

23 -11- 2005

23 -02- 2006

78.815 16 1308

Paritair comité voor de maatschappijen voor
hypothecaire leningen, sparen en kapitalisatie

Commission paritaire pour les sociétés de
prêts hypothécaires, d'épargne et de
capitalisation

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
VAN**

26 OKTOBER 2005

AKKOORD 2005-2006

**CONVENTION COLLECTIVE DE
TRAVAIL DU**

26 OCTOBRE 2005

ACCORD 2005-2006

Hoofdstuk I : Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair comité voor de maatschappijen voor hypothecaire leningen, sparen en kapitalisatie.

Onder werknemers wordt verstaan, het mannelijk en vrouwelijk werklieden-, bedienden- en kaderpersoneel.

Hoofdstuk II : Koopkracht

Artikel 2

§1 De werkgevers zullen zowel in 2005 als in 2006 aan de werknemers een koopkrachtverhoging toekennen onder de vorm van een eenmalige premie of een gelijkwaardig voordeel onder de modaliteiten zoals in onderhavig artikel bepaald.

§2 Om voor deze koopkrachtverhoging in aanmerking te komen moeten de werknemers op datum van de uitbetaling met de werkgever verbonden zijn met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur of met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur. Bovendien moeten de werknemers in het jaar van uitbetaling effectief arbeidsprestaties hebben geleverd.

Chapitre I^{er} : Champ d'application

Article 1^{er}

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises qui relèvent de la Commission paritaire pour les sociétés de prêts hypothécaires, d'épargne et de capitalisation.

Par travailleur, on entend le personnel ouvrier, employé et cadre, masculin et féminin.

Chapitre II : Pouvoir d'achat

Article 2

§1 Les employeurs octroieront aux travailleurs, tant en 2005 qu'en 2006, une augmentation du pouvoir d'achat sous la forme d'une prime unique ou d'un avantage équivalent selon les modalités prévues dans le présent article.

§2 Pour entrer en ligne de compte pour cette augmentation du pouvoir d'achat, les travailleurs doivent être, à la date du versement, liés à l'employeur par un contrat de travail à durée indéterminée ou par un contrat de travail à durée déterminée. En outre, les travailleurs doivent avoir fourni des prestations de travail effectives durant l'année du versement.

[Handwritten signatures and initials]

§3 De eenmalige premie of het gelijkwaardig voordeel zal **zowel** voor 2005 als voor 2006 uiterlijk op 31 december van het betrokken jaar worden betaald of toegekend, tenzij op **ondernemingsniveau** anders wordt overeengekomen in overleg **zoals** bedoeld in § 5 van dit artikel.

Indien in uitvoering van §5 van dit artikel op het niveau van de **onderneming** een gelijkwaardig voordeel wordt overeengekomen, dan kan de **datum** van uitbetaling of toekenning voor het jaar 2005 worden verschoven naar uiterlijk 28 februari 2006.

§4 De eenmalige premie of het gelijkwaardig voordeel bedraagt telkens 200 euro bruto.

Dit bedrag is proratischeerbaar in verhouding tot :

- 1) de duur van de prestaties die de werknemer over het kalenderjaar heeft geleverd (d.w.z. **periodes** waarvoor loon verschuldigd is);
- 2) het arbeidsstelsel dat op de werknemer van toepassing is in de **loop** van het kalenderjaar waarop de koopkrachtverhoging betrekking heeft.

§5 De **ondernemingen** beschikken over de mogelijkheid om in overleg met de syndicale afvaardiging of bij gebrek daaraan, het **personeel**, een ander als gelijkwaardig beschouwd voordeel te bepalen. Bij gebrek aan dergelijke overeenkomst zal de koopkrachtverhoging onder de **vorm** van een eenmalige **brutopremie** worden toegekend.

Artikel 3

De ondertekenende partijen stellen vast dat er in de sector ondernemingen zijn (of kunnen zijn) die bij collectieve arbeids-overeenkomst een **barema** van het Paritair comité 310 volgen dat op groepsniveau is

§3 La prime unique ou l'avantage équivalent sera payée ou octroyé tant pour 2005 que pour 2006 au plus tard le 31 décembre de l'année concernée, à moins qu'il n'en soit convenu autrement en concertation au niveau de l'entreprise ainsi que visé au § 5 du présent article.

Si, en exécution du § 5 du présent article, un avantage équivalent est convenu au niveau de l'entreprise, la date de paiement ou d'octroi pour 2005 peut être reportée au plus tard au **28 février** 2006.

§4 La prime unique ou l'avantage équivalent s'élève chaque fois à 200 euros brut.

Ce montant est soumis au prorata en proportion :

- 1) de la durée des prestations que le travailleur a fournies pour l'année civile (c.-à-d. les périodes pour lesquelles la rémunération est due),
- 2) du régime de travail qui est applicable au travailleur dans le cours de l'année civile à laquelle se rapporte l'augmentation du pouvoir d'achat.

