

**Commission paritaire pour les
institutions publiques de crédit**

**Paritair Comité voor de openbare
kredietinstellingen**

**Convention collective de travail
du 27 novembre 2001.**

**Collectieve arbeidsovereenkomst
van 27 november 2001.**

Application de l'accord interprofessionnel du 22 décembre 2000, de ses accords de base et des dispositions légales et réglementaires qui les complètent ou compléteront.

Toepassing van het interprofessioneel akkoord van 22 december 2000, van zijn basisafspraken en van de wettelijke en réglementaire bepalingen die ze aanvullen of zullen aanvullen.

Application, pour les efforts pour les "groupes à risques", du point 3 de l'accord interprofessionnel du 22 décembre 2000 et du Chapitre II, section première "Efforts en faveur des personnes appartenant aux groupes à risque ou auxquelles s'applique un parcours d'insertion", de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs.

Toepassing, wat de inspanningen voor de "risicogroepen" betreft, van punt 3 van het interprofessioneel akkoord van 22 december 2000 en van Hoofdstuk II, afdeling 1 "Inspanningen ten voordele van de personen die behoren tot de risicogroepen of op wie een inschakelingsparcours van toepassing is", van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers.

Introduction et champ d'application

Inleiding en toepassingsgebied

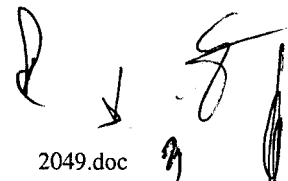
Dans le cadre de l'accord interprofessionnel du 22 décembre 2000, de ses accords de base et des dispositions légales et réglementaires qui les complètent ou compléteront, ainsi que, pour ce qui concerne les efforts pour les groupes à risques, dans le cadre du point 3 de l'accord précité et du Chapitre II, section première "Efforts en faveur des personnes appartenant aux groupes à risque ou auxquelles s'applique un parcours d'insertion", de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, il est convenu en Commission paritaire pour les institutions publiques de crédit ce qui suit.

Binnen het kader van het interprofessioneel akkoord van 22 december 2000, van zijn basisafspraken en van de wettelijke en réglementaire bepalingen die hen aanvullen of zullen aanvullen, alsook, wat de inspanningen voor de risicogroepen betreft, binnen het kader van punt 3 van voornoemd akkoord en van Hoofdstuk II, afdeling 1 "Inspanningen ten voordele van de personen die behoren tot de risicogroepen of op wie een inschakelingsparcours van toepassing is", van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, is het volgende overeengekomen in het Paritair Comité voor de openbare kredietinstellingen.

NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR. | NR.
28 -01- 2002 | 18 -04- 2002 | N°

62. 224

1/0/325



Sans préjudice des régimes qui existent dans les entreprises et qui peuvent produire des effets plus favorables, la convention collective de travail suivante est d'application aux entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les institutions publiques de crédit, et à leur personnel, sauf s'il y est expressément dérogé dans cette convention.

Dispositions

Chapitre Ier. Politique de l'emploi et sécurité d'emploi.

1. Pour les années 2001 à 2003 le maintien de l'emploi reste une constante de la politique des entreprises du secteur en matière sociale. Les institutions poursuivront dès lors leur politique traditionnelle d'emploi, tout en tenant compte des conditions changeantes, comme dans le cas de restructurations et de fusions, et de l'environnement concurrentiel accru, qui pourraient introduire des contraintes nouvelles dans la poursuite d'une consolidation maximale de l'emploi.

Dans ce contexte, le maintien optimal des activités existantes dans le secteur et de l'emploi local sera recherché. Une politique volontariste sera menée pour que le maintien de l'emploi du personnel d'entreprises menacées du secteur puisse se réaliser.

Dans les limites des possibilités de chaque entreprise, les efforts seront consacrés à la formation du personnel et à la mise en pratique de celle-ci ainsi qu'au maintien, à la révision et à l'élargissement des mesures de promotion et de redistribution de l'emploi.

Onverminderd de regelingen die in de ondernemingen bestaan en gunstiger kunnen uitvallen, geldt de volgende collectieve arbeidsovereenkomst voor de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de openbare kredietinstellingen, en voor hun personeel, tenzij hiervan uitdrukkelijk in deze overeenkomst wordt afgeweken.

Beschikkingen

Hoofdstuk 1. Tewerkstellingspolitiek en werkzekerheid

1. Voor de jaren 2001 tot 2003 blijft het behoud van de tewerkstelling een vast gegeven in de sociale politiek van de ondernemingen van de sector. De instellingen zullen dan ook hun traditionele tewerkstellingspolitiek voortzetten, evenwel rekening houdend met de zich wijzigende omstandigheden, zoals bij herstructureringen en fusies, en met de verscherpte concurrentieomgeving, die nieuwe belemmeringen kunnen invoeren in het streven naar een maximale consolidatie van de tewerkstelling.

Binnen deze context, zal naar het optimaal behoud van de bestaande activiteiten in de sector en van de lokale werkgelegenheid worden gezocht. Een voluntaristisch beleid zal worden gevolgd om het behoud van de werkgelegenheid te kunnen verwezenlijken voor het personeel van de bedreigde ondernemingen van de sector.

Binnen de mogelijkheden van iedere onderneming, zullen de inspanningen gaan naar de vorming en de training van het personeel alsook naar het behoud, de herziening en de uitbreiding van de arbeidsbevorderende en arbeidsher-verdelende maatregelen.

2. Si, conformément à la procédure prescrite par la C.C.T. n° 9 du 9 mars 1972, il était constaté que la réalisation de l'objectif de maintien de l'emploi pose un problème sérieux pour l'avenir de l'entreprise, les signataires concernés s'engagent à rechercher ensemble les solutions possibles et les modalités sociales d'accompagnement dans le cadre d'une concertation sociale au sein de l'entreprise, à traduire dans une convention collective de travail d'entreprise.

