

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

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

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN

6 OKTOBER 2009

AKKOORD 2009-2010

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU

6 OCTOBRE 2009

ACCORD 2009-2010

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 hypothécaire leningen, sparen en kapitalisatie.

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

Hoofdstuk II : Loonbeleid

Artikel 2

In het kadervan de uitvoering van de sectorale cao van 28 juni 2007 inzake loonbeleid, herinneren de sociale partners de ondernemingen volledigheidshalve aan de richtlijnen die in hoofdstuk III van voornoemde cao zijn opgenomen m.b.t. het invoeren van verioningsystemen op het niveau van de ondernemingen.

Hoofdstuk III : Werkgelegenheid en tewerkstelling

Artikel 3

In artikel 3 van de cao van 28 juni 2007 houdende bepalingen inzake de werkgelegenheid wordt de tweede alinéa van §2 vervangen door volgende bepalingen :

"Indien een syndicale afvaardiging in de onderneming bestaat, wordt de werknemer schriftelijk ervan op de hoogte gebracht dat hij zich op dit onderhoud mag laten bijstaan door een vakbondsafgevaardigde van zijn keuze. Tijdens dit onderhoud wordt de werknemer

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 : Politique salariale

Article 2

Dans le cadre de l'exécution de la CCT sectorielle du 28 juin 2007 en matière de politique salariale, les partenaires sociaux rappellent aux entreprises, dans le souci d'être complet, les directives reprises au chapitre III de la CCT précitée relatives à l'instauration des systèmes de rémunération au niveau des entreprises.

Chapitre III ; L'emploi et embauche

Article 3

Dans l'article 3 de la cet du 28 juin 2007 portant dispositions relatives à l'emploi, le deuxième alinéa du §2 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Si une délégation syndicale existe dans l'entreprise, le travailleur est informé par écrit qu'il peut se faire assister par un délégué syndical de son choix lors de cet entretien. Au cours de cet entretien, le travailleur est informé des raisons qui ont

ingelicht over de redenen die de werkgever ertoe hebben geleid een ontslag te overwegen. Uit het ontslagdossier moet blijken dat de werkgever geen willekeurig ontslag heeft gegeven en, desgevallend, welke inspanningen werden gedaan om het ontslag te vermijden. Dit kan bijvoorbeeld blijken uit voorafgaande evaluatie, een fout, een vorige vermaning, een vormingsaanbod, enz."

Artikel 4

§1 De sociale partners zullen zo snel als mogelijk na het ondertekenen van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst een gemeenschappelijk lastenboek opstellen met de bedoeling om voor de sector een dienstverlener aan te stellen die kan tussenkomen bij de outplacementbegeleiding van de werknemers die tót het toepassinggebied van cao 82 behoren.

Dit outplacement zal aan de beoogde werknemers automatisch worden aangeboden op het ogenblik van het ontslag.

§2 De individuele werkgevers zullen de mogelijkheid behouden om op basis van hun eigen overeenkomst een dienstverlener naar eigen keuze aan te stellen voor zover de aangeboden begeleiding verder gaat (qua aanbod of doelgroep) dan de begeleiding voorzien in het lastenboek zoals bedoeld in §1.

§3 Het lastenboek zal er onder meer in voorzien dat de dienstverlener een verslag uitbrengt over alle dossiers en projecten van outplacement die in de sector zijn toegestaan.

§4 De werkgevers zullen aan het paritair comité jaarlijks verslag uitbrengen over het aantal outplacementbegeleidingen die via de door de sector aangestelde dienstverlener en/of de eigen dienstverlener zoals bedoeld in §2 werden uitgevoerd.

De sociale partners zullen een werkgroep oprichten die een schéma zal uitwerken zodat deze rapportering op uniforme wijze kan verlopen.

Artikel 5

In het geval dat de werkgevers die ressorteren

amené l'employeur à envisager un licenciement. Il doit apparaître du dossier de licenciement que l'employeur n" a pas procédé à un licenciement arbitraire et, le cas échéant, quels sont les efforts qui ont été menés en vue d'éviter le licenciement. Ceci peut par exemple ressortir d'une évaluation préalable, d'une faute, d'une précédente réprimande, d'une offre de formation, etc. »

Article 4

§1 Les partenaires sociaux rédigeront aussi rapidement que possible après la signature de la présente convention collective de travail un cahier des charges commun dont l'objectif sera de désigner pour le secteur un prestataire de service qui pourra intervenir lors de l'accompagnement en outplacement des travailleurs qui relèvent du champ d'application de la CCT 82.

Cet outplacement sera automatiquement proposé aux travailleurs concernés au moment du licenciement.

§2 Les employeurs individuels conserveront la possibilité de désigner un prestataire de services de leur choix, sur base de leur propre contrat pour autant que l'accompagnement proposé s'étende au-delà (quant à l'offre ou au groupe cible) de l'accompagnement prévu dans le cahier des charges visé a §1.

