

9

Commission paritaire pour les institutions publiques de crédit

Convention collective de travail du 12 mai 2003

Application de l'accord interprofessionnel du 17 janvier 2003, de la loi du 1er avril 2003 portant exécution de l'accord interprofessionnel pour la période 2003-2004 et des dispositions réglementaires qui exécuteront cette loi.

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 de la loi du 1er avril 2003 précitée.

Introduction et champ d'application

Dans le cadre de l'accord interprofessionnel du 17 janvier 2003, de la loi du 1er avril 2003 portant exécution de l'accord interprofessionnel pour la période 2003-2004 et des dispositions réglementaires qui exécuteront cette loi, ainsi que, pour ce qui concerne les efforts pour les groupes à risques, des dispositions du point 3 de l'accord interprofessionnel du 22 décembre 2000 et de ses accords de base, il est convenu en Commission paritaire pour les institutions publiques de crédit ce qui suit.

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.

Paritair Comité voor de openbare kredietinstellingen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 12 mei 2003

Toepassing van het interprofessioneel akkoord van 17 januari 2003, van de wet van 1 april 2003 houdende uitvoering van het interprofessioneel akkoord voor de periode 2003-2004 en van de réglementaire bepalingen die deze wet zullen uitvoeren.

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 van voormelde wet van 1 april 2003.

Inleiding en toepassingsgebied

Binnen het kader van het interprofessioneel akkoord van 17 januari 2003, van de wet van 1 april 2003 houdende uitvoering van het interprofessioneel akkoord voor de periode 2003-2004 en van de réglementaire bepalingen die deze wet zullen uitvoeren, alsook, wat de inspanningen voor de risicogroepen betreft, van de bepalingen van punt 3 van het interprofessioneel akkoord van 22 december 2000 en van zijn basisafspraken, is het volgende overeengekomen in het Paritair Comité voor de openbare kredietinstellingen.

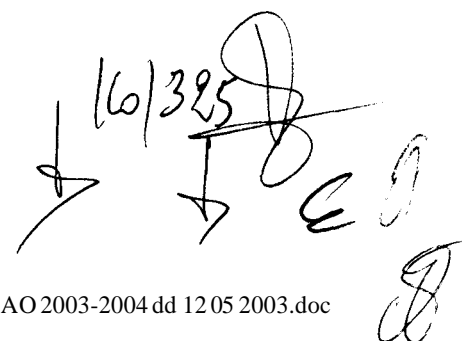
Onverminderd de regelingen die in de ondernemingen bestaan en gunstiger kunnen uitvallen, geldt de volgende collectieve arbeidsovereenkomst voor de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de openbare kredietinstellingen, en voor hun personeel, tenzij hiervan uitdrukkelijk in deze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

NEERLEGGING-DÉPÔT	REGISTR.-ENREGISTR.
16-05-2003	25-09-2003

NR.
N°

67705/6/325

67705/6/325
↓ ↓



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

1. Pour les années 2003 à 2004, 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.

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;

Beschikkingen**Hoofdstuk I. Tewerkstellingspolitiek en werkzekerheid**

1. Voor de jaren 2003 tot 2004 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 arbeidsherverdelende maatregelen.

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;

- 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.

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.

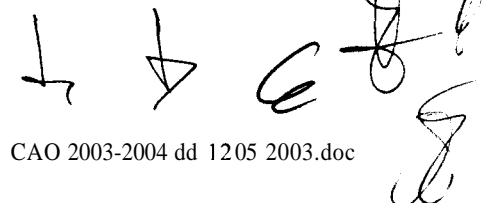
3. Si de l'évaluation des mesures en vue de la promotion de l'emploi et de la redistribution du temps de travail, il ressort que des initiatives complémentaires s'avèrent nécessaires, les parties conviennent d'examiner de telles mesures.
4. Les dispositions des points 2 et 3 ci-avant ne s'appliquent 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 :

- de beperking van de aanwervingen voor de diensten die niet zijn getroffen., door de natuurlijke uittredingen 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 vorming 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 uittreding.

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.

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 :



"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.

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.

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

De werkgever licht de werknemer schriftelijk in over discipline of professionele tekortkomingen die, hetzij eenmalig, hetzij bij herhaling of bij met 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.

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 contractverbrekingen 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.

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".

6. 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.

A. Formation et training.

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 cinq 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. Chaque travailleur du secteur a droit à la formation.

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. 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.

A. 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 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 nr. 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 vijf 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 vormingen.

2. Individuele vorming.

De professionele vorming maakt een fundamenteel en onafwendbaar recht uit. Iedere werknemer van de sector heeft recht op vorming.

