

NEERLEGGING-DEPÔT | REGISTR.-ENREGISTR. NR.
06-07-2007 | 11-07-2007 | N°

83.854 1001308

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**

28 JUNI 2007

28 JUIN 2007

AKKOORD 2007-2008

ACCORD 2007-2008

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 : Loonbeleid

Chapitre II : Politique salariale

Artikel 2

Article 2

Overeenkomstig de besluiten in het Interprofessioneel akkoord 2007-2008, en met verwijzing naar de Europese Richtlijn 2000/78/EG van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep en de daaruit voortvloeiende regelgeving en rechtspraak, verzoekt de minister van Werk de sociale partners om de huidige leeftijdgebonden loonsystemen te herzien en ze om te vormen, aan de hand van andere onderscheidingscriteria dan de leeftijd, met in achtneming van de budgettaire en sociale neutraliteit.

Conformément aux conclusions de l'accord interprofessionnel 2007-2008, et en se référant à la Directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail et à la réglementation et à la jurisprudence européenne qui en découle, le Ministre de l'Emploi invite les partenaires sociaux à réexaminer les systèmes de rémunération comportant actuellement des barèmes liés à l'âge et à les transformer en utilisant d'autres critères de distinction, et ce tout en respectant une neutralité budgétaire et sociale.

De ondertekenende sociale partners onderschrijven deze oproep en zullen vóór 31 december 2008 een collectieve arbeidsovereenkomst tot invoering van een nieuw loonbeleid afsluiten, waarvan ze de principes in een aparte collectieve arbeidsovereenkomst zullen aangeven.

Les partenaires sociaux signataires souscrivent à cette invitation et concluront avant le 31 décembre 2008 une convention collective de travail instaurant une nouvelle politique salariale dont ils indiqueront les principes dans une convention collective de travail distincte.

Hoofdstuk III : Werkgelegenheid en tewerkstelling

Artikel 3

De sociale partners komen overeen om, zonder daarbij de bestaande wederzijdse verplichtingen te wijzigen, een collectieve arbeidsovereenkomst tot coördinatie van de sectorale bepalingen inzake werkgelegenheid voor onbepaalde duur af te sluiten.

Artikel 4

De sociale partners roepen de werkgevers op en bevelen hen aan om in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst, voor de berekening van de opzegtermijn bij toepassing van artikel 82 §3 eerste en tweede lid van de Arbeidsovereenkomstenwet, brugpensioen evenwel uitgezonderd, niet steeds automatisch de wettelijke minimumtermijn toe te passen.

Artikel 5

§1 De sociale partners zullen zo snel als mogelijk na het ondertekenen van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst een gemeenschappelijk lastenboek opstellen met de bedoeling om voor de sector een dienstverlener aan te stellen die kan tussenkomen bij de outplacementbegeleiding van de werknemers die tot de toepassinggebied van cao 82 behoren.

Dit outplacement zal aan de beoogde werknemers automatisch worden aangeboden op het ogenblik van het ontslag.

§2 De individuele werkgevers zullen de mogelijkheid behouden om op basis van hun eigen overeenkomst een dienstverlener naar eigen keuze aan te stellen voor zover de aangeboden begeleiding verder gaat (qua aanbod of doelgroep) dan de begeleiding voorzien in het lastenboek zoals bedoeld in §1.

§3 Het lastenboek zal er onder meer in voorzien dat de dienstverlener een verslag uitbrengt over alle dossiers en projecten van outplacement die in de sector zijn toegestaan.

Chapitre III : L'emploi et embauche

Article 3

Les partenaires sociaux conviennent, sans modifier en cela les obligations réciproques existantes, de conclure une convention collective de travail destinée à coordonner les dispositions sectorielles en matière d'emploi à durée indéterminée.

Article 4

En cas de résiliation du contrat de travail, les partenaires sociaux exhortent les employeurs et leur recommandent, pour le calcul du délai de préavis en application de l'article 82 § 3 premier et deuxième alinéas de la loi sur les contrats de travail, exception faite toutefois pour la prépension, de ne pas toujours appliquer automatiquement le délai minimum légal.

Article 5

§1 Les partenaires sociaux rédigeront aussi rapidement que possible après la signature de la présente convention collective de travail un cahier des charges commun dont l'objectif sera de désigner pour le secteur un prestataire de service qui pourra intervenir lors de l'accompagnement en outplacement des travailleurs qui relèvent du champ d'application de la CCT 82.

