

Paritair Comité voor de banken
PC 310

Commission paritaire pour les
banques
CP 310

1

CAO van 19 maart 2002

CCT du 17 février 2007

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.

1. Werkgelegenheidsbeleid

Art. 2 - §1 - Er zal een collectieve arbeidsovereenkomst houdende bepalingen inzake werkgelegenheid in de banksector voor onbepaalde duur worden afgesloten.

Zonder de bestaande wederzijdse verplichtingen te veranderen, zal zij de volgende bepalingen over de werkzekerheid coördineren:

- sectie VIII van de CAO van 17 februari 1977 tot vaststelling van de arbeids- en loonsvoorwaarden;
- de CAO van 19 maart 2002 tot oprichting van een paritaire werkgroep voor de tewerkstelling in de banksector.

§2 - Bij het einde van de geldigheidsduur van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, zal de werkgroep tewerkstelling een evaluatie uitvoeren over de maatregelen die aldus werden gecoördineerd, en eventueel beslissen om sommige bepalingen aan te passen in uitvoering van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

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. Politique de l'emploi

Art. 2 - §1 - Une convention collective portant des dispositions relative à l'emploi dans le secteur bancaire sera conclue pour une durée indéterminée.

Sans modifier les obligations réciproques existantes, elle vise à coordonner les dispositions suivantes relatives à la sécurité de l'emploi:

- section VIII de la CCT du 17 février 1977 fixant les conditions de travail et de rémunération ;
- la CCT du 19 mars 2002 relative à la création d'un groupe de travail paritaire pour l'emploi dans le secteur bancaire.

§2 - A la fin de la période couverte par la présente convention collective de travail, le groupe de travail emploi procédera à une évaluation des mesures ainsi coordonnées et décider, le cas échéant, d'adapter certaines dispositions en exécution de la présente convention collective de travail.

NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR.

09-07-2007

08-08-2007

NR.
N°

84242 | Co | 310

Handwritten signatures and initials, including "VB" and "A".

Art. 3 - De ondertekenende partijen bij onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst zullen zo snel mogelijk een gemeenschappelijk lastenboek opstellen met de bedoeling een dienstenverstreker voor de sector aan te stellen, die kan tussenkomen bij outplacementprocedures van de werknemers vanaf de leeftijd van 45 jaar. Dit outplacement zal automatisch aangeboden worden aan de betrokken werknemer op het ogenblik van het ontslag, zoals wettelijk voorzien.

Hierbij wordt geen afbreuk gedaan aan bestaande praktijken op het niveau van de banken.

De dienstenverstreker dient eveneens verslag uit te brengen aan de werkgroep tewerkstelling over alle dossiers en procedures van outplacement toegepast in de sector en dit volgens de voorschriften die door de sociale partners van de banksector worden aangegeven.

2. Vorming

Art. 4 - In aansluiting op de Verklaring van 27 maart 2006 inzake het concurrentievermogen en de besluiten in het interprofessioneel akkoord 2007-2008 van 2 februari 2007 wordt een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten inzake de inspanningen voor vorming in de banksector in 2007 en 2008.

Art. 5 - De sectorale collectieve arbeidsovereenkomst inzake de 0,10% van de loonmassa bestemd voor de risicogroepen wordt verlengd voor 2007 en 2008.

Art. 3 - Les parties signataires de la présente convention collective de travail établiront dans les meilleurs délais un cahier de charges commun en vue de désigner un opérateur pour le secteur qui pourra intervenir dans le cadre des procédures de reclassement professionnel des travailleurs âgés de 45 ans et plus. Ce reclassement professionnel sera automatiquement proposé au travailleur concerné au moment du licenciement, tel que prévu légalement.

Il n'est pas porté préjudice aux pratiques existantes à ce sujet au sein des banques.

L'opérateur devra également fournir un reporting au groupe de travail emploi sur l'ensemble des dossiers et des procédures de reclassement professionnel appliquées dans le secteur, suivant les prescriptions indiquées par les partenaires sociaux du secteur bancaire.

