 en 2018.

Dat bedrag is bestemd voor de syndicale vorming en de vakbondsactiviteit.

Daarin is een bedrag van 215.000 EUR begrepen dat om historische redenen aan de vakbondsorganisaties toegekend wordt voor de syndicale vorming en de vakbondsactiviteit door de volgende banken: BNP Paribas Fortis NV, KBC Bank NV en Belfius Bank NV."

5. Wendbaar werkbaar werk

Art. 9 - De sociale partners zijn ervan overtuigd dat de arbeidsorganisatie in de banksector in staat moet zijn zich aan te passen en de ontwikkelingen, zowel in technologie (zoals de digitalisering) als op economisch en maatschappelijk niveau (globalisering, concurrentie van andere sectoren, innovatieve behoeften van klanten, etc ...) voor te blijven.

Le calcul de ces jours de formation peut être effectué sur une période de maximum 2 années.

Les travailleurs occupés à temps partiel bénéficient de ces jours de formation au prorata de leurs prestations.

Art. 7 – La convention collective de travail sectorielle relative à l'effort de 0,10% de la masse salariale en faveur des groupes à risque a été prolongée pour 2017 et 2018 par la CCT conclue le 22 septembre 2017.

Les partenaires sociaux ont également introduit auprès du Ministre de l'emploi une demande d'être reconnu, pour 2017 et 2018, comme *'secteur en difficulté où le recrutement est en grande partie arrêté'* au sens de l'art. 2, al. 2 et 3, de l'arrêté royal du 19 février 2013.

Les partenaires sociaux s'engagent à conclure un protocole mettant en œuvre une nouvelle initiative sectorielle de formation dans le secteur bancaire pour 2018 et 2019.

Lors de l'élaboration de cette nouvelle initiative sectorielle de formation, les partenaires sociaux renforceront les possibilités d'accès à un accompagnement individuel de carrière en particulier en faveur des travailleurs visés à l'art. 6 al. 3.

Art. 8 - L'article 2, point 3 de la CCT du 21 juin 1991 relative à la réforme du Fonds paritaire de formation syndicale et professionnelle conclue en Commission paritaire pour les banques est remplacé par la disposition suivante :

« Febelfin versera aux organisations syndicales, en application d'une clé de répartition à fixer entre elles, un montant de 1.745.000 EUR en 2017 et 2018.

Ce montant est destiné à la formation syndicale et à l'activité syndicale."

Ce montant comprend également la somme de 215.000 EUR octroyée pour des raisons historiques aux organisations syndicales par BNP Paribas Fortis SA, KBC Bank SA et Belfius Banque SA. pour la formation et l'activité syndicales. »

5. Travail maniable et faisable

Art. 9 - Les partenaires sociaux sont convaincus que l'organisation du travail au sein du secteur bancaire doit être capable de s'adapter et de devancer les évolutions tant au niveau technologique (telle que la numérisation) qu'au niveau économique et sociétal (globalisation, concurrence des autres secteurs, besoins innovants des clients, etc...).

De sociale partners zullen een paritaire werkgroep oprichten, die ermee belast is om vanaf oktober 2017 tot juni 2018 een sectoraal kader te overwegen voor een moderne en dynamische arbeidsorganisatie, waardoor bedrijven individueel en collectief kunnen beantwoorden aan de bovengenoemde veranderingen en uitdagingen. Het werk van deze werkgroep zal zich afspelen in een context waarin de bestaande akkoorden in de banken en de huidige mogelijkheden op sectoraal en intersectoraal niveau niet in vraag worden gesteld.

De leden van de werkgroep zal alle bestaande wetgeving in aanmerking nemen, evenals de nieuwe benaderingen in de 'wet Peeters' van 5 maart 2017.

6. Functieclassificatie

Art. 10 - Zoals de vroegere werkzaamheden betreffende de modernisering van de functieclassificatie van het uitvoerend personeel, zal in oktober 2017 een paritaire werkgroep worden belast met de modernisering van de cao van 23 september 1976 betreffende de arbeids- en loonvoorwaarden van het kaderpersoneel en dit onder dezelfde clausule van budgettaire neutraliteit. Het verslag van deze werkgroep wordt verwacht tegen het einde van 2018.