Cet outplacement sera automatiquement proposé aux travailleurs concernés au moment du licenciement.

§2 Les employeurs individuels conserveront la possibilité de désigner un prestataire de services de leur choix sur la base de leur propre contrat pour autant que l'accompagnement proposé s'étende au-delà (quant à l'offre ou au groupe cible) de l'accompagnement prévu dans le cahier des charges visé au §1.

§3 Le cahier des charges prévoira entre autres que le prestataire de services fasse rapport de tous les dossiers et projets d'outplacement qui ont été autorisés dans le secteur.

De werkgevers zullen aan het paritair comité jaarlijks verslag uitbrengen over het aantal outplacementbegeleidingen die zij in overeenstemming met § 2 via een eigen dienstverlener hebben uitgevoerd.

Hoofdstuk IV : Vorming

Artikel 6

De sociale partners zijn overtuigd van het belang van vorming en ontwikkeling van de werknemers .

Zij stellen vast dat in de sector in dit verband reeds belangrijke inspanningen worden geleverd die het nationaal gemiddelde overstijgen.

Evenwel hebben de verdere globalisatie, een voortschrijdende technologische evolutie en de wijzigende wetgeving en reglementeringen een ingrijpende en voortdurende wijziging van de functies en competenties tot gevolg. Derhalve zal in het kader van een eventueel langere loopbaan met een vereiste van ruime inzetbaarheid tot gevolg, het belang van vorming en ontwikkeling van de werknemers verder toenemen.

De sociale partners wensen in de overtuiging dat vorming een verantwoordelijkheid is van beide betrokken partijen, nl. de werkgevers én de werknemers, bijkomende concrete initiatieven nemen.

Artikel 7

De sociale partners zullen bij ongewijzigde regelgeving de werking van het sectoraal vormingsfonds voor risicogroepen EPOS op regelmatige basis verlengen en loskoppelen van de cyclus van de sectorale onderhandelingen.

Zij zullen in uitvoering van de besluiten van het interprofessioneel akkoord van 2 februari 2007 een aparte collectieve arbeidsovereenkomst afsluiten inzake het vormingbeleid over 2007 en 2008 gericht op onder meer :

- 1) een verhoging van de participatiegraad van de werknemers in het vormingaanbod van de werkgevers en
- 2) bijkomende initiatieven met aandacht voor bijzondere categorieën werknemers.

Les employeurs feront annuellement rapport à la commission paritaire du nombre d'accompagnements en outplacement qu'ils auront effectués via un prestataire de services propres conformément au §2.

Chapitre IV : Formation

Article 6

Les partenaires sociaux sont convaincus de l'intérêt de la formation et du développement des travailleurs.

Ils constatent que d'importants efforts qui dépassent la moyenne nationale sont déjà fournis dans le secteur à cet égard.

Toutefois, la globalisation accrue, une évolution technologique en progression et les réglementations ainsi que la législation en mutation entraînent une modification importante et permanente des fonctions et compétences. L'importance de la formation et du développement des travailleurs s'accroîtra donc encore dans le cadre d'une éventuellement plus longue carrière avec une exigence d'employabilité large pour conséquence.

Les partenaires sociaux souhaitent, dans la conviction que la formation est une responsabilité des deux parties concernées, soit les employeurs et les travailleurs, prendre des initiatives concrètes supplémentaires.

Article 7

En cas de réglementation inchangée, les partenaires sociaux prolongeront le fonctionnement du fonds de formation sectorielle pour groupes à risque EPOS et le dissocieront du cycle des négociations sectorielles.

En exécution des décisions de l'accord interprofessionnel du 2 février 2007, ils concluront une convention collective de travail distincte en matière de politique de formation pour 2007 et 2008 orientée entre autres vers :

- 1) une augmentation du niveau de participation des travailleurs à l'offre de formation des employeurs et
- 2) des initiatives supplémentaires avec une attention pour certaines catégories de travailleurs

Hoofdstuk V : Generatiepact

V.1. Leeftijd bewust personeelsbeleid

Artikel 8

§1 In het Generatiepact wordt gewezen op het probleem van de stijging van de gemiddelde levensduur en van de vergrijzing van de bevolking.