2. Formation

Art. 4 - Dans la ligne de la Déclaration sur la compétitivité du 27 mars 2006 et des conclusions de l'accord interprofessionnel 2007-2008 du 2 février 2007, une convention collective de travail relative aux efforts en matière de formation dans le secteur bancaire pour 2007 et 2008 est conclue.

Art. 5 - La convention collective de travail sectorielle relative à l'effort de 0,10% de la masse salariale en faveur des groupes à risque est prolongée pour 2007 et 2008.

Handwritten signatures and initials, including the letters 'VB' and a large signature.

3. Kwaliteit van de arbeid en arbeidsorganisatie

3.1. Arbeidsorganisatie

Art. 6 - De partijen die deze collectieve arbeidsovereenkomst ondertekenen, **wensen** dat de **werknemers** in de banksector kunnen blijven beschikken over mogelijkheden om een evenwicht tussen hun beroeps- en privéleven te vinden (deeltijds werken, glijdende werkuren, **meer** mogelijkheden in het vlak van het tijdskrediet...).

Er zal in de banken een **debat** gevoerd worden met het oog op de toepassing van het principe van tijds-, plaats- en functiemobiliteit, zonder dat aan de in het vorige lid **vermelde** mechanismen afbreuk wordt gedaan.

3.2. Stress

Art. 7 - In 2001-2002 werd een sectoronderzoek over stress gehouden **overeenkomstig** de verbintenissen ter uitvoering van de CAO van 9 december 1999 inzake werkgelegenheid en opleiding, die werd gesloten ter uitvoering van de **wet** van 26 maart 1999 betreffende het Belgische actieplan voor de werkgelegenheid 1998 en houdende diverse bepalingen.

In aansluiting op de **conclusies** van dat onderzoek hebben de banken een aantal initiatieven en maatregelen genomen.

De werkgroep tewerkstelling is daarvan in kennis gesteld, **overeenkomstig** artikel 20 van de CAO van 26 januari 2004 voor 2003-2004.

De werkgroep tewerkstelling zal een **algemene** evaluatie van de thans bestaande situatie **maken** en kan eventueel aanbevelingen in de geest van de vorige CAO's doen.

Indien een probleem inzake werklast wordt **waargenomen** kan in het gepast overlegorgaan een onderzoek gevraagd worden met het oog op een passende oplossing.

Bovendien zal er een sectoraal **vormingsproject** worden aangeboden inzake leadership in het kader van de sectorale opleidingsprojecten.

3.3. Woon-werkverkeer

Art. 8 - De CAO van 4 december 1972 betreffende de bijdrage van werkgevers in de vervoers-kosten van het personeel zal vereenvoudigd worden.

Een aangepaste CAO zal tegen 31 december 2007 worden afgesloten waarbij de bestaande principes inzake terugbetaling worden behouden, **meer** bepaald een **tegemoetkoming** vanwege de werkgever van 100% in de prijs van een jaarabonnement voor het openbaar vervoer.

3. Qualité du travail et organisation du travail

3.1. Organisation du travail

Art. 6 - Les parties signataires de la présente convention collective de travail souhaitent prolonger les possibilités qui sont offertes aux travailleurs du secteur bancaire afin de permettre la réalisation d'un équilibre entre vie professionnelle et vie privée (travail à temps partiel, horaires flexibles, extension des possibilités de crédit-temps...).

Un débat sera mené au sein des banques afin de mettre en œuvre les principes de mobilité temporelle, géographique et fonctionnelle des collaborateurs, sans toutefois remettre en cause les mécanismes mentionnés à l'alinéa précédent.

3.2. Stress

Art. 7 - Une enquête sectorielle sur le stress a été organisée en 2001-2002 conformément aux engagements pris en application de la CCT du 9 décembre 1999 en matière d'emploi et de formation, conclue en exécution de la loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998 et portant des dispositions diverses.

