

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

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

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
VAN
19 SEPTEMBER 2001
AKKOORD 2001-2002**

**CONVENTION COLLECTIVE DE
TRAVAIL DU
19 SEPTEMBRE 2001
ACCORD 2001-2002**

Hoofdstuk I : Toepassingsgebied

Chapitre I^{er} : Champ d'application

Artikel 1.

Article 1^{er}.

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

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

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

Par travailleur, on entend le personnel ouvrier, employé et cadre, masculin et féminin.

Hoofdstuk II : Koopkracht

Chapitre II : Pouvoir d'achat

Artikel 2

Article 2.

De partijen komen overeen een collectieve arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur af te sluiten met betrekking tot de koopkracht.

Les parties conviennent de conclure une convention collective de travail d'une durée indéterminée relative au pouvoir d'achat.

Hoofdstuk III : Werkzekerheid en tewerkstelling

Chapitre III : Sécurité de l'emploi et embauche

Artikel 3. Overname, fusie en splitsing.

Article 3. Reprise, fusion et scission.

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

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

1° een omschrijving van de omstandigheden die aanleiding hebben gegeven tot de overname, fusie of splitsing en van de ermee beoogde economische doelstellingen;

1° une description des circonstances qui ont entraîné la reprise, la fusion ou la scission et des objectifs économiques de cette opération ;

NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR.

27 -11- 2001

11 -01- 2002

NR.
N°

605-12/00/308

- 2° een overzicht van de mogelijke gevolgen van de maatregel op het vlak van tewerkstelling: een raming van het ingeschatte effect op het totale personeelseffectief en op het tewerkstellingsbeleid van de onderneming na invoering van deze maatregel;
- 3° een overzicht van de geplande maatregelen :
 - om afdankingen te vermijden;
 - om mutaties mogelijk te maken;
 - inzake mogelijke wedertewerkstelling;
 - op het vlak van opleiding, herscholing of reclassering;
- 4° een overzicht van de ingeschatte gevolgen van de maatregel op de arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden.

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

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

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

Teneinde deze informatie te leveren en de werknemers de mogelijkheid te bieden zich over hun rechten te informeren, zal de werkgever in een periode voorzien waarin geen ontslagen zullen gegeven worden ten opzichte van de werknemers die door de fusie, overname of splitsing worden gevat. Dit alles zonder afbreuk te doen aan het algemeen ontslagrecht van de werkgever en onder voorbehoud van een eventueel ontslag om dringende reden of om redenen die geen betrekking hebben op de overname, de fusie of de splitsing, ontslag dat steeds kan betekend worden tijdens deze termijn.

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

[Handwritten signatures and initials]

De termijn zal negentig kalenderdagen duren en een aanvang nemen op de dag dat de informatie waarvan sprake in §1 gegeven wordt. Hij zal kunnen ingekort worden in akkoord met de vakbondsafvaardiging, Indien in de onderneming geen vakbondsafvaardiging aanwezig is, geldt in elk geval de termijn van negentig kalenderdagen.

Elk ontslag dat door de werkgever tijdens genoemde termijn van negentig kalenderdagen wordt betekend zonder naleving van de bepalingen vervat in de vorige alinea, geeft aan het betrokken personeelslid het individueel recht op betaling door de werkgever van een schadevergoeding wegens schending van vastheid van betrekking gelijk aan het bedrag van drie bruto maandweden. Deze vergoeding komt bovenop de normale verbrekingsvergoeding die desgevallend door de werkgever verschuldigd is in toepassing van artikel 39 §1 of artikel 40 §1 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

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

Artikel 4.

De partijen verbinden zich ertoe in een afzonderlijke CAO, die zal gelden van 1 juni 2002 tot 31 mei 2005, voltijds conventioneel brugpensioen vanaf 58 jaar en halftijds conventioneel brugpensioen vanaf 56 jaar mogelijk te maken.