§5 Les entreprises disposent de la possibilité de fixer en concertation avec la délégation syndicale, ou à défaut avec le personnel, un autre avantage considéré comme un avantage équivalent. A défaut de pareil accord, l'augmentation du pouvoir d'achat sera octroyée sous la forme d'une prime brute unique

Article 3

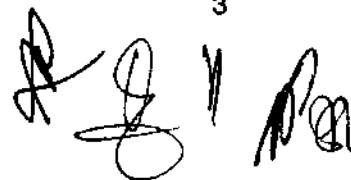
Les parties soussignées constatent qu'il y a (ou qu'il peut y avoir) dans le secteur des entreprises qui suivent par convention collective de travail un **barème** de la Commission Paritaire 310

vastgelegd.

De in artikel 2 bedoelde koopkrachtverhoging is niet van toepassing op deze **ondernemingen**, behoudens indien voor hen **vóór 31 december 2005** voor 2005 en 2006 geen gelijkwaardige koopkrachtverhoging zou zijn **overeengekomen**.

qui a été arrêté au niveau du groupe.

L'augmentation du pouvoir d'achat visée à l'article 2 ne s'applique pas à ces entreprises, sauf si aucune augmentation analogue du pouvoir d'achat n'a été conclue pour elles avant le 31 décembre 2005 pour 2005 et 2006.

3


Hoofdstuk III : Werkzekerheid en tewerkstelling

Artikel 4

De werkgevers in het Paritair comité 308 bevestigen hun voornemen om hun traditionele sociale politiek inzake tewerkstelling tijdens de jaren 2005 en 2006 verder te zetten, evenwel rekening houdend met de zich wijzigende omstandigheden zoals bij fusies of herstructureringen en met de verscherpte concurrentieomgeving, die nieuwe belemmeringen kunnen invoeren in het streven naar een maximale consolidatie van de tewerkstelling.

Zij streven er naar de globale collectieve tewerkstelling in de sector gedurende de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst te behouden, behoudens de natuurlijke uitstroom, brugpensioen, ontslagen om dringende reden.

Binnen deze context zullen de werkgevers tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst streven naar een optimaal behoud van de bestaande activiteiten in de sector en van de lokale werkgelegenheid.

Artikel 5 Overname, fusie en splitsing.

§1 In geval van overname, fusie of splitsing zal de werkgever schriftelijk en/of mondeling volgende informatie verstrekken :

- 1° een omschrijving van de omstandigheden die aanleiding hebben gegeven tot de overname, fusie of splitsing en van de ermee beoogde economische doelstellingen;
- 2° een overzicht van de mogelijke gevolgen van de maatregel op het vlak van tewerkstelling: een raming van het ingeschatte effect op het totale personeelseffectief en op het tewerkstellingsbeleid van de onderne-

Chapitre III : Sécurité de l'emploi et embauche

Article 4

Les employeurs confirment dans la Commission paritaire 308 leur intention de poursuivre leur politique sociale traditionnelle en matière d'emploi durant les années 2005 et 2006, en tenant compte toutefois des circonstances qui se modifient comme lors de fusions ou de restructurations, ainsi que de l'environnement concurrentiel renforcé, qui peuvent instaurer de nouveaux obstacles dans la poursuite d'une consolidation maximale de l'emploi.

Ils visent à maintenir l'emploi collectif global dans le secteur pendant la durée de la présente convention collective de travail, à l'exception des départs naturels, de la prépension, des licenciements pour motif grave.

Dans ce contexte, les employeurs s'efforceront, pendant la durée de la présente convention collective de travail, de maintenir de manière optimale les activités existantes dans le secteur et celui de l'emploi local.

Article 5 Reprise, fusion et scission.

§1 En cas de reprise, de fusion ou de scission, l'employeur fournira les informations suivantes, par écrit et/ou oralement :

- 1° une description des circonstances qui ont entraîné la reprise, la fusion ou la scission et des objectifs économiques de cette opération ;
- 2° un aperçu des conséquences possibles de la mesure en matière d'embauche : une estimation de l'effet escompté de cette opération sur l'effectif total du personnel et sur la politique de l'entreprise en matière d'embauche, après la mise en

- ming na invoering van **deze** maatregel;
- 3° een overzicht van de geplande maatregelen :
- om afdankingen te vermijden;
 - om mutaties mogelijk te maken;
 - inzake mogelijke wedertewerkingstelling;
 - op het vlak van opleiding, herscholing of reclassering;
- 4° een overzicht van de ingeschatte gevolgen van de maatregel op de arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden.

§2 Deze informatie wordt verstrekt aan de personeelsleden, maar eerst aan de ondernemingsraad en bij ontstentenis daarvan aan de vakbondsafvaardiging. De informatie moet zo spoedig mogelijk gebeuren en op een ogenblik dat de directie en de werknemersafgevaardigden tijdig overleg kunnen plegen over de sociale maatregelen die moeten genomen worden om de weerslag van de beslissing op de vooruitzichten inzake de tewerkingstelling en de organisatie van het werk, maximaal te ondervangen.

Teneinde deze informatie te leveren en de werknemers de mogelijkheid te bieden zich over hun rechten te informeren, zal de werkgever in een periode voorzien waarin geen ontslagen zullen gegeven worden ten opzichte van de werknemers die door de fusie, overname of splitsing worden gevat. Dit alles zonder afbreuk te doen aan het algemeen ontslagrecht van de werkgever en onder voorbehoud van een eventueel ontslag om dringende reden of om redenen die geen betrekking hebben op de overname, de fusie of de splitsing, ontslag dat steeds kan betekend worden tijdens deze termijn.