A la suite des conclusions de cette enquête, différentes initiatives et mesures ont été prises au niveau des banques.

Le groupe de travail emploi en a été informé, conformément à l'article 20 de la CCT du 26 janvier 2004 pour 2003-2004.

Le groupe de travail emploi procédera à une évaluation globale de la situation actuelle et pourra, le cas échéant, formuler des recommandations dans l'esprit des conventions précédentes.

Si un problème de charge de travail est détecté, une analyse pourra être demandée dans les organes de concertation adéquats en vue d'une recherche de solution appropriée.

Par ailleurs, un projet sectoriel de formation sera proposé en matière de leadership dans le cadre des projets sectoriels de formation.

3.3. Déplacement domicile-lieu du travail

Art. 8 - La CCT du 4 décembre 1972 relative à l'intervention des employeurs dans les frais de transport du personnel sera simplifiée.

Une CCT adaptée sera conclue pour le 31 décembre 2007. Elle maintiendra les principes de remboursement actuels, plus particulièrement une intervention de 100 % de l'employeur dans le prix de l'abonnement annuel aux transports publics.

Handwritten signature and initials, possibly 'C. A. V.B.' and 'M.A.' with a large flourish.

3.4. Rol van de werkgroep tewerkstelling

Art. 9 - De partijen die deze collectieve arbeidsovereenkomst ondertekenen, komen overeen om zich in de werkgroep tewerkstelling te beraden over de thema's mobiliteit (daarbij inbegrepen de vraagstukken van de woon-werk-verplaatsingen of de regionale tewerkstelling), arbeidsorganisatie, werklust en het evenwicht tussen het beroepsleven en het gezinsleven.

De werkgroep tewerkstelling zal meer bepaald een sectorinventaris opmaken van de experimenten en praktijken in de banksector in het kader van de nieuwe vormen van arbeidsorganisatie.

Er zal bijzondere aandacht worden besteed aan de openingsuren van de verkooppunten voor de cliënten, waarvoor eveneens een sectoroverzicht zal worden opgemaakt.

Na deze werkzaamheden zal de werkgroep tewerkstelling bepaalde aanbevelingen formuleren.

4. Uitvoering van het Generatiepact

4.1. Leeftijdsbewust personeelsbeleid

Art. 10 - § 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 een ruime inzetbaarheid en functiemobiliteit worden onderzocht.

§ 2 - Dit laat toe dat de werknemer beroepsmatig actief kan blijven gedurende zijn loopbaan met een voldoende niveau aan professionele competenties, en zijn kennis en onderlegdheid voortdurend verbetert en bijwerkt.

De banken moeten dus ervoor zorgen dat dit streefdoel wordt bereikt door aan elke werknemer, zonder enig onderscheid (kenmerken, beroeps categorieën...), ontwikkelingskansen te bieden alsook de mogelijkheid om hun kennis en vaardigheden uit te breiden.

§ 3 - In dat verband verbinden de banken 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

3.4. Rôle du groupe de travail emploi

Art. 9 - Les parties signataires de la présente convention collective de travail conviennent de mener une réflexion générale au sein du groupe de travail emploi sur les thèmes de la mobilité (en ce compris les questions de déplacement domicile-lieu de travail ou de l'emploi régional), de l'organisation du travail, de la charge de travail et de la conciliation de la vie professionnelle et familiale.

Le groupe de travail emploi procédera plus particulièrement à un inventaire sectoriel des expériences et pratiques menées dans le secteur bancaire dans le cadre des nouvelles formes d'organisation du travail.

Une attention particulière sera portée aux horaires d'ouverture des points de vente avec la clientèle pour lesquels un inventaire sectoriel sera également établi.

A l'issue de ses travaux, le groupe de travail emploi formulera certaines recommandations.

4. Mise en œuvre du Pacte de solidarité entre les générations

4.1. Politique du personnel axée sur l'âge

Art. 10 - § 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 banques 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 banques 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

Handwritten signature and initials, possibly 'VB' and 'R'.

