

02 -02- 2004

15 -03- 2004

70336 10/308

9

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

CONVENTION COLLECTIVE DE
TRAVAIL DU

20 JANUARI 2004

20 JANVIER 2004

AKKOORD 2003-2004

ACCORD 2003-2004

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 werkgevers zullen een eenmalige premie toekennen gelijk aan 200 euro bruto aan de werknemers die op 1 april 2004 zijn tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur ofwel met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur van minstens één jaar. Deze eenmalige premie zal uiterlijk met het loon van de maand april 2004 worden betaald.

Les employeurs octroieront une prime unique de 200 euro bruts aux travailleurs qui, au 1er avril 2004, sont liés par un contrat de travail à durée indéterminée ou un contrat de travail à durée déterminée d'au moins un an. Cette prime unique sera payé au plus tard avec la rémunération du mois d'avril 2004.

Voor de deeltijdse werknemers wordt het bedrag van de premie vastgelegd in verhouding tot het arbeidsstelsel dat op hen van toepassing is op het ogenblik van de betaling van de premie.

Pour les travailleurs à temps partiel, le montant de la prime est fixé en proportion du régime de travail applicable au moment du paiement de la prime.

Artikel 3

De ondertekenende partijen stellen vast dat er in de sector **ondernemingen** zijn (of kunnen zijn) die bij collectieve arbeidsovereenkomst een barema van het Paritair comité 310 volgen.

De in artikel 2 bedoelde koopkrachtverhoging is niet van toepassing op deze ondernemingen, behoudens indien vóór 1 april 2004 in het Paritair comité 310 geen koopkrachtverhoging zou zijn overeengekomen.

Article 3

Les parties soussignées constatent qu'il y a (ou qu'il peut y avoir) dans le secteur des entreprises qui suivent, par convention collective de travail, un barème de la Commission paritaire 310.

L'augmentation de pouvoir d'achat visée à l'article 2 n'est pas d'application à ces entreprises, sauf si aucune augmentation du pouvoir d'achat n'a été convenue avant le 1^{er} avril 2004 dans la Commission paritaire 310.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large stylized signature and the initials '21e'.

Hoofdstuk III : Werkzekerheid en tewerkstelling

Artikel 4

De werkgevers in het Paritair comité 308 bevestigen hun voornemen om hun traditionele sociale politiek inzake tewerkstelling tijdens de jaren 2003 en 2004 verder te zetten, evenwel rekening houdend met de zich wijzigende omstandigheden zoals bij fusies of herstructureringen en met de verscherpte concurrentieomgeving, die nieuwe belemmeringen kunnen invoeren in het streven naar een maximale consolidatie van de tewerkstelling.

Zij streven er naar de globale collectieve tewerkstelling in de sector gedurende de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst te behouden, behoudens de natuurlijke uitstroom, brugpensioen, ontslagen om dringende redenen.

Binnen deze context zullen de werkgevers tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst streven naar een optimaal behoud van de bestaande activiteiten in de sector en van de lokale werkgelegenheid.

Artikel 5 Overname, fusie en splitsing.

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

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

Chapitre III : Sécurité de l'emploi et embauche

Article 4

Les employeurs confirment dans la Commission paritaire 308 leur intention de poursuivre leur politique sociale traditionnelle en matière d'emploi durant les années 2003 et 2004, en tenant compte toutefois des circonstances qui se modifient comme lors de fusions ou de restructurations, ainsi que de l'environnement concurrentiel renforcé, qui peuvent instaurer de nouveaux obstacles dans la poursuite d'une consolidation maximale de l'emploi.



Ils visent à maintenir l'emploi collectif global dans le secteur pendant la durée de la présente convention collective de travail, à l'exception des départs naturels, de la prépension, des licenciements pour motif grave.

Dans ce contexte, les employeurs s'efforceront, pendant la durée de la présente convention collective de travail, de maintenir de manière optimale les activités existantes dans le secteur et celui de l'emploi local.

Article 5 Reprise, fusion et scission.

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

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

→  3/12 

onderneming na invoering van deze maatregel;

- 3° een overzicht van de geplande maatregelen :
- om afdankingen te vermijden;
 - om mutaties mogelijk te maken;
 - inzake mogelijke wedertewerkingstelling;
 - op het vlak van opleiding, herscholing of reclassering;
- 4° een overzicht van de ingeschatte gevolgen van de maatregel op de arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden.