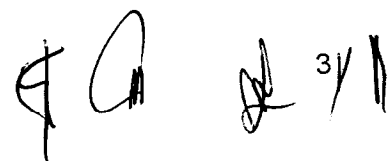
Cette période aura une durée de nonante jours calendriers et commencera le jour où les informations évoquées au §1 seront communiquées. Elle pourra être écourtée en accord avec la délégation syndicale. Dans les entreprises où il n'y a pas de délégation syndicale, la période de nonante jours doit être respecté.

Tout licenciement signifié par l'employeur au cours de cette période de nonante jours calendriers, sans respecter les dispositions stipulées à l'alinéa précédent, donnera au membre du personnel concerné le droit individuel de recevoir un dédommagement de l'employeur pour cause d'atteinte à la stabilité de l'emploi ; ce dédommagement sera égal au montant de trois mois de salaire brut. Cette indemnité sera versée en plus de l'indemnité de licenciement normale due par l'employeur, le cas échéant, en application de l'article 39 §1 ou de l'article 40 §1 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

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

Article 4.

Les parties s'engagent à permettre la prépension conventionnelle à temps plein à partir de 58 ans et la prépension conventionnelle à mi-temps à partir de 56 ans, dans une CCT séparée qui sera applicable entre le 1^{er} juin 2002 et le 31 mai 2005.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature and the date '3/11'.

Hoofdstuk IV : Arbeidsorganisatie

Artikel 5.

§1. De werkgevers verbinden zich ertoe :

- 1° slechts overuren te doen presteren wanneer dit absoluut noodzakelijk is;
- 2° de wettelijke voorzieningen inzake procedure en inzake toekenning van inhaalrust en betaling van overloon na te leven;
- 3° jaarlijks de ondernemingsraad te informeren over het aantal gepresteerde uren in de onderneming. Indien er in de onderneming geen ondernemingsraad bestaat zal deze informatie worden verstrekt aan het comité PBW of zo dit niet bestaat aan de vakbondsafvaardiging.
- 4° in geval structurele overuren worden vastgesteld op basis van voornoemde informatie, alternatieve oplossingen te zoeken in overleg met de werknemersvertegenwoordiging in de betrokken overlegorganen.

§2. Volgende afspraken worden gemaakt inzake controle op de werktijden :

- 1° overuren dienen zoveel mogelijk vermeden te worden, vooral als het om structurele overuren gaat;
- 2° de hiërarchie moet zorgen voor aanwezigheidsregistratie of voor vaste uurroosters, volgens per onderneming te bepalen modaliteiten.
- 3° werkoverleg en zendingen buiten de onderneming gelden als arbeidstijd;
- 4° overuren om een buitengewone vermeerdering van het werk op te vangen mogen slechts gepresteerd worden met akkoord van de vakbondsafvaardiging;
- 5° overuren die door een onvoorziene noodzakelijkheid vereist worden, mogen slechts gepresteerd worden mits het voorafgaand akkoord van

Chapitre IV : Organisation du travail

Article 5.

§1. Les employeurs s'engagent à :

- 1° ne faire prester des heures supplémentaires que lorsque c'est absolument nécessaire ;
- 2° respecter les dispositions légales en matière de procédure et en matière d'octroi de repos compensatoire et de paiement de suppléments de salaire ;
- 3° informer tous les ans le conseil d'entreprise à propos du nombre d'heures prestées dans l'entreprise. S'il n'existe pas de conseil d'entreprise au sein de l'entreprise, ces informations seront communiquées au comité PPT ou, à défaut, à la délégation syndicale.
- 4° au cas où des heures supplémentaires structurelles seraient constatées à la lumière des informations en question, chercher des solutions alternatives en concertation avec les délégués du personnel au sein des organes de concertation concernés.