In het kader van de verlenging van de beroepsloopbaan moeten de ruime inzetbaarheid en de functiemobiliteit worden onderzocht.

§2 Dit laat toe dat de werknemer beroepsmatig actief blijft gedurende de volledige loopbaan met een hoog niveau aan professionele competenties en daarbij zijn kennis en vaardigheden voortdurend verbetert en bijwerkt.

De werkgevers moeten er voor zorgen dat dit streefdoel wordt bereikt door aan de werknemers, zonder enig onderscheid (kenmerken, beroepscategorieën...) ontwikkelingskansen te bieden alsook de mogelijkheid om hun kennis en vaardigheden uit te breiden.

§3 In dat verband verbinden de werkgevers zich ertoe om te voorzien in duurzame beroepsbekwaamheid dankzij de ontwikkeling van een begeleiding in geval van functieverandering. Het kan daarbij gaan om verscheidene maatregelen zoals een beroepsbalans na een aantal jaren in functie, de ontwikkeling van de interne arbeidsmarkt of eventueel herscholing, ...

V.2 Tijdscrediet

Artikel 9

In het kader van de bepalingen tot wijziging van het stelsel van 1/5de loopbaanvermindering zoals voorzien in cao 77quater laten de sociale partners aan de werkgevers de mogelijkheid om via een ondernemingcao :

- het begrip sleutelfunctie te definiëren voor 55

Chapitre V : Le pacte de solidarité entre les générations

V.1 Politique du personnel axée sur l'âge

Article 8

§ 1 Le Pacte de solidarité entre les générations a mis en évidence les questions posées par l'augmentation de l'espérance de vie et par le vieillissement de la population.

Dans le cadre d'un allongement des carrières professionnelles, une large employabilité et une mobilité fonctionnelle doivent être examinées.

§ 2 Ceci permet au travailleur de rester professionnellement actif durant sa carrière en maintenant un niveau suffisant de compétences professionnelles, en améliorant et en mettant continuellement à jour ses compétences et connaissances.

Les employeurs doivent donc veiller à ce que cet objectif soit atteint en offrant à chaque travailleur, sans distinction aucune (profils, catégories professionnelles...), les possibilités de développement et de mises à jour de leurs connaissances et compétences.

§ 3 Dans ce contexte, les employeurs s'engagent à mettre en œuvre le professionnalisme durable en développant un processus d'accompagnement du changement de fonction. Ce processus peut comporter différentes mesures telles qu'un bilan professionnel après quelques années d'exercice de la fonction, un développement du marché du travail interne ou, le cas échéant, l'organisation d'un recyclage, ...

V.2 Le Crédit-temps

Article 9

Dans le cadre des dispositions modifiant le régime de la diminution de carrière de 1/5ème prévu à la CCT 77quater les partenaires sociaux laissent aux employeurs la possibilité, par une CCT d'entreprise :

- de définir la notion de fonction-clef pour les travailleurs âgés de 55 ans et plus qui

plussers die hun prestatie met 1/5^{de} verminderen, zoals bedoeld in artikel 14bis van cao 77 bis

- Zowel voor de werknemers die gewoonlijk tewerkgesteld zijn in een arbeidsregeling gespreid over vijf dagen of meer als voor werknemers die gewoonlijk tewerkgesteld zijn in ploegen of cycli, een andere uitoefeningwijze van het recht op loopbaanonderbreking met 1/5^{de} te bepalen, dan onder de vorm van een dag of twee halve dagen per week.

Artikel 10

In afwijking van artikel 15 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 en door de collectieve arbeidsovereenkomst 77quater van 30 maart 2007 is in 2007 en 2008 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 voorafgaand aan het jaar tijdens hetwelk de rechten gelijktijdig worden uitgeoefend en op die datum jonger is 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 loopbaanvermindering 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 2007 en 2008.

Artikel 11

Artikel 10 is enkel van toepassing voorzover op bedrijfsvlak geen andere minstens gelijkwaardige berekening van de drempel (vb. verhoging van het percentage van 5%) bij cao of door wijziging van het arbeidsreglement werd overeengekomen en heeft uitwerking voor zover de CAO nr. 77bis ongewijzigd blijft.

diminuent leurs prestations de 1/5e ainsi que visé à l'article 14bis de la CCT 77 bis

- de définir, tant pour les travailleurs qui sont habituellement employés dans un régime de travail réparti sur cinq jours au plus que pour les travailleurs qui sont habituellement occupés en équipes ou en cycles, un autre mode d'exercice du droit à l'interruption de carrière de 1/5e que sous la forme d'un jour ou de deux demis jours par semaine.