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.

B. 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.

Le droit au crédit temps, à la diminution de carrière et à la réduction des prestations de travail à mi-temps, comme fixé dans la CCT n° 77 bis du 19 décembre 2001, conclue au sein du Conseil National du Travail, telle que modifiée par la CCT n° 77 ter du 10 juillet 2002, vaut pour toutes les catégories du personnel.

En exécution de l'article 3, § 2 de la CCT n° 77 bis 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 cinq 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.

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.

B. 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.

Het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, zoals vastgesteld door de in de Nationale Arbeidsraad gesloten CAO nr. 77 bis van 19 december 2001, zoals gewijzigd door de CAO nr. 77 ter van 10 juli 2002, geldt voor alle personeelscategorieën.

In uitvoering van artikel 3, § 2 van de CAO nr. 77 bis 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 vijf 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.

Le seuil dont question à l'article 15, § 1^{er} de la CCT n° 77 bis, 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 bis.

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.

2. Prévisions 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, tel que modifié par l'article 12 de la loi du 1er avril 2003 précitée, 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 2003 au 31 décembre 2004 sont âgés de 56 ans ou plus.

En application de l'article 112 de la loi du 26 mars 1999 précitée, tel que modifié par l'article 13 de la loi du 1er avril 2003 précitée, un régime de prépension à mi-temps peut être instauré dans les entreprises du secteur pour la période du 1er janvier 2003 au 31 décembre 2004 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.

De in artikel 15, § 1 van CAO nr. 77 bis 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 nr. 77 bis.

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

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, zoals gewijzigd door voormelde wet van 1 april 2003, 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 2003 tot 31 december 2004, 56 jaar of ouder zijn.

In toepassing van artikel 112 van voornoemde wet van 26 maart 1999, zoals gewijzigd door artikel 13 van voornoemde wet van 1 april 2003, mag in de ondernemingen van de sector een stelsel van halftijds brugpensioen voor de periode van 1 januari 2003 tot 31 december 2004 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. 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.

§ 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.

§ 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. Alternatieve formules van vervroegde uittrekking 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 tijdscrediet, 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. 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, par 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.

Chapitre III. Efforts pour les groupes à risque.

En application du Chapitre II, section première de la loi du 1er avril 2003 portant exécution de l'accord interprofessionnel pour la période 2003-2004, les entreprises du secteur s'engagent à affecter ensemble durant l'année 2003 et l'année 2004 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 des personnes appartenant dans le secteur aux groupes à risque ou à qui 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 s'effectueront 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 travailleurs engagés dans le cadre d'une convention de premier emploi 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.

4. 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 door een registratiesysteem dat toelaat een aangepaste controle over het geheel der prestaties uit te voeren.

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

Hoofdstuk III. Inspanningen voor de risicogroepen.

In toepassing van Hoofdstuk II, afdeling 1 van de wet van 1 april 2003 houdende uitvoering van het interprofessioneel akkoord voor de periode 2003-2004, verbinden de ondernemingen van de sector er zich toe samen gedurende het jaar 2003 en het jaar 2004 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 van personen die in de sector tot de risicogroepen behoren of op wie een inschakelingsparcours van toepassing is, alsook voor de vorming 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 werknemers aangeworven in het kader van een startbaanovereenkomst 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.

Chapitre IV. Augmentation du pouvoir d'achat

Les parties concernées sont d'accord de renoncer à l'application du troisième volet relatif à l'augmentation du pouvoir d'achat prévu dans la convention collective de travail du 27 novembre 2001, qui était libellé comme suit : "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."

Les employeurs sont d'accord de prévoir, dans le cadre de l'augmentation du pouvoir d'achat pour l'année 2003, une augmentation récurrente de 0,5 % de la masse salariale de 2002. Cette augmentation du pouvoir d'achat entrera en vigueur le 1^{er} octobre 2003. Les modalités d'application seront fixées au niveau de chaque institution. Ces modalités intégreront une augmentation soit en pourcentage soit en montant des salaires réellement payés. Pour l'année 2004, les discussions sur le volet de l'augmentation du pouvoir d'achat seront entamées après le 1^{er} octobre 2003. L'augmentation récurrente du pouvoir d'achat accordée de 0,5 % de la masse salariale doit être portée en compte lors des négociations pour l'année 2004 et s'inscrit dans le respect de la norme salariale indicative de 5,4 %, définie dans l'accord interprofessionnel pour la période du 1^{er} janvier 2003 au 31 décembre 2004.

