



Paritair Comité voor de banken

Commission paritaire pour les banques

**CAO van 26 januari 2004
voor 2003 en 2004****CCT du 26 janvier 2004
pour 2003 et 2004**

Artikel 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de ondernemingen die onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de banken vallen.

Article 1^{er} - La présente convention collective de travail est d'application pour les employeurs et les travailleurs des entreprises qui relèvent de la compétence de la commission paritaire pour les banques.

1. Werkgelegenheidsbeleid**1. Politique de l'emploi***Collectieve aspecten**Aspects collectifs*

Art. 2 - Als overeenkomstig het bepaalde in CAO nr. 9 van de Nationale Arbeidsraad van 9 maart 1972 betreffende de ondernemingsraden blijkt dat de evolutie van de werkgelegenheid een ernstig probleem vormt voor de toekomst van een onderneming in de banksector (PC nr. 310), verbinden de betrokken partijen zich ertoe op dat niveau overleg te plegen.
Ze zullen nagaan wat de mogelijke oplossingen zijn en proberen de meest geschikte sociale begeleidingsmaatregelen te nemen.

Art. 2 - Dans l'hypothèse où, conformément au prescrit de la CCT n°9 relative aux conseils d'entreprise conclue en date du 9 mars 1972 au sein du Conseil National du Travail, il devrait être constaté que l'évolution de l'emploi pose un problème sérieux pour l'avenir d'une entreprise du secteur bancaire (CP n°310), les parties concernées s'engagent à se concerter à ce niveau.
Elles examineront les solutions possibles et tenteront de dégager les mesures sociales d'accompagnement les plus adéquates.

Tevens zullen zij de werkgroep tewerkstelling bij het Paritair Comité voor de banken daarvan op de hoogte brengen.

Elles en informeront également le groupe de travail emploi créé au sein de la Commission paritaire pour les banques.

VEERLEGGING-DEPOT | REGISTR.-ENREGISTR.

NR.

07-05-2004

NR.

71.065 10/310

03-02-2004



Art. 3 - Partijen komen overeen om, zodra onderhavig akkoord wordt ondertekend, de bepalingen, voorzien in vorige CAO's inzake tewerkstelling dwingend en uitvoerbaar te maken, en de CAO van 19 maart 2002 tot oprichting van een paritaire werkgroep voor de tewerkstelling in de banksector te versterken door volgende wijzigingen :

- Artikel 2 van deze CAO wordt vervangen door volgende bepaling :
"De informatie die krachtens de artikelen 3, 5, 6, 7 en 8 aan de werkgroep tewerkstelling verstrekt moet worden, wordt meegedeeld aan de Voorzitter van het Paritair Comité, en tegelijk aan de woordvoerders van de vakbondsorganisaties en aan de Belgische Vereniging van Banken.
De werkgroep kan worden samengeroepen door de Voorzitter op verzoek van de meest gereede partij."
- De tweede alinea van artikel 3 van dezelfde CAO wordt opgeheven;
- Een nieuw artikel 5bis wordt ingevoegd, luidend als volgt :
"De banken verbinden zich ertoe de toepassing van de reglementering inzake collectief ontslag niet te omzeilen.
Indien de vakbondsorganisaties zouden vaststellen dat dit toch het geval is, kunnen zij de Voorzitter van het Paritair Comité verzoeken de werkgroep tewerkstelling zo snel mogelijk samen te roepen."

Art. 4 - In artikel 4 van de CAO van 19 maart 2002 tot oprichting van een paritaire werkgroep voor de tewerkstelling in de banksector wordt een nieuwe alinea ingevoegd, luidend als volgt:

"In het kader van haar opdrachten zal de werkgroep eveneens bijzondere aandacht hebben voor de aspecten van plaatselijke werkgelegenheid in de banksector".

Art. 5 - In artikel 5 van de CAO van 19 maart 2002 tot oprichting van een paritaire werkgroep voor de tewerkstelling in de banksector worden de volgende wijzigingen ingevoerd:

1. Het artikel 5 wordt artikel 5 § 1;
2. In §1, 2^e lid worden de woorden "drie maanden" vervangen door "zes maanden voor de werknemers met een anciënniteit tussen één en vijf jaar en een forfaitaire vergoeding gelijk aan het lopend loon van negen maanden voor de werknemers met een anciënniteit van meer dan vijf jaar¹.";

Art. 3 - Les parties conviennent de rendre impératives et exécutoires dès la signature du présent accord, les dispositions prévues dans les CCT précédentes en matière d'emploi et de renforcer la CCT du 19 mars 2002 relative à la création d'un groupe de travail paritaire pour l'emploi dans le secteur bancaire par les modifications suivantes :