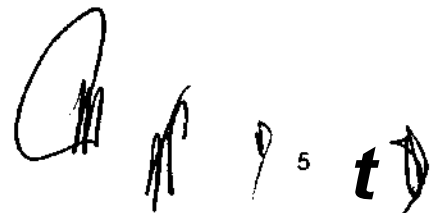
Article 10

Par dérogation à l'article 15 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 2007 et 2008, 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 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 ou qui exerceront 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 et plus qui bénéficient d'une forme quelconque de crédit-temps ne seront pas pris en considération en 2007 et 2008.

Article 11

L'article 10 s'applique uniquement à condition qu'il n'ait pas été convenu d'autre mode de calcul du seuil au moins équivalent (par ex. augmentation du pourcentage de 5%) par cct ou modification du règlement de travail au niveau de l'entreprise et ne porte effet que pour autant que la cct n° 77bis ne soit pas modifiée.



Artikel 12

Bij toekenning van tijdskrediet of loopbaanvermindering zal het risico op een toename van de werkdruk worden onderzocht, zodat de nodige maatregelen kunnen genomen worden om dit op te vangen.

Hierbij vervult het comité voor preventie en bescherming op het werk zijn wettelijke rol.

Indien zich problemen van individuele of collectieve aard dreigen voor te doen of zich voordoen dan kunnen de vakbondsafgevaardigden tussenkomen.

Artikel 13

Na afloop van een voltijds tijdskrediet zal de werkgever er op toezien dat het nodige wordt ondernomen om een terugkeer naar de oorspronkelijke of naar een gelijkwaardige functie maximaal te bevorderen.

V.3 Diversiteit en strijd tegen discriminatie

Artikel 14

De ondertekenende sociale partners gaan akkoord om in uitvoering van het ankerpunt 4 - "diversiteit en non-discriminatie" van het interprofessioneel akkoord van 2 februari 2007 afspraken te maken en acties te ondernemen voor een sterkere diversiteit in al zijn facetten in de sector.

Deze acties zullen in het bijzonder gericht zijn op een versterkte arbeidsparticipatie van gehandicapten, kort geschoolden en oudere werknemers en tot gelijke kansen van mannen en vrouwen,...

In dit kader komen de sociale partners overeen om in het bijzonder werk te maken van :

- een beleid van non-discriminatie, in overeenstemming met de Europese en nationale rechtsregels en interprofessionele verbintenissen;
- een beleid gericht op evenredige participatie aan de arbeidsmarkt vanuit de sectorale tewerkstelling- en vorminginitiatieven;
- een versterkte instroom in de bedrijven

Article 12

En cas d'octroi d'un crédit-temps ou d'une diminution de carrière, le risque d'augmentation de la charge de travail sera examiné, de telle sorte que les mesures nécessaires puissent être prises afin d'y remédier.

A cet égard, le comité pour la prévention et la protection au travail remplit son rôle légal.

Si des problèmes de nature individuelle ou collective risquent de se présenter ou se présentent, des délégués syndicaux pourront intervenir.

Article 13

A l'issue de la période de crédit-temps à temps plein, l'employeur veillera à ce que le nécessaire soit fait en vue de faciliter au maximum un retour à la fonction initiale ou à une fonction similaire.

V.3 Diversité et lutte contre la discrimination

Article 14

Les partenaires sociaux signataires s'accordent, en exécution du point 4 « diversité et non-discrimination » de l'accord interprofessionnel du 2 février 2007, pour prendre des accords et entreprendre des actions pour assurer une plus forte diversité sous toutes ses facettes dans le secteur.

Ces actions seront spécialement dirigées vers une participation renforcée des handicapés, des personnes faiblement scolarisées et des travailleurs âgés au travail, et vers l'égalité des chances entre hommes et femmes,...

