

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**

**6 JULI 2011**

**6 JUILLET 2011**

**AKKOORD 2011-2012**

**ACCORD 2011-2012**

***Hoofdstuk I : Toepassingsgebied***

***Chapitre I<sup>er</sup> : Champ d'application***

**Artikel 1**

**Article 1<sup>er</sup>**

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 : Werkgelegenheidsbeleid***

***Chapitre II : Politique de l'emploi***

**Artikel 2**

**Article 2**

De werkgevers die tot het bevoegdheidsdomein van het Paritair Comité 308 behoren erkennen het beginsel van non-discriminatie met betrekking tot de werknemers die met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur worden tewerkgesteld.

Les employeurs qui relèvent du champ de compétence de la Commission paritaire 308 reconnaissent le principe de non-discrimination à l'égard des travailleurs occupés sous contrat de travail à durée déterminée.

Ze zullen met betrekking tot de wettelijke en extralegale voordelen de werknemers die ze met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur tewerkstellen, niet minder gunstig behandelen dan vergelijkbare werknemers met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur, louter op grond van het feit dat zij voor bepaalde tijd werken, tenzij het verschil in behandeling om objectieve redenen gerechtvaardigd is.

Concernant les avantages légaux et extra-légaux, ils ne traiteront pas moins favorablement les travailleurs occupés sous contrat à durée déterminée par rapport aux travailleurs comparables à durée indéterminée, pour ce qui concerne les avantages légaux et extralégaux, uniquement du fait qu'ils occupent un emploi temporaire, à moins que la différence de traitement ne se justifie de manière objective.

*Handwritten initials and signatures:*  
A, B, C, D, E, F, G, H, I, J, K, L, M, N, O, P, Q, R, S, T, U, V, W, X, Y, Z

Binnen het kader van de bepalingen van de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en voor zover er in de onderneming een aanvullend pensioenplan bestaat, wordt voor de toetreding tot de aanvullende pensioenplannen in de ondernemingen overeengekomen dat de werknemers aangeworven met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur tot het plan toetreden uiterlijk na één jaar ononderbroken activiteit. Dit geldt voor de werknemers die vanaf de datum van inwerkingtreding van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst zijn aangeworven.

Aan de werknemers met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur die de periode van één jaar overschrijdt en voor zover het een structurele functie betreft, zullen de werkgevers tijdig concrete informatie verstrekken met betrekking tot de mogelijkheid tot het al dan niet verlengen van hun tewerkstelling in de onderneming na het verstrijken van de in de arbeidsovereenkomst bepaalde duur. Deze informatie wordt uiterlijk op twee maanden voor het verstrijken van de in de arbeidsovereenkomst bepaalde duur gegeven.

**Hoofdstuk III : Generatiepact**

**A. Leeftijd bewust personeelsbeleid**

**Artikel 3**

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.

Dit laat toe dat de werknemer beroepsmatig

Dans le cadre des dispositions de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et pour autant qu'il existe dans l'entreprise un plan de pension complémentaire, il est convenu que, en ce qui concerne l'affiliation aux plans de pensions complémentaires mis en place au niveau des entreprises, l'affiliation au plan doit, pour les travailleurs engagés sous contrat de travail à durée déterminée, intervenir au plus tard après une année d'activité ininterrompue. Ceci est d'application pour les travailleurs engagés à partir de l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail.

Aux travailleurs employés à durée déterminée pour une période supérieure à une année et pour autant qu'il s'agisse d'une fonction structurelle, les employeurs fourniront à temps des informations concrètes sur la possibilité de prolongation éventuelle de leur occupation dans l'entreprise à l'échéance de la période couverte par le contrat de travail en cours. Cette information est donnée au plus tard deux mois avant l'échéance de la durée déterminée dans le contrat de travail.

**Chapitre III : Le pacte de solidarité entre les générations**

**A. Politique du personnel axée sur l'âge**

**Article 3**

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.

Ceci permet au travailleur de rester

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

actief blijft gedurende de volledige loopbaan met een hoog niveau aan professionele competenties en daarbij zijn kennis en vaardigheden voortdurend verbeterd 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.

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, ...

De sociale partners zullen tijdens de duur van onderhavige cao een werkgroep oprichten met als opdracht na te gaan of de mogelijkheid bestaat (of wenselijk is) om op het niveau van de sector één of meer modellen uit te werken in verband met landingsbanen voor werknemers met een lange anciënniteit en ouder dan 55 jaar.

Ze zullen binnen dit kader de opdracht van de werkgroep en de mogelijkheden nader bepalen.

## **B. Tijdskrediet**

### **Artikel 4**

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 ondernemingscao :

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.

Dans ce contexte, les employeurs s'engagent à mettre en oeuvre 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, ...