- l'article 2 de cette CCT est remplacé par la disposition suivante :
« L'information qui doit être fournie au groupe de travail emploi suite aux articles 3, 5, 6, 7 et 8, est communiquée au Président de la Commission paritaire et au même moment aux porte-paroles des organisations syndicales et à l'Association belge des banques.
Le groupe de travail peut être convoqué par le Président à la demande de la partie la plus diligente. »
- Dans l'article 3 de la même CCT, l'alinéa 2 est supprimé ;
- Un nouvel article 5bis est inséré, rédigé comme suit :
« Les banques s'engagent à ne pas contourner l'application de la réglementation en matière de licenciement collectif.
Si les organisations syndicales devaient constater que tel est le cas, elles peuvent demander au Président de la Commission paritaire de convoquer le groupe de travail emploi dans les plus brefs délais. »

Art. 4 - A l'article 4 de la CCT du 19 mars 2002 relative à la création d'un groupe de travail paritaire pour l'emploi dans le secteur bancaire un nouvel alinéa est inséré :

« Dans le cadre de ses travaux, le groupe de travail aura également une attention particulière pour les aspects de l'emploi local dans le secteur bancaire ».

Art. 5 - Les modifications suivantes sont apportées à l'article 5 de la CCT du 19 mars 2002 relative à la création d'un groupe de travail paritaire pour l'emploi dans le secteur bancaire :

1. L'article 5 devient l'article 5 §1 ;
2. Dans §1, alinéa 2 les mots « trois mois » sont remplacés par « six mois pour les travailleurs ayant une ancienneté comprise entre un et cinq ans et une indemnité forfaitaire équivalente à neuf mois de salaire pour les travailleurs ayant une ancienneté de plus de cinq ans². »;

¹ De toekenning van deze forfaitaire vergoeding is cumuleerbaar met de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, inzake ontslag.

² L'octroi de cette indemnité forfaitaire est cumulable avec les dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail en matière de licenciement.



3. Een §2 wordt ingevoegd, luidend als volgt:

"In geval van collectief ontslag worden eveneens voorafgaandelijk onderhandelingen gevoerd waarbij de sociale partners gepaste oplossingen en sociale begeleidingsmaatregelen zullen trachten uit te werken om de tewerkstelling van de betrokken werknemers zoveel mogelijk te vrijwaren en/of heroriënteringsmogelijkheden te vergroten.

Bij gebrek aan akkoord over de oplossingen die de op dat niveau betrokken partijen respectievelijk beogen, wordt het probleem voorgelegd aan het Paritair Comité, dat binnen een termijn van hoogstens twee maanden alle middelen zal uitputten waarover het beschikt."

Art. 6 - In artikel 8, 8^e lid, van de CAO van 19 maart 2002 betreffende de oprichting van een paritaire werkgroep voor de tewerkstelling in de banksector worden de woorden "drie maanden" vervangen door "zes maanden voor de werknemers met een anciënniteit tussen één en vijf jaar en een forfaitaire vergoeding gelijk aan het lopend loon van negen maanden voor de werknemers met een anciënniteit van meer dan vijf jaar³".

Individuele maatregelen

Art. 7 - In artikel 66, § 3 van de CAO van 17 februari 1977 tot vaststelling van de arbeids- en loonvoorwaarden worden de woorden "drie maanden" vervangen door "zes maanden".

3. Un §2 est ajouté, rédigé comme suit :

« En cas de licenciement collectif des négociations préalables seront également menées au cours desquelles les partenaires sociaux rechercheront des solutions appropriées et des modalités sociales d'accompagnement. Celles-ci préserveront dans toute la mesure du possible l'emploi des travailleurs concernés et/ou augmenteront leurs chances de réorientation.

A défaut d'accord sur les solutions envisagées respectivement par les parties concernées à ce niveau, le problème sera soumis à la commission paritaire qui épuisera dans un délai maximal de deux mois tous les moyens mis à sa disposition.»

Art. 6 - Dans l'article 8, alinéa 8 de la CCT du 19 mars 2002 relative à la création d'un groupe de travail paritaire pour l'emploi dans le secteur bancaire, les mots « trois mois » sont remplacés par « six mois pour les travailleurs ayant une ancienneté comprise entre un et cinq ans et une indemnité forfaitaire équivalente à neuf mois de salaire pour les travailleurs ayant une ancienneté de plus de cinq ans⁴».

Mesures individuelles

Art. 7 - Dans l'article 66, § 3 de la CCT du 17 février 1977 relative aux conditions de travail et de rémunération les mots « trois mois » sont remplacés par « six mois ».

³ Zie voetnoot 1.

⁴ Voir note de bas de page 2.



2. Opleiding

Art. 8 - Elke werknemer heeft recht op opleiding. Daarom wijzen de sociale partners op het belang dat zij hechten aan een creatief en doeltreffend opleidingsbeleid dat de mogelijkheid biedt om de door de werknemers van de banksector opgedane beroepservaring te valoriseren en het voor anderen mogelijk maakt om tijdelijk of definitief een betrekking in die sector te vinden.

Art. 9 - § 1 De banken verbinden zich ertoe dat elke werknemer in de sector een voortdurende beroepsopleiding kan genieten die hem toelaat, in het kader van zijn loopbaanplanning en/of functiewijziging, ontwikkelingskansen aan te grijpen in de uitoefening van zijn huidige functie of met het oog op een mogelijke evolutie in zijn loopbaan.