Chercher des solutions et mesures d'accompagnement pourra se faire e.a. par :

- un arrêt de l'embauchage de personnel nouveau pendant 6 mois pour les fonctions touchées par les mesures de restriction dans les services auxquels ces mesures s'appliquent;
- la limitation de l'embauchage pour les services non touchés en compensant les départs qui se produisent naturellement par des mutations d'un service à un autre, dans la mesure où la qualification, la compétence ou un éventuel recyclage du personnel intéressé le permettent;
- la mise en place d'une politique d'emploi confortée par des plans de reclassement au sein de l'entreprise en organisant pendant la durée de ces plans des actions de formations et de recyclage permettant au personnel ayant les aptitudes requises, de passer d'un service à un autre;
- la négociation dans certains cas d'un mécanisme de départs anticipés.

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 trois mois tous les moyens à sa disposition.

2. Indien, overeenkomstig de procedure van de CAO nr. 9 van 9 maart 1972, wordt vastgesteld dat de realisatie van de doelstelling inzake het behoud van de tewerkstelling een ernstig probleem zou vormen voor de toekomst van de onderneming, verbinden de betrokken ondertekenaars zich ertoe samen te zoeken naar mogelijke oplossingen en modaliteiten van sociale begeleiding door middel van een sociaal overleg binnen de onderneming, dat wordt omgezet in een collectieve arbeidsovereenkomst op bedrijfsvlak.

Dit zoeken naar oplossingen en begeleidingsmaatregelen zal o.m. kunnen gebeuren door :

- de stopzetting gedurende 6 maanden van de aanwerving van nieuw personeel in functies die door de restrictiemaatregelen zijn getroffen in de diensten waarin deze maatregelen van toepassing zijn;
- de beperking van de aanwervingen voor de diensten die niet zijn getroffen, door de natuurlijke uitredingen te compenseren door de mutaties van een dienst naar een andere, in de mate dat de kwalificatie, de competentie of een eventuele omscholing van het betrokken personeel het toelaten;
- het opzetten van een tewerkstellingsbeleid dat op bedrijfsvlak ondersteund wordt door herklasseringsplannen, door tijdens de looptijd van deze plannen opleiding en omscholingsacties te organiseren, die aan het personeel dat de nodige capaciteiten heeft, de mogelijkheid bieden van van een dienst naar een andere over te schakelen;
- de onderhandeling in bepaalde gevallen over een systeem van vervroegde uitreding.

Bij gebrek aan een overeenkomst over de oplossingen die respectievelijk door de betrokken partijen op dit niveau worden in het vooruitzicht gesteld, zal het probleem aan het Paritair Comité worden voorgelegd dat binnen een maximumtermijn van drie maanden alle middelen te zijner beschikking zal uitputten.

Le non-respect de la procédure aura comme conséquence la nullité des décisions prises dans ce cadre et se traduira par le maintien de la personne dans l'entreprise.

3. Si de l'évaluation des mesures en vue de la promotion de l'emploi et de la redistribution du temps de travail, il ressort que des initiatives complémentaires s'avèrent nécessaires, les parties conviennent d'examiner de telles mesures.
4. Les dispositions des points 2 et 3 ci-avant ne s'appliquent pas aux cas de licenciement individuel en relation avec l'exécution du contrat de travail.
5. Dans de tels cas la procédure suivante est d'application :

L'article 4 de la convention collective de travail-cadre du secteur du 23 avril 1987, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 3 novembre 1987, est remplacé par les dispositions suivantes :

"Les IPC affirment leur intention de poursuivre leur politique traditionnelle en matière de sécurité de l'emploi.

L'employeur informe par écrit le travailleur des carences disciplinaires ou professionnelles qui, soit une fois, soit par répétition ou en cas de non amélioration ou d'une combinaison avec d'autres éléments, peuvent mener à un licenciement. Les notifications font partie du dossier de licenciement, avec les faits constatés par écrit et les pièces à conviction directes étayant ces faits.

Het niet-naleven van de procedure zal de nietigheid tot gevolg hebben van de beslissingen die in dit kader werden genomen, en dit zal zich vertalen in het behoud van de persoon in de onderneming.

3. Indien uit de evaluatie van de maatregelen ter bevordering van de tewerkstelling en de herverdeling van de arbeidstijd blijkt dat bijkomende initiatieven noodzakelijk zijn, komen de partijen overeen deze maatregelen te onderzoeken.
4. De bepalingen van de punten 2 en 3 hiervoren zijn niet toepasselijk op de gevallen van individuele afdanking die verband houden met de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.
5. In dergelijke gevallen wordt de volgende procedure toegepast :

Artikel 4 van de sectorale collectieve kaderovereenkomst van 23 april 1987, algemeen verbindend verklaard door het koninklijk besluit van 3 november 1987, wordt door de volgende bepalingen vervangen :

"De OKI's bevestigen hun voornemen hun traditionele politiek inzake zekerheid van tewerkstelling voort te zetten.

De werkgever licht de werknemer schriftelijk in over disciplinaire of professionele tekortkomingen die, hetzij eenmalig, hetzij bij herhaling of bij niet verbetering, of in combinatie met andere elementen, aanleiding kunnen geven tot ontslag. De kennisgevingen maken deel uit van het ontslagdossier, met de schriftelijk vastgestelde feiten en de directe bewijsstukken tot staving van die feiten.

Lorsque, dans le cadre de cette politique et en dehors de la période d'essai, l'employeur envisage de licencier un travailleur engagé sous contrat de travail pour des raisons autres qu'une faute grave, il convoque par écrit le travailleur à un entretien qui doit avoir lieu dans les cinq jours ouvrables, le samedi excepté. Il remet au travailleur une copie de la convocation destinée au délégué syndical de son choix, en vue de se faire assister par celui-ci lors de l'entretien.

Le travailleur, qui fait l'objet de cette procédure, reçoit le dossier de licenciement.

La décision définitive de l'employeur sera communiquée dans un délai de trois jours ouvrables, le samedi excepté, suivant cet entretien ou la date prévue pour cet entretien lorsque le travailleur ne s'est pas présenté.