4.2. Tijdskrediet

Art. 11 - Ter uitvoering van de bepalingen in het interprofessioneel akkoord van 2 februari 2007 wordt artikel 3 van de sector-CAO van 26 november 2001 betreffende het tijdskrediet, de 1/5 loopbaanvermindering, de verminderde arbeidsprestaties en het deeltijds werken vervangen door de volgende bepaling :

« Art.3 - In afwijking van artikel 3, §1, 2^o en bij toepassing van artikel 3, §2 van bovengenoemde CAO nr. 77bis van de NAR, wordt het recht op vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking in het kader van een tijdskrediet of het recht op voltijds tijdskrediet voor opvoeding van kinderen beneden de 8 jaar, zorg voor familieleden en bijscholing van één op maximum vijf jaargebracht over de gehele beroepsloopbaan, op te nemen per periode van minimum 3 maanden en maximum 12 maanden, onverminderd de toepassing van afwijkende maatregelen voorgesteld in bedrijfs-CAO'S. »

Art. 12 - In afwijking van artikel 15 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 en door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77quater van 30 maart 2007, is in de periode vanaf het afsluiten van onderhavige CAO tot 31 december 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 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 of zal uitoefenen de drempel van 5% bereikt, in de periode bedoeld in vorig lid, de werknemers van 50 jaar en ouder die een of andere vorm van tijdskrediet genieten, niet in aanmerking worden genomen.

In de ondernemingen die meer dan 750 werknemers tewerkstellen op de datum bedoeld in het eerste lid, bedraagt de drempel voorzien in het eerste en tweede lid 6%.

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% of 6%) bij CAO of door wijziging van het arbeidsreglement werd overeengekomen en heeft uitwerking alleen voor zover de bovenvermelde CAO nr. 77bis ongewijzigd blijft.

4.2. Crédit-temps

Art. 11 - En exécution des dispositions contenues dans l'accord interprofessionnel du 2 février 2007, l'article 3 de la CCT sectorielle du 26 novembre 2001 relative au crédit-temps, à la diminution de carrière 1/5, à la réduction des prestations ainsi qu'au temps partiel est remplacé par la disposition suivante :

« Art.3 - Par dérogation à l'article 3 §1^{er}, 2^o et en application de l'article 3 §2 de la CCT n° 77bis du CNT précitée, le droit à la réduction des prestations à mi-temps dans le cadre d'un crédit-temps ou le droit au crédit-temps à temps plein pour l'éducation d'enfants de moins de 8 ans, pour des soins à des membres de la famille ou pour la formation continue est porté de un à cinq ans maximum sur l'ensemble de la carrière professionnelle à prendre par période de minimum 3 mois et maximum 12 mois, et ce sans préjudice de l'application de mesures dérogatoires par le biais de conventions d'entreprises. ».

Art. 12 - Par dérogation à l'article 15 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 et par la CCT n° 77quater du 30 mars 2007, le nombre total de travailleurs pris en considération pour le calcul du seuil de 5% sera égal, durant la période allant de la conclusion de la présente CCT au 31 décembre 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 durant la période visée à l'alinéa précédent.

Dans les entreprises occupant plus de 750 travailleurs à la date visée à l'alinéa 1^{er}, le seuil prévu aux alinéas 1^{er} et 2 est de 6 %.

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 du pourcentage de 5% ou 6%) 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.

C. A. D. V. S. H. F. D.

Art. 14 - Bij toekenning van tijdskrediet of loopbaanvermindering zal het risico op 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 vakbondsafgevaardigden tussenkomen.

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

4.3 Bruggensioen

Art. 15 - De partijen die deze collectieve arbeidsovereenkomst ondertekenen, komen overeen om een collectieve arbeidsovereenkomst inzake conventioneel bruggensioen op 58 jaar met een aanvullende vergoeding van 95% van het verschil tussen het nettoreferenteloon en de werkloosheidsuitkering af te sluiten vanaf de datum van ondertekening van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst tot 31 december 2008.