Die opleiding kan bestaan in een opleidingscursus buiten de onderneming, een interne opleiding, een opleiding op de werkplaats of nog een opleiding die de nieuwe informatietechnologieën benut.

§ 2 - De banken verbinden zich er eveneens toe om jaarlijks globaal op ondernemingsniveau opleidingstijd via gepaste middelen aan te bieden.

Die opleidingstijd is gelijk aan minstens drie maal zoveel dagen als er personeelsleden tewerkgesteld worden (berekend in voltijds equivalent) in de banken of groepen van banken (PC310) die per 1 januari van het lopend jaar een tewerkstelling noteren van meer dan 750 werknemers.

In de andere banken is hij gelijk aan minstens twee maal zoveel dagen als er personeelsleden tewerkgesteld worden (berekend in voltijds equivalent).

Conform de conclusies van de werkgelegenheidsconferentie zullen de banken er op toezien dat een zo groot mogelijk aantal werknemers voor die opleidingsperiodes in aanmerking komen en dat de participatiegraad toeneemt.

2. Formation

Art. 8 - Tout travailleur a droit à la formation. C'est pourquoi les partenaires sociaux tiennent à rappeler l'importance qu'ils attachent à une politique de formation créative et efficace qui permette à la fois de valoriser l'expérience professionnelle acquise par les travailleurs du secteur bancaire et offre par ailleurs la possibilité à d'autres personnes d'y être intégrées temporairement ou définitivement.

Art. 9 - § 1 - Les banques s'engagent à ce que chaque travailleur du secteur puisse bénéficier d'une formation professionnelle permanente qui lui permette, dans le cadre de son plan de carrière et/ou d'un changement de fonction, de tirer parti des possibilités d'évolution qui s'offrent à lui dans l'exercice de sa fonction actuelle ou dans la perspective d'une évolution possible de sa carrière.

Celle-ci peut consister en une formation organisée à l'extérieur de l'entreprise, une formation interne ou sur le lieu de travail ou encore une formation utilisant les nouvelles technologies de l'information.

§ 2 - Les banques s'engagent également à proposer globalement chaque année au niveau de l'entreprise des temps de formation par les moyens adéquats.

Ces temps de formation sont équivalents à au moins trois fois autant de jours que le nombre de travailleurs occupés (calculés en équivalents temps plein) dans les banques ou groupes de banques (CP n°310) qui, au 1^{er} janvier de l'année en cours, occupent plus de 750 travailleurs.

Dans les autres banques, ils sont équivalents à au moins deux fois autant de jours que le nombre de travailleurs occupés (calculés en équivalents temps plein).

Conformément aux conclusions de la Conférence pour l'emploi, les banques veilleront à ce que ces temps de formation concernent un nombre de travailleurs aussi important que possible. Elles veilleront également à ce que le taux de participation augmente.



§ 3 - Bovenop de wettelijke prerogatieven van de ondernemingsraad op het vlak van opleiding, zal een werkgroep binnen de ondernemingsraad zich regelmatig, minstens één maal per jaar, over het thema van de opleiding buigen in al zijn aspecten (bv. soorten van opleiding, doelpubliek, aanvragen, toelatingen, weigeringen, ...).

Bij gebrek aan een ondernemingsraad, zal dit thema behandeld worden door het in de onderneming gebruikelijke overlegorgaan.

Regelmatig zullen de leden van de ondernemingsraad worden ingelicht over de stand van zaken bij de besprekingen. In uitvoering van de besluiten van de werkgelegenheidsconferentie zal ook het Paritair Comité worden ingelicht.

Art. 10 - Met het oog op het afsluiten van een sector-CAO voor 2004 inzake de 0,10% van de loonmassa bestemd voor de risicogroepen zal een paritaire werkgroep nagaan welke aanpassingen eventueel moeten worden aangebracht op het stuk van de inspanningen ten gunste van de risicogroepen in de banksector.

Zij zal uiterlijk 31 maart 2004 verslag uitbrengen aan het Paritair Comité.

Art. 11 - De paritaire werkgroep waarvan sprake is in artikel 10 zal eveneens nagaan welk alternatief in 2004 kan worden gevonden voor het jongerenplan van de banksector waarin van 2000 tot 2002 werd voorzien.

De werkgroep zal ook uiterlijk 31 maart 2004 verslag uitbrengen aan het Paritair Comité.

§ 3 - Supplémentairement aux prérogatives légales du conseil d'entreprise en matière de formation, la question de la formation sera régulièrement examinée au moins une fois par an sous tous ses aspects (par exemple : types de formation, public-cible, demandes, autorisations, refus...) dans un groupe de travail créé au sein du conseil d'entreprise.

En l'absence d'un conseil d'entreprise, cette question sera abordée au sein de l'organe de concertation habituel dans l'entreprise.