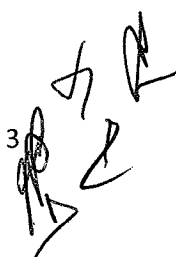
Pendant la durée de la présente CCT, les partenaires sociaux constitueront un groupe de travail dont la mission consistera à vérifier s'il existe la possibilité (ou si elle est souhaitable) d'élaborer au niveau du secteur un ou plusieurs modèles en relation avec les aménagements de fin de carrière pour les travailleurs ayant de nombreuses années d'ancienneté et âgés de plus de 55 ans.

Dans ce cadre, ils définiront plus en détail la mission du groupe de travail ainsi que les possibilités.

## **B. Le Crédit-temps**

### **Article 4**

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

3  


- het begrip sleutelfunctie te definiëren voor 55 plussers die hun prestatie met 1/5<sup>de</sup> 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<sup>de</sup> te bepalen, dan onder de vorm van een dag of twee halve dagen per week.

#### Artikel 5

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, is in 2012 en 2013 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 2012 en 2013.

#### Artikel 6

In de ondernemingen kunnen inzake de berekening van de drempel andere afspraken worden gemaakt, voor zover ze minimaal gelijkwaardig zijn aan de

- de définir la notion de fonction-clef pour les travailleurs âgés de 55 ans et plus qui diminuent leurs prestations de 1/5<sup>ème</sup> comme prévu à l'article 14bis de la CCT 77bis ;

- 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 1/5<sup>ème</sup> que sous la forme d'un jour ou de deux demi-jours par semaine.

#### Article 5

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, le nombre total de travailleurs pris en considération pour le calcul du seuil de 5% sera égal, en 2012 et 2013, 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 2012 en 2013.

#### Article 6

Dans les entreprises, d'autres accords pourront être pris pour le calcul du seuil, pour autant qu'ils soient au minimum équivalents aux dispositions prévues à

bepalingen voorzien in artikel 5 van onderhavige cao.

Bij wijziging van de cao 77bis tijdens de duur van deze overeenkomst zullen de sociale partners van het paritair comité 308 de bepalingen van artikel 5 opnieuw evalueren en indien nodig een oplossing overeenkomen die in overeenstemming blijft met de geest van huidige overeenkomst.

#### Artikel 7

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 8

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 faciliteren.

#### **Hoofdstuk IV : Sociale betrekkingen**

#### Artikel 9

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.

l'article 5 de la présente CCT.

En cas de modification de la CCT 77bis pendant la durée de la présente convention, les partenaires sociaux de la Commission Paritaire 308 évalueront à nouveau les dispositions de l'article 5 et conviendront si nécessaire d'une solution qui demeure conforme à l'esprit de la présente convention.

#### Article 7

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 8

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.

#### **Chapitre IV : Relations sociales**

#### Article 9

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.

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.

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.

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. Dit houdt tegelijk in dat voor de berekening van prorata's inzake dertiende maand, vakantiegeld en extra-legale voordelen, de dagen waarop syndicale activiteiten worden uitgeoefend (met uitzondering van stakingsdagen) niet in mindering zullen worden gebracht.

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. Ceci implique dans le même temps que pour le calcul des proratas en matière de treizième mois, de pécule de vacances et d'avantages extralégaux, les jours durant lesquels les activités syndicales sont exercées (à l'exception des jours de grève) ne seront pas déduits.

Artikel 10

Article 10

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 2011 en 2012 is dit bedrag telkens 70.000 EUR.

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 2011 et 2012 ce montant est chaque fois de 70.000 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 2011 en 1 januari 2012.

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 proportionnellement au nombre des membres de leur personnel, exprimé en équivalents d'unités à temps plein, par rapport au total, respectivement le 1<sup>er</sup> janvier 2011 et le 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Een werkgever die per 1 januari 2011, respectievelijk 1 januari 2012, onder de bevoegdheid van het Paritair comité voor maatschappijen voor hypothecaire leningen, sparen en kapitalisatie valt, is de

Un employeur qui relève, le 1<sup>er</sup> janvier 2011 ou le 1<sup>er</sup> janvier 2012, de la Commission paritaire pour les sociétés de prêts hypothécaires, d'épargne et de

6  
Handwritten signatures and initials in the bottom right corner.

proportionele bijdrage, waarvan hierboven sprake, verschuldigd voor het gehele jaar.

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.