En cas de décision de licenciement, le travailleur licencié reçoit la motivation écrite du licenciement.

Avant notification au travailleur intéressé, l'employeur donne en tout cas connaissance à la délégation syndicale des résiliations de contrat envisagées, selon les modalités existantes ou à convenir au sein de chaque IPC.

La transposition des dispositions de la présente procédure dans les règlements existant dans les entreprises, est négociée au sein de l'entreprise.

Les conflits concernant le respect de cette procédure sont soumis à la Commission paritaire.

Le non-respect de la procédure décrite à cet article mène au paiement, en supplément de l'indemnité de préavis calculée sur base de la grille Claeys, d'une indemnité forfaitaire égale à 6 ou 9 mois de rémunération selon que l'ancienneté du travailleur est située entre 1 et 5 ans ou dépasse les 5 ans."

Indien de werkgever, in het raam van die politiek en buiten de proefperiode, overweegt een bij arbeidsovereenkomst tewerkgestelde werknemer te ontslaan om een andere dan een dwingende reden, ontbiedt hij schriftelijk de werknemer op een onderhoud dat binnen vijf werkdagen, de zaterdag uitgesloten, moet plaatshebben. Hij bezorgt de werknemer een kopie van de oproeping die bestemd is voor de vakbondsafgevaardigde van zijn keuze teneinde zich door deze laatste op het onderhoud te laten bijstaan.

De werknemer die het voorwerp uitmaakt van deze procedure, ontvangt het ontslagdossier.

De definitieve beslissing van de werkgever zal worden medegedeeld binnen drie werkdagen, de zaterdag uitgesloten, volgend op dit onderhoud of op de voor dat onderhoud voorziene datum indien de werknemer niet is opgedaagd.

Bij beslissing tot ontslag krijgt de ontslagen werknemer de schriftelijke motivering van het ontslag.

In elk geval stelt de werkgever, vóór betekening aan de betrokken werknemer, de vakbondsafvaardiging in kennis van de voorgenomen contractverbrekkingen en dit volgens de in iedere OKI bestaande of overeen te komen modaliteiten.

Over de omzetting van de bepalingen van deze procedure in de in de ondernemingen bestaande reglementen, wordt op ondernemingsvlak onderhandeld.

Conflicten aangaande de naleving van deze procedure worden voorgelegd aan het Paritair comité.

De niet-naleving van de procedure beschreven in dit artikel, leidt tot de betaling, bovenop de ontslagvergoeding berekend op basis van de schaal Claeys, van een forfaitaire schadevergoeding gelijk aan 6 of 9 maanden loon, naargelang de anciënniteit van de werknemer begrepen is tussen 1 en 5 jaar of 5 jaar overschrijdt."

6. Dispositions dérogatoires concernant le champ d'application de ce chapitre.

Les dispositions de ce Chapitre I^{er} ne s'appliquent pas aux entreprises qui prévoient des garanties équivalentes ou plus favorables par règlement de travail, convention collective ou accord d'entreprise.

Par garanties équivalentes ou plus favorables, l'on entend des garanties telles que celles qui existent, entre autres, auprès de FB-Assurances.

Chapitre II. Mesures pour préserver l'emploi.

I. Formation et mise en pratique de celle-ci.

1. Politique générale.

Afin de maintenir, d'améliorer et de renouveler en permanence la compétence du personnel, les entreprises s'engagent à poursuivre et à intensifier tous les efforts nécessaires en matière de formation et de mise en pratique de celle-ci pour développer la compétence de tout leur personnel. Les entreprises du secteur s'engagent à mener une politique volontariste en matière de formation professionnelle. Dès lors elles s'inspireront de la CCT n°9 du 9 mars 1972 en informant le conseil d'entreprise au moins une fois par an de la nature des plans de formation, des objectifs et des thèmes envisagés.

En outre, chaque entreprise soumettra et exécutera, des plans de formation étalés sur maximum 5 ans, qui englobent tous les membres du personnel.

Rapport sur les formations réalisées sera fait au moins une fois par an à la Commission permanente de l'emploi du secteur.

2. Formation individuelle.

La formation professionnelle constitue un droit fondamental incontournable.

6. Afwijkende bepalingen betreffende het toepassingsveld van dit hoofdstuk.

De bepalingen van dit hoofdstuk I zijn niet toepasselijk op de ondernemingen die voorzien in gelijkwaardige of gunstigere waarborgen in het arbeidsreglement, in een arbeidsovereenkomst of in een bedrijfsakkoord.

Met gelijkwaardige of gunstigere waarborgen worden bedoeld de waarborgen zoals die, onder andere, bestaan bij FB-Verzekeringen.

Hoofdstuk II .Maatregelen ter vrijwaring van de werkgelegenheid.

I. Vorming en training

1. Algemeen beleid.

Teneinde voortdurend de competentie van het personeel te behouden, te verbeteren en te vernieuwen, verbinden de ondernemingen er zich toe alle nodige inspanningen qua vorming en training voort te zetten en op te drijven om de competentie van al hun personeel te ontwikkelen. De ondernemingen van de sector verbinden er zich toe een voluntaristisch beleid te voeren op gebied van professionele vorming. Ze zullen zich bijgevolg laten leiden door de CAO n° 9 van 9 maart 1972 door de ondernemingsraad ten minste eenmaal per jaar in te lichten over de vormingsplannen, de doelstellingen en de in het vooruitzicht gestelde thema's.

Daarenboven zal iedere onderneming vormingsplannen, gespreid over maximaal 5 jaar, voorleggen en uitvoeren, die het hele personeel bestrijken.

Tenminste eenmaal per jaar zal aan de sectorale Vaste Commissie voor de werkgelegenheid verslag worden uitgebracht over de verwezenlijkte opleidingen.

2. Individuele vorming.

De professionele vorming maakt een fundamenteel en onafwendbaar recht uit.

2049.doc

Chaque travailleur du secteur a droit à la formation.