Met verwijzing naar de toepassing van art. 9 van de cao van 2 juli 2007 ter invoering van een nieuw loonbeleid in de banksector neemt het paritair comité zich voor om, voor het einde van 2017, artikel 9 van bovengenoemde cao te wijzigen om vast te stellen welke toegekende voordelen niet als onderdeel van de sectorale minimum loonschalen, die van toepassing zijn in het paritair comité 310, kunnen worden beschouwd.

7. Koopkracht

Art. 11 § 1 – Met inachtneming van de maximale marge voor loonkostenontwikkeling voor de periode 2017-2018, zullen de banken een loonvoordeel toekennen voor de periode 2017-2018.

Dit loonvoordeel en de toekenningsregels ervan (soort voordeel, doelgroepen, tijdstip van betaling,...) zullen worden overeengekomen in een ondernemingsakkoord.

Tijdens de onderhandeling van dit ondernemingsakkoord zullen de partijen voorrang geven aan een nettokoopkrachtverhoging daarbij rekening houdend met de voordelen die reeds werden toegekend op ondernemingsniveau.

Deze onderhandeling moet niet meer worden gevoerd in de ondernemingen die voor de ondertekening van het sectoraal akkoord al een loonakkoord hadden gesloten conform het IPA voor de periode 2017-2018.

Les partenaires sociaux constitueront un groupe de travail paritaire, chargé de octobre 2017 à juin 2018 de réfléchir à un cadre sectoriel d'organisation du travail moderne et dynamique permettant aux entreprises de répondre individuellement et collectivement aux changements et défis pré-cités. Les travaux de ce groupe de travail évolueront dans un contexte de non remise en cause des accords existants déjà dans les banques ainsi que des possibilités actuelles au niveau sectoriel comme intersectoriel.

Les membres du groupe de travail considéreront l'ensemble des législations existantes ainsi que les nouvelles approches contenues dans la Loi Peeters du 5 mars 2017 .

6. Classification des fonctions

Art. 10 - A l'instar des travaux menés lors la modernisation de la classification des fonctions du personnel d'exécution, un groupe de travail paritaire sera chargé dès octobre 2017 de moderniser la CCT du 23 septembre 1976 relative aux conditions de travail et de rémunération du personnel de cadre et ce moyennant la même clause de neutralité budgétaire. Le rapport de ce groupe de travail est attendu pour fin de l'année 2018.

En ce qui concerne l'application de l'art. 9 de la CCT du 2 juillet 2007 visant à introduire une nouvelle politique salariale dans le secteur bancaire, la Commission paritaire s'engage à modifier, avant fin 2017, cet art. 9 de la CCT précitée afin de préciser les avantages octroyés qui ne peuvent être assimilés à la composante des salaires minima barémiques sectoriels en vigueur en CP 310.

7. Pouvoir d'achat

Art. 11 - § 1^{er} - Dans le respect de la marge maximale pour l'évolution du coût salarial pour la période 2017-2018, les banques octroieront un avantage salarial pour la période 2017 - 2018.

Cet avantage salarial et ses modalités d'octroi (type d'avantage, groupes-cible, moment du paiement, ...) seront convenus dans un accord d'entreprise.

Lors de la négociation de cet accord d'entreprise les parties privilégieront la recherche d'une augmentation nette du pouvoir d'achat en tenant compte des avantages déjà octroyés au niveau de l'entreprise.

Cette négociation ne doit plus être menée dans les entreprises qui, avant la signature de l'accord sectoriel, avaient déjà conclu un accord salarial conforme aux dispositions de l'AIP pour la période 2017- 2018.