Dans ce cadre les partenaires sociaux conviennent de travailler spécialement à :

- une politique de non discrimination en conformité avec les règles juridiques européennes et nationales et avec les engagements interprofessionnels ;
- une politique dirigée sur une participation proportionnelle aux marchés de l'emploi à partir d'initiatives sectorielles en matière d'emploi et de formation ;

van werknemers ongeacht hun origine of geaardheid, gehandicapten en oudere werknemers, met flankerende acties om eventuele weerstanden bij zowel werkgevers als werknemers weg te werken;

- gelijke kansen voor mannen en vrouwen op alle niveaus.

Daarbij zullen ze :

- hun afspraken en initiatieven afstemmen op de initiatieven ter bevordering van de diversiteit en ter bestrijding van de discriminatie die door de respectievelijke overheden , met inbegrip van de Gewesten en Gemeenschappen, werden of worden genomen in overleg met de sociale partners;
- de cel gelijke kansen die bij cao binnen het paritair comité werd opgericht opnieuw activeren met het oog op adviezen of voorstellen aan het PC
- Zo snel als mogelijk een Charter inzake diversiteit en non-discriminatie in het paritair comité onderschrijven;
- Tijdens de looptijd van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst onder de vorm van een werkgroep na te gaan in hoeverre de bestaande sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten al dan niet strijdig zijn met de principes van de wet van 25 februari 2003 ter bestrijding van discriminatie.

- un afflux renforcé de travailleurs dans les entreprises, quelle que soit leur origine ou leur nature, des handicapés et des travailleurs âgés, avec des actions d'accompagnement pour éliminer les résistances tant du côté des employeurs que des travailleurs ;
- l'égalité des chances pour les hommes et les femmes à tous les niveaux.

En cela, ils :

- coordonneront leurs accords et initiatives avec les initiatives de promotion de la diversité et de lutte contre la discrimination qui ont été ou sont prises par les autorités respectives, en ce compris, les Régions et Communautés en concertation avec les partenaires sociaux ;
- activeront à nouveau la cellule de l'égalité des chances qui a été instituée par CCT au sein de la commission paritaire, en vue de donner des conseils ou de faire des propositions à la CP ;
- souscriront aussi rapidement que possible en commission paritaire une Charte en matière de diversité et de non-discrimination ;
- vérifieront sous la forme d'un groupe de travail pendant la durée de la présente convention collective de travail dans quelle mesure les conventions collectives de travail sectorielles sont ou non contraires aux principes de la loi du 25 février 2003 relative à la lutte contre la discrimination

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large circular mark and several smaller scribbles.

Hoofdstuk VI : Sociale betrekkingen

Artikel 15

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 verbinden zich er toe om de collectieve arbeidsovereenkomsten inzake de sociale betrekkingen uit te voeren op alle niveau's. Indien er zich problemen stellen in de individuele ondernemingen dan kan, indien er geen oplossing gevonden wordt op ondernemingsvlak, het dossier worden voorgelegd aan het verzoeningsbureau van het paritair comité.

Het mandaat van syndicale afgevaardigde mag geen aanleiding geven tot enig nadeel of speciale voordelen voor diegene die het uitoefent. Dit betekent dat de afgevaardigden recht hebben op de normale promoties en bevorderingen van de categorie werknemers waartoe zij behoren.

Artikel 16

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 2007 en 2008 is dit bedrag telkens 60.000 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 2007 en 1 januari 2008.

Een werkgever die per 1 januari 2007, respectievelijk 1 januari 2008, onder de bevoegdheid van het Paritair comité voor maatschappijen voor hypothecaire leningen, sparen en kapitalisatie valt, is de proportionele bijdrage, waarvan hierboven sprake, verschuldigd voor het gehele jaar.

Chapitre VI : Relations sociales

Article 15

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 s'engagent à exécuter à tous les niveaux les conventions collectives en matière de relations sociales. Si des problèmes se posent dans les entreprises individuelles, si aucune solution n'est trouvée au niveau de l'entreprise, le dossier peut être soumis au bureau de conciliation de la commission paritaire.

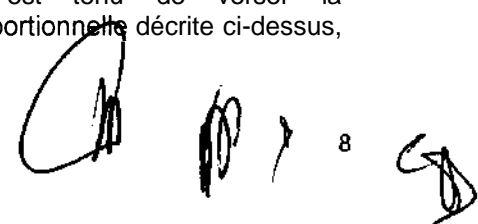
Le mandat de délégué syndical ne peut entraîner ni préjudice ni avantages spéciaux pour celui qui l'exerce. Cela signifie que les délégués jouissent des promotions et avancements normaux de la catégorie de travailleurs à laquelle ils appartiennent.