De termijn zal negentig kalenderdagen duren en een aanvang nemen op de dag dat de informatie waarvan sprake in §1 gegeven wordt. Hij zal kunnen ingekort worden in akkoord met de vakbondsafvaardiging. Indien in de onderneming geen vakbondsafvaar-

- œuvre de cette mesure ;
- 3° un aperçu des mesures prévues :
- pour éviter les licenciements ;
 - pour permettre les mutations ;
 - en matière de possibilités de réembauche ;
 - en matière de formation, de recyclage ou de reclassement ;
- 4° un aperçu de l'estimation des conséquences relatives à la mesure sur les modalités et les conditions de travail.

§2 Ces informations sont fournies aux membres du personnel, mais d'abord au conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale. Les informations doivent être communiquées le plus rapidement possible et de manière à ce que la direction et les délégués du personnel puissent se concerter à temps à propos des mesures sociales qui doivent être prises en vue de parer au maximum aux répercussions de la décision sur les prévisions en matière d'embauche et d'organisation du travail.

Afin de fournir ces informations et de permettre aux travailleurs de s'informer à propos de leurs droits, l'employeur devra prévoir une période au cours de laquelle aucun travailleur concerné par la fusion, la reprise ou la scission ne sera licencié. Tout ceci ne pourra pas porter préjudice au droit général de licenciement de l'employeur et sous réserve d'un éventuel licenciement pour motif grave ou pour des raisons sans rapport avec la reprise, la fusion ou la scission ; un tel licenciement peut toujours être signifié au cours de cette période.

Cette période aura une durée de nonante jours calendriers et commencera le jour où les informations évoquées au §1 seront communiquées. Elle pourra être écourtée en accord avec la délégation syndicale. Dans les

diging aanwezig is, geldt in elk geval de termijn van negentig kalenderdagen.

Elk ontslag dat door de werkgever tijdens genoemde termijn van negentig kalenderdagen wordt betekend zonder naleving van de bepalingen vervat in de vorige alinea, geeft aan het betrokken personeelslid het individueel recht op betaling door de werkgever van een schadevergoeding wegens schending van vastheid van betrekking gelijk aan het bedrag van zes bruto maandweden voor wie op het moment van het ontslag nog geen vijf jaar anciënniteit bezit en van acht bruto maandweden voor wie vijf of meer jaar anciënniteit bezit.

Deze vergoeding komt bovenop de normale verbrekingsvergoeding die desgevallend door de werkgever verschuldigd is in toepassing van artikel 39 §1 of artikel 40 §1 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

§3 Bedrijven die voor of na de overname, fusie of splitsing minder dan 50 werknemers tewerkstellen bezorgen op eigen initiatief een kopie van de geschreven inlichtingen aan het Paritair comité.

Artikel 6

De sociale partners roepen de werkgevers op en bevelen hen aan om in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst, voor de berekening van de opzegtermijn bij toepassing van artikel 82 §3 eerste en tweede lid van de Arbeidsovereenkomstenwet, brugpensioen evenwel uitgezonderd, niet steeds automatisch de wettelijke minimumtermijn toe te passen.

entreprises où il n'y a pas de délégation syndicale, la période de nonante jours doit être respecté.

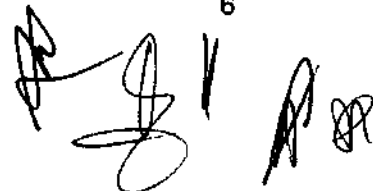
Tout licenciement qui est signifié par l'employeur durant le délai cité de nonante jours calendrier sans le respect des dispositions contenues à l'alinéa précédent, donne au membre du personnel concerné le droit individuel au paiement par l'employeur d'une indemnité pour violation du maintien de l'emploi égale au montant de six mois de traitement brut pour qui n'a pas encore cinq ans d'ancienneté au moment du licenciement et de huit mois de traitement brut pour qui a cinq ans d'ancienneté ou plus.

Cette indemnité s'ajoute à l'indemnité normale de rupture qui est, le cas échéant, due par l'employeur en application de l'article 39 § 1 ou de l'article 40 § 1 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

§3 Les entreprises qui emploient moins de 50 travailleurs avant ou après la reprise, la fusion ou la scission fournissent spontanément une copie des informations écrites à la Commission paritaire.

Article 6

En cas de résiliation du contrat de travail, les partenaires sociaux exhortent les employeurs et leur recommandent, pour le calcul du délai de préavis en application de l'article 82 § 3 premier et deuxième alinéas de la loi sur les contrats de travail, exception faite toutefois pour la prépension, de ne pas toujours appliquer automatiquement le délai minimum légal.

6


Hoofdstuk IV : Vorming

Artikel 7

De partijen erkennen en onderschrijven het belang van professionele vorming en training voor de verdere ontwikkeling van de loopbaan van het personeel.

Artikel 8

De werkgevers doen een oproep en bevelen de ondernemingen aan de nodige initiatieven te nemen om de behoeften aan professionele vorming van hun werknemers te onderzoeken, de nodige initiatieven inzake vorming te nemen en te ondersteunen, teneinde het competentie-niveau van het personeel op peil te houden.