5. Diversiteit en strijd tegen discriminatie

Art. 16 - De partijen die deze collectieve arbeidsovereenkomst ondertekenen, verbinden zich ertoe zo snel mogelijk een Charter inzake diversiteit te onderschrijven ter bevestiging en bevordering van de 'deugdelijke praktijken' op het gebied van diversiteit.

De werkgroep tewerkstelling zal zich regelmatig buigen over de praktijken en beleidsmaatregelen die de banken toepassen.

6. Loonbeleid

Art. 17 - § 1 - Overeenkomstig de besluiten in het Interprofessioneel akkoord 2007-2008, en met verwijzing naar de Europese Richtlijn 2000/78 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 leeftijdsgebonden verloningssystemen te herzien en ze om te vormen, aan de hand van andere onderscheidingscriteria dan de leeftijd, met inachtneming van de budgettaire en sociale neutraliteit.

§ 2 - Een collectieve arbeidsovereenkomst ter invoering van een nieuw loonbeleid in de banksector wordt afgesloten.

Art. 18 - In de CAO van 9 december 1999 betreffende de koopkracht wordt een artikel 4ter ingevoegd, dat luidt als volgt:

Art. 14 - 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.

A l'issue de la période de crédit-temps, 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.

4.3. Prépension

Art. 15 - Les parties signataires de la présente convention collective de travail conviennent de conclure une convention collective de travail relative à la prépension conventionnelle à 58 ans avec une indemnité complémentaire équivalente à 95 % de la différence entre la rémunération nette de référence et l'allocation de chômage à partir de la date de la signature de la présente convention collective de travail jusqu'au 31 décembre 2008.

5. Diversité et lutte contre la discrimination

Art. 16 - Les parties signataires de la présente convention collective de travail s'engagent à conclure dès que possible une Charte de la diversité visant à confirmer et à valoriser les « bonnes pratiques » en matière de diversité.

Le groupe de travail emploi procédera à une évaluation régulière des pratiques et politiques mises en œuvre au niveau des banques.

6. Politique salariale

Art. 17 - § 1 - Conformément aux conclusions de l'accord interprofessionnel 2007-2008, et en se référant à la Directive 2000/78 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.

§ 2 - Une convention collective de travail visant à introduire une nouvelle politique salariale dans le secteur bancaire est conclue.

Art. 18 - Un article 4ter est inséré dans la CCT du 9 décembre 1999 concernant le pouvoir d'achat, rédigé comme suit :

"Art. 4ter -§1 - Er wordt aan de sectorale barema's, voor elke leeftijd, een maandelijks bedrag toegevoegd van 20 EUR vanaf oktober 2007.

Dit bedrag dient bijgevolg toegekend aan alle werknemers die volgens die sectorbarema's worden betaald die van kracht zijn op die datum.

Dit bedrag zal eveneens toegekend worden aan alle werknemers die minder dan 20 EUR hoger dan die sectorbarema's worden betaald.

Deze bepalingen zullen geen enkele impact hebben op eventuele huisbarema's of andere loonsverhogingen voorgevolg hebben."

Art. 19 - In de CAO van 9 december 1999 betreffende de koopkracht wordt een artikel 3 ter ingevoegd, dat luidt als volgt:

"Art. 3ter - § 1 - Behalve wanneer op ondernemingsniveau afwijkende betalings- of toekenningsvoorwaarden worden of zijn vastgesteld, zullen de banken, tweemaal een eenmalige premie toekennen aan de werknemers die op de datum van uitbetaling zijn tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur ofwel met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur van minstens één jaar, en overeenkomstig artikel 18 van de CAO van 2 juli 2007 inzake werkgelegenheid, opleiding en loonbeleid voor 2007 en 2008 geen verhoging van de koopkracht genieten, namelijk:

- > een eerste maal in oktober 2007
- > een tweede maal in de maand die volgt op de ondertekening van de CAO ter uitvoering van artikel 5 van de CAO van 2 juli 2007 ter invoering van een nieuw loonbeleid in de banksector.