§2. Les accords suivants sont pris en matière de contrôle du temps de travail :

- 1° les heures supplémentaires doivent être évitées dans la mesure du possible, surtout s'il s'agit d'heures supplémentaires structurelles ;
- 2° la hiérarchie doit se charger de l'enregistrement des présences ou prévoir des horaires fixes, selon des modalités à définir par entreprise.
- 3° les concertations et les missions en dehors de l'entreprise sont considérées comme du temps de travail ;
- 4° les heures supplémentaires destinées à faire face à un surcroît de travail inhabituel ne peuvent être prestées qu'avec l'accord de

de vakbondsafvaardiging of, indien de werkgever door de omstandigheden in de onmogelijkheid is het akkoord te vragen, mits mededeling en rechtvaardiging achteraf;

6° in de ondernemingen waar een systeem van flexibele werktijden van toepassing is, moeten een minimum aantal bepalingen vastgelegd worden, die deel zullen uitmaken van het arbeidsreglement of er een bijlage van zullen vormen. Deze bepalingen zullen met name handelen over :

- de kerntijden tijdens dewelke de personeelsleden verplicht aan het werk moeten zijn;
- de glijtijden die bepaald worden door een boven- en een ondergrens buiten de kerntijden;
- een regeling bij te laat komen ingevolge overmacht;
- het maximum aantal uren dat de werknemer op het einde van de maand (of een andere referentieperiode) minder mag gepresteerd hebben dan de minimaal verplicht te presteren arbeidstijd;
- het aantal uren per maand (of andere referentieperiode) die naar een volgende maand (of andere referentieperiode) kunnen worden overgedragen en de modaliteiten volgens welke deze uren in compensatiedagen kunnen worden omgezet.

la délégation syndicale ;

5° les heures supplémentaires nécessaires pour des raisons imprévues ne peuvent être prestées qu'avec l'accord préalable de la délégation syndicale ou, si l'employeur se trouve dans l'impossibilité de demander cet accord en raison des circonstances, moyennant une communication et une justification ultérieure ;

6° dans les entreprises où un système de temps de travail flexible est appliqué, un nombre minimum de dispositions doivent être fixées et faire partie du règlement de travail ou en constituer une annexe. Ces dispositions auront notamment pour objet :

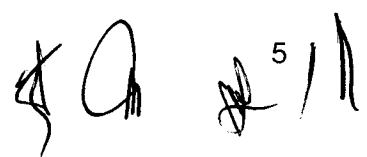
- les périodes fixes au cours desquelles les membres du personnel doivent obligatoirement se trouver au travail ;
- les périodes variables qui sont déterminées par une limite inférieure et une limite supérieure, en dehors des périodes fixes ;
- des dispositions quant aux retards dus à des raisons de force majeure ;
- le nombre maximum d'heures que le travailleur peut avoir prestées en moins à la fin du mois (ou une autre période de référence), par rapport au temps de travail qui doit être accompli normalement ;
- le nombre d'heures par mois (ou autre période de référence) qui peuvent être reportées à un mois suivant (ou à une autre période de référence) et les modalités selon lesquelles ces heures peuvent être converties en jours de repos compensatoire.

Artikel 6

De personen die met een leidende functie of met een vertrouwensfunctie bekleed

Article 6

Les personnes qui exercent des fonctions de direction ou de confiance,

 5

zijn, zoals bedoeld in het koninklijk besluit van 10 februari 1965, zijn niet onderworpen aan de bepalingen inzake maximum arbeidsduur en overuren.

Hoofdstuk V : Sociale betrekkingen

Artikel 7.

Aan het fonds voor syndicale vorming zal het hierna volgend bedrag gestort worden, te verdelen onder de representatieve werknemersorganisaties, in verhouding tot hun vertegenwoordiging in de sector. Voor 2001 is dit bedrag 2.349.799 BEF en voor 2002 is dit bedrag 58.250 EUR.

De werkgevers die onder het Paritair comité voor de maatschappijen voor hypothecaire leningen, sparen en kapitalisatie vallen, zullen dit bedrag verschuldigd zijn volgens het proportioneel aandeel van hun aantal personeelsleden uitgedrukt in equivalent van voltijdse eenheden, ten opzichte van het totaal op respectievelijk 1 januari 2001 en 1 januari 2002.

Een werkgever die per 1 januari 2001, respectievelijk 1 januari 2002, onder de bevoegdheid van het Paritair comité voor maatschappijen voor hypothecaire leningen, sparen en kapitalisatie valt, is de proportionele bijdrage, waarvan hierboven sprake is, verschuldigd voor het gehele jaar.

Indien een werkgever in de loop van 2001 niet meer onder het Paritair comité voor maatschappijen voor hypothecaire leningen, sparen en kapitalisatie valt, zal het bedrag voor 2002 proportioneel worden verminderd.