A l'occasion d'un entretien de fonctionnement ou d'évaluation, un plan de développement et la formation nécessaire pour l'atteindre sont établis. Au cas où ce plan, étalé sur deux ans, ne prévoit pas huit jours de formation et que le travailleur désire les obtenir, la durée plus courte doit être motivée. Il est fait rapport à la délégation syndicale sur le nombre de dérogations motivées et sur les fonctions concernées. Un travailleur pour lequel un entretien n'a pas eu lieu, dispose des mêmes droits de formation selon les mêmes modalités.

Il est expressément stipulé que ces formations sont dispensées majoritairement pendant les heures normales de travail.

II. Mesures de promotion de l'emploi et de redistribution du travail.

A côté des mesures de promotion et de redistribution du travail dont question dans les CCT du secteur du 31 mai 1994 et du 27 juin 1997, qui continuent à être encouragées et qui peuvent être revues et élargies dans chaque entreprise, les régimes suivants sont plus amplement élaborés.

1. Crédit temps.

Sans remettre en cause les efforts plus favorables déjà consentis dans les entreprises, le régime d'interruption de carrière, tel qu'il était garanti par le chapitre II, point IL 1, de la CCT sectorielle du 22 juin 1999, est remplacé par le régime de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, comme fixé dans la CCT n° 77 du 14 février 2001, conclue au sein du Conseil National du Travail.

Iedere werknemer van de sector heeft recht op vorming.

Naar aanleiding van een functionerings- of evaluatieonderhoud wordt een ontwikkelingsplan opgesteld alsook de noodzakelijke vorming om dit te bereiken. Indien dit plan, gespreid over twee jaar, in geen acht dagen vorming voorziet en de werknemer die wenst te bekomen, dient de kortere duur te worden gemotiveerd. Er wordt aan de vakbondsafvaardiging verslag uitgebracht over het aantal gemotiveerde afwijkingen en over de betrokken functies. Een werknemer die geen onderhoud heeft gehad, beschikt over dezelfde rechten inzake vorming overeenkomstig dezelfde modaliteiten.

Er wordt uitdrukkelijk bepaald dat deze vormingen in de meeste gevallen tijdens de normale werkuren worden gegeven.

II. Arbeidsbevorderende en arbeidsherverdelende maatregelen.

Naast de arbeidsbevorderende en arbeidsherverdelende maatregelen waarvan sprake in de sectorale CAO's van 31 mei 1994 en van 27 juni 1997, die verder worden aangemoedigd en die kunnen worden herzien en uitgebreid in iedere onderneming, worden de volgende regelingen verder uitgewerkt.

1. Tijdskrediet.

Zonder de gunstigere inspanningen die in de ondernemingen reeds werden toegestaan, terug in vraag te stellen, wordt het stelsel van loopbaanonderbreking, zoals gewaarborgd door Hoofdstuk II, punt II.1, van de sector-CAO van 22 juni 1999, vervangen door het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, zoals vastgesteld door de in de Nationale Arbeidsraad gesloten CAO n° 77 van 14 februari 2001.

Le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière et à la réduction des prestations de travail à mi-temps de la CCT n° 77 précitée vaut pour toutes les catégories du personnel.

En exécution de l'article 3, § 2 de la CCT n° 77 et sans préjudice de l'application de l'article 4 de cette CCT, la durée de l'exercice du droit au crédit-temps est allongée sans que cette durée puisse être supérieure à 5 ans sur toute une carrière, étant entendu qu'une suspension complète est limitée à deux ans consécutifs, sauf dans le cadre de régimes plus favorables convenus ou pour des raisons sociales paritairement reconnues au niveau de l'entreprise.

Le seuil dont question à l'article 15, § 1^{er} de la CCT n° 77, de 5 % du nombre total des travailleurs occupés dans l'entreprise ou le service qui exercent ou exerceront en même temps le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière et à la réduction des prestations à mi-temps, est calculé sans tenir compte des travailleurs de 50 ans et plus qui exercent leur droit au crédit-temps, à la diminution de carrière et à la réduction des prestations à mi-temps dans le cadre de la CCT n° 77.

Le supplément éventuel de l'employeur payé en plus des primes d'encouragement versées dans ce cadre par l'Onem, est fixé au niveau de l'entreprise.

Het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking van de voornoemde CAO n° 77 geldt voor alle personeelscategorieën.

In uitvoering van artikel 3, § 2 van de CAO n° 77 en onverminderd de toepassing van artikel 4 van deze CAO, wordt de duur van de uitoefening van het recht op tijdskrediet verlengd, zonder dat deze duur over de gehele loopbaan meer dan 5 jaar mag bedragen, met dien verstande echter dat een volledige schorsing beperkt wordt tot twee jaar na elkaar, tenzij in het kader van gunstigere overeengekomen régimes of om sociale redenen die paritair op ondernemingsvlak werden erkend.

De in artikel 15, § 1 van CAO n° 77 bedoelde drempel van 5 % van het totaal aantal in de onderneming of de dienst tewerkgestelde werknemers die gelijktijdig het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking uitoefenen of zullen uitoefenen, wordt berekend zonder rekening te houden met de werknemers van 50 jaar en ouder die gebruik maken van hun recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking in het kader van de CAO n° 77.

De eventuele toeslag van de werkgever boven de aanmoedigingspremies in dit kader betaald door de RVA, wordt op ondernemingsvlak vastgelegd.

2. Prépensions conventionnelles.

§ 1er. En application de l'article 110 de la loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998 et portant des dispositions diverses, prolongé de deux ans, un régime de prépension conventionnelle à temps plein peut être instauré dans les entreprises du secteur, tel que prévu par l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'attribution d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle, pour les travailleurs licenciés qui au cours de la période du 1er janvier 2001 au 31 décembre 2002 sont âgés de 56 ans ou plus.