De werkgevers zullen in dit verband bijzondere aandacht besteden aan de vormingsbehoeften van werknemers die het werk hervatten, nadat hun arbeidsovereenkomst gedurende ten minste één jaar is geschorst.

De werknemers die het werk hervatten na een langdurige schorsing, zoals bedoeld in voorgaande alinea, zullen de nodige inspanningen leveren om zich onder meer via vorming terug in de nieuwe werksituatie in te werken.

Naast de vormingsinitiatieven die door de individuele werkgevers zullen worden genomen, zullen de sociale partners aan EPOS ter ondersteuning vragen om na te gaan of er in het huidige vormingsprogramma voor deze doelgroep voldoende aanbod aanwezig is, zoniet, te onderzoeken of het huidige aanbod kan worden uitgebreid.

Artikel 9

De werkgevers verbinden zich ertoe om op ondernemingsniveau, maar globaal, minstens driemaal zoveel dagen vorming

Chapitre IV : Formation

Article 7

Les parties reconnaissent et soulignent l'intérêt de la formation professionnelle pour l'évolution ultérieure de la carrière du personnel.

Article 8

Les employeurs font appel aux entreprises et leur recommandent de prendre les initiatives nécessaires pour examiner les besoins de leurs travailleurs en formation professionnelle, de prendre et de soutenir les initiatives nécessaires en matière de formation, afin de maintenir à niveau le degré de compétence du personnel.

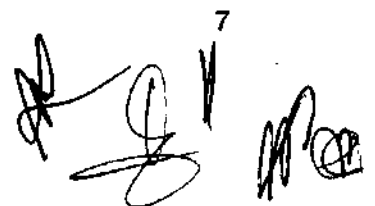
A cet égard, les employeurs consacreront une attention particulière aux besoins en formation des travailleurs qui reprennent le travail après que leur contrat de travail a été suspendu durant au moins un an.

Les travailleurs qui reprennent le travail après une suspension de longue durée, telle que visée à l'alinéa précédent, fourniront les efforts nécessaires pour s'impliquer dans la nouvelle situation de travail, entre autres par la formation.

Outre les initiatives de formation qui seront prises par les employeurs individuels, les partenaires sociaux demanderont à EPOS un soutien pour vérifier s'il y a une offre suffisante pour ce groupe cible dans le programme de formation actuel, sinon d'examiner si l'offre actuelle peut être étendue.

Article 9

Les employeurs s'engagent à organiser au niveau de l'entreprise, mais globalement, au moins trois fois autant

7


te organiseren als er personeelsleden tewerkgesteld worden (hoofden). Vorming wordt hierbij in ruime zin gedefinieerd en kan onder meer bestaan in een opleidingscursus buiten de onderneming, een interne opleiding, een opleiding op de werkplaats of een opleiding via nieuwe informatietechnologieën.

Zij zullen jaarlijks in de ondernemingsraad informatie verstrekken over het aantal dagen vorming dat tijdens het jaar werd georganiseerd en op hoeveel werknemers dat globaal betrekking had. In deze toelichting zal tevens worden meegedeeld hoeveel werknemers die een opleiding hebben aangevraagd, de opleiding werd geweigerd. De jaarlijkse informatie zal ter gelegenheid van de kwartaalinformatie worden geactualiseerd.

Voor de berekening van dit artikel wordt een dag vorming vermenigvuldigd met het aantal werknemers dat aan deze dag vorming deelnam.

Artikel 10

In artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 2 juni 2005 met betrekking tot de aanwending van de bijdragen voor 2005 voor de risicogroepen wordt §1 vervangen door volgende tekst :

"§1 In uitvoering van artikel 6 van de statuten van het Paritair Vormingsfonds voor Risicogroepen van de Spaarbanken "EPOS", opgericht bij collectieve arbeidsovereenkomst van 3 juni 1992, algemeen bindend verklaard bij KB van 1 april 1993 bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 24 juni 1993 komen de ondertekenende partijen overeen om voor 2005 0,10% van de bruto loonmassa van de werknemers binnen de sector aan te wenden voor de opleiding en tewerkstelling van de risicogroepen zoals gedefinieerd in artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 3 juni 1992 m.b.t. de aanwending van de

de jours de formation qu'il y a de membres du personnel occupés (têtes). La formation est définie au sens large et peut entre autres consister en un cours de formation en dehors de l'entreprise, une formation interne, une formation sur les lieux de travail ou une formation au moyen de nouvelles technologies de l'information.

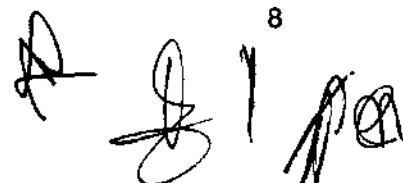
Chaque année, ils fourniront au conseil d'entreprise l'information sur le nombre de jours de formation qui ont été organisés durant l'année et sur le nombre de travailleurs qui ont été globalement concernés. Il sera également fait part dans cette explication du nombre de travailleurs qui se sont vu refuser leur demande de formation. L'information annuelle sera actualisée à l'occasion de l'information trimestrielle.