De Belgische Spaarbankenvereniging wordt gemachtigd tot inning van de bijdrage van de individuele bedrijven.

De bijdragen zullen uiterlijk op 31 december van het jaar waarop ze betrekking hebben aan het fonds voor syndicale vorming gestort worden.

selon les dispositions de l'arrêté royal du 10 février 1965, ne sont pas concernées par les dispositions en matière de durée maximale du travail et d'heures supplémentaires.

Chapitre V : Relations sociales

Article 7.

Le montant suivant sera versé au fonds pour la formation syndicale ; ce montant sera partagé entre les organisations représentant les travailleurs, au prorata de leur représentation au sein du secteur. Pour 2001, ce montant est de 2.349.799 BEF et de 58.250 EUR pour 2002.

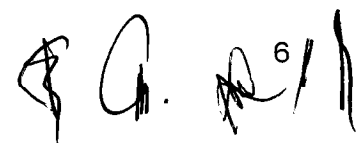
Les employeurs qui relèvent de la Commission paritaire pour les sociétés de prêts hypothécaires, d'épargne et de capitalisation seront tenus de verser ce montant en fonction de la part proportionnelle du nombre des membres de leur personnel, exprimée en équivalents d'unités à temps plein, par rapport au total, respectivement le 1^{er} janvier 2001 et le 1^{er} janvier 2002.

Un employeur qui relève, le 1^{er} janvier 2001 ou le 1^{er} janvier 2002, de la Commission paritaire pour les sociétés de prêts hypothécaires, d'épargne et de capitalisation, est tenu de verser la subvention proportionnelle décrite ci-dessus, pour l'année entière.

Si un employeur cesse de relever de la Commission paritaire pour les sociétés de prêts hypothécaires, d'épargne et de capitalisation au cours de l'année 2001, le montant pour 2002 sera minoré au prorata.

Le Groupement Belge des Banques d'épargne est mandatée pour encaisser les subventions des entreprises individuelles.

Les subventions seront versées au fonds pour la formation syndicale au plus tard le 31 décembre de l'année à laquelle elles se rapportent.



Hoofdstuk VI : Mobiliteit

Artikel 8

De sociale partners verbinden zich ertoe een afzonderlijke cao af te sluiten inzake de tussenkomst van de werkgever in de vervoerkosten van de werknemers waarbij de huidige sectorale regeling wordt aangepast aan de nationale cao nr. 19.

Artikel 9

De tussenkomst van de werkgever in de vervoerkosten van gebruikers zoals bedoeld in artikel 2 §1 en §2 van cao 19 september 2001 betreffende de tussenkomst van de werkgever in de vervoerkosten van de werknemers, wordt tijdens de periode vanaf 1 oktober 2001 tot 31 december 2002 van gemiddeld 60% verhoogd tot 90% van de prijs van het vervoerbewijs. (minimum maand - abonneement)

Artikel 10

De ondertekenende sociale partners wijzen op het toenemend belang om de mobiliteit te verbeteren. Zij bevelen in de geest van het interprofessioneel akkoord en kaderend binnen de wetgevende initiatieven terzake, de ondernemingen aan om op hun niveau de mogelijkheid van alternatieve vormen van vervoer ernstig te onderzoeken en eigen vervoersplannen uit te werken.

Hiertoe wordt de mogelijkheid geboden om in het kader van dergelijke eigen ondernemingsakkoorden, zowel in min als in meer af te wijken van de nieuwe sectorale regeling bedoeld in artikel 8. Deze akkoorden worden afgesloten met de syndicale afvaardiging. In de ondernemingen waar geen syndicale afvaardiging aanwezig is, maakt de werkgever zijn intentie tot het afsluiten van een vervoersplan schriftelijk kenbaar aan de voorzitter van het Paritair comité 308. De voorzitter zal binnen de veertien dagen na ontvangst van dergelijke kennisgeving, een afschrift hiervan aan de woordvoerders in het Paritair comité overmaken.