En application de l'article 112 de la loi citée à l'alinéa précédent, qui est également prolongé de deux ans, un régime de prépension à mi-temps peut être instauré dans les entreprises du secteur pour la période du 1er janvier 2001 au 31 décembre 2002 dans les entreprises du secteur, tel que visé dans la convention collective de travail n° 55 conclue le 13 juillet 1993 au sein du Conseil national du Travail pour les travailleurs visés à l'article 46 de la loi du 30 mars 1994 portant des dispositions sociales, à partir de l'âge de 55 ans.

§ 2. Le travailleur dont le contrat de travail prend fin dans le cadre du paragraphe 1er ou des conventions précédentes du secteur, ne devra être remplacé que si le régime légal en vigueur à ce moment impose une obligation de remplacement.

Si par le non-remplacement le pourcentage qui est pris en considération pour le calcul du montant de l'allocation de chômage du travailleur concerné tombe, à n'importe quel moment de la prépension, en-dessous du pourcentage applicable en cas de remplacement, l'entreprise augmentera le montant de l'indemnité patronale de telle manière que les effets de la diminution du pourcentage en question soient entièrement compensés.

2. Conventionele brugpensioenen.

§ 1. In toepassing van artikel 110 van de wet van 26 maart 1999 betreffende het Belgisch actieplan voor de werkgelegenheid 1998 en houdende diverse bepalingen, dat met twee jaar wordt verlengd, kan in de ondernemingen van de sector een stelsel van voltijds conventioneel brugpensioen ingesteld worden, zoals bedoeld in het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen, voor de ontslagen werknemers die in de periode van 1 januari 2001 tot 31 december 2002, 56 jaar of ouder zijn.

In toepassing van artikel 112 van de in vorig lid vernoemde wet, dat eveneens verlengd wordt voor twee jaar, mag in de ondernemingen van de sector een stelsel van halftijds brugpensioen voor de periode van 1 januari 2001 tot 31 december 2002 ingevoerd worden, zoals bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst nr 55 gesloten op 13 juli 1993 in de Nationale Arbeidsraad voor de oudere werknemers bedoeld in artikel 46 van de wet van 30 maart 1994 houdende sociale bepalingen, vanaf de leeftijd van 55 jaar.

§ 2. De werknemer wiens arbeidscontract een einde neemt in het kader van paragraaf 1 of van de vorige CAO's van de sector, moet slechts vervangen worden indien de geldende wettelijke regeling op dat ogenblik een vervangingsplicht oplegt.

Indien door de niet-vervanging voor de betrokken werknemer, op gelijk welk ogenblik van zijn brugpensioen, het percentage dat in aanmerking wordt genomen voor de berekening van het bedrag van zijn werkloosheidsuitkering, lager komt te liggen dan het percentage toepasselijk bij vervanging, zal de onderneming het bedrag van de patronale vergoeding dusdanig verhogen dat de gevolgen van de vermindering van bedoeld percentage volledig worden gecompenseerd.

§ 3. Des formules alternatives de départ anticipé peuvent être maintenues ou élaborées par les entreprises en fonction de leurs propres régimes de pensions d'entreprise.

3. Travail à temps partiel.

Dans les entreprises du secteur les formules existantes de travail à temps partiel sont maintenues ou améliorées.

Pour autant que l'organisation du service puisse le justifier, le régime de travail à temps partiel est ouvert à minimum 15 % du nombre moyen de travailleurs, calculé comme pour le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière et à la réduction des prestations de travail à mi-temps.

Aussi longtemps qu'au sein d'une entreprise des régimes de travail à temps partiel ne sont pas ouverts dont 15 % du nombre moyen de travailleurs profitent, chaque refus d'octroi de travail à temps partiel est communiqué à la délégation syndicale et motivé. Le nombre de refus et les fonctions concernées sont communiqués sans mention du nom des personnes concernées.

4. Régimes souples de travail.

Dans le cadre du chapitre IV de la CCT du 27 juin 1997 concernant l'organisation flexible du temps de travail, les institutions élaboreront au niveau des entreprises avec les partenaires sociaux, au plus tard pour le 31 décembre 2001, un inventaire contenant les différentes formes d'organisation du travail (par ex. semaine de 4 jours, 9 jours sur 10, 14 jours sur 15, horaires variables, ...) devant dégager un avantage substantiel pour l'ensemble des travailleurs ainsi qu'assurer le bon fonctionnement de l'entreprise.

Sur base de cet inventaire les partenaires sociaux négocieront, sur une période maximale de 6 mois, au niveau de l'entreprise, l'application de nouvelles formules d'organisation du travail.

§ 3. Alternatieve formules van vervroegde uittreding kunnen in de ondernemingen worden behouden of uitgewerkt in functie van hun eigen bedrijfspensioenregelingen.

3. Deeltijdarbeid.

In de ondernemingen van de sector worden de bestaande formules van deeltijdarbeid behouden of verbeterd.

Voorzover de organisatie van de dienst het kan rechtvaardigen, wordt het stelsel van deeltijdarbeid opengesteld voor ten minste 15 % van het gemiddeld aantal werknemers, berekend zoals voor het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.

Zolang binnen de onderneming geen deeltijdarbeidregelingen zijn opengesteld waarvan 15 % van het gemiddeld aantal werknemers genieten, wordt iedere weigering van deeltijdarbeid aan de vakbondsafvaardiging gemeld en gemotiveerd. Het aantal weigeringen en de erbij betrokken functies worden medegedeeld zonder vermelding van de naam van de betrokken personen.

4. Soepele arbeidsregelingen.

Binnen het kader van hoofdstuk IV van de CAO van 27 juni 1997 aangaande de flexibele organisatie van de arbeidstijd, zullen de instellingen op bedrijfsvlak met de sociale partners, uiterlijk op 31 december 2001, een inventaris opstellen, die de verschillende vormen van organisatie van het werk bevat (bijvoorbeeld, vierdagenweek, 9 dagen op 10, 14 dagen op 15, glijdende uurroosters ...), waaruit een wezenlijk voordeel voor het geheel van de werknemers moet naar voren komen en die de goede werking in de onderneming moet verzekeren.