Pour le calcul de cet article, un jour de formation est multiplié par le nombre de travailleurs qui ont pris part à ce jour.

Article 10

A l'article 3 de la convention collective de travail du 2 juin 2005 relative à l'affectation des cotisations pour 2005 pour les groupes à risque, le § 1 est remplacé par le texte suivant :

'§1 En exécution de l'article 6 des statuts du Fonds Paritaire de Formation des Groupes à Risque pour les Banques d'Epargne 'EPOS', institué par convention collective de travail du 3 juin 1992, déclarée généralement obligatoire par AR du 1^{er} avril 1993 publié au Moniteur belge du 24 juin 1993, les parties soussignées conviennent d'affecter pour 2005 0,10% de la masse salariale brute des travailleurs du secteur à la formation et à l'emploi des groupes à risque tels que définis à l'article 4 de la convention collective de travail du 3 juin 1992 relative à l'affectation de la cotisation

 8

0,25%-bijdrage voor de risicogroepen, algemeen bindend verklaard bij KB van 2 april 1993, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 25 juni 1993.

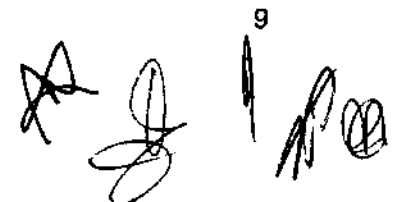
Dit alles in uitvoering van Hoofdstuk II, Afdeling 1 van de wet van juli 2005 houdende diverse bepalingen betreffende het sociaal overleg.

De partijen komen uitdrukkelijk overeen dat de bijdrage van 0,10% over de eerste drie kwartalen van 2005 niet verschuldigd is. De bijdragen over het vierde kwartaal van 2005 worden vastgelegd op 0,40 %"

de 0,25% pour les groupes à risque, déclarée généralement obligatoire par AR du 2 avril 1993, publié au Moniteur belge du 25 juin 1993.

Le tout en exécution du Chapitre II, Section 1 de la loi de juillet 2005 portant diverses dispositions en matière de concertation sociale.

Les parties conviennent expressément que la cotisation de 0,10% n'est pas due pour les trois premiers trimestres de 2005. Les cotisations pour le quatrième trimestre de 2005 sont fixées à 0,40%. »

9


Hoofdstuk V : Sociale betrekkingen

Artikel 11

De sociale partners binnen het Paritair comité 308 erkennen en onderschrijven het belang van een goede werking van het sociaal overleg op het niveau van de individuele ondernemingen.

Zij verbinden zich er toe om de collectieve arbeidsovereenkomsten inzake de sociale betrekkingen uit te voeren op alle niveau's. Indien er zich problemen stellen in de individuele ondernemingen dan kan, indien er geen oplossing gevonden wordt op ondernemingsvlak, het dossier worden voorgelegd aan het verzoeningsbureau van het paritair comité.

Artikel 12

Aan het fonds voor syndicale vorming zal het hierna volgend bedrag gestort worden, te verdelen onder de representatieve werknemersorganisaties, in verhouding tot hun vertegenwoordiging in de sector. Voor 2005 en 2006 is dit bedrag telkens 60.000 EUR.

De werkgevers die onder het Paritair comité voor de maatschappijen voor hypothecaire leningen, sparen en kapitalisatie vallen, zullen dit bedrag verschuldigd zijn volgens het proportioneel aandeel van hun aantal personeelsleden uitgedrukt in equivalent van voltijdse eenheden, ten opzichte van het totaal op respectievelijk 1 januari 2005 en 1 januari 2006

Een werkgever die per 1 januari 2005, respectievelijk 1 januari 2006, onder de bevoegdheid van het Paritair comité voor maatschappijen voor hypothecaire leningen, sparen en kapitalisatie valt, is de proportionele bijdrage, waarvan hierboven sprake, verschuldigd voor het gehele jaar.

Chapitre V : Relations sociales

Article 11

Les partenaires sociaux de la Commission paritaire 308 reconnaissent et soulignent l'importance d'un bon fonctionnement de la concertation sociale au niveau des entreprises individuelles.

Ils s'engagent à exécuter à tous les niveaux les conventions collectives en matière de relations sociales. Si des problèmes se posent dans les entreprises individuelles, si aucune solution n'est trouvée au niveau de l'entreprise, le dossier peut être soumis au bureau de conciliation de la commission paritaire.

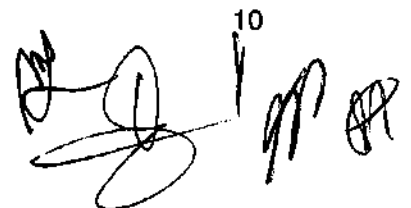
Article 12

Le montant suivant sera versé au fonds pour la formation syndicale ; ce montant sera partagé entre les organisations représentant les travailleurs, au prorata de leur représentation au sein du secteur. Pour 2005 et 2006 ce montant est chaque fois 60.000 EUR.

Les employeurs qui relèvent de la Commission paritaire pour les sociétés de prêts hypothécaires, d'épargne et de capitalisation seront tenus de verser ce montant en fonction de la part proportionnelle du nombre des membres de leur personnel, exprimée en équivalents d'unités à temps plein, par rapport au total, respectivement le 1^{er} janvier 2005 et le 1^{er} janvier 2006.