§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 tewerkingstelling en de organisatie van het werk, maximaal te ondervangen.

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.

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

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 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.

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.

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

Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page, including a large 'P' and the number '4'.

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 zes 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 6 Brugpensioen

De partijen verbinden zich ertoe om in afzonderlijke sectorale CAO's, die zullen gelden tussen 1 juni 2005 en 31 december 2007, voltijds conventioneel brugpensioen vanaf 58 jaar en halftijds conventioneel brugpensioen vanaf 56 jaar mogelijk te maken.

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 six 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 6 Prépension

Les parties s'engagent à permettre dans des CCT sectorielles, qui seront en vigueur entre le 1^{er} juin 2005 et le 31 décembre 2007, la prépension conventionnelle à plein temps à partir de 58 ans et la prépension conventionnelle à mi-temps à partir de 56 ans.

↓ ○ 5/2

Hoofdstuk IV : Vorming

Artikel 7

De partijen erkennen en onderschrijven het belang van professionele vorming en training voor de verdere ontwikkeling van de loopbaan van het personeel.

Artikel 8

De werkgevers doen een oproep en bevelen de **ondernemingen** aan de nodige initiatieven te **nemen om** de behoeften aan professionele vorming van hun werknemers te onderzoeken, de nodige initiatieven inzake vorming te nemen en te ondersteunen, teneinde het **competentie-niveau** van het personeel op **peil** te houden.

Artikel 9

De werkgevers verbinden zich ertoe om op **ondernemingsniveau**, maar globaal, **minstens tweemaal** zoveel dagen vorming te organiseren **als** er personeelsleden tewerkgesteld worden (hoofden). Vorming **wordt** hierbij in **ruime** zin gedefinieerd en kan onder **meer** bestaan in een opleidingscursus buiten de **onderneming**, een interne opleiding, een opleiding op de werkplaats of een opleiding via **nieuwe** informatietechnologieën.

Zij zullen jaarlijks in de ondernemingsraad informatie verstrekken over het aantal dagen vorming dat tijdens het jaar werd georganiseerd en op hoeveel werknemers dat globaal betrekking had. In deze toelichting zal tevens worden meegedeeld hoeveel werknemers die een opleiding hebben aangevraagd, de opleiding werd geweigerd. De jaarlijkse informatie zal ter gelegenheid van de kwartaalinformatie worden geactualiseerd.

Chapitre IV : Formation

Article 7

Les parties reconnaissent et soulignent l'intérêt de la formation professionnelle pour l'**évolution** ultérieure de la carrière du personnel.



Article 8

Les employeurs lancent un appel et recommandent aux entreprises de prendre les initiatives nécessaires pour étudier les besoins de formation professionnelle de leurs travailleurs, de prendre et soutenir les initiatives nécessaires en matière de formation afin de maintenir le degré de compétence du personnel à niveau.

Article 9

Les employeurs s'engagent à organiser au niveau de l'entreprise, mais globalement, au moins deux fois autant de jours de formation qu'il y a de membres du personnel occupés (têtes). La formation est définie au sens large et peut entre autres consister en un cours de formation en dehors de l'entreprise, une formation interne, une formation sur les lieux de travail ou une formation au moyen de nouvelles technologies de l'information.

Chaque année, ils fourniront au conseil d'entreprise l'information sur le nombre de jours de formation qui ont été organisés durant l'année et sur le nombre de travailleurs qui ont été globalement concernés. Il sera également fait part dans cette explication du nombre de travailleurs qui se sont vu refuser leur demande de formation. L'information annuelle sera actualisée à l'occasion de l'information trimestrielle.

↓  6/2 

Voor de berekening van dit artikel wordt een dag vorming vermenigvuldigd met het aantal werknemers dat aan deze dag vorming deelnam.

Hoofdstuk V : Arbeidsorganisatie

Artikel 10

§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 **voor-noemde** informatie, **alternatieve** oplossingen te zoeken in overleg met de **werknemersvertegenwoor-diging** in de betrokken overleg-organen.

§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**;

Pour le calcul de cet article, un jour de formation est multiplié par le nombre de travailleurs qui ont pris part à ce jour.