Chapitre VI : Mobilité

Article 8

Les partenaires sociaux s'engagent à conclure une CCT distincte relative à l'intervention de l'employeur dans les frais de déplacement des travailleurs, qui adaptera l'actuelle réglementation sectorielle à la CCT nationale n° 19.

Article 9

L'intervention de l'employeur dans les frais de déplacement des usagers tels que définis à l'article 2 §1 et §2 de la CCT 19 septembre 2001 relative à l'intervention de l'employeur dans les frais de déplacement des travailleurs est majorée pour la période courant du 1^{er} octobre 2001 au 31 décembre 2002, passant ainsi d'une moyenne de 60 % à 90 % du prix du titre de transport. (abonnement mensuel et minimum)

Article 10

Les partenaires sociaux signataires insistent sur l'importance croissante que revêt l'amélioration de la mobilité. Dans l'esprit de l'accord interprofessionnel et conformément aux initiatives législatives en la matière, ils encouragent les entreprises à étudier sérieusement, à leur niveau, la possibilité de développer des moyens alternatifs de déplacement et à élaborer leurs propres plans de déplacement.

A cet égard, il est possible, dans le cadre de pareils accords propres à l'entreprise, de déroger en plus ou en moins à la nouvelle réglementation sectorielle définie à l'article 8. Ces accords sont conclus avec la délégation syndicale. Dans les entreprises sans délégation syndicale, l'employeur notifie par écrit son intention de conclure un plan de transport au président de la Commission paritaire 308. Dans les quatorze jours qui suivent la réception de cette notification, le président en remettra une copie aux porte-parole au sein de la Commission paritaire.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

4

Hoofdstuk VII : Werkdruk en stress

Artikel 11.

De partijen komen overeen om een werkgroep op te richten die een studie zal uitvoeren over de werkdruk en het stressbeheer in de sector spaarbanken.

Deze werkgroep zal zich inspireren op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 72 betreffende het beheer van de preventie van stress op het werk die op 30 maart 1999 in de Nationale Arbeidsraad ondertekend is.

Deze werkgroep zal op uitnodiging van de voorzitter van het Paritair Comité, zo vlug mogelijk na het zomerreces haar activiteiten aanvangen en haar planning uitwerken. Op de eerste vergadering zal een concrete timing en de te volgen werkwijze (waaronder eventueel de samenwerking met externe consultants) worden afgesproken.

De strikt te begroten kosten verbonden aan de uitvoering van deze studie zullen door de werkgevers worden gedragen.

De werkgroep zal hierbij rekening houden met de eigen karakteristieken (bvb grootte) van de sector.

De resultaten van de studie zullen op het niveau van de onderneming (Comité PBW) en in het Paritair comité 308 (globaal) besproken worden.

HOOFDSTUK VIII : Diverse bepalingen

Artikel 12.

De partijen zullen overleg plegen teneinde een model voor het huishoudelijk reglement van de ondernemingsraden op te stellen. Dat model zal suppletief zijn. Dit wil zeggen dat het slechts zal gelden voor die bedrijven waar geen eigen huishoudelijk reglement van de

CHAPITRE VII : Pression du travail et stress

Article 11.

Les parties conviennent de créer un groupe de travail qui effectuera une étude sur la pression au travail et la gestion du stress dans le secteur des banques d'épargne.

Ce groupe de travail s'inspirera de la convention collective de travail n°72 concernant la gestion de la prévention du stress occasionné par le travail qui a été signée le 30 mars 1999 au Conseil National du Travail.

A l'invitation du président de la Commission paritaire, ce groupe de travail entamera ses activités et élaborera son planning le plus vite possible après les vacances d'été. Lors de la première réunion, un timing concret et la procédure à suivre (dont, éventuellement, la collaboration avec des consultants externes) seront convenus.

Les frais à budgétiser strictement liés à l'exercice de cette étude seront supportés par les employeurs.

Le groupe de travail tiendra compte des caractéristiques propres (par ex. taille) du secteur.

Les résultats de l'étude seront discutés au niveau de l'entreprise (Comité PPT) et de la Commission paritaire 308 (global).

CHAPITRE VIII : Dispositions diverses

Article 12.