#### Artikel 11

In artikel 6 van de cao van 2 april 1981 betreffende de faciliteiten inzake vakbondsvorming en de uitoefening van het mandaat der werknemersvertegenwoordiging, nadien gewijzigd door artikel 19 van de cao van 13 maart 1990 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord van 18.11.1988, wordt de tekst van §1 vervangen door volgende bepalingen :

*"§1 Dit globaal krediet aan dagen bedraagt voor elke representatieve werknemersorganisatie zeven dagen per jaar voor ieder effectief mandaat door een van haar vertegenwoordigers uitgeoefend in de in artikel 2 vermelde organen. Evenwel kan dit krediet aan dagen gebruikt worden én door de effectieve én door de plaatsvervangende werknemersvertegenwoordigers.*

*Het in het vorige lid vermelde krediet van zeven dagen mag worden overgedragen van het ene jaar naar het andere jaar zodat het als gemiddelde over de duur van de vier jaar van het mandaat wordt bereikt. Dit geldt evenwel niet voor de ondernemingen waarvoor reeds specifieke akkoorden zijn gesloten inzake syndicale vorming."*

#### Artikel 12

Artikel 11 treedt in werking bij de hernieuwing van de mandaten van de werknemersvertegenwoordigers in het kader van de sociale verkiezingen 2012.

capitalisation, est tenu de verser la subvention proportionnelle décrite ci-dessus, 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.

#### Article 11

Dans l'article 6 de la CCT du 2 avril 1981 relative aux facilités de formation syndicale et à l'exercice du mandat de la représentation des travailleurs, ensuite modifié par l'article 19 de la CCT du 13 mars 1990 relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel du 18 novembre 1988, le texte du §1 est remplacé par les dispositions suivantes :

*« §1 Ce crédit global de jours s'élève pour chaque organisation des travailleurs représentative à 7 jours par an pour chaque mandat effectif exercé par un de ses représentants dans les organes précisés à l'article 2. Ce crédit de jours peut également être utilisé par les représentants des travailleurs effectifs et par les suppléants.*

*Le crédit des jours prévu à l'alinéa précédent peut être reporté d'une année à l'autre de façon à atteindre la moyenne sur la durée des quatre ans du mandat. Il ne vaut pas pour les entreprises pour lesquelles des accords spécifiques ont été conclus en matière de formation syndicale. »*

#### Article 12

L'article 11 entre en vigueur lors du renouvellement des mandats des représentants des travailleurs dans le cadre des élections sociales 2012.

7  
M  
D  
A

**Hoofdstuk V : Mobiliteit**

**Artikel 13**

De ondertekenende 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 geactualiseerd.

**Artikel 14**

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 ter zake, op hun niveau de mogelijkheid van alternatieve vormen van vervoer ernstig te onderzoeken, eventueel eigen vervoersplannen uit te werken, inclusief de eventuele mogelijkheden op alternatieve werkvormen zoals glijtijden, telewerk, enz.

Op sectorniveau zal een werkgroep worden opgericht met het oog op de inventarisatie van de bestaande alternatieve werkvormen (telewerk, thuiswerk, satellietwerk, ...) , dit met het oog op de ontwikkeling van een sectoraal kader.

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

**Chapitre V : Mobilité**

**Article 13**

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'employeurs dans les frais de transport des travailleurs peut être actualisée.


**Article 14**

Les partenaires sociaux signataires attirent l'attention sur l'intérêt croissant d'améliorer la mobilité. Ils recommandent aux entreprises d'examiner sérieusement à leur niveau, dans le cadre des initiatives législatives en la matière, la possibilité de formes alternatives de transport, et éventuellement d'élaborer des propres plans de transport, en ce compris les éventuelles possibilités de formes alternatives de travail, comme les horaires flexibles, le télétravail, etc.

Un groupe de travail sera constitué au niveau sectoriel en vue de faire l'inventaire des formes de travail alternatives existantes (télétravail, travail à domicile, travail en bureau satellite,...), ceci dans l'optique du développement d'un cadre sectoriel.

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-

8  




ontvangst van dergelijke kennisgeving, een afschrift hiervan aan de woordvoerders in het Paritair comité overmaken.

#### Artikel 15

De sociale partners die deze overeenkomst ondertekenen roepen de ondernemingen op om in het kader van een duurzame mobiliteit, waar mogelijk het gebruik van het openbaar vervoer te promoten en hiervoor de nodige stimulansen te voorzien binnen het kader van het mobiliteitsbeleid van de onderneming.

Zo kan bijvoorbeeld het toepassen van het derdebetalersysteem bij het gebruik van openbaar vervoer worden aanbevolen, voor zover het wetgevend en reglementair kader dat dit systeem mogelijk maakt, van kracht blijft.

#### **Hoofdstuk VI : Werkdruk en stress**

#### Artikel 16

De partijen komen overeen om begin 2012 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 vóór eind december 2012 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.

parole au sein de la Commission paritaire.