Op grond van deze inventaris zullen de sociale partners, over een periode van ten hoogste 6 maanden, op ondernemingsvlak onderhandelen over de toepassing van nieuwe formules van organisatie van het werk.

2049.doc

Une évaluation de tous les régimes souples de travail possibles ou instaurés sera faite à la fin de septembre 2002 à la Commission Permanente de l'Emploi. Il sera examiné dans quelle mesure ces régimes ont contribué à la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle.

5. Heures supplémentaires

Les entreprises du secteur s'engagent à continuer la lutte contre les heures supplémentaires et à faire rapport à ce sujet à la Commission permanente de l'emploi du secteur.

Les heures de présence seront enregistrées selon les modalités fixées au niveau de l'entreprise. Pour le 1er juin 2002 au plus tard, les entreprises, qui n'en disposent pas encore aujourd'hui, organiseront un système d'enregistrement permettant un contrôle approprié de l'ensemble des prestations.

Tous les trois mois, il est dans chaque entreprise fait rapport à ce sujet à la délégation syndicale.

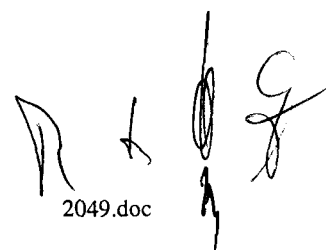
In de Vaste Commissie voor de werkgelegenheid zal einde september 2002 een evaluatie worden gemaakt van alle mogelijke of ingestelde soepele arbeidsregelingen. Er zal worden nagegaan in hoeverre deze regelingen hebben bijgedragen tot het verzoenen van het familiaal en professioneel leven.

5. Overuren.

De ondernemingen van de sector verbinden er zich toe de strijd tegen de overuren voort te zetten en hierover verslag uit te brengen bij de sectorale Vaste Commissie voor de werkgelegenheid.

De aanwezigheidsuren zullen worden geregistreerd overeenkomstig de modaliteiten vastgesteld op ondernemingsvlak. Uiterlijk op 1 juni 2002 zullen de ondernemingen, die daarover thans nog niet beschikken, een registratiesysteem inrichten dat toelaat een aangepaste controle over het geheel der prestaties uit te voeren

Driemaandelijks wordt hierover in iedere onderneming verslag uitgebracht bij de vakbondsafvaardiging.



2049.doc

Chapitre III. Efforts pour les groupes à risque.

En application du Chapitre II, section première "Efforts en faveur des personnes appartenant aux groupes à risque ou auxquelles s'applique un parcours d'insertion", de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, les entreprises du secteur s'engagent à affecter ensemble durant l'année 2001 et l'année 2002 chaque fois au moins 0,10 % de la masse salariale annuelle globale du secteur, dont question à l'article 23 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, au recrutement, au maintien et à la formation dans le secteur de groupes à risques, tels qu'ils sont définis à l'article 1er de l'arrêté royal du 12 avril 1991 portant exécution de l'article 173 de la loi du 29 décembre 1990 portant des dispositions sociales, et de personnes auxquelles s'applique un parcours d'insertion, ainsi qu'à la formation et à l'accompagnement de travailleurs menacés et âgés.

L'élaboration concrète et le contrôle de ceci se feront au sein de la Commission paritaire. L'effort sera en particulier consacré au recrutement et au maintien des chômeurs à qualification réduite et des chômeurs de longue durée.

Les stagiaires ONEm ne sont pas pris en compte dans cet effort, sauf s'il s'agit de chômeurs de longue durée.

Ce chapitre ne sera d'application que pour autant que les entreprises ne soient pas obligées de verser l'effort en question de 0,10 % à l'ONSS, au Fonds de l'Emploi ou ailleurs.

Chapitre IV. Avantages sociaux pour le personnel.

1.1. Eurominikit.

Dans le cadre du passage à l'euro, chaque membre du personnel des entreprises du secteur sera mis en possession entre le 15 décembre 2001 et le 31 décembre 2001 d'un eurominikit d'une valeur de 500 FB.

Hoofdstuk III. Inspanningen voor de risicogroepen.

In toepassing van Hoofdstuk II, afdeling 1 "Inspanningen ten voordele van de personen die behoren tot de risicogroepen of op wie een inschakelingsparcours van toepassing is", van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, verbinden de ondernemingen van de sector er zich toe samen gedurende het jaar 2001 en het jaar 2002 telkens ten minste 0,10 % van de volledige jaarlijkse loonmassa van de sector, zoals bedoeld in artikel 23 van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers, aan te wenden voor de rekrutering, het behoud en de vorming in de sector van risicogroepen, zoals ze worden omschreven in artikel 1 van het koninklijk besluit van 12 april 1991 tot uitvoering van artikel 173 van de wet van 29 december 1990 houdende sociale bepalingen, en van de personen op wie een inschakelingsparcours van toepassing is, alsook voor de opleiding en de begeleiding van bedreigde en oudere werknemers.

De concrete invulling en controle ervan zullen gebeuren binnen het Paritair Comité. De inspanning zal in het bijzonder besteed worden aan de rekrutering en het behoud van laaggeschoolde werklozen en langdurig werklozen.

De RVA-stagiairs worden in die inspanning niet meegeteld, tenzij het gaat om langdurig werklozen.

Dit hoofdstuk zal slechts uitwerking hebben voorzover de ondernemingen er niet worden toe verplicht de bedoelde inspanning van 0,10 % te storten aan de RSZ, het Tewerkstellingsfonds of elders.

Hoofdstuk IV. Sociale voordelen voor het personeel.

1.1. Eurominikit.

In het kader van de overgang naar de Euro zal aan elk personeelslid van de bedrijven van de sector tussen 15 december 2001 en 31 december 2001 een eurominikit ter waarde van 500 beF worden ter beschikking gesteld.

1.2. Connaissance des langues.

Les entreprises pour lesquelles la connaissance d'une autre langue européenne est importante, examineront au niveau de leur entreprise avant le 31 décembre 2001 la prise de mesures d'encouragement tendant à atteindre cet objectif.