*
SH dat voldoet aan de loon-
marge in het IPA,

§2 - Voor de banken die geen ondernemingsakkoord hebben gesloten voor 31 oktober 2017, gelden de volgende suppletieve regels:

- De banken kennen, voor de periode 2017-2018, aan de voltijdse werknemers die, op de datum van betaling, verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur, of door een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur, een nettovoordeel toe van 150 EUR ten laatste op 1 december 2017 en een nettovoordeel van 150 EUR ten laatste op 1 juli 2018 of variabel volgens categorieën bepaald op ondernemingsniveau maar gemiddeld gelijk aan voornoemd bedrag:
 - Ofwel door een verhoging van de nominale waarde van de maaltijdcheques;
 - Ofwel door toekenning van ecocheques ;
 - Ofwel door toekenning van een gelijkwaardig nettovoordeel.
- Bij gebreke aan bovenvermeld nettovoordeel van 2 maal 150 EUR, kennen de banken, voor de periode 2017-2018, aan de voltijdse werknemers die, op de datum van betaling, verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur, of door een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur, een premie toe van 225 EUR bruto of variabel volgens categorieën bepaald op ondernemingsniveau maar gemiddeld gelijk aan voornoemd bedrag ten laatste op 1 december 2017 en een premie van 225 EUR bruto, volgens dezelfde principes, ten laatste op 1 juli 2018

§3 - Voor de werknemers met onvolledige prestaties tijdens de 12 maanden voor de uitbetaling (deeltijdse arbeid, tijdskrediet, aanwerving gedurende het jaar...) worden de bedragen voorzien in §2 in verhouding herleid, overeenkomstig de regels die in de onderneming van toepassing zijn voor de betaling van de jaarlijkse gratificatie (dertiende maand).

Er zal worden afgerond naar de hogere eenheid.

8. CAO van 2 juli 2007 (geregistreerd onder het nummer 84243) houdende bepalingen inzake werkgelegenheid in de banksector

Art. 12

A - De cao van 2 juli 2007 houdende bepalingen inzake werkgelegenheid in de banksector werd als volgt gewijzigd door artikel 6 van de cao van 9 oktober 2009 inzake werkgelegenheid, vorming en loonbeleid voor 2009 en 2010 (geregistreerd onder het nummer 96362) :

«

§ 2 - Pour les banques qui n'auront pas conclu un accord d'entreprise dans le respect de la marge salariale fixée dans l'AIP pour le 31 octobre 2017, les modalités supplétives suivantes sont d'application :

- les banques octroieront, pour la période de 2017-2018, aux travailleurs à temps plein qui, à la date du paiement, sont liés par un contrat de travail à durée indéterminée ou un contrat de travail à durée déterminée, un avantage net de 150 EUR au plus tard le 1^{er} décembre 2017 et un avantage net de 150 EUR au plus tard le 1^{er} juillet 2018, ou variable selon des catégories déterminées au niveau de l'entreprise mais en moyenne équivalent au montant précité:
 - Soit par une augmentation de la valeur faciale des titres repas ;
 - Soit par l'octroi d'écochèques ;
 - Soit par l'octroi d'un avantage net équivalent.
- A défaut de l'octroi de l'avantage net de 2 fois 150 EUR précité, les banques octroieront, pour la période 2017-2018, aux travailleurs à temps plein qui, à la date du paiement, sont liés par un contrat de travail à durée indéterminée ou un contrat de travail à durée déterminée, une prime de 225 EUR brut, ou variable selon des catégories déterminées au niveau de l'entreprise mais en moyenne équivalent au montant précité au plus tard le 1^{er} décembre 2017 et une seconde prime de 225 EUR brut, selon les mêmes principes, au plus tard le 1^{er} juillet 2018.

§ 3 - Pour les travailleurs qui ont des prestations incomplètes au cours des 12 mois qui précèdent le paiement (temps partiel, crédit-temps, engagement en cours d'année...) les montants prévus au §2 sont réduits proportionnellement, conformément aux règles applicables dans l'entreprise pour le paiement de la gratification annuelle (treizième mois).

On arrondira si nécessaire vers l'unité supérieure.

8. CCT du 2 juillet 2007 (enregistrée sous le numéro 84243) portant dispositions relatives à l'emploi dans le secteur bancaire

Art. 12

A - La convention collective de travail du 2 juillet 2007 portant dispositions relatives à l'emploi dans le secteur bancaire a été modifiée comme suit par l'art. 6. de la CCT du 9 octobre 2009 en matière d'emploi, de formation et de politique salariale pour 2009 et 2010 (enregistrée sous le numéro 96362) :

«

- Artikel 1, eerste lid, wordt vervangen door de volgende bepaling:

« Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en, behalve preciseringen in de hiernavolgende artikels, op alle werknemers van de ondernemingen welke tot de bevoegdheid van het paritair comité voor de banken behoren.»