#### Article 15

Les partenaires sociaux qui ont signé cet accord appellent les entreprises, dans le cadre d'une mobilité durable, à promouvoir là où c'est possible l'usage des transports en commun et de fournir les stimulants nécessaires à travers la politique de mobilité de l'entreprise.

C'est ainsi par exemple que l'application du système du tiers payant en cas d'utilisation des transports en commun, peut être encouragée pour autant que le cadre légal et réglementaire permettant ce système, reste en application.

#### **Chapitre VI : Pression du travail et stress**

#### Article 16

Les parties conviennent de continuer début 2012 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 avant fin décembre 2012 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).

## **Hoofdstuk VII : Functieclassificatie**

### **Artikel 17**

De partijen zullen in de loop van 2011 en 2012 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.

## **Hoofdstuk VIII : Bruggpensioen**

### **Artikel 18**

De sociale partners komen overeen om in uitvoering van onderhavige cao een collectieve arbeidsovereenkomst inzake bruggpensioen af te sluiten waarbij het conventioneel bruggpensioen vanaf de leeftijd van 58 jaar en met een aanvullende vergoeding van 95% van het verschil tussen het nettoferteloon en de werkloosheidsuitkering mogelijk blijft aan de voorwaarden zoals bepaald in uitvoering van het Generatiepact.

## **Hoofdstuk IX : Interne mobiliteit**

### **Artikel 19**

Naar aanleiding van de wet van 12 april 2011 houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord en tot uitvoering van het compromis van de Regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord, zullen de sociale partners, in geval van mobiliteit binnen financiële groepen zonder onderbreking en mits eerbiediging van de wettelijke bepalingen, aan de betrokken werknemers het behoud van de verworven anciënniteit zonder verlies van rechten waarborgen voor de berekening van een eventuele opzeggingstermijn.

## **Chapitre VII : La classification des fonctions**

### **Article 17**

Dans le courant de 2011 et 2012 les parties reprendront les activités du groupe de travail sur la 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.

## **Chapitre VIII : Prépension**

### **Article 18**

Les partenaires sociaux conviennent, en exécution de la présente convention collective de travail 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 le salaire net de référence et l'allocation de chômage dans les conditions fixées en exécution du pacte de solidarité entre les générations.

## **Chapitre IX : la mobilité interne**

### **Article 19**

A la suite de la loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1<sup>er</sup> février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et exécutant le compromis du Gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel, les partenaires sociaux garantiront aux travailleurs concernés, en cas de la mobilité sans interruption au sein des groupes financiers et dans le respect des dispositions légales, le maintien de l'ancienneté acquise sans perte de droits, ceci pour le calcul d'un délai de préavis éventuel.

## **Hoofdstuk X : Bijkomende Sluitingdagen**

### **Artikel 20**

Artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 juni 2010 tot vaststelling van de brugdagen voor 2011, 2012 en 2013 wordt met ingang van 1 januari 2012 vervangen door volgende bepalingen :

#### **"Artikel 5**

De werkgevers verbinden zich ertoe de kantoren en de zetels te sluiten op de zaterdagen volgend op een vrijdag of voorafgaand aan een maandag die een brugdag, een wettelijke feestdag of de vervanging van een wettelijke feestdag zijn, evenals op de zaterdagen die onmiddellijk voorafgaan aan een zondag die een feestdag is."

## **Hoofdstuk XI : Slotbepalingen**

### **Artikel 21**

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 22**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2011 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2012, behoudens de bepalingen van artikel 5 waarvoor expliciet een langere looptijd is voorzien.

## **Chapitre X : Jours de fermeture supplémentaires**

### **Article 20**

L'article 5 de la convention collective de travail du 15 juin 2010 portant fixation des jours de pont pour les années 2011, 2012 et 2013 est remplacé avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2012 par les dispositions suivantes :

#### **« Article 5**

Les employeurs s'engagent à fermer les bureaux et sièges, les samedis qui suivent un vendredi ou qui précèdent un lundi qui sont un jour de pont, un jour férié légal ou un jour de remplacement d'un jour férié légal, ainsi que les samedis qui précèdent immédiatement un dimanche qui est un jour férié. »

## **Chapitre XI : Dispositions finales**

### **Article 21**

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 22**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2011 pour se terminer le 31 décembre 2012, sauf pour les dispositions reprises à l'article 5 pour lesquelles une durée plus longue a été explicitement prévue.

**BIJLAGE tot de collectieve  
arbeidsovereenkomst van 6 juli 2011  
betreffende het akkoord 2011-2012**

**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 18 en onder alle voorbehoud voor de toekomst.

**ANNEXE de la convention collective de  
travail du 6 juillet 2011 relative à l'accord  
2011-2012**

**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 18 et sous toute réserve pour l'avenir.

12  