Les membres du conseil d'entreprise seront régulièrement informés de l'évolution des discussions à ce sujet. En exécution des conclusions de la Conférence pour l'emploi, la Commission paritaire sera également informée.

Art. 10 - En vue d'aboutir à la conclusion d'une convention collective de travail sectorielle relative à l'effort de 0,10% de la masse salariale en faveur des groupes à risque pour 2004, un groupe de travail paritaire sera chargé d'examiner les éventuelles adaptations à apporter aux efforts en faveur des groupes à risque du secteur bancaire.

Il fera rapport à la Commission paritaire pour le 31 mars 2004 au plus tard.

Art. 11 - Le groupe de travail paritaire visé à l'article 10 sera également chargé d'examiner quelle pourrait être l'alternative en 2004 au plan jeunes du secteur bancaire qui a été organisé de 2000 à 2002.

Il fera également rapport à la Commission paritaire pour le 31 mars 2004 au plus tard.



3. Tijdskrediet

Art. 12 - In afwijking van artikel 15, § 3, van de CAO nr. 77bis van de Nationale Arbeidsraad 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 de jaren 2003 en 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 voorafgaand aan het jaar tijdens hetwelk de rechten gelijktijdig worden uitgeoefend en op die datum jonger is dan 50 jaar.

Bijgevolg zal 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, in de jaren 2003 en 2004, de werknemers van 50 jaar en ouder die een of andere vorm van tijdskrediet genieten, niet in aanmerking worden genomen.

Eind 2004 zal dit stelsel geëvalueerd worden.

Art. 13 - Artikel 12 is enkel van toepassing voor zover op bedrijfsvlak geen andere minstens gelijkwaardige berekening van de drempel (vb. verhoging van het percentage 5%) bij CAO of door wijziging van het arbeidsreglement werd overeengekomen en heeft uitwerking alleen voor zover de bovenvermelde CAO nr. 77bis ongewijzigd blijft.

Art. 14 - Artikel 4 van de CAO van 26 november 2001 inzake tijdskrediet, 1/5 loopbaanvermindering, vermindering van de arbeidsprestaties en deeltijds werk wordt opgeheven.

Art. 15 - Een derde aanbeveling wordt toegevoegd aan de hierboven genoemde CAO van 26 november 2001, luidend als volgt :

"3. Bij de behandeling van de aanvragen tot tijdskrediet of loopbaanvermindering zullen de banken bijzondere aandacht hebben voor werknemers met kinderen die nog lager onderwijs volgen."

3. Crédit-temps

Art. 12 - Par dérogation à l'article 15, § 3, de la CCT n° 77bis du Conseil national du Travail 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 2003 et 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 droits sont exercés simultanément et qui, à cette date, ~~est~~ 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 et plus qui bénéficient d'une forme quelconque de crédit-temps ne seront pas pris en considération en 2003 et 2004.

L'évaluation de ce mécanisme aura lieu fin 2004.

Art. 13 - L'article 12 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 des 5%) par CCT ou par modification du règlement de travail au niveau de l'entreprise et ne porte effet que pour autant que la CCT n° 77bis précitée ne soit pas modifiée.

Art. 14 - L'article 4 de la CCT du 26 novembre 2001 relative au crédit-temps, à la diminution de carrière d'1/5, à la réduction des prestations ainsi qu'au temps partiel est abrogé.

Art. 15 - Une troisième recommandation est ajoutée à la CCT du 26 novembre 2001 précitée, qui est rédigée comme suit :

"3. A l'occasion du traitement des demandes de crédit-temps ou de réduction de carrière, les banques auront une attention particulière pour les travailleurs ayant des enfants qui suivent encore l'enseignement primaire."



Art. 16 - Zodra een rechtstreekse overgang tussen het woensdagnamiddagverlof zoals voorzien in artikel 64 van de CAO van 17 februari 1977 tot vaststelling van de arbeidsvoorwaarden- en loonvoorwaarden en een loopbaanvermindering met 1/5 zoals geregeld in de hierboven genoemde CAO nr. 77bis van de NAR wettelijk mogelijk wordt, zijn de ondertekenende partijen bereid hierover een akkoord te sluiten.

Art. 17 - In artikel 2 van de CAO van 26 november 2001 inzake tijdskrediet, 1/5 loopbaanvermindering, vermindering van de arbeidsprestaties en deeltijds werk, worden de woorden "van de CAO nr. 77 van de Nationale Arbeidsraad" vervangen door "van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis van de Nationale Arbeidsraad 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".

Art. 18 - In artikel 3 van de CAO van 26 november 2001 inzake tijdskrediet, 1/5 loopbaanvermindering, vermindering van de arbeidsprestaties en deeltijds werk, worden de woorden " van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 van de NAR van 14 februari 2001 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking" vervangen door "van bovengenoemde CAO nr. 77bis van de NAR".