- Artikel 2, §2, wordt vervangen door de volgende bepaling :

« § 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, schriftelijk (per brief, mail, fax) uitgenodigd op een onderhoud dat binnen de 8 kalenderdagen na de uitnodiging plaatsheeft.

De werknemer wordt er schriftelijk van 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. Indien acties werden ondernomen om het ontslag te vermijden worden ze vermeld tijdens dit onderhoud.»

- §3 van hetzelfde artikel wordt vervangen door volgende bepaling :

«§ 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 die overeenkomt met het lopende loon van :

- drie maanden voor werknemers die minder dan 10 jaar in dienst zijn ;
- vier en een halve maand voor werknemers die sedert 10 jaar en minder dan 15 jaar in dienst zijn ;
- zes maanden voor werknemers die sedert 15 jaar en minder dan 20 jaar in dienst zijn ;
- zeven en een halve maand voor werknemers die sedert 20 jaar en minder dan 25 jaar in dienst zijn;
- 9 maanden voor werknemers die sedert 25 jaar of meer in dienst zijn,

en dit, onverminderd de toepassing van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Deze vergoeding is niet cumuleerbaar met andere wettelijke of conventionele beschermingsvergoedingen.»

- §4 van hetzelfde artikel wordt vervangen door

- L'article 1, alinéa 1er, est remplacé par la disposition suivante :

«La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et, sauf précisions dans les articles qui suivent, à tous les travailleurs des entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire pour les banques. »

- L'article 2, § 2, est remplacé par la disposition suivante :

« § 2 - Si l'employeur envisage de licencier pour manquements disciplinaires ou professionnels un travailleur occupé dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée et qui n'est plus en période d'essai, ce travailleur est invité, par écrit (courrier, mail, fax) à un entretien qui a lieu dans les 8 jours calendrier qui suivent l'invitation.

Le travailleur est informé par écrit 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. Si des actions ont été entreprises en vue d'éviter le licenciement, celles-ci sont mentionnées pendant cet entretien. »

- Le § 3 de ce même article est remplacé par la disposition suivante :

«§ 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 qui correspond au salaire courant de :

- trois mois pour les ^{travailleurs} employés engagés depuis moins de 10 ans ;
- quatre mois et demi pour les ^{travailleurs} employés engagés depuis 10 ans et moins de 15 ans ;
- six mois pour les ^{travailleurs} employés engagés depuis 15 ans et moins de 20 ans ;
- sept mois et demi pour les ^{travailleurs} employés engagés depuis 20 ans et moins de 25 ans ;
- 9 mois pour les ^{travailleurs} employés engagés depuis 25 ans ou plus,

et ce sans préjudice de l'application de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Cette indemnité n'est pas cumulable avec toutes autres indemnités de protection, légales ou conventionnelles. »

- Le § 4 de ce même article est remplacé par la

volgende bepaling :

“§ 4 – De bepalingen van §2 en §3 zijn niet van toepassing indien het ontslag gebeurt om dringende reden zoals bedoeld in artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (tenzij de rechtbank later oordeelt dat het niet om een dringende reden ging) .

Evenmin zijn ze van toepassing op personeelsleden die buiten het toepassingsgebied vallen van de CAO van 3 juli 2008 tot vaststelling van het verloningssysteem in de banksector.

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

... »

B - Die wijzigingen van de cao van 2 juli 2007 houdende bepalingen inzake werkgelegenheid in de banksector, door door artikel 6 van de cao van 9 oktober 2009 inzake werkgelegenheid, vorming en loonbeleid voor 2009 en 2010, zijn in werking getreden op 1 januari 2009.

C - Om misverstanden of rechtsonzekerheid te voorkomen, bevestigen de sociale partners dat deze wijzigingen zijn aangebracht voor onbepaalde tijd.

