# Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail du 2 juillet 2007, conclue au sein de la Commission paritaire pour les banques, portant des dispositions relatives à l'emploi dans le secteur bancaire (1)

* Date : 19-03-2008
* Language : French
* Section : Legislation
* Source : Numac 2008012453
* Author : SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

ALBERT II, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, notamment l'article 28;

Vu la demande de la Commission paritaire pour les banques;

Sur la proposition de Notre Ministre de l'Emploi,

Nous avons arrêté et arrêtons :

Article 1
er. Est rendue obligatoire la convention collective de travail du 2 juillet 2007, reprise en annexe, conclue au sein de la Commission paritaire pour les banques, portant des dispositions relatives à l'emploi dans le secteur bancaire.

Art. 2. Notre Ministre de l'Emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 19 mars 2008.

ALBERT

Par le Roi :

Le Ministre de l'Emploi,

J. PIETTE

\_\_\_\_\_\_\_

Note

(1) Référence au Moniteur belge :

Loi du 5 décembre 1968, Moniteur belge du 15 janvier 1969.

Annexe

Commission paritaire pour les banques

Convention collective de travail du 2 juillet 2007

Disposition relatives à l'emploi dans le secteur bancaire

(Convention enregistrée le 8 août 2007 sous le numéro 84243/CO/310)

Article 1
er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises relevant de la compétence des Commission paritaire pour les banques.

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

CHAPITRE I
er. - Dispositions à caractère individuel

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

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

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

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

Cette indemnité n'est pas cumulable avec les indemnités fixées aux articles 16 à 18 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel ou avec l'indemnité due en cas de licenciement d'un délégué syndical ou d'un conseiller en prévention ou tout autre compensation ou indemnisation qui serait octroyée aux travailleurs concernés en cas d'accord individuel ou collectif conclu au niveau de l'entreprise.

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

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

CHAPITRE II. - Disposition à caractère collectif

Section I
re. - 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
er. 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 économique

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

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

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

Section III. - Licenciement collectif

Art. 8. § 1
er. Par "licenciement collectif", il faut entendre : le licenciement qui concerne 10 p.c. 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.

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
er. 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 de 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.

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 calendrier 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 calendrier, 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.

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'un 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.

CHAPITRE III. - Entrée en vigueur et dispositions finales

Art. 13. § 1
er. 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 VII de la convention collective de travail du 17 février 1977 fixant les conditions de travail et de rémunération (articles 66 à 69);

- la convention collective de travail du 19 mars 2002 relative à la création d'un groupe de travail paritaire pour l'emploi dans le secteur bancaire.

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 19 mars 2008.

Le Ministre de l'Emploi,

J. PIETTE