Art. 19 - In de aanbevelingen 1 en 2 bij de CAO van 26 november 2001 inzake tijdskrediet, 1/5 loopbaanvermindering, vermindering van de arbeidsprestaties en deeltijds werk, worden de woorden " van de CAO nr. 77 van de NAR" vervangen door "van bovengenoemde CAO nr. 77bis van de NAR".

Art. 16 - Dès qu'une transition directe entre le congé du mercredi après-midi tel que prévu par l'article 64 de la CCT du 17 février 1977 concernant les conditions de travail et de rémunération et une réduction de carrière de 1/5 telle que prévue dans la CCT n°77bis visée ci-avant devient légalement possible, les parties signataires s'engagent à conclure un accord en la matière.

Art. 17 - Dans l'article 2 de la CCT du 26 novembre 2001 relative au crédit-temps, à la diminution de carrière d'1/5, à la réduction des prestations ainsi qu'au temps partiel, les termes "de la CCT n° 77 du Conseil national du travail" sont remplacés par "de la convention collective de travail n° 77bis du Conseil national du Travail 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".

Art. 18 - Dans l'article 3 de la CCT du 26 novembre 2001 relative au crédit-temps, à la diminution de carrière d'1/5, à la réduction des prestations ainsi qu'au temps partiel, les termes "de la convention collective de travail n° 77 du CNT du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps" sont remplacés par "de la CCT n° 77bis du CNT précitée".

Art. 19 - Dans les recommandations 1 et 2 jointes à la CCT du 26 novembre 2001 relative au crédit-temps, à la diminution de carrière d'1/5, à la réduction des prestations ainsi qu'au temps partiel, les termes "de la CCT n° 77 du CNT" sont remplacés par "de la CCT n° 77bis du CNT précitée".



4. Stress

Art. 20 - Met toepassing van de CAO van 9 december 1999 werd in de loop van het jaar 2002 door de daartoe gemandateerde wetenschappelijke onderzoeksgroep een rapport inzake stress afgeleverd zowel op niveau van de sector als op niveau van de ondernemingen.

De banken worden aangespoord om de aanbevelingen die geformuleerd zijn in de stressrapporten om te zetten in maatregelen ten einde de risico's op stress te verminderen en te komen tot een verbetering van de arbeidsomstandigheden.

De banken zullen uiterlijk 30 juni 2004, aan de werkgroep "tewerkstelling" een verslag overmaken met de initiatieven en maatregelen die werden genomen alsook aanduiding van de acties die nog zullen worden genomen op basis van de resultaten van het stressonderzoek. Vervolgens zullen zij de werkgroep tewerkstelling regelmatig, liefst om de twee jaar, informeren.

In het kader van haar opdrachten kan deze laatste, in voorkomend geval, aanbevelingen formuleren.

5. Diversiteit en strijd tegen discriminatie

Art. 21 - Met het oog op het voeren van een diversiteitsbeleid en teneinde gelijke kansen te bieden aan elkeen, zal de werkgroep bedoeld in artikel 9, § 3, eveneens zorgen voor de opvolging van een correcte naleving van de reglementering inzake non-discriminatie wat de arbeidsorganisatorische aspecten betreft (onder meer selectieprocedures, bevorderingskansen, arbeidsvoorwaarden, bezoldiging, ontslag, ...).

4. Stress

Art. 20 - En application de la CCT du 9 décembre 1999, le groupe d'étude scientifique mandaté à cet effet a rédigé, dans le courant de l'année 2002, un rapport sur le stress tant au niveau du secteur qu'à celui des entreprises.

Les banques sont incitées à traduire les recommandations formulées dans ces rapports sur le stress en mesures afin de réduire les risques de stress et de permettre une amélioration des conditions de travail.

Les banques transmettront au groupe de travail « emploi », pour le 30 juin 2004 au plus tard, un rapport précisant les initiatives et les mesures prises ainsi que les actions encore envisagées, compte tenu des résultats de l'enquête sur le stress. Elles continueront ensuite à informer le groupe de travail emploi régulièrement, de préférence tous les deux ans.

Dans le cadre de ses missions, ce dernier peut, le cas échéant, formuler des recommandations.

5. Diversité et lutte contre la discrimination

Art. 21 - En vue de mener une politique de diversité et d'offrir des chances égales à tous, le groupe de travail visé à l'article 9, § 3, veillera également au suivi du respect de la réglementation en matière de non discrimination pour ce qui est des aspects organisationnels (entre autres procédures de sélection, possibilités de promotion, conditions de travail, rémunération, licenciement, ...).



6. Mobiliteit

Art. 22 - Wat de instelling van collectieve bedrijfsvervoerplannen betreft, bevelen de ondertekenende partijen de banken met een ondernemingsraad aan om deze problematiek in de schoot van de onderneming te onderzoeken.

In de mate dat zo'n plan ernaar streeft om het gebruik van het openbaar vervoer te bevorderen, kan op niveau van de onderneming, in afwijking van de sectorale regeling, een vermindering van de werkgeversbijdrage ten aanzien van privé-transportmiddelen worden overeengekomen.