Chapitre V : Organisation du travail

Article 10

§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.

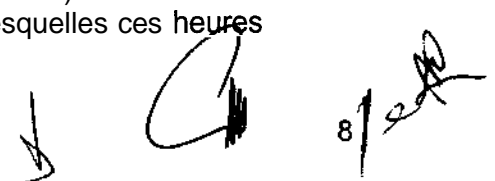
Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page, including a large circle and the number 7/2.

- 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 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.

- 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 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

h

81



4

peuvent être converties en jours
de repos compensatoire.

Artikel 11

De personen die met een leidende functie of met een vertrouwensfunctie bekleed zijn, zoals bedoeld in het koninklijk besluit van 10 februari 1965, zijn niet onderworpen aan de bepalingen inzake maximum arbeidsduur en overuren.

Article 11

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

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page.

Hoofdstuk VI : Sociale betrekkingen

Artikel 12

De sociale partners binnen het Paritair comité 308 erkennen en onderschrijven het belang van een goede werking van het sociaal overleg op het niveau van de individuele ondernemingen.

Zij wijzen er op dat de drempel tot oprichting van een syndicale afvaardiging in de sector van het PC 308 op **minstens 50 werknemers** ligt, doch bevestigen dat het **elke** individuele werkgever die **minder** dan 50 werknemers te werk stelt, vrij staat om het initiatief te nemen om een syndicale afvaardiging op te richten.

Artikel 13

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 2003 en 2004 is dit bedrag telkens 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 2003 en 1 januari 2004.

Een werkgever die per 1 januari 2003, respectievelijk 1 januari 2004, 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.

Chapitre VI : Relations sociales

Article 12

Les partenaires sociaux de la Commission paritaire 308 reconnaissent et soulignent l'importance d'un bon fonctionnement de la concertation sociale au niveau des entreprises individuelles.

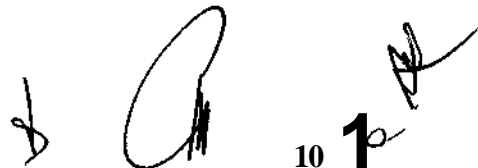
Ils se réfèrent à ce que le seuil de constitution d'une délégation syndicale dans le secteur de la CP 308 se situe à 50 travailleurs au moins, mais confirment que tout employeur individuel qui occupe moins de 50 travailleurs est libre de prendre l'initiative de constituer une délégation syndicale.

Article 13

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 2003 et 2004 ce montant est chaque fois 58.250 EUR.

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 2003 et le 1^{er} janvier 2004.

Un employeur qui relève, le 1^{er} janvier 2003 ou le 1^{er} janvier 2004, 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.



Indien een werkgever in de loop van 2003 niet meer onder het Paritair comité voor maatschappijen voor hypothecaire leningen, sparen en kapitalisatie valt, zal het bedrag voor 2004 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.

4

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 2003, le montant pour 2004 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.

↓

G

11/12

4

Hoofdstuk VII : Mobiliteit

Artikel 14

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 vanaf 1 januari 2004 van gemiddeld 60% verhoogd tot 90% van de prijs van het vervoerbewijs (minimum maandabonnement).

Deze verhoogde tegemoetkoming geldt eveneens voor fietsers en voetgangers.

Artikel 15

De ondertekenende sociale partners wijzen op het toenemend belang om de mobiliteit te verbeteren. Zij bevelen de ondernemingen aan om, kaderend binnen de wetgevende initiatieven terzake, 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 sectorale regeling uitgewerkt bij collectieve arbeidsovereenkomst van 19 september 2001 betreffende de tussenkomst van de werkgever in de vervoerkosten van de werknemer. 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 VII : Mobilité

Article 14

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 à partir - du 1^{er} janvier 2004 passant ainsi d'une moyenne de 60 % à 90 % du prix du titre de transport (abonnement mensuel minimum).

Cette intervention majorée s'applique également aux cyclistes et aux piétons.

Article 15

Les partenaires sociaux signataires insistent sur l'importance croissante que revêt l'amélioration de la mobilité. Ils encouragent les entreprises à étudier sérieusement, à leur niveau, la possibilité de développer des moyens alternatifs de déplacement, conformément aux initiatives législatives en la matière, 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 réglementation sectorielle définie à la convention collective du 19 septembre 2001 relative à l'intervention de l'employeur dans les frais de déplacement des travailleurs. 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.

