

Vastheid van betrekking 6.12.2010

PARITAIR COMITÉ VOOR HET VERZEKERINGSWEZEN

***Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de vastheid van betrekking,
gecoördineerd op 6 december 2010 ¹***

Voorafgaandelijke commentaar

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

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

Toepassingsgebied

Artikel 1

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

Inleiding

Artikel 2

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

¹ Koninklijk Besluit van 28 april 2011, Belgisch Staatsblad van 13 mei 2011.

Deze informatie is strikt voorbehouden aan de leden van Assuralia en mag alleen worden verspreid met haar toestemming

HUIS DER VERZEKERING

de MeeÛsquare, 29
B-1000 Brussel
Tel. +32 2 547 56 11 Fax +32 2 547 56 00
info@assuralia.be www.assuralia.be

Beroepsvereniging van verzekeringsondernemingen
Wettig erkende beroepsvereniging

Artikel 3

De hierna vermelde bepalingen worden in twee delen gesplitst:

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

Individueel ontslag

Artikel 4 ²

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

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

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

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

Opmerking :

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

Article 4 bis

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

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

§1. Ontslag met verwittigingsprocedure:

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

1° De verwittiging

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

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

2° De bespreking en de te verbeteren punten

- a. De waarschuwing mondt uit in een gesprek tussen de betrokken medewerker en zijn leidinggevende en een verantwoordelijke van de human resources. Bij dit gesprek kan de betrokken werknemer zich laten bijstaan door een of twee syndicale afgevaardigden.
- b. Tijdens dit gesprek zullen de vastgestelde tekortkomingen die in de verwittigingsbrief vermeld zijn besproken worden.
- c. Vanuit deze bespreking zullen een aantal afspraken met betrekking tot de te verbeteren punten gemaakt worden. Deze afspraken zullen betrekking hebben op de verwachte resultaten. Tijdens het gesprek kunnen ook de volgende elementen aan bod komen:

- de ontwikkelingsmogelijkheden,
- opvolgingsmomenten,
- vorming en opleiding (met inbegrip van de mogelijkheden tot professionele en persoonlijke balans via FOPAS),
- coachings,
- eventuele heroriëntatie naar een andere functie of
- andere af te spreken maatregelen in functie van de vastgestelde tekortkomingen.

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

3° Evaluatie

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

- a. Ofwel heeft de werknemer het gewenste gevolg gegeven aan de verwijten die hem werden gedaan, in dat geval wordt geen gevolg gegeven aan de verwittiging. In dit geval kan de positieve evaluatie hem op aanvraag schriftelijk worden bevestigd.
- b. Ofwel heeft de werknemer niet het gewenste gevolg gegeven (en kan er geen duidelijke verbetering worden vastgesteld), en beslist de werkgever tot ontslag over te gaan. In dat geval brengt hij de syndicale afvaardiging daarvan op de hoogte wanneer hij de opzegging aan de betrokken medewerker meedeelt.

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

§2. Ontslag om dringende reden

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

§3. Ontslag zonder verwittigingsprocedure

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

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

Ontslag wegens economische of technische redenen

Artikel 5

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

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

Artikel 6

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

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

Paritaire werkgroep voor de tewerkstellingsproblemen

Artikel 7

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

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

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

- het geslacht,
- jonge of volwassen werknemers,
- de categorie van het personeel,
- met volledige dienstbetrekking, met gedeeltelijke dienstbetrekking,
- arbeidsstelsel ("full-time", "part-time",...)
- soort van overeenkomst (opeenvolgend, in vervanging,...).

- b. Bovendien mag de paritaire werkgroep voor de tewerkstellingsproblemen zich bedienen van informatie betreffende de evolutie van de tewerkstelling in de sector welke eens per trimester door de Beroepsvereniging der Verzekeringsondernemingen zal worden medegedeeld, volgens modaliteiten door deze werkgroep nader te bepalen.

Opmerkingen

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

Prioriteiten in geval van ontslag om economische redenen

Artikel 8

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

Artikel 9

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

Fusies of opslorpingen

Artikel 10

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

Agenten

Artikel 11

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

Bevorderingen

Artikel 12

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

Artikel 13

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

Onderaanneming

Artikel 14

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

Sancties

Artikel 15

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

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

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

Slotbepalingen**Artikel 16**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 december 2008 betreffende de vastheid van betrekking³.

Artikel 17

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

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

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

³ CAO van 18 december 2008, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 november 2009, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 16 maart 2010.