

PC 310

**CAO van 28 januari 2016
voor de periode 2015-2016**

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. Aanpassing van diverse CAO's

1.1. CAO VAN 17 FEBRUARI 1977 TOT VASTSTELLING VAN DE ARBEIDS- EN LOONVOORWAARDEN (nr. 4827/310)

Art. 2 – In artikel 57, vierde lid, van de CAO van 17 februari 1977 tot vaststelling van de arbeids- en loonvoorwaarden worden de woorden "die definitief in de onderneming is aangeworven" vervangen door "die meer dan zes maanden in dienst is".

1.2. CAO VAN 30 JUNI 1997 BETREFFENDE DE JAARLIJKSE GRATIFICATIE (nr. 45528/310)

Art. 3 – Het eerste lid van artikel 2 van de CAO van 30 juni 1997 betreffende de jaarlijkse gratificatie wordt vervangen door: "De werknemers die meer dan zes maanden in dienst zijn met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur of een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur van meer dan één jaar, hebben recht op een jaarlijkse gratificatie die - onder die of enigerlei andere benaming - minstens gelijk is aan de vaste brutobezoldiging van de maand waarvoor de gratificatie wordt uitbetaald, tenzij een ander referentiemaandloon in het bedrijf van toepassing is".

1.3. CAO VAN 2 JULI 2007 HOUDENDE BEPALINGEN INZAKE WERKGELEGENHEID IN DE BANKSECTOR (nr. 84243/310)

Art. 4 – In artikel 2, §2, van de CAO van 2 juli 2007 houdende bepalingen inzake werkgelegenheid in de banksector, worden de woorden "en die zich niet meer in de proefperiode bevindt" vervangen door "en die meer dan zes maanden in dienst is".

Art. 5 – In dezelfde CAO wordt een "Sectie V – Informatie" ingevoerd alsook een artikel 12bis luidend als volgt: "Wanneer wordt vastgesteld dat de werkgelegenheid in het bedrijf met meer dan 5% is afgenomen in vergelijking met het jaar voordien, dan wordt dit meegedeeld aan de ondernemingsraad. Deze berekening wordt jaarlijks uitgevoerd".

CP310

**CCT du 28 janvier 2016
pour la période 2015-2016**

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. Modification de diverses conventions

1.1. CCT DU 17 FEVRIER 1977 FIXANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE RÉMUNÉRATION (nr. 4827/310)

Art. 2 – A l'article 57, alinéa 4, de la CCT du 17 février 1977 fixant les conditions de travail et de rémunération, les mots « engagé définitivement dans l'entreprise » sont remplacés par les mots « en service depuis plus de 6 mois dans l'entreprise ».

1.2. CCT DU 30 JUIN 1997 CONCERNANT LA GRATIFICATION ANNUELLE (nr. 45528/310)

Art. 3 – Le premier alinéa de l'article 2 de la CCT du 30 juin 1997 concernant la gratification annuelle est remplacé par « Les travailleurs qui sont depuis plus de 6 mois en service sous contrat à durée indéterminée ou sous contrat à durée déterminée de plus d'un an, ont droit à une gratification annuelle qui – sous ce vocable ou n'importe quel autre – est au moins égal à la rémunération fixe brute du mois au cours duquel elle est attribuée, à moins qu'un autre salaire mensuel de référence soit d'application dans l'entreprise ».

1.3. CCT DU 2 JUILLET 2007 PORTANT DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMPLOI DANS LE SECTEUR BANCAIRE (nr. 84243/310)

Art. 4 – A l'article 2, §2, de la CCT du 2 juillet 2007 portant dispositions relatives à l'emploi dans le secteur bancaire, les mots « et qui n'est plus en période d'essai » sont remplacés par les mots « et en service depuis plus de 6 mois ».

Art. 5 – Dans la même CCT, une « Section V – Information » est ajoutée, ainsi qu'un article 12bis rédigé comme suit : « Quand il est constaté que l'emploi dans une entreprise a baissé de plus de 5% en comparaison à l'année antérieure, cet état est communiqué au Conseil d'entreprise. Ce calcul se fait annuellement ».

2. Tijdelijke contracten

Art. 6 – Om de evolutie van het aantal tijdelijke contracten te volgen, zullen de sociale partners vanaf 2016 jaarlijks een overzicht krijgen van de evolutie van het aantal arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur en het aantal contracten voor uitzendarbeid.

3. Outplacement

Art. 7 – Op 27 mei 2015 sloten de sociale partners een collectieve arbeidsovereenkomst betreffende outplacement. Die collectieve overeenkomst blijft geldig tot 30 juni 2016.