 12

Hoofdstuk VIII : Werkdruk en stress

Artikel 16

De partijen komen overeen om in 2004 de werkzaamheden van de werkgroep die een studie zal uitvoeren over de werkdruk en het stressbeheer in de sector spaarbanken verder te zetten.

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.

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

De werkgroep zal hierbij rekening houden met de eigen karakteristieken (bv. 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 IX : Diverse bepalingen

Artikel 17

De sociale partners binnen het Paritair comité 308 zijn bereid om in de loop van 2004 de opportuniteit tot het ontwikkelen van een sectoraal initiatief inzake aanvullend pensioen binnen een werkgroep te onderzoeken. Eén en ander dient in het kader van de Wet op het Aanvullend Pensioen te worden bekeken.

Chapitre VIII : Pression du travail et stress

Article 16

Les parties conviennent de continuer en 2004 les activités du 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.

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 IX : Dispositions diverses

Article 17

Les partenaires sociaux au sein de la Commission paritaire 308 sont prêts à examiner dans le courant de 2004 l'opportunité de mettre au point au sein d'un groupe de travail une initiative sectorielle concernant les pensions complémentaires. Le tout doit être examiné dans le cadre de la Loi sur les Pensions Complémentaires.

→  
13

Artikel 18

De partijen zullen in de loop van 2004 de werkzaamheden van de werkgroep functieclassificatie hervatten en daarin verdere besprekingen voeren inzake de actualisatie of herformulering van de functies die als voorbeeld staan vermeld in de cao van 20 februari 1979, van toepassing binnen het Paritair comité 308.

De partijen beogen de werkzaamheden van deze werkgroep tegen eind 2004 te finaliseren. De werkgroep zal de bevoegdheid hebben om desgevallend, bij meerderheid van zowel bij de werkgevers als bij de werknemersvertegenwoordiging te beslissen om tot een analytische functieclassificatie over te gaan.

Artikel 19

De werkgevers verbinden zich ertoe om een antidiscriminatoire personeelsbeleid te voeren.

De werkgeversorganisaties zullen het nodige doen om hun leden in te lichten over de principes van de wet van 25 februari 2003 ter bestrijding van discriminatie.

Artikel 20 Tijdskrediet

In afwijking van artikel 15§3 van de CAO nr. 77bis van 19 december 2001 tot vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 van 14 februari 2001 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77ter van 10 juli 2002 is in 2004 het totaal aantal werknemers dat voor de berekening van de drempel van 5% in aanmerking wordt genomen, gelijk aan het aantal werknemers dat met een arbeidsovereenkomst in de onderneming of in de dienst te werk is gesteld op 30 juni van het jaar

Article 18

Dans le courant de 2004, les parties reprendront les activités du groupe de travail classification des fonctions et y poursuivront les discussions en matière d'actualisation ou de reformulation des fonctions qui sont mentionnées à titre d'exemple dans la CCT du 20 février 1979 applicable au sein de la Commission paritaire 308.

Les parties ont en vue de finaliser les activités de ce groupe de travail d'ici la fin de l'année 2004. Le groupe de travail aura le pouvoir de décider, le cas échéant, à la majorité tant de la représentation des employeurs que de la représentation des travailleurs, de procéder à une classification analytique des fonctions.



Article 19

Les employeurs s'engagent à mener une politique du personnel antidiscriminatoire.

Les organisations d'employeurs feront le nécessaire pour informer leurs membres des principes de la loi du 25 février 2003 luttant contre la discrimination.

Article 20 Crédit-temps

Par dérogation à l'article 15§3 de la CCT n° 77bis du 19 décembre 2001 remplaçant la convention collective de travail n° 77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, modifié par la convention collective de travail n° 77ter du 10 juillet 2002, le nombre total de travailleurs pris en considération pour le calcul du seuil de 5% sera égal, en 2004, au nombre de travailleurs, occupés dans les liens d'un contrat de travail dans l'entreprise ou dans le service au 30 juin de l'année précédant l'année durant laquelle les

↓  14/2 

voorafgaand aan het jaar tijdens **hetwelk** de rechten gelijktijdig **worden** uitgeoefend en die op die datum jonger zijn dan 50 jaar.