1.3. Augmentation du pouvoir d'achat.

Le volet pouvoir d'achat s'articule en trois parties :

Premier volet

La masse salariale annuelle de chaque entreprise sera affectée à concurrence de 0,50 % dans le paiement d'une prime unique et d'un montant identique pour l'ensemble du personnel dans les appointements de décembre 2001.

Deuxième volet

A partir du 1^{er} juin 2002 une prime mensuelle de 40 euros sera intégrée dans les barèmes salariaux ou rémunérations principales en vigueur dans les entreprises.

Cette prime récurrente doit, par conséquent, être accordée à tous les travailleurs qui sont rémunérés suivant les barèmes en vigueur à cette date.

A la demande des représentants du personnel, soit en délégation syndicale en l'absence d'organe de concertation ou en conseil d'entreprise, il sera envisagé de maximiser l'effet de la mesure.

En cas d'échec des négociations, les 40 euros seront intégrés aux barèmes ou aux rémunérations principales avec effet rétroactif au 1^{er} juin 2002.

1.2. Talenkennis.

De ondernemingen voor wie de kennis van een andere Europese taal belangrijk is, zullen vóór 31 december 2001 op ondernemingsvlak het nemen van aanmoedigingsmaatregelen onderzoeken die strekken tot het bereiken van deze doelstelling.

1.3. Verhoging van de koopkracht.

Het luik koopkracht valt uiteen in drie delen :

Eerste luik

De jaarlijkse loonmassa van iedere onderneming zal ten belope van 0,50 % bestemd worden ter uitbetaling van een éénmalige premie van een gelijk bedrag voor het ganse personeel, samen met de bezoldigingen van december 2001.

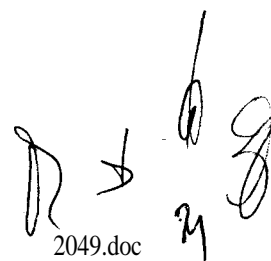
Tweede luik

Vanaf 1 juni 2002 zal een maandelijkse premie van 40 euro opgenomen worden in de loonbarema's of in de basisbezoldigingen die in de ondernemingen gelden.

Deze doorlopende premie moet bijgevolg toegekend worden aan alle werknemers die bezoldigd zijn volgens de barema's welke op die datum van kracht zijn.

Op vraag van de werknemersvertegenwoordigers, ofwel in vakbondsafvaardiging in afwezigheid van een overlegorgaan ofwel in ondernemingsraad, zal overwogen worden de weerslag van de maatregel te maximaliseren.

Ingeval de onderhandelingen spaak lopen, zullen de 40 euro opgenomen worden in de barema's of in de basisbezoldigingen met terugwerkende kracht op 1 juni 2002.



Troisième volet

Ce troisième volet sera négocié dans le courant du premier semestre 2003 dans le but de parvenir à un résultat au plus tard le 30 juin 2003 avec mise en application de l'accord au 1^{er} septembre 2003.

1.4. Congés payés pour raisons impérieuses

Dans chaque entreprise du secteur il sera établi, en concertation avec la délégation syndicale, une liste des circonstances impérieuses qui ouvrent un droit à des absences rémunérées. La durée de ces absences, à l'exclusion des congés sociaux accordés par la CCT sectorielle du 23 avril 1987, ne peut pas dépasser 2 jours par an.

Chapitre V. Uniformisation des statuts ouvriers-employés.

A partir du 1^{er} janvier 2002 les statuts d'ouvriers seront supprimés dans chaque entreprise du secteur et les personnes concernées passeront sous le régime d'employé.

Chapitre VI. Dispositions diverses.

- 1.1. Sont prolongés pour la durée de cette convention, l'article 1er (mesures en faveur des travailleurs âgés), l'article 6 (trois semaines de vacances durant la période des vacances principales) et l'article 7 (examen paritaire de l'amélioration de la qualité dans les relations de travail) de la CCT du secteur du 22 juin 1995.

Les dispositions basées sur l'article 1^{er} susmentionné, seront adaptées au niveau de l'entreprise conformément à la loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes.

Derde luik

Over dit derde luik zal in de loop van het eerste semester 2003 onderhandeld worden met de bedoeling uiterlijk op 30 juni 2003 tot een resultaat te komen en het in toepassing brengen van het akkoord op 1 september 2003.

1.4. Betaald verlof om dwingende redenen.

In iedere onderneming van de sector zal, in overleg met de vakbondsafvaardiging, een lijst worden opgesteld van de dwingende omstandigheden die recht geven op bezoldigde afwezigheid. De duur van deze afwezigheden, met uitsluiting van het sociaal verlof toegekend bij sector-CAO van 23 april 1987, mag geen twee dagen per jaar overtreffen.

Hoofdstuk V. Eenmaking van de arbeider- en bediendestatuten.

Vanaf 1 januari 2002 zullen de arbeidersstatuten in iedere onderneming van de sector afgeschaft zijn en zullen de betrokken personen naar het bediendestatuut overstappen.

Hoofdstuk VI. Diverse bepalingen.

- 1.1. Worden verlengd voor de duur van deze overeenkomst, artikel 1 (maatregelen voor de bejaarde werknemers), artikel 6 (drie opeenvolgende weken vakantie tijdens de hoofdvakantieperiode) en artikel 7 (paritair onderzoek naar de kwaliteitsverbetering van de arbeidsrelatie) van de sectorale CAO van 22 juni 1995.

De bepalingen die gebaseerd zijn op het hierboven vermeld artikel 1, zullen op ondernemingsvlak aangepast worden overeenkomstig de wet van 7 mei 1999 op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen.

R
2049.doc

1.2. Compte tenu du genre d'activités et des frais inhérents à ces activités, les possibilités d'emploi dans les régions seront examinées d'une façon constructive dans chaque entreprise du secteur.

1.3. Mode d'utilisation des moyens de communication de l'entreprise par les organes syndicaux de concertation et de négociation.