In dit kader zal in de banken worden nagegaan in welke mate het gebruik van de fiets bij het woon-werkverkeer op een fiscaal- en parafiscaalvriendelijke manier kan worden gestimuleerd.

Art. 23 - De banken zullen met bijzondere aandacht de middelen onderzoeken ter verbetering van het evenwicht tussen het privé leven en het beroepsleven.

Zij zullen daartoe, onder andere de mogelijkheid onderzoeken de problemen verbonden aan de mobiliteit te verminderen alsook de mogelijkheid in de onderneming nieuwe modaliteiten inzake arbeidsorganisatie in te voeren.

Art. 24 - Een nieuwe paragraaf 5 wordt ingevoegd in artikel 2 van de CAO van 4 december 1972 betreffende de bijdrage van de werkgevers in de vervoerkosten van het personeel luidend als volgt :

"§ 5 - In het kader van de mobiliteit en om het gebruik van het openbaar vervoer verder te stimuleren, hebben de werknemers die houder zijn van een jaarabonnement voor de trein, tram, metro of bus recht op een tegemoetkoming gelijk aan de door hen betaalde prijs, rekening houdend met volgende modaliteiten :

6. Mobilité

Art. 22 - Concernant l'instauration de plans de transports collectifs d'entreprises, les parties signataires recommandent aux banques disposant d'un conseil d'entreprise d'examiner cette problématique au sein du conseil d'entreprise.

Dans la mesure où un tel plan vise à promouvoir l'utilisation des transports en commun, il peut être convenu au niveau des entreprises, en dérogation à la disposition sectorielle, une diminution de l'intervention patronale à l'égard des moyens de transport privés.

Dans ce cadre, les banques examineront dans quelle mesure l'utilisation du vélo pour les déplacements domicile-lieu de travail peut être stimulée par le biais d'incitants fiscaux et parafiscaux.

Art. 23 - Les banques examineront avec une attention particulière les moyens d'améliorer l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle.

Pour ce faire, elles examineront notamment la possibilité de diminuer les problèmes liés à la mobilité et la possibilité d'introduire dans l'entreprise de nouvelles modalités d'organisation du travail.

Art. 24 - Un nouveau paragraphe 5 est inséré dans l'article 2 de la CCT du 4 décembre 1972 relative à l'intervention des employeurs dans les frais de transport du personnel. Ce paragraphe est libellé comme suit :

"§ 5 - Dans le cadre de la mobilité et afin de favoriser encore plus l'usage des transports en commun, les travailleurs titulaires d'un abonnement annuel pour le train, le tram, le métro ou le bus auront droit à une intervention égale au prix payé pour cet abonnement, compte tenu des modalités suivantes :



- de terugbetaling aan de werknemer gebeurt na voorlegging van het bewijs van het jaarabonnement aan de werkgever;
 - de werknemer dient de meest voordelige formule van het jaarabonnement te nemen;
 - de terugbetaling van het jaarabonnement door de werkgever gebeurt op basis van het tarief van de betrokken vervoersonderneming, en met als maximum het tarief van 2^e klasse;
 - voor het eventueel overige gedeelte van het traject met een ander vervoermiddel gebeurt de terugbetaling volgens de regeling vermeld in artikel 2, § 2, waarop een coëfficiënt van 1,17 wordt toegepast, en in artikel 3, d), 1^e lid;
 - er wordt geen afbreuk gedaan aan de modaliteiten die zijn vastgesteld of die nog zullen vastgesteld worden op het bedrijfsniveau.
- le remboursement au travailleur s'opère après qu'il ait apporté à l'employeur la preuve qu'il est titulaire d'un abonnement annuel;
 - le travailleur sera tenu d'opter pour la formule d'abonnement annuel la plus avantageuse;
 - le remboursement de l'abonnement annuel par l'employeur s'effectuera sur la base du tarif pratiqué par la firme de transports concernée et avec un maximum correspondant au tarif 2^{ème} classe;
 - pour le solde du trajet à effectuer éventuellement via un autre moyen de transport, le remboursement s'effectuera selon les dispositions prévues à l'article 2, § 2, moyennant l'application d'un coefficient de 1,17, et à l'article 3, d), al. 1;
 - il ne sera pas dérogé aux modalités qui ont été ou seront encore établies au niveau de l'entreprise.

Deze regeling is niet van toepassing indien het volledige traject van en naar het werk reeds vergoed wordt aan 100% van een treinkaart 2^e klasse ongeacht de vervoermiddelen. "

Ces dispositions ne sont pas d'application si l'intégralité du trajet aller-retour est déjà remboursée, quel que soit le moyen de transport, à 100% du prix d'un abonnement de train 2^{ème} classe.



7. Functieclassificatie

Art. 25 - In het Paritair Comité voor de banken (PC 310) wordt een werkgroep "functieclassificatie" opgericht die zal onderzoeken of voor bepaalde functies die als voorbeeld zijn vermeld in de CAO van 17 februari 1977 tot vaststelling van de arbeids- en loonvoorwaarden een updating of een herformulering aangewezen is.