Het samenwerkingsakkoord met de dienstenverlener voor de sector verstrijkt op 31 december 2015.

De sociale partners komen overeen:

- om het lopende samenwerkingsakkoord met de dienstenverlener voor de sector te verlengen tot 30 juni 2016;
- de onderhandelingen voort te zetten met het oog op de ondertekening, vóór het verstrijken van de cao van 27 mei 2015, van een nieuw sectorakkoord betreffende outplacement.

Het nieuwe sectorakkoord dat moet worden ondertekend, zal voorzien in de mogelijkheid voor de ondernemingen die ressorteren onder PC 310, om te zorgen voor outplacement zoals bepaald in de wet van 5 september 2001 tot verhoging van de tewerkstellingsgraad van de werknemers, gewijzigd bij de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut door middel van een nieuw sectorstelsel voor outplacement.

Bij de invoering van dat nieuwe stelsel voor outplacement, zullen de sociale partners een speciale begeleiding voorstellen met daarbij een opleidingsprogramma ter bevordering van de inzetbaarheid van de werknemers.

4. Duurzaam en leefbaar werk

Art. 8 – De sociale partners wensen een ruime beraadslaging te houden over de evolutie van de arbeidsorganisatie in de banksector. Hiertoe zullen ze over de volgende onderwerpen in de loop van 2016 een sectorinitiatief organiseren:

2. Contrats temporaires

Art. 6 – Afin de suivre l'évolution du nombre de contrats temporaires, les partenaires sociaux disposeront annuellement, à partir de 2016, de l'évolution du nombre de contrats à durée déterminée ainsi que du nombre de contrats intérimaires.

3. Reclassement professionnel

Art. 7 – Les partenaires sociaux ont conclu, le 27 mai 2015, une convention collective de travail en matière de reclassement professionnel. Cette convention collective reste en vigueur jusqu'au 30 juin 2016.

L'accord de collaboration conclu avec l'opérateur sectoriel expire le 31 décembre 2015.

Les partenaires sociaux conviennent :


- de prolonger l'accord de collaboration en cours avec l'opérateur sectoriel jusqu'au 30 juin 2016
- de poursuivre les négociations en vue de conclure, avant l'expiration de la CCT du 27 mai 2015, un nouvel accord sectoriel relatif au reclassement professionnel

Ce nouvel accord sectoriel à conclure prévoira la possibilité pour les entreprises relevant de la CP310 d'organiser le reclassement professionnel tel que prévu dans la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs modifiée par la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique en recourant à un nouveau régime sectoriel de reclassement professionnel.

Lors de la mise en place de ce nouveau régime sectoriel de reclassement professionnel, les partenaires sociaux veilleront à proposer un accompagnement spécialisé complété d'un volet de formation visant à favoriser l'employabilité des travailleurs.

4. Du travail durable et vivable

Art. 8 – Les partenaires sociaux souhaitent mener une large réflexion sur l'évolution de l'organisation du travail dans le secteur bancaire. Pour ce faire, ils mèneront durant l'année 2016 une initiative sectorielle articulée autour des thèmes suivants :



§1 Psychosociale belasting, stress, burn-out

De sociale partners zijn van oordeel dat zij voor een overzicht van de situatie in de sector moeten kunnen beschikken over statistieken aan de hand waarvan een analyse kan worden gemaakt van de vormen en de evolutie van het absentisme in de sector. Febelfin zal daartoe jaarlijks navraag doen bij haar leden. De resultaten daarvan zullen in Paritair Comité 310 worden bekendgemaakt in de loop van het derde trimester van het jaar dat volgt op het jaar waarvoor navraag werd gedaan.

De sociale partners zullen op basis van de resultaten de nodige conclusies trekken en inspanningen leveren met betrekking tot de wijze waarop moet worden omgegaan met de psychosociale belasting in de sector.

Als aanvulling daarop zullen de sociale partners een studievoormiddag of -namiddag organiseren waarop een deskundige terzake als spreker zal worden uitgenodigd en een voorbeeld van 'degelijk bestuur in die aangelegenheid' zal worden gegeven.

In het KB van 27 maart 1998 betreffende het welzijnsbeleid is bepaald dat de werkgever verantwoordelijk is voor een planmatige en structurele aanpak van het voorkomen van risico's door middel van een dynamisch risicobeheersysteem.