D - Artikel 2, §2 van de cao van 2 juli 2007 houdende bepalingen inzake werkgelegenheid in de banksector, is vervolgens als volgt gewijzigd door artikel 4 van de CAO van 28 januari 2016 voor de periode 2015-2016

«

« Art. 4 – In artikel 2, §2, van de cao van 2 juli 2007 houdende bepalingen inzake werkgelegenheid in de banksector, worden de woorden “en die zich niet meer in de proefperiode bevindt” vervangen door “en die meer dan zes maanden in dienst is”.»

... »

Die wijzigingen van de cao van 2 juli 2007 houdende bepalingen inzake werkgelegenheid in de banksector, door artikel 4 van de cao van 28 januari 2016 voor de periode 2015-2016, zijn in werking getreden op 1 januari 2015, en dit voor onbepaalde duur.

Art. 13 – Een gecoördineerde versie van de cao van 2 juli 2007 houdende bepalingen inzake werkgelegenheid in de banksector is opgenomen als bijlage 1 van onderhavige cao.

disposition suivante :

« § 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 (sauf si le tribunal juge ultérieurement qu'il ne s'agissait pas d'un motif grave).

Elles ne sont pas davantage d'application aux membres du personnel qui n'entrent pas dans le champ d'application de la CCT du 3 juillet 2008 relative au système de rémunération dans le secteur bancaire.

Enfin, elles ne sont pas d'application dans les entreprises où des procédures au moins équivalentes à celles prévues aux §2 et §3 existent déjà. »

... »

B – Ces modifications introduites dans la convention collective de travail du 2 juillet 2007 portant dispositions relatives à l'emploi dans le secteur bancaire par l'art. 6. de la CCT du 9 octobre 2009 en matière d'emploi, de formation et de politique salariale pour 2009 et 2010 sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2009.

C – Pour éviter tout malentendu ou toute insécurité juridique, les partenaires sociaux confirment que ces modifications ont été introduites pour une durée indéterminée.

D – L'article 2, §2, de la CCT du 2 juillet 2007 portant dispositions relatives à l'emploi dans le secteur bancaire a ensuite été modifiée comme suit par l'art. 4. de la CCT du 28 janvier 2016 pour la période 2015-2016 :

«

« Art. 4 – A l'article 2, §2, de la CCT du 2 juillet 2007 portant dispositions relatives à l'emploi dans le secteur bancaire, les mots « et qui n'est plus en période d'essai » sont remplacés par les mots « et en service depuis plus de 6 mois ». »

... »

Ces modifications introduites dans la convention collective de travail du 2 juillet 2007 portant dispositions relatives à l'emploi dans le secteur bancaire par l'art. 4. de la CCT du 28 janvier 2016 pour la période 2015-2016 sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2015 pour une durée indéterminée.

Art. 13 – Une version coordonnée de la CCT du 2 juillet 2007 portant dispositions relatives à l'emploi dans le secteur bancaire est reprise en annexe 1 de la présente convention collective de travail.

9. Slotbepalingen en inwerkingtreding

Art. 14 – De vakbondsorganisaties vertegenwoordigd in het Paritair Comité voor de banken verbinden zich ertoe, tijdens de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, geen bijkomende eisen in te dienen op het niveau van het Paritair Comité noch op dat van de banken met betrekking tot de in deze overeenkomst vermelde aangelegenheden.

Art. 15 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor de periode van 1 januari 2017 tot 31 december 2018, met uitzondering van de bepalingen van artikel 12, die geldig zijn voor onbepaalde duur.

9. Dispositions finales et entrée en vigueur

Art. 14 – Les organisations syndicales représentées au sein de la Commission paritaire pour les banques s’engagent à ne pas introduire, pendant la durée de validité de la présente convention collective de travail, des revendications supplémentaires ni au niveau de la Commission paritaire, ni au niveau des banques concernant les matières reprises dans la présente convention.

Art. 15 - La présente convention collective de travail est conclue pour la période allant du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2018 à l’exception des dispositions visées à l’article 12 qui sont valables pour une durée indéterminée.

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

Gecoördineerde versie op 29 september 2017

Artikel 1 – [Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en, behalve preciseringen in de hiernavolgende artikels, op alle 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 meer dan zes maanden in dienst is]] te ontslaan wegens disciplinaire of professionele tekortkomingen, wordt deze werknemer, schriftelijk (per brief, mail, fax) uitgenodigd op een onderhoud dat binnen de 8 kalenderdagen na de uitnodiging plaatsheeft.