8. Brugpensioen

Art. 26 - Een collectieve arbeidsovereenkomst inzake het conventioneel brugpensioen in de banksector wordt gesloten voor een periode van 1 januari 2004 tot 31 december 2006.

7. Classification de fonctions

Art. 25 - Un groupe de travail "classification de fonctions" sera constitué dans le cadre de la commission paritaire pour les banques (CP 310). Celui-ci examinera si une modernisation ou une reformulation s'impose pour certaines fonctions qui sont reprises en exemples dans la CCT du 17 février 1977 fixant les conditions de travail et de rémunération.

8. Prépension

Art. 26 - Une convention collective relative à la prépension conventionnelle dans le secteur bancaire est conclue pour la période allant du 1^{er} janvier 2004 au 31 décembre 2006.



9. Vakbondsactiviteit

Art. 27 - Artikel 2.3. van de CAO van 21 juni 1991 betreffende de hervorming van het Paritair Fonds voor de syndicale en professionele vorming, gesloten in het Paritair Comité voor de banken, wordt vervangen door volgende bepaling :

"De Belgische Vereniging van Banken zal aan de vakbondsorganisaties volgens een door hen te bepalen verdeelsleutel, een bedrag overmaken van:

- 1.600.000 € in 2004, 2005 en 2006 ;
- 1.800.000 € in 2007 en 2008.

Dit bedrag is bestemd voor vakbondsvorming en vakbondswerking.

Dit bedrag omvat tevens de bedragen die op dit ogenblik reeds aan de vakbonden worden overgemaakt voor syndicale vorming en werking in volgende banken: Fortis Bank NV, KBC Bank NV en Dexia Bank NV. "

Art. 28 - De ondertekenende partijen verbinden zich er toe een procedure tot regeling van sociale conflicten vast te leggen.

Art. 29 - Informatievergaderingen inzake de economische en financiële informatie kunnen door de BVB georganiseerd worden m.b.t de invoering van de nieuwe IAS/IFRS normen en hun impact op de economische en financiële informatie die aan de leden van de ondernemingsraad moet worden gegeven.

De organisatiekosten worden gedragen door het Paritair Fonds.

10. Bevoegdheid van het Paritair Comité voor de banken

Art. 30 - De partijen verbinden zich er toe de werkzaamheden met betrekking tot de bevoegdheid van het Paritair Comité nr. 310 te finaliseren.

9. Activité syndicale

Art. 27 - L'article 2.3. de la CCT du 21 juin 1991 relative à la réforme du Fonds paritaire de formation syndicale et professionnelle conclue en Commission paritaire pour les banques est remplacé par la disposition suivante :

"L'Association belge des banques versera aux organisations syndicales, en application d'une clé de répartition à fixer entre elles, un montant de :

- 1.600.000 € en 2004, 2005 et 2006 ;
- 1.800.000 € en 2007 et 2008.

Ce montant est destiné à la formation syndicale et à l'activité syndicale.

Ce montant comprend également les sommes qui sont déjà actuellement octroyées aux organisations syndicales pour la formation et l'activité syndicales dans les banques suivantes: Fortis Banque SA, KBC Bank NV et Dexia Banque SA.»

Art. 28 - Les parties signataires s'engagent à établir une procédure visant au règlement des conflits sociaux.

Art. 29 - Concernant l'information économique et financière, l'ABB est disposée à organiser certaines séances d'informations concernant la mise en oeuvre des nouvelles normes IAS/IFRS et leur impact sur l'information économique et financière à fournir aux membres du conseil d'entreprise.

Les frais d'organisation sont pris en charge par le Fonds paritaire.

10. Compétence de la Commission paritaire pour les banques

Art. 30 - Les parties s'engagent à finaliser les travaux portant sur la compétence de la Commission paritaire n°310.



11. Koopkracht

Art. 31 - Een nieuw artikel 3 bis wordt ingevoegd in de CAO van 9 december 1999 betreffende de koopkracht, luidend als volgt:

"Art. 3bis - §1 - De banken of groepen van banken (PC 310) met een tewerkstelling per 1 januari 2004 van minstens 750 werknemers zullen een eenmalige premie of een vergelijkbaar voordeel toekennen aan de werknemers die op 1 juni 2004 zijn tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur ofwel met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur van minstens één jaar. Bovendien moeten de werknemers in het jaar van uitbetaling effectief arbeidsprestaties hebben geleverd. Deze eenmalige premie of dit vergelijkbaar voordeel zal uiterlijk met het loon van de maand juni 2004 worden betaald of toegekend, tenzij op ondernemingsvlak afwijkende betalings- of toekenningsmodaliteiten worden of werden overeengekomen.