Opdat die verantwoordelijkheid naar behoren kan worden genomen, moet in het dynamisch risicobeheersingssysteem plaats zijn voor preventie en voor de toepassing van het welzijnsbeleid, dankzij een beheersing van de risico's inzake het welzijn van de werknemers via opsporing en analyse van die risico's en het opmaken van een concreet actieplan. Het dynamisch karakter ervan maakt ook dat het gaat om een ononderbroken evolutie en een voortdurende aanpassing aan de wijzigende omstandigheden.

Een onderdeel van de preventie wordt gevormd door de specifieke opleidingsprogramma's voor werkgevers in het kader van het 'Elan +' sectorproject. De sociale partners zullen ervoor zorgen dat die opleidingsprogramma's inspelen op de wisselende behoeften van de sector.

§1 Charge psychosociale, stress, burn-out

Afin de dresser un tableau de la situation dans le secteur, les partenaires sociaux estiment devoir disposer d'un outil statistique permettant l'analyse de l'évolution et des types d'absentéisme dans le secteur. Pour ce faire, Febelfin effectuera une enquête annuelle auprès de ses membres. Les résultats seront communiqués en Commission Paritaire 310 dans le courant du 3ème trimestre de l'année suivant celle analysée.

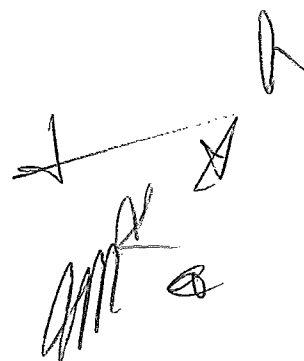
Les partenaires sociaux s'engagent à tirer les conclusions qui s'imposeront suite aux résultats obtenus et à travailler à la gestion des charges psychosociales dans le secteur.

Les partenaires sociaux compléteront leurs informations par l'organisation d'une demi-journée d'étude durant laquelle un orateur expert en la matière sera invité et un exemple de « bonne gestion de cette problématique » sera présenté.

L'AR du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être stipule que l'employeur est responsable de l'approche planifiée et structurelle de la prévention des risques au moyen d'un système dynamique de gestion des risques.

Pour répondre à cette responsabilité, le système dynamique de gestion des risques doit se caractériser par le fait qu'il planifie la prévention et la mise en œuvre de la politique de bien-être, en visant à maîtriser les risques pour le bien-être des travailleurs, en les détectant, les analysant et par la rédaction d'un plan d'action concret.. Son aspect dynamique implique aussi qu'il soit un processus continu évoluant sans cesse et s'adaptant en permanence aux conditions changeantes.

Dans ce cadre préventif, des formations spécifiques destinées aux employeurs sont intégrées dans le projet sectoriel « Elan + ». Les partenaires sociaux seront attentifs à ce que ces formations répondent à l'évolution des besoins dans le secteur.



§2 De technologische evolutie en de gevolgen voor de arbeidsorganisatie

In het kader van de beraadslaging over de evolutie van de arbeidsorganisatie in de banksector, willen de sociale partners nagaan hoe de arbeidsorganisatie wordt beïnvloed door technologische ontwikkelingen en nadenken over instrumenten die kunnen bijdragen tot een aanpassing ervan met als doel een kader te creëren op sectorvlak, en met oog voor de rechtszekerheid voor zowel het personeel als de werkgevers in de banksector.

Daartoe zal over dat onderwerp een studievoormiddag of -namiddag worden georganiseerd, waarop deskundigen terzake zullen worden uitgenodigd.

5. Levenslang leren

Art. 9 - De sociale partners zijn zich ervan bewust dat voortgezette opleiding een troef is voor zowel de werknemers als de werkgevers en als een gedeelde verantwoordelijkheid moet worden beschouwd.

Ze scharen zich achter de gemeenschappelijke conclusies en aanbevelingen van de Europese sociale partners zoals vermeld in het 'EU Social Partners Joint Conclusions & Recommendations of the Lifelong Learning/Enlargement Joint Project' document, dat op 6 november 2015 werd ondertekend.

In het verlengde daarvan wensen de sociale partners het voor de werknemers gemakkelijker te maken om de getuigschriften te bewaren van de diverse opleidingsprogramma's die ze tijdens hun loopbaan hebben gevolgd. Samen zullen zij zich beraden over de invoering van een systeem dat de toegang tot die gegevens moet vergemakkelijken.

§2 Evolution technologique et impact sur l'organisation du travail

Dans le cadre de la réflexion sur l'évolution de l'organisation du travail dans le secteur bancaire, les partenaires sociaux veulent analyser les évolutions technologiques qui impactent celle-ci et réfléchir aux outils qui aideraient à son adaptation avec l'objectif de la mise en place d'un cadre sectoriel assurant une sécurité juridique tant pour le personnel que pour les employeurs du secteur bancaire.