Un employeur qui relève, le 1^{er} janvier 2005 ou le 1^{er} janvier 2006, de la Commission paritaire pour les sociétés de prêts hypothécaires, d'épargne et de capitalisation, est tenu de verser la subvention proportionnelle décrite ci-dessus, pour l'année entière.

10



Indien een werkgever in de loop van 2005 niet meer onder het Paritair comité voor maatschappijen voor hypotheaire leningen, sparen en kapitalisatie valt, zal het bedrag voor 2006 proportioneel worden verminderd.

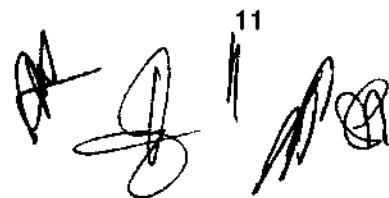
De Belgische Spaarbankenvereniging wordt gemachtigd tot inning van de bijdrage van de individuele bedrijven.

De bijdragen zullen uiterlijk op 31 december van het jaar waarop ze betrekking hebben aan het fonds voor syndicale vorming gestort worden.

Si un employeur cesse de relever de la Commission paritaire pour les sociétés de prêts hypothécaires, d'épargne et de capitalisation au cours de l'année 2005, le montant pour 2006 sera minoré au prorata.

Le Groupement Belge des Banques d'épargne est mandatée pour encaisser les subventions des entreprises individuelles.

Les subventions seront versées au fonds pour la formation syndicale au plus tard le 31 décembre de l'année à laquelle elles se rapportent.

Handwritten signatures and initials, including a date '11'.

Hoofdstuk VI : Mobiliteit

Artikel 13

De ondertekenende sociale partners wijzen op het **toenemend** belang om de mobiliteit te verbeteren. Zij bevelen de ondernemingen aan om, kaderend binnen de wetgevende initiatieven terzake, op hun niveau de **mogelijkheid** van alternatieve vormen van vervoer ernstig te onderzoeken en eigen vervoersplannen uit te werken.

Hiertoe wordt de mogelijkheid geboden om in het kader van dergelijke eigen **ondernemingsakkoorden**, zowel in min als in meer af te wijken van de sectorale regeling uitgewerkt bij collectieve arbeidsovereenkomst van 19 september 2001 betreffende de **tussenkost** van de werkgever in de vervoerkosten van de werknemer.

Deze akkoorden worden afgesloten met de syndicale afvaardiging. In de ondernemingen waar geen syndicale afvaardiging aanwezig is, maakt de werkgever zijn intentie tot het afsluiten van een vervoersplan **schriftelijk** kenbaar aan de voorzitter van het Paritair comité 308. De voorzitter zal binnen de veertien dagen na ontvangst van dergelijke kennisgeving, een afschrift hiervan aan de woordvoerders in het Paritair comité overmaken.

Hoofdstuk VII : Werkdruk en stress

Artikel 14

De partijen komen overeen om in 2005 de **werkzaamheden** van de werkgroep die een studie zal uitvoeren over de werkdruk en het stressbeheer in de sector spaarbanken verder te zetten.

Deze werkgroep zal zijn werkzaamheden eind **december** 2006 afronden en zich

Chapitre VI : Mobilité

Article 13

Les partenaires sociaux signataires insistent sur l'importance croissante que revêt l'amélioration de la mobilité. Ils encouragent les entreprises à étudier sérieusement, à leur niveau, la possibilité de développer des moyens alternatifs de déplacement, conformément aux initiatives législatives en la matière, et à élaborer leurs propres plans de déplacement.

A cet égard, il est possible, dans le cadre de pareils accords propres à l'entreprise, de déroger en plus ou en moins à la réglementation sectorielle définie à la convention collective du 19 septembre 2001 relative à l'intervention de l'employeur dans les frais de déplacement des travailleurs.

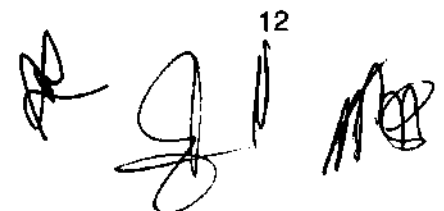
Ces accords sont conclus avec la délégation syndicale. Dans les entreprises sans délégation syndicale, l'employeur notifie par écrit son intention de conclure un plan de transport au président de la Commission paritaire 308. Dans les quatorze jours qui suivent la réception de cette notification, le président en remettra une copie aux porte-parole au sein de la Commission paritaire.

Chapitre VII : Pression du travail et stress

Article 14

Les parties conviennent de continuer en 2005 les activités du groupe de travail qui effectuera une étude sur la pression au travail et la gestion du stress dans le secteur des banques d'épargne.

Ce groupe de travail terminera ses activités fin décembre 2006 et

12


inspireren op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 72 betreffende het beheer van de preventie van stress op het werk die op 30 maart 1999 in de Nationale Arbeidsraad ondertekend is.

De strikt te begroten kosten verbonden aan de uitoefening van deze studie zullen door de werkgevers worden gedragen.

De werkgroep zal hierbij rekening houden met de eigen karakteristieken (bvb grootte) van de sector.