Article 16

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 2007 et 2008 ce montant est chaque fois 60.000 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 2007 et le 1^{er} janvier 2008.

Un employeur qui relève, le 1^{er} janvier 2007 ou le 1^{er} janvier 2008, 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,



8

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.

Hoofdstuk VII : Mobiliteit

Artikel 17

De ondertekende sociale partners komen overeen om een werkgroep te vormen met als opdracht na te gaan op welke punten de bestaande collectieve arbeidsovereenkomst van 19 september 2001 tot vaststelling van de tussenkomst van de werkgever in de vervoerkosten van de werknemers kan worden vereenvoudigd.

Artikel 18

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.

pour l'année entière.

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.

Chapitre VII : Mobilité

Article 17

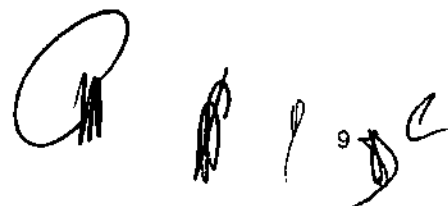
Les partenaires sociaux signataires conviennent de constituer un groupe de travail dont la mission sera de vérifier les points sur lesquels la convention collective de travail existante du 19 septembre 2001 fixant l'intervention de l'employeur dans les frais de transport des travailleurs peut-être simplifiée.

Article 18

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.



Artikel 19

De sociale partners zullen in het paritair comité de mogelijkheid op het introduceren van alternatieve vormen van tewerkstelling onderzoeken.

Hoofdstuk VIII : Werkdruk en stress

Artikel 20

De partijen komen overeen om in 2007 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 zijn werkzaamheden eind december 2008 afronden en 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 (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 IX : Brugpensioen

Artikel 21

De sociale partners stellen vast dat de huidige collectieve arbeidsovereenkomst inzake het conventioneel brugpensioen geldig is tot eind december 2008.

De bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr 17 , afgesloten in de nationale arbeidsraad op 19 december 1974 en laatst gewijzigd bij cao nr 17 tricies van 19 december 2006 zijn van toepassing op voornoemde sectorcao.

Article 19

Les partenaires sociaux examineront en commission paritaire les possibilités d'introduire des formes alternatives d'emploi.

Chapitre VIII : Pression du travail et stress

Article 20

Les parties conviennent de continuer en 2007 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 terminera ses activités fin décembre 2008 et 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 : Prépension

Article 21

Les partenaires sociaux constatent que l'actuelle convention collective de travail en matière de prépension conventionnelle est en vigueur jusque fin décembre 2008.

Les dispositions de la convention collective de travail n°17, conclue au sein du conseil national du travail le 19 décembre 1974 et modifié pour la dernière fois par la CCT n° 17 tricies du 19 décembre 2006 sont applicables à la CCT sectorielle précitée.

De sociale partners wensen waar nodig de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst van 26 oktober 2005 in overeenstemming te brengen met de voorwaarden en regels die in uitvoering van het Generatiepact zullen worden uitgevaardigd. Ze komen derhalve overeen om daar waar de nieuwe wetgeving een aanpassing van de bestaande cao vereist, hierover met dit doel zo snel als mogelijk een cao tot aanpassing af te sluiten.

Artikel 22

De sociale partners komen overeen om voor de periode 2009-2010 een collectieve arbeidsovereenkomst inzake brugpensioen af te sluiten waarbij het conventioneel brugpensioen vanaf de leeftijd van 58 jaar en met een aanvullende vergoeding van 95% van het verschil tussen het nettoreferenteloon en de werkloosheidsuitkering mogelijk blijft aan de voorwaarden zoals bepaald in uitvoering van het Generatiepact.

Artikel 23

In geval door een werknemer een vorm van tijdskrediet werd opgenomen onmiddellijk voorafgaand aan het brugpensioen, zal de werkgever voor de berekening van de aanvullende vergoeding rekening houden met het maandloon dat op de werknemer van toepassing was de laatste maand voorafgaand aan het tijdskrediet. Hiervoor kan maximaal drie jaar worden teruggegaan.