De werknemer wordt er schriftelijk van 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. Indien acties werden ondernomen om het ontslag te vermijden worden ze vermeld tijdens dit onderhoud.]

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

Version coordonnée au 29 septembre 2017

Article 1^{er} – [La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et, sauf précisions dans les articles qui suivent, à tous les 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 pour manquements disciplinaires ou professionnels un travailleur occupé dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée [[et en service depuis plus de 6 mois]], ce travailleur est invité, par écrit (courrier, mail, fax) à un entretien qui a lieu dans les 8 jours calendrier qui suivent l'invitation.

Le travailleur est informé par écrit 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. Si des actions ont été entreprises en vue d'éviter le licenciement, celles-ci sont mentionnées pendant cet entretien.]

§ 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 die overeenkomt met het lopende loon van :

- drie maanden voor werknemers die minder dan 10 jaar in dienst zijn ;
- vier en een halve maand voor werknemers die sedert 10 jaar en minder dan 15 jaar in dienst zijn ;
- zes maanden voor werknemers die sedert 15 jaar en minder dan 20 jaar in dienst zijn ;
- zeven en een halve maand voor werknemers die sedert 20 jaar en minder dan 25 jaar in dienst zijn;
- 9 maanden voor werknemers die sedert 25 jaar of meer in dienst zijn,

en dit, onverminderd de toepassing van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Deze vergoeding is niet cumuleerbaar met andere wettelijke of conventionele beschermingsvergoedingen.]

§ 4 – [De bepalingen van §2 en §3 zijn niet van toepassing indien het ontslag gebeurt om dringende reden zoals bedoeld in artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (tenzij de rechtbank later oordeelt dat het niet om een dringende reden ging) .

Evenmin zijn ze van toepassing op personeelsleden die buiten het toepassingsgebied vallen van de CAO van 3 juli 2008 tot vaststelling van het verloningssysteem in de banksector.

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

HOOFDSTUK II - Bepalingen van collectieve aard

SECTIE I - PARITAIR 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.

§ 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 qui correspond au salaire courant de :

- trois mois pour les ^{travailleurs} employés engagés depuis moins de 10 ans ;
- quatre mois et demi pour les ^{travailleurs} employés engagés depuis 10 ans et moins de 15 ans ;
- six mois pour les ^{travailleurs} employés engagés depuis 15 ans et moins de 20 ans ;
- sept mois et demi pour les ^{travailleurs} employés engagés depuis 20 ans et moins de 25 ans ;
- 9 mois pour les ^{travailleurs} employés engagés depuis 25 ans ou plus,

et ce sans préjudice de l'application de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Cette indemnité n'est pas cumulable avec toutes autres indemnités de protection, légales ou conventionnelles.]

§ 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 (sauf si le tribunal juge ultérieurement qu'il ne s'agissait pas d'un motif grave).

Elles ne sont pas davantage d'application aux membres du personnel qui n'entrent pas dans le champ d'application de la CCT du 3 juillet 2008 relative au système de rémunération dans le secteur bancaire.

Enfin, elles ne sont pas d'application dans les entreprises où des procédures au moins 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 - 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 vakbonds-organisaties en aan de Belgische Vereniging van Banken.

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

§ 2 - In de door de artikelen 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.

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 - 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 ECONOMIQUE

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

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.

§ 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.

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.

SECTIE IV – ANDERE HERSTRUCTURERINGS- MAATREGELEN

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 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.

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.

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, 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 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.

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.

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.

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.

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.

[SECTIE V – INFORMATIE

Art. 12bis - Wanneer wordt vastgesteld dat de werkgelegenheid in het bedrijf met meer dan 5% is afgenomen in vergelijking met het jaar voordien, dan wordt dit meegedeeld aan de ondernemingsraad. Deze berekening wordt jaarlijks uitgevoerd.]

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.

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.

[SECTION V – INFORMATION

Art. 12bis - Quand il est constaté que l'emploi dans une entreprise a baissé de plus de 5% en comparaison à l'année antérieure, cet état est communiqué au Conseil d'entreprise. Ce calcul se fait annuellement]

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.