De resultaten van de studie zullen op het niveau van de onderneming (Comité PBW) en in het Paritair comité 308 (globaal) besproken worden.

Hoofdstuk VIII : Tijdskrediet

Artikel 15

In afwijking van artikel 15§3 van de CAO nr. 77bis van 19 december 2001 tot vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 van 14 februari 2001 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaan-vermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77ter van 10 juli 2002 is in 2006 het totaal aantal werknemers dat voor de berekening van de drempel van 5% in aanmerking wordt genomen, gelijk aan het aantal werknemers dat met een arbeidsovereenkomst in de onderneming of in de dienst te werk is gesteld op 30 juni van het jaar voorafgaand aan het jaar tijdens hetwelk de rechten gelijktijdig worden uitgeoefend en die op die datum jonger zijn dan 50 jaar.

Bijgevolg zullen, om na te gaan of het totaal aantal werknemers in de onderneming of in de dienst dat gelijktijdig het recht op tijdskrediet of loopbaanvermindering uitoefent de drempel van 5% bereikt, de werknemers van 50 jaar en ouder die een of andere vorm van tijdskrediet genieten, niet in

s'inspirera de la convention collective de travail n°72 concernant la gestion de la prévention du stress occasionné par le travail qui a été signée le 30 mars 1999 au Conseil National du Travail.

Les frais à budgétiser strictement liés à l'exercice de cette étude seront supportés par les employeurs.

Le groupe de travail tiendra compte des caractéristiques propres (par ex. taille) du secteur.

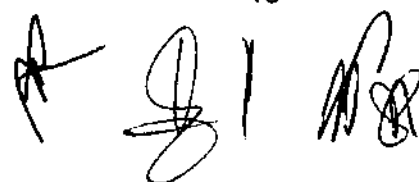
Les résultats de l'étude seront discutés au niveau de l'entreprise (Comité PPT) et de la Commission paritaire 308 (global).

Chapitre VIII : Crédit-temps

Article 15

Par dérogation à l'article 15§3 de la CCT n° 77bis du 19 décembre 2001 remplaçant la convention collective de travail n° 77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, modifié par la convention collective de travail n° 77ter du 10 juillet 2002, le nombre total de travailleurs pris en considération pour le calcul du seuil de 5% sera égal, en 2006, au nombre de travailleurs, occupés dans les liens d'un contrat de travail dans l'entreprise ou dans le service au 30 juin de l'année précédant l'année durant laquelle les droits sont exercés simultanément et qui, à cette date, sont âgés de moins de 50 ans.

Par conséquent, pour vérifier si le nombre total de travailleurs exerçant simultanément, dans l'entreprise ou dans le service, leur droit au crédit-temps ou à la diminution de carrière atteint le seuil de 5%, les travailleurs âgés de 50 ans ou plus et bénéficiant d'une forme quelconque de crédit-temps ne seront pas pris en considération en



aanmerking worden genomen in 2006.

2006..

Artikel 16

Artikel 15 is enkel van toepassing voorzover op bedrijfsvlak geen andere berekening van de drempel (vb. verhoging van het percentage van 5%) bij cao werd overeengekomen en heeft uitwerking voor zover de CAO nr. 77bis ongewijzigd blijft.

Article 16

L'article 15 s'applique uniquement à condition qu'il n'ait pas été convenu d'autre mode de calcul du seuil (par ex. augmentation des 5%) par CCT au niveau de l'entreprise et ne porte effet que pour autant que la CCT n° 77bis précitée ne soit pas modifiée.

Artikel 17

In geval van aanvraag van tijdskrediet zullen de werkgevers nagaan of dit effect heeft op de werkdruk op de dienst en desgevallend hiervoor de passende maatregelen nemen na overleg met de sociale partners op ondernemingsniveau.

Article 17

En cas de demande de crédit-temps, les employeurs vérifieront si cela a un effet sur la charge de travail, sur le service et, le cas échéant, prendront à cet effet les mesures appropriées après concertation avec les partenaires sociaux au niveau de l'entreprise.

Hoofdstuk IX : Brugpensioen

Chapitre IX : Prépension

Artikel 18

In geval door een werknemer een vorm van tijdskrediet werd opgenomen onmiddellijk voorafgaand aan het brugpensioen, zal de werkgever voor de berekening van de aanvullende vergoeding rekening houden met het maandloon dat op de werknemer van toepassing was de laatste maand voorafgaand aan het tijdskrediet. Hiervoor kan maximaal drie jaar worden teruggegaan.

Article 18

Au cas où un travailleur prend une forme de crédit-temps juste avant la prépension, l'employeur tiendra compte, pour le calcul de l'indemnité complémentaire, de la rémunération mensuelle qui s'appliquait au travailleur le dernier mois précédant le crédit-temps. A cet effet, on peut retourner au maximum trois ans en arrière.

Deze regeling geldt voor zover dit niet in strijd is met de wetgeving inzake tijdskrediet en/of brugpensioen en voor zover deze regelgeving tijdens de duur van de overeenkomst niet ingrijpend wordt gewijzigd.

Ce régime s'applique pour autant qu'il ne soit pas contraire à la législation en matière de crédit-temps et/ou de prépension et pour autant que cette réglementation ne soit pas modifiée fondamentalement pendant la durée du contrat.