Het resultaat van deze berekening mag er niet toe leiden dat het bruto-inkomen van de bruggepensioneerde (werkloosheidsuitkering en aanvullende vergoeding samen) meer bedraagt dan de bruto-inkomsten (loon, onderbrekingsuitkering en aanvullend bedrag bedoeld in artikel 3 van de cao 19 september 2001) tijdens de periode van tijdskrediet of prestatievermindering.

Deze regeling geldt voor zover dit niet in strijd is met de wetgeving inzake tijdskrediet en/of brugpensioen en voor zover deze regelgeving tijdens de duur van de overeenkomst niet ingrijpend wordt gewijzigd.

Er wordt geen afbreuk gedaan aan andersluidende bepalingen die op het niveau van de onderneming werden, of nog zullen

Les partenaires sociaux souhaitent là où c'est nécessaire mettre la convention collective sectorielle du 26 octobre 2005 en conformité avec les conditions et les règles qui ont été élaborées en exécution du pacte de solidarité entre les générations. Ils conviennent donc de conclure aussi rapidement que possible avec cet objectif une cct d'adaptation là où la nouvelle législation requiert une adaptation de la cct existante.

Article 22

Les partenaires sociaux conviennent, pour la période 2009-2010 de conclure une convention collective de travail en matière de prépension par laquelle la prépension conventionnelle demeure possible à partir de l'âge de 58 ans et avec une indemnité complémentaire de 95 % de la différence entre la rémunération nette de référence et l'allocation de chômage dans les conditions fixées en exécution du pacte de solidarité entre les générations.

Article 23

Au cas où un travailleur prend une forme de crédit-temps juste avant la prépension, l'employeur tiendra compte, pour le calcul de l'indemnité complémentaire, de la rémunération mensuelle qui s'appliquait au travailleur le dernier mois précédant le crédit-temps. A cet effet, on peut retourner au maximum trois ans en arrière.

A l'issue de ce calcul, le revenu brut du prépensionné (allocation de chômage et indemnité complémentaire) ne peut être supérieur aux revenus bruts (rémunération, allocation d'interruption et compensation mensuelle comme prévue dans l'article 3 de la cct du 19 septembre 2001) durant la période de crédit-temps ou de diminution de carrière.

Ce régime s'applique pour autant qu'il ne soit pas contraire à la législation en matière de crédit-temps et/ou de prépension et pour autant que cette réglementation ne soit pas modifiée fondamentalement pendant la durée du contrat.

Ceci, sans préjudice d'autres dispositions qui sont fixées ou seront encore fixées au

worden, vastgesteld.

Hoofdstuk X : Duurzaam ondernemen

Artikel 24

De ondertekenende sociale partners onderschrijven de algemene principes van het duurzaam en ethisch ondernemen. Ze engageren zich tevens om wanneer ze in de sector of de ondernemingen fondsen paritair beheren er over te waken dat deze fondsen maximaal volgens ethische normen worden belegd. Zo zullen ze bijvoorbeeld deze fondsen niet beleggen in ondernemingen waarvan van zij kennis hebben dat die de IAO-normen schenden. De sociale partners zullen hierover rapporteren in hun verslaggeving over de fondsen die ze paritair beheren.

Hoofdstuk XI : Slotbepalingen.

Artikel 25

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 26

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2007 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2008.

niveau des entreprises.

Chapitre X : Développement durable

Article 24

Les partenaires sociaux signataires souscrivent aux principes généraux du développement durable et éthique. Ils s'engagent aussi, lorsqu'ils gèrent paritairement des fonds dans le secteur ou dans les entreprises, à veiller à ce que ces fonds soient placés au maximum suivant les normes éthiques. Ainsi par exemple ils ne placeront pas ces fonds dans des entreprises dont ils savent qu'elles violent les normes OIT. Les partenaires sociaux feront en cela un rapport des fonds qu'ils gèrent paritairement.


Chapitre XI : Dispositions finales

Article 25

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 26

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2007 et le restera jusqu'au 31 décembre 2008.



BIJLAGE tot de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 juni 2007 houdende het akkoord 2007-2008

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 geplaast 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 22 en onder alle voorbehoud voor de toekomst.

ANNEXE de la convention collective de travail du 28 juin 2007 portant l'accord 2007-2008

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 22 et sous toute réserve pour l'avenir.