Les négociations devront aboutir au plus tard le 30 juin 2004 avec mise en application de l'accord au plus tard au 1^{er} septembre 2004.

Chapitre V. Dispositions diverses.

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 sectorielle du 22 juin 1995.

Hoofdstuk IV. Verhoging van de koopkracht

De betrokken partijen komen overeen af te zien van de toepassing van het derde luik in verband met de verhoging van de koopkracht voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 november 2001 dat als volgt was geformuleerd: "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."

De werkgevers gaan akkoord voor wat de koopkrachtverhoging betreft voor het jaar 2003 een récurrente verhoging te voorzien van 0,5 % van de loonmassa van 2002. Deze koopkrachtverhoging zal ingaan op 1 oktober 2003. De toepassingsmodaliteiten zullen vastgelegd worden op het niveau van iedere organisatie. In die modaliteiten zal een verhoging van de werkelijk betaalde lonen, hetzij in percentage hetzij in bedrag, vervat zitten. Voor het jaar 2004 zullen de besprekingen van het luik koopkrachtverhoging starten na 1 oktober 2003. De toegestane récurrente koopkrachtverhoging van 0,5 % van de loonmassa dient in rekening te worden gebracht bij de onderhandelingen voor het jaar 2004 en maakt eveneens deel uit van de naleving van de indicatieve loonnorm van 5,4 % zoals bepaald in het interprofessioneel akkoord voor de periode van 1 januari 2003 tot 31 december 2004.

De onderhandelingen moeten uiterlijk op 30 juni 2004 afgesloten worden met een inwerkingtreding van het akkoord uiterlijk op 1 september 2004.

Hoofdstuk V. Diverse bepalingen.

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.

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.

3. 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 2004 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.

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

Si le Crédit Agricole et le Crédit Professionnel venaient à sortir du champ de compétence de la Commission Paritaire n° 325 pendant la durée de validité de la présente convention, les mesures d'augmentation du pouvoir d'achat prévues par celle-ci ne pourront être cumulées avec des mesures du même type octroyées dans la commission paritaire à laquelle ces deux institutions viendraient à ressortir.

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.

3. 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 2004 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.

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

Indien het Landbouwkrediet en het Beroepskrediet buiten het toepassingsgebied zouden vallen van het Paritair Comité nr. 325 tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst, zullen de door deze overeenkomst bepaalde maatregelen strekkende tot verhoging van de koopkracht niet kunnen worden gecumuleerd met gelijkaardige maatregelen toegekend in het kader van het paritair Comité waartoe die beide instellingen zouden behoren.

FB-Assurances est tenue à respecter les dispositions qui seront arrêtées par la CCT conclue en commission paritaire des banques (n° 310), à l'exception du chapitre III "Efforts pour les groupes à risque" qui est en tout cas applicable à FB-Assurances.

Chapitre VII Effet et validité.

Cette convention collective prend cours le 1^{er} janvier 2004, à l'exception du chapitre III qui prend cours le 1er janvier 2003.

Elle se termine le 31 décembre 2004.

Le point 5 du chapitre premier de la présente convention collective de travail sera, sauf dénonciation par l'une des parties trois mois avant l'échéance de la période de validité précitée, reconduit tacitement par périodes de trois ans.

Fait à Bruxelles, le 12 mai 2003, en langue française et néerlandaise, les deux textes faisant foi, en cinq exemplaires, dont un pour chaque signataire de la convention et un pour le greffe du Service des relations collectives du travail du Ministère de l'Emploi et du Travail.

FB-Verzekeringen is ertoe gehouden de bepalingen na te leven die bij CAO gesloten in het Paritair Comité der banken (nr. 310) zullen vastgesteld worden, met uitzondering van Hoofdstuk III "Inspanningen voor de risicogroepen" dat alleszins van toepassing is op FB-Verzekeringen.

Hoofdstuk VII Uitwerking en geldigheidsduur.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2004, met uitzondering van het hoofdstuk III dat van kracht wordt op 1 januari 2003.

Ze neemt een einde op 31 december 2004.

Punt 5 van hoofdstuk I van deze collectieve arbeidsovereenkomst zal, behoudens opzegging door één van de partijen drie maanden vóór het verstrijken van voormelde geldigheidsduur, stilzwijgend worden verlengd voor opeenvolgende periodes van drie jaar.

Opgemaakt te Brussel, op 12 mei 2003, in het Nederlands en in het Frans, beide teksten hebbende rechtsgeldigheid, in vijf exemplaren waarvan één voor elke ondertekenaar van de overeenkomst en één voor de griffie van de Dienst Collectieve Arbeidsbetrekkingen van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.

VAN DE