Bijgevolg zullen, om na te gaan of het totaal aantal **werknemers** in de onderneming of in de dienst dat gelijktijdig het recht op tijdskrediet of loopbaan-**vermindering** uitoefent de **drempel** van 5% bereikt, de werknemers van 50 jaar en ouder die een of andere **vorm** van tijdskrediet genieten, niet in **aanmerking** worden **genomen** in 2004.

De ondertekenende partijen **komen** overeen om deze regeling eind 2004 te evalueren

Artikel 21

Artikel 20 is **enkel** van toepassing voorzover op bedrijfsvlak geen andere berekening van de drempel (vb. verhoging van het percentage van 5%) bij cao werd overeengekomen en heeft uitwerking voor zover de CAO nr. 77bis ongewijzigd blijft.

Hoofdstuk X : Slotbepalingen.

Artikel 22

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 23

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2003 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2004.

Artikels 14, 20 en 21 van deze collectieve arbeidsovereenkomst treden in werking op 1 januari 2004 en houden op van kracht te zijn op 31 december 2004.

droits sont exercés simultanément et qui, à cette date, sont âgés de moins de 50 ans.

Par conséquent, pour vérifier si le nombre total de travailleurs exerçant simultanément, dans l'entreprise ou dans le service, leur droit au crédit-temps ou à la diminution de carrière atteint le seuil de 5%, les travailleurs âgés de 50 ans ou plus et bénéficiant d'une forme quelconque de crédit-temps ne seront pas pris en considération en 2004.

Les parties soussignées conviennent d'évaluer ce régime fin 2004.

Article 21

L'article 20 s'applique uniquement à condition qu'il n'ait pas été convenu d'autre mode de calcul du seuil (par ex. augmentation des 5%) par CCT au niveau de l'entreprise et ne porte effet que pour autant que la CCT n° 77bis précitée ne soit pas modifiée.

Chapitre X : Dispositions finales

Article 22

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 23

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2003 et le restera jusqu'au 31 décembre 2004.

Les articles 14, 20 et 21 de la présente convention collective de travail entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2004 et cessent d'être en vigueur le 31 décembre 2004.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page.





4

Artikel 24

De partijen komen overeen om zo spoedig mogelijk in 2004 de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst van 19 september 2001 inzake de tussenkomst van de werkgever in de vervoerkosten van de werknemers te wijzigen zodat de verhoogde tussenkomst en de bepalingen inzake **mobilitieitsplannen, zoals** bedoeld in art. 14 en 15 van onderhavige cao voor onbepaalde duur kan worden ingevoerd.

Article 24

Les parties conviennent de modifier aussi rapidement que possible en 2004 la convention collective de travail sectorielle du 19 septembre 2001 relative à l'intervention de l'employeur dans les frais de transport des travailleurs de sorte que l'intervention majorée et les dispositions en matière de plans de mobilité, telles que visées aux art. 14 et 15 de la présente CCT, puissent être instaurées pour une durée indéterminée.

  
16 

BIJLAGE tot de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 januari 2004 betreffende het akkoord 2003-2004

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 brugpensioen op 58 jaar, hij die mogelijkheid zou toekennen aan **alle** in aanmerking komende werknemers die daartoe de vraag formuleren. De werkgeversafvaardiging is bereid die wens zonder dat dit de vorm van een verplichting kan aannemen, sterk aan te bevelen voor de duur van de collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in artikel 6 en onder **alle** voorbehoud voor de toekomst.

ANNEXE de la convention collective de travail du 20 janvier 2004 relative à l'accord 2003-2004

PRÉPENSION A 58 ANS

Durant les négociations qui ont mené à la présente convention collective de travail, les organisations représentatives de travailleurs ont exprimé le souhait que lorsqu'un employeur a la possibilité de prendre des initiatives qui conduisent à la prépension à 58 ans, il octroie cette possibilité à tous les travailleurs entrant en considération qui en formulent la demande. La délégation des employeurs est prête à recommander fortement ce souhait, sans que cela puisse prendre la forme d'une obligation, pour la durée de la convention collective de travail visée à l'article 6 et sous toute réserve pour l'avenir.

↓

17