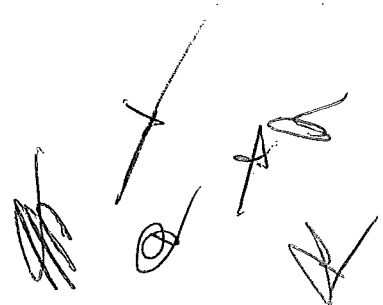
Pour ce faire une demi-journée d'étude sera consacrée à ce sujet. Des experts en la matière seront invités à cet effet.

5. Apprentissage tout au long de la vie

Art. 9 - Les partenaires sociaux sont conscients que la formation continuée est un atout tant pour les travailleurs que pour les employeurs et qu'il s'agit d'une responsabilité partagée.

Ils soutiennent les conclusions et recommandations communes des partenaires sociaux européens telles qu'exprimées dans le document « EU Social Partners Joint Conclusions & Recommendations of the Lifelong Learning/Enlargement Joint Project » signé le 6 novembre 2015.

Dans la même optique, les partenaires sociaux souhaitent faciliter la conservation par les travailleurs des certificats des différentes formations suivies durant leur carrière. Ils réfléchiront ensemble à la mise en place d'un système facilitant l'accès à ceux-ci.



6. Functieclassificatie

Art. 10 – Modernisering van de functieclassificatie voor het uitvoerend personeel.

§1 De sociale partners zullen een cao sluiten waarbij de resultaten van de werkzaamheden van de werkgroep belast met de modernisering van de functieclassificatie, zullen worden overgenomen in de cao van 17 februari 1977 tot vaststelling van de arbeids- en loonvoorwaarden.

§2 Die cao zal in werking treden op een door de sociale partners te bepalen datum.

§3 Deze sectorbepalingen stellen, zoals dat reeds gebruikelijk is, de minimumvoorwaarden vast. De bedrijven die eigen bepalingen hebben in verband met de functieclassificaties, zullen dan ook ervoor zorgen dat die bepalingen blijven stroken met de sectorbepalingen en dat elke categorie binnen hun eigen classificatie kan gelinkt worden aan een categorie van de sectorclassificatie.

7. Remuneratie en commerciële doelstellingen

Art. 11 - De sociale partners hebben kennis genomen van de "Richtsnoeren inzake remuneratie en commerciële doelstellingen" die Febelfin heeft opgesteld.

Die richtsnoeren dienen als leidraad voor compliance officers bij de uitoefening van hun wettelijke opdracht met betrekking tot het remuneratiebeleid van de banken op het vlak van de beleggingsdiensten.

De sociale partners bevelen aan de leden van het Paritair Comité aan om rekening te houden met die richtsnoeren en met de ontwikkelingen in de regelgeving terzake.

6. Classification des fonctions

Art. 10 – Modernisation de la classification des fonctions du personnel d'exécution.

§1 Les partenaires sociaux concluront une CCT qui incorporera dans la CCT du 17 février 1977 fixant les conditions de travail et de rémunération, les résultats des travaux du groupe de travail chargé de la modernisation de la classification des fonctions.

§2 Cette CCT entrera en vigueur à une date à fixer par les partenaires sociaux.

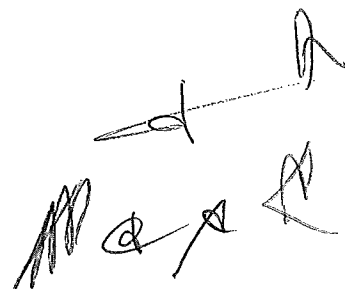
§3 Ces dispositions sectorielles fixent, comme il est déjà d'usage, les conditions minimum. Les entreprises qui disposent de leurs propres dispositions en matière de classification feront en sorte que ces dernières continuent à satisfaire aux dispositions sectorielles et veilleront à ce que chaque catégorie de leur classification propre soit reliée à une catégorie de la classification sectorielle.

7. Remunération et objectifs commerciaux

Art. 11 – Les partenaires sociaux ont pris connaissance des « Orientations en matière de rémunération et d'objectifs commerciaux » rédigées par Febelfin.

Ces orientations se veulent être un fil conducteur pour les Compliance Officers dans le cadre de l'exercice de leur mission légale relative à la politique de rémunération des banques en matière de services d'investissement.

Les partenaires sociaux recommandent aux membres de la Commission paritaire de porter attention à ces orientations, ainsi qu'à l'évolution de la législation en la matière.