§2 - De andere banken met een tewerkstelling (per 1 januari 2004) van minder dan 750 werknemers zullen een eenmalige premie of een vergelijkbaar voordeel toekennen aan de werknemers die op 1 december 2004 zijn tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur ofwel met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur van minstens één jaar. Bovendien moeten de werknemers in het jaar van uitbetaling effectief arbeidsprestaties hebben geleverd. Deze eenmalige premie of dit vergelijkbaar voordeel zal uiterlijk met het loon van de maand december 2004 worden betaald of toegekend, tenzij op ondernemingsvlak afwijkende betalings- of toekenningsmodaliteiten worden of werden overeengekomen.

§3 - Voor de voltijdse werknemers bedraagt die premie of dat voordeel 200 € bruto.

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

§4 - De ondernemingen beschikken over de mogelijkheid om op ondernemingsvlak een ander als gelijkwaardig beschouwd voordeel te bepalen. Dit gebeurt na overleg met de vakbondsafvaardiging, bij gebreke daarvan, het personeel.

§5 - Enkel in ondernemings-CAO's, medeondertekend door de permanente vakbondsvertegenwoordigers, kan inzake koopkracht worden voorzien in de aanrekening van in 2003 toegekende nieuwe voordelen."

11. Pouvoir d'achat

Art. 31 - Un nouveau article 3bis est inséré dans la CCT du 9 décembre 1999 concernant le pouvoir d'achat, rédigé comme suit :

"Art. 3bis -§1 - Les banques ou groupes de banques (CP 310) occupant au moins 750 travailleurs au 1^{er} janvier 2004 octroieront une prime unique ou un avantage équivalent aux travailleurs qui, au 1er juin 2004, sont liés par un contrat de travail à durée indéterminée ou un contrat de travail à durée déterminée d'au moins un an. De plus, les travailleurs doivent avoir eu des prestations de travail effectives au cours de l'année de paiement. Cette prime unique ou cet avantage équivalent sera payé ou octroyé au plus tard avec la rémunération du mois de juin 2004, sauf si des modalités de paiement ou d'octroi dérogatoires sont ou ont été convenues au niveau de l'entreprise.

§2 - Les autres banques occupant moins de 750 travailleurs (au 1^{er} janvier 2004) octroieront une prime unique ou un avantage équivalent aux travailleurs qui, au 1er décembre 2004, sont liés par un contrat de travail à durée indéterminée ou un contrat de travail à durée déterminée d'au moins un an. De plus, les travailleurs doivent avoir eu des prestations de travail effectives au cours de l'année de paiement. Cette prime unique ou cet avantage équivalent sera payé ou octroyé au plus tard avec la rémunération du mois de décembre 2004, sauf si des modalités de paiement ou d'octroi dérogatoires sont ou ont été convenues au niveau de l'entreprise.

§3 - Pour les travailleurs à temps plein, la prime ou l'avantage s'élève à 200 € bruts.

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

§4 - Les entreprises disposent de la possibilité de déterminer à leur niveau un autre avantage considéré comme équivalent. Ceci se produit après concertation avec la délégation syndicale, à défaut avec le personnel.

§5 - En matière de pouvoir d'achat, l'imputation de nouveaux avantages accordés en 2003 ne peut être prévue que dans des CCT d'entreprises signées par des permanents syndicaux."



12. Diverse bepalingen

Art. 32 - De vakbondsorganisaties vertegenwoordigd in het Paritair Comité voor de banken verbinden zich ertoe, tijdens de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, geen bijkomende vorderingen in te stellen op het niveau van het Paritair Comité noch op het niveau van de banken met betrekking tot de materies opgenomen in deze overeenkomst.

Art. 33 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor de periode van 1 januari 2003 tot 31 december 2004.

Artikel 5, puntje 2, artikel 6 en artikel 24 treden evenwel in werking op datum van ondertekening van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

12. Dispositions diverses

Art. 32 - Les organisations syndicales représentées au sein de la Commission paritaire des banques s'engagent à ne pas introduire, pendant la durée de validité de la présente convention collective de travail, des revendications supplémentaires au niveau de la Commission paritaire et des banques concernant les matières reprises dans la présente convention.

Art. 33 - La présente convention collective de travail est conclue pour la période allant du 1er janvier 2003 au 31 décembre 2004.

Cependant, l'article 5, point 2, l'article 6 et l'article 24 n'entrent en vigueur qu'à la date de signature de la présente convention collective de travail.



Bijlage (als precisering van artikel 27 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst m.b.t. de dotatie bestemd voor vakbondsvorming en vakbondswerking):

De bedragen die op dit ogenblik reeds aan de vakbonden worden overgemaakt voor syndicale vorming en werking belopen voor Fortis Bank NV 100.000 €, voor KBC Bank NV 68.000 € en voor Dexia Bank NV 202.000 €.

Annexe (précision à l'article 27 de la présente convention collective de travail relative à la dotation destinée à la formation syndicale et à l'activité syndicale):

Les sommes qui sont déjà actuellement octroyées aux organisations syndicales pour la formation et l'activité syndicales s'élèvent à 100.000 € chez Fortis Banque SA, 68.000 € à la KBC Bank NV et 202.000 € chez Dexia Banque SA.