Compte tenu de l'évolution en matière de moyens de communications électroniques, ceux-ci sont, là où ils sont déjà appliqués, également mis à la disposition des organisations syndicales reconnues au niveau national et des associations représentées au conseil d'entreprise, et ceci sur un pied d'égalité mutuelle.

L'accès aux canaux électroniques est réglé dans un protocole, à conclure le plus vite possible et avant le 30 juin 2002 au niveau de l'entreprise, qui fixe les règles de sécurité et les procédures d'utilisation.

Dans tous les cas, la communication en rapport avec le bon fonctionnement des services de l'entreprise a la priorité absolue.

L'utilisation des canaux de communication attribués se fait au nom de l'organisation syndicale ou de l'association et pas au nom de représentants du personnel individuels.

Dans le protocole dont question ci-avant, un responsable en communication est désigné par organisation syndicale et par association. Il règle également les compétences et les responsabilités de ce responsable en communication et ses relations envers la division GRH.

1.2. Rekening houdend met de aard van de werkzaamheden en met de aan die werkzaamheden verbonden kosten, zullen in iedere onderneming van de sector op een constructieve wijze de tewerkstellingsmogelijkheden in de gewesten worden onderzocht.

1.3. Wijze van het gebruik van de communicatiemiddelen van de onderneming door de syndicale overleg- en onderhandelingsorganen.

Gelet op de evolutie inzake elektronische communicatiemiddelen worden deze ook, daar waar zij reeds toegepast worden, ter beschikking gesteld van de nationaal erkende vakbonden en de verenigingen vertegenwoordigd in de ondernemingsraad en wel op onderlinge voet van gelijkheid.

De toegang tot de elektronische kanalen wordt geregeld in een op bedrijfsniveau ten spoedigste en vóór 30 juni 2002 af te sluiten protocol dat de veiligheidsregels en gebruiksprocedures vastlegt.

In alle gevallen heeft de communicatie die betrekking heeft op de goede werking van de diensten van de onderneming, absolute voorrang.

Het gebruik van de toegewezen communicatiekanalen gebeurt namens de vakbond of de vereniging en niet namens individuele personeelsvertegenwoordigers.

In bovengenoemd protocol wordt per vakbond en vereniging een communicatieverantwoordelijke aangesteld. Het regelt eveneens de bevoegdheden en verantwoordelijkheden van deze communicatieverantwoordelijke en zijn relatie ten opzichte van de afdeling HRM.

Chapitre VII. Dispositions dérogatoires concernant l'application de la présente convention.

- 1.- FB-Assurances est tenue de respecter les dispositions qui seront arrêtées par la CCT conclue en Commission paritaire des banques (n° 310), étant entendu toutefois que les dispositions de la présente CCT auront effet dans le cas où une CCT ne serait pas conclue en Commission paritaire n° 310, à l'exception du Chapitre III, "Efforts pour les groupes à risque" qui est en tout cas applicable à FB-Assurances.
2. En ce qui concerne Dexia-Banque, il est convenu, dans le cadre de la fusion de cette banque avec Artesia, que les mesures d'augmentation du pouvoir d'achat et les primes qui sont inscrites dans la présente CCT, ne peuvent être cumulées avec les primes et autres mesures d'augmentation du pouvoir d'achat qui seraient accordées dans d'autres commissions paritaires en faveur du personnel d'entreprises qui sont concernées par les négociations actuelles. Il sera convenu au niveau de l'entreprise de quelle façon la prise en compte des primes et autres mesures d'augmentation du pouvoir d'achat qui sont octroyées dans d'autres commissions paritaires, devra se réaliser.

Chapitre VIII. Effet et validité.

Cette convention collective prend cours le 1^{er} janvier 2001. Elle se termine le 31 décembre 2003.

Le point 5 du chapitre premier ne prend toutefois cours que le 1^{er} janvier 2002 pour se terminer le 31 décembre 2003 et il sera, sauf dénonciation par l'une des parties trois mois avant l'échéance de la période de validité, reconduit tacitement, chaque fois pour trois ans.

Quant au chapitre III, il prend cours le 1^{er} janvier 2001 et se termine le 31 décembre 2002.

Hoofdstuk VII. Afwijkende bepalingen betreffende de toepassing van deze overeenkomst.

- 1.- FB-Verzekeringen is ertoe gehouden de bepalingen na te leven die bij CAO gesloten in het Paritair Comité der banken (n° 310) zullen vastgesteld worden, met dien verstande echter dat de bepalingen van de onderhavige CAO uitwerking zullen krijgen indien er in het Paritair Comité n° 310 geen CAO zou gesloten worden, met uitzondering van Hoofdstuk III, "Inspanningen voor de risicogroepen" dat alleszins van toepassing is op FB-Verzekeringen.
2. Wat Dexia-Bank betreft, wordt, in het kader van de fusie tussen deze bank en Artesia, overeengekomen dat de koopkrachtverhogende maatregelen en de premies die in de huidige CAO zijn ingeschreven, niet kunnen gecumuleerd worden met de premies en andere koopkrachtverhogende maatregelen die zouden toegekend worden in andere paritaire comités voor het personeel van ondernemingen betrokken bij de huidige onderhandelingen. Op ondernemingsvlak zal overeengekomen worden op welke manier het in rekening brengen van de premies en andere koopkrachtverhogende maatregelen die toegekend worden in andere paritaire comités, zal moeten gebeuren.

Hoofdstuk VIII. Uitwerking en geldigheidsduur.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2001. Ze neemt een einde op 31 december 2003.

Punt 5 van hoofdstuk I gaat evenwel slechts in op 1 januari 2002 om op te houden op 31 december 2003 en het zal, behoudens opzegging door één van de partijen drie maanden voor het verstrijken van de geldigheidsduur, stilzwijgend worden verlengd, telkens voor een periode van drie jaar.

Wat hoofdstuk III betreft, dit treedt in werking op 1 januari 2001 en neemt een einde op 31 december 2002.