

**BVBL 2007/013**

**28/11/2007**

**Geadresseerden:**

Leden BVBL

Leden Sociale WG + PC309

**Vanwege:**

Patrick-C. Drogné  
Bestuurder-Directeur

**PC309 CAO  
dr12041.DOC**

Ravensteinstraat 36 bus 5  
B-1000 Brussel  
Tel. + 32 2 507 69 63  
Fax + 32 2 507 69 66  
[dr@febelfin.be](mailto:dr@febelfin.be)

Blz 1 van 2

## Collectieve arbeidsovereenkomst van 13 november 2007 betreffende de werkzekerheid

*Deze CAO werd ondertekend tijdens de vergadering van het Paritair Comité 309 van 13 november 2007. Zij zal eerstdaags worden gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad*

### Hoofdstuk 1. - Toepassingsgebied

#### Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen welke tot de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de beursvennootschappen behoren.

### Hoofdstuk 2. - Voorwerp

#### Art.2. Principe

In de ondernemingen die onder het toepassingsgebied vallen van deze collectieve arbeidsovereenkomst zal niet overgegaan worden tot collectief ontslag vooraleer andere tewerkstellingsbehoudende maatregelen uitgeput zijn.

#### Art.3. Definitie

Afgezien van de bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomst nr.24 van 2 oktober 1975, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de procedure van inlichting en raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers met betrekking tot het collectief ontslag, dient, voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst, onder collectief ontslag verstaan: elk ontslag in het kader van een fusie, overname of splitsing van een bedrijf, dat in de loop van een periode van dertig kalenderdagen een aantal werknemers treft dat ten minste 10 % bedraagt van het gemiddeld werknemersbestand dat in de loop van het kalenderjaar dat het ontslag voorafgaat, tewerkgesteld was, met een minimum van 6 werknemers voor ondernemingen met minder dan 30 werknemers.

Worden hierbij niet bedoeld:

1. ontslagen om dringende redenen;
2. ontslagen om redenen die geen verband houden met een overname, fusie of splitsing van het bedrijf;
3. ontslagen wegens sluiting van een bedrijf.

#### Art. 4. Procedure

Bij collectief ontslag, zoals bepaald in artikel 3, brengt de werkgever volgende personen op de hoogte van zijn voornemen te ontslaan:

1. de voorzitter van Paritair Comité voor de beursvennootschappen, nadat de overname, fusie of splitsing goedgekeurd is door de Commissie voor Bank, Financie- en Assurantiewezen, en deze goedkeuring door genoemde Commissie gepubliceerd werd. Gedurende de 30 kalenderdagen die volgen op die informatie mag niet tot ontslagen worden overgegaan. Die periode van 30



## BVBL 2007/013

28/11/2007

### Geadresseerden:

Leden BVBL

Leden Sociale WG + PC309

### Vanwege:

Patrick-C. Drogné  
Bestuurder-Directeur

PC309 CAO  
dr12041.DOC

Ravensteinstraat 36 bus 5  
B-1000 Brussel  
Tel. + 32 2 507 69 63  
Fax + 32 2 507 69 66  
[dr@febelfin.be](mailto:dr@febelfin.be)

kalenderdagen kan met een nieuwe periode van 30 kalenderdagen verlengd worden door een beslissing van de ondernemingsraad of, bij afwezigheid van een ondernemingsraad, na akkoord tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging of, bij afwezigheid van een vakbondsafvaardiging, na akkoord tussen de werkgever en de werknemersvertegenwoordigers;

2. de ondernemingsraad of, bij afwezigheid van een ondernemingsraad, de vakbondsafvaardiging, of, bij afwezigheid van een vakbondsafvaardiging, de werknemersvertegenwoordigers.

De werkgever zal volgende inlichtingen verstrekken :

- a) een omschrijving van de omstandigheden die aanleiding hebben gegeven tot de overname, fusie of splitsing en van de ermee beoogde economische doelstellingen;
- b) een overzicht van de mogelijke gevolgen van de maatregel op het vlak van tewerkstelling: een schatting van het verwachte effect van de operatie op het geheel van het personeelsbestand en op het tewerkstellingsbeleid van de onderneming na de uitvoering van de operatie;
- c) een overzicht van de voorgenomen maatregelen :
  - om ontslag te vermijden;
  - om overplaatsingen mogelijk te maken;
  - inzake mogelijkheden tot wederindienstname;
  - inzake vorming, herscholing of reclassering
- d) een overzicht van de geschatte gevolgen die de operatie meebrengt op het vlak van de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden.

Binnen de 15 kalenderdagen na de informatie dienen op ondernemingsvlak de besprekingen te starten over de maatregelen die terzake kunnen genomen worden.

### Art. 5. Sanctie

Bij niet-naleving van de in artikel 4 bepaalde procedure dient de in gebreke blijvende werkgever aan de betrokken werknemers een brutovergoeding te betalen van 1 800,00 EUR.

### **Hoofdstuk 3. - Geldigheidsduur**

#### Art. 6.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2008 en wordt gesloten voor een bepaalde duur van twee jaar.

Alle bijkomende inlichtingen kunnen worden bekomen, ofwel bij de

- ⇒ Bestuurder-directeur, de heer Patrick-C. Drogné (tel. : +32 2 507 68 60, [dr@febelfin.be](mailto:dr@febelfin.be)) ofwel bij het
- ⇒ secretariaat, Mevrouw J. De Ganck (tel. : +32 2 507 69 63, [jd@febelfin.be](mailto:jd@febelfin.be))