Hoofdstuk IX : Diverse bepalingen

Artikel 19

De partijen zullen in de loop van 2006 de werkzaamheden van de werkgroep functieclassificatie hervatten en daarin verdere besprekingen voeren inzake de actualisatie of herformulering van de functies die als voorbeeld staan vermeld in de cao van 20 februari 1979, van toepassing binnen het Paritair comité 308.

De werkgroep zal de bevoegdheid hebben om desgevallend, bij meerderheid zowel bij de werkgevers- als bij de werknemersvertegenwoordiging te beslissen om tot een analytische functieclassificatie over te gaan.

Artikel 20

De werkgevers verbinden zich ertoe om een antidiscriminatoire personeelsbeleid te voeren.

De sociale partners komen overeen om tijdens de looptijd van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst onder de vorm van een werkgroep na te gaan in hoeverre de bestaande sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten al dan niet strijdig zijn met de principes van de wet van 25 februari 2003 ter bestrijding van discriminatie.

Artikel 21

In artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 23 juni 2004 tot vaststelling van de brugdagen en de vervangingsdagen voor wettelijke feestdagen in 2005, 2006 en 2007 worden na het woord "brugdag" de woorden, "hetzij een wettelijke feestdag", toegevoegd.

Chapitre IX : Dispositions diverses

Article 19

Dans le courant de 2006, les parties reprendront les activités du groupe de travail classification des fonctions et y poursuivront les discussions en matière d'actualisation ou de reformulation des fonctions qui sont mentionnées à titre d'exemple dans la CCT du 20 février 1979 applicable au sein de la Commission paritaire 308.

Le groupe de travail aura le pouvoir de décider, le cas échéant, à la majorité tant de la représentation des employeurs que de la représentation des travailleurs, de procéder à une classification analytique des fonctions.

Article 20

Les employeurs s'engagent à mener une politique du personnel antidiscriminatoire.

Les partenaires sociaux conviennent de vérifier sous la forme d'un groupe de travail durant le cours de la présente convention collective de travail dans quelle mesure les conventions collectives de travail sectorielles existantes sont ou non contraires aux principes de la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination

Article 21

A l'article 5 de la convention collective de travail du 23 juin 2004 fixant les ponts et les jours de remplacement pour les jours fériés légaux en 2005, 2006 et 2007, les mots 'soit un jour férié légal' sont ajoutés après le mot 'pont'.

Hoofdstuk X : Slotbepalingen.

Artikel ~~22~~ 21

De partijen verbinden zich ertoe tijdens de duur van deze collectieve arbeids-overeenkomst geen **bijkomende** eisen te stellen over de punten die in deze overeenkomst voorkomen.

Artikel ~~23~~ 22

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2005 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2006.

Artikels 15 en 16 van deze collectieve arbeidsovereenkomst treden in werking op 1 januari 2006 en houden op van kracht te zijn op 31 december 2006.

Artikel 21 van deze collectieve arbeids-overeenkomst treedt in werking van 1 januari 2006 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2007.

Chapitre X : Dispositions finales

Article ~~22~~ 21

Les parties s'engagent à ne pas poser d'exigences supplémentaires à propos des points faisant l'objet de la présente convention, au cours de la durée de cette convention collective de travail.

Article ~~23~~ 22

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2005 et le restera jusqu'au 31 décembre 2006.

Les articles 15 et 16 de la présente convention collective de travail entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2006 et cessent d'être en vigueur le 31 décembre 2006.

L'article 21 de la présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2006 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2007

16

Bijlage tot de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 oktober 2005, gesloten in het Paritair Comité voor de maatschappijen voor hypothecaire leningen, sparen en kapitalisatie, betreffende het akkoord 2005-2006

Brugpensioen op 58 jaar

Tijdens de onderhandelingen die geleid hebben tot deze collectieve arbeidsovereenkomst hebben de representatieve werknemersorganisaties de wens uitgedrukt dat wanneer een werkgever zich geplaatst ziet voor de mogelijkheid initiatieven te nemen die leiden tot brugpensioen op 58 jaar, hij die mogelijkheid zou toekennen aan alle in aanmerking komende werknemers die daartoe de vraag formuleren. De werkgeversaivaardiging is bereid die wens zonder dat dit de vorm van een verplichting kan aannemen, sterk aan te bevelen voor de duur van de collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in artikel 6 en onder aile voorbehoud voor de toekomst.

Annexe à la convention collective de travail du 26 octobre 2005, conclue au sein de la Commission paritaire pour les sociétés de prêts hypothécaires, d'épargne et de capitalisation, relative à l'accord 2005-2006

Prépension à 58 ans

Durant les négociations qui ont mené à la présente convention collective de travail, les organisations représentatives de travailleurs ont exprimé le souhait que lorsqu'un employeur a la possibilité de prendre des initiatives qui conduisent à la prépension à 58 ans, il octroie cette possibilité à tous les travailleurs entrant en considération qui en formulent la demande. La délégation des employeurs est prête à recommander fortement ce souhait, sans que cela puisse prendre la forme d'une obligation, pour la durée de la convention collective de travail visée à l'article 6 et sous toute réserve pour l'avenir.