8. Corporate Social Responsibility

Art. 12 – De sociale partners sluiten zich aan bij de doelstellingen inzake groei en duurzaamheid voor de banksector in Europa en voor de Europese economie in haar geheel, zoals bevestigd in de gemeenschappelijke verklaring inzake CSR die de Europese sociale partners in de banksector op 31 januari 2014 ondertekenden.

Zij bevestigen dat de sociale dialoog een belangrijke rol te spelen heeft voor het herstel van het vertrouwen en de groei naar duurzame winstgevendheid en werkgelegenheid in de sector.

Sociale dialoog is een win-winsituatie. In hun verschillende rollen en op de verschillende niveaus waarop zij betrokken zijn bij het sociaal overleg, blijven de sociale partners een sleutelement in een proces dat kan bijdragen tot een herstel van de economische en financiële toestand.

De ondertekenende sociale partners verwijzen naar de verschillende verwijzenlijkingen die reeds bestaan op sector- en ondernemingsniveau, op de gebieden vermeld in de gemeenschappelijke verklaring: opleiding, gelijke kansen, 'core labour standards', interne communicatie en evenwicht tussen beroeps- en privéleven.

Zij zullen de boodschap van de gemeenschappelijke verklaring ter harte blijven nemen op de verschillende niveaus van het sociaal overleg.

9. Diverse bepalingen

Art 13 - Artikel 2, punt 3, van de in het Paritair Comité voor de banken gesloten cao van 21 juni 1991 betreffende de hervorming van het Paritair Fonds voor de syndicale en professionele vorming wordt vervangen door de volgende bepaling :

«De Belgische Vereniging van Banken zal, op basis van een door de vakbondsorganisaties onderling vast te stellen verdeelsleutel, aan de vakbondsorganisaties een bedrag storten van 1.800.000 EUR in 2015 en 2016.

Dat bedrag is bestemd voor de syndicale vorming en de vakbondsactiviteit.

Daarin is een bedrag van 215.000 EUR begrepen dat om historische redenen aan de vakbondsorganisaties toegekend wordt voor de syndicale vorming en de vakbondsactiviteit door de volgende banken: BNP Paribas Fortis NV, KBC Bank NV en Belfius Bank NV.»

8. Corporate Social Responsibility

Art. 12 – Les partenaires sociaux adhèrent aux objectifs de croissance et de durabilité du secteur bancaire en Europe et de l'ensemble de l'économie européenne, tel que confirmé le 31 janvier 2014 dans la déclaration commune en matière de CSR signée par les partenaires sociaux européens du secteur bancaire.

Ils confirment que le dialogue social a un rôle important à jouer dans la reprise de la confiance et de la croissance vers une rentabilité et un emploi durables dans le secteur.

Le dialogue social est une situation gagnant-gagnant. Les partenaires sociaux, dans leurs différents rôles et aux différents niveaux où ils sont concernés par le dialogue social, restent une clé dans un processus qui peut soutenir une reprise de la situation économique et financière.

Les partenaires sociaux signataires se réfèrent aux différentes réalisations qui existent déjà au niveau du secteur et des entreprises, dans les domaines énumérés dans la déclaration commune : formation, égalité des chances, les « core labour standards », la communication interne et l'équilibre vie professionnelle-vie privée.

Ils continueront à défendre le message de cette déclaration commune aux différents niveaux de la concertation sociale.

9. Dispositions diverses

Art. 13 - L'article 2, point 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 1.800.000 EUR en 2015 et 2016.

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

Ce montant comprend également la somme de 215.000 EUR octroyée pour des raisons historiques aux organisations syndicales par BNP Paribas Fortis SA, KBC Bank SA et Belfius Banque SA. pour la formation et l'activité syndicales. »

Art. 14 – De vakbondsorganisaties vertegenwoordigd in het Paritair Comité voor de banken verbinden zich ertoe, tijdens de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, geen bijkomende eisen in te dienen op het niveau van het Paritair Comité noch op dat van de banken met betrekking tot de in deze overeenkomst vermelde aangelegenheden.

Art. 15 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor de periode van 1 januari 2015 tot 31 december 2016.

De bij artikelen 2, 3, 4 en 5 ingevoerde wijzigingen zijn evenwel geldig voor onbepaalde duur.

Art. 14 – 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. 15 – La présente convention collective de travail est conclue pour la période allant du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2016.

Les modifications introduites par les articles 2,3,4 et 5 sont cependant valables pour une durée indéterminée.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page. There are several distinct marks, including what appears to be a signature with a horizontal line through it, and other initials.