Les parties se concerteront afin d'élaborer un modèle de règlement d'ordre intérieur de l'entreprise. Ce modèle sera suppletif. Cela veut dire qu'il s'appliquera uniquement aux entreprises qui ne possèdent pas leur propre règlement d'ordre intérieur du

4

ondernemingsraad bestaat. De partijen komen overeen dat in dit suppletief model enkele overeen te komen minimumbepalingen kunnen opgenomen worden die in elk geval van toepassing zullen zijn.

Artikel 13.

De partijen zullen de werkzaamheden van de werkgroep functieclassificatie hervatten en daarin verdere besprekingen voeren inzake de classificatie kaders en inspecteurs, zulks binnen het reeds afgesproken kader.

Artikel 14

De partijen zullen een werkgroep oprichten in het kader van de eventuele besprekingen met betrekking tot de uitvoering van de wet van 22 mei 2001 betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal en in de winst van de vennootschappen.

Deze werkgroep zal op uitnodiging van de voorzitter van het Paritair comité, zo vlug mogelijk na het zomerreces haar activiteiten aanvatten en haar planning uitwerken.

Hoofdstuk IX : Slotbepalingen.

Artikel 15.

De partijen verbinden zich ertoe tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst geen bijkomende eisen te stellen over de punten die in deze overeenkomst voorkomen.

Artikel 16.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2001 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2002.

conseil d'entreprise. Les parties conviennent que quelques dispositions minimales à convenir pourront être insérées dans ce modèle supplétif et qu'elles seront d'application dans tous les cas.

Article 13.

Les parties reprendront les travaux du groupe de travail 'classification des fonctions' ainsi que les négociations en matière de classification des cadres et des inspecteurs, et ce dans le cadre déjà négocié.

Article 14

Les parties créeront un groupe de travail dans le cadre des discussions éventuelles relatives à l'application de la loi du 22 mai 2001 relative aux régimes de participation des travailleurs au capital et aux bénéfices des sociétés. A l'invitation du président de la Commission paritaire, ce groupe de travail entamera ses activités et élaborera son planning le plus vite possible après les vacances d'été.

Chapitre IX : Dispositions finales

Article 15.

Les parties s'engagent à ne pas poser d'exigences supplémentaires à propos des points faisant l'objet de la présente convention, au cours de la durée de cette convention collective de travail.

Article 16.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2001 et le restera jusqu'au 31 décembre 2002.

BIJLAGE tot de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 september 2001 betreffende het akkoord 2001-2002

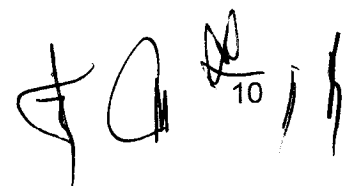
BRUGPENSIOEN OP 58 JAAR

Tijdens de onderhandelingen die geleid hebben tot deze collectieve arbeidsovereenkomst hebben de representatieve werknemersorganisaties de wens uitgedrukt dat wanneer een werkgever zich geplaatst ziet voor de mogelijkheid initiatieven te nemen die leiden tot brugpensioenen op 58 jaar, hij die mogelijkheid zou toekennen aan alle in aanmerking komende werknemers die daartoe de vraag formuleren. De werkgeversafvaardiging, verre van enig zogenaamd recht op brugpensioenen te erkennen, is bereid die wens bij te treden voor de duur van de collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in artikel 4 en onder alle voorbehoud voor de toekomst.

ANNEXE de la convention collective de travail du 19 septembre 2001 relative à l'accord 2001-2002

PRÉPENSION A 58 ANS

Au cours des négociations qui ont conduit à cette convention collective de travail, les organisations représentatives des travailleurs ont émis le souhait que, lorsqu'un employeur voit la possibilité de prendre des initiatives conduisant à la prépension à 58 ans, il offre cette possibilité à tous les travailleurs qui sont dans les conditions et en formulent la demande. La délégation patronale, loin de reconnaître le moindre droit à la prépension, est disposée à accéder à ce souhait pour la durée de la convention collective de travail précisée à l'article 4 et sous toutes réserves pour l'avenir.

Handwritten signatures and initials, including a date '10'.