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 daaraan, het personeel.

§2 - Voor de voltijdse werknemers bedraagt de premie of het voordeel bedoeld in §1 telkens 200 EUR bruto.

Voor de werknemers met onvolledige prestaties (deeltijdse arbeid, tijdskrediet,...) wordt het bedrag van de premie of het voordeel in verhouding herleid, overeenkomstig de regels die in de onderneming van toepassing zijn voor de betaling van de jaarlijkse gratificatie (dertiende maand)."

"Art. 4ter -§1 -A partir d'octobre 2007, un montant mensuel de 20 EUR est ajouté pour chaque âge aux barèmes sectoriels.

Ce montant doit par conséquent être accordé à tous les travailleurs qui sont rémunérés suivant les barèmes sectoriels en vigueur à cette date.

Ce montant sera également accordé à tous les travailleurs qui sont rémunérés moins de 20 EUR au-delà des barèmes sectoriels.

Ces dispositions n'auront aucun impact sur les barèmes internes éventuels ni n'entraîneront d'autres augmentations salariales.»

Art. 19 - Un article 3ter est inséré dans la CCT du 9 décembre 1999 concernant le pouvoir d'achat, rédigé comme suit :

« Art. 3ter - § 1 - Sauf si des modalités de paiement ou d'octroi dérogatoires sont ou ont été convenues au niveau de l'entreprise, les banques octroieront deux fois une prime unique aux travailleurs qui, à la date du paiement, sont liés par un contrat de travail à durée indéterminée ou un contrat de travail à durée déterminée d'au moins un an et qui ne reçoivent pas d'augmentation de pouvoir d'achat du fait de l'application de l'article 18 de la CCT du 2 juillet 2007 pour 2007 et 2008 relative à l'emploi, la formation et la politique salariale, plus précisément :

- > une première fois en octobre 2007
- > une deuxième fois dans le mois qui suit la conclusion de la CCT prise en exécution de l'article 5 de la CCT du 2 juillet 2007 visant à introduire une nouvelle politique salariale dans le secteur bancaire.

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.

§2 - Pour les travailleurs à temps plein, la prime ou l'avantage visé au § 1 s'élève chaque fois à 200 EUR bruts.

Pour les travailleurs qui ont des prestations incomplètes (temps partiel, crédit-temps, ...) le montant de la prime ou de l'avantage est réduit proportionnellement, conformément aux règles applicables dans l'entreprise pour le paiement de la gratification annuelle (treizième mois). »

7. Diverse bepalingen

Art. 20 - 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 noch op het niveau van het Paritair Comité noch op het niveau van de banken met betrekking tot de materies opgenomen in deze overeenkomst.

Art. 21 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor de periode van 1 januari 2007 tot 31 december 2008.

7. Dispositions diverses

Art. 20 - Les organisations syndicales représentées au sein de la Commission paritaire pour les banques s'engagent à ne pas introduire, pendant la durée de validité de la présente convention collective de travail, des revendications supplémentaires ni au niveau de la Commission paritaire, ni au niveau des banques concernant les matières reprises dans la présente convention.

Art. 21 - La présente convention collective de travail est conclue pour la période allant du 1er janvier 2007 au 31 décembre 2008.

BVB-ABB

Gedelegeerd Bestuurder
Administrateur Délégué

CNE

van het Sociaal
du Département Social

LBC - NVK

P. VANDEN BOSSCHE
Secrétaire Permanent
Vakbondssecretaris

DECOCK
Nationaal Secretaris Financiën
Secrétaire National Finances

BBTK/SETCa

Secretaris
Secrétaire Fédéral

C.
Federaal Secretaris
Fédéral

**ACLVB Vakbond
CGSLB Syndicat Libéral**

Responsible
Financiën
Secteur Finances

DROGENBROECK
Adjunct-Nationaal Verantwoordelijke Sector Financiën
Responsable National Adjoint Secteur Finances