§3 Le cahier des charges prévoira entre autres que le prestataire de services fasse rapport de tous les dossiers et projets d'outplacement qui ont été autorisés dans le secteur.

§4 Les employeurs feront annuellement rapport à la Commission Paritaire au sujet du nombre d'accompagnements d'outplacement qui ont été effectués via le prestataire de services désigné par le secteur et/ou le prestataire de services propre visé au §2.

Les partenaires sociaux constitueront un groupe de travail qui élaborera un schéma de sorte que ce rapport puisse se dérouler de manière uniforme.

Article 5

Si les employeurs qui relèvent de la

onder het paritair comité 308 overgaan tót een collectief ontslag, zoals bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 24 afgesloten in de nationale arbeidsraad op 2 oktober 1975 en zoals nadien gewijzigd, zullen ze aan de werknemers die in dit kader worden ontslagen een outplacementbegeleiding aanbieden, voor zover voor deze werknemers nog geen outplacementbegeleiding of een gelijkaardige vorm van begeleiding door de wetgeving (ruime zin) wordt voorzien.

Hoofdstuk IV : Vorming

Artikel 6

De sociale partners zijn overtuigd van het belang van vorming en ontwikkeling van de werknemers.

Zij stellen vast dat in de sector in dit verband reeds belangrijke inspanningen worden geleverd die het nationaal gemiddelde overstijgen.

Evenwel hebben de verdere globalisatie, een voortschrijdende technologische evolutie en de wijzigende wetgeving en reglementeringen een ingrijpende en voortdurende wijziging van de functies en competenties tót gevolg. Derhalve zal in het kader van een langere loopbaan met een vereiste van levenslange inzetbaarheid tót gevolg, het belang van vorming en ontwikkeling van de werknemers verder toenemen.

De sociale partners wensen in de overtuiging dat vorming een verantwoordelijkheid is van beide betrokken partijen, ni. de werkgevers en de werknemers, bijkomende concrete initiatieven te nemen.

Artikel 7

De sociale partners zullen bij ongewijzigde regelgeving de werking van het sectoraal vormingsfonds voor risicogroepen EPOS op regelmatige basis verlengen en loskoppelen van de cyclus van de sectorale onderhandelingen.

Commission Paritaire 308 procèdent à un licenciement collectif visé dans la convention collective de travail n° 24 conclue en Conseil National du Travail le 2 octobre 1975 et telle que modifiée par la suite, ils proposeront aux travailleurs licenciés dans ce cadre un accompagnement d'outplacement, pour autant qu'aucun accompagnement d'outplacement ou forme équivalente d'accompagnement ne sont encore prévus par la législation (au sens large) pour ces travailleurs.

Chapitre IV : Formation

Article 6

Les partenaires sociaux sont convaincus de l'intérêt de la formation et du développement des travailleurs.

Ils constatent que d'importants efforts qui dépassent la moyenne nationale sont déjà fournis dans le secteur à cet égard.

Toutefois, la globalisation accrue, une évolution technologique en progression et les réglementations ainsi que la législation en mutation entraînent une modification importante et permanente des fonctions et compétences. L'importance de la formation et du développement des travailleurs s'accroîtra donc encore dans le cadre d'un allongement de la carrière induisant une exigence d'employabilité tout au long de la vie.

Les partenaires sociaux souhaitent, dans la conviction que la formation est une responsabilité des deux parties concernées, à savoir les employeurs et les travailleurs, prendre des initiatives concrètes supplémentaires.

Article 7

En cas de réglementation inchangée, les partenaires sociaux prolongeront le fonctionnement du fonds de formation sectorielle pour groupes à risque EPOS et le dissocieront du cycle des négociations sectorielles.

Hoofdstuk V : Generatiepact

Leeftijdbewust personeelsbeleid

Artikel 8

§1 In het Generatiepact wordt gewezen op het probleem van de stijging van de gemiddelde levensduur en van de vergrijzing van de bevolking.

In het kader van de verlenging van de beroepsloopbaan moeten de mime inzetbaarheid en de functiemobiliteit worden onderzocht.

§2 Dit laat toe dat de werknemer beroepsmatig actief blijft gedurende de volledige loopbaan met een hoog niveau aan professionele competenties en daarbij zijn kennis en vaardigheden voortdurend verbetert en bijwerkt.

De werkgevers moeten er voor zorgen dat dit streefdoel wordt bereikt door aan de werknemers, zonder enig onderscheid (kenmerken, beroepscategorieën, ...) ontwikkelingskansen te bieden alsook de mogelijkheid om hun kennis en vaardigheden uit te breiden.

§3 In dat verband verbinden de werkgevers zich ertoe om te voorzien in duurzame beroepsbekwaamheid dankzij de ontwikkeling van een begeleiding in geval van functieverandering. Het kan daarbij gaan om verscheidene maatregelen zoals een beroepsbalans na een aantal jaren in functie, de ontwikkeling van de interne arbeidsmarkt of eventueel herscholing, ...

§ 4 De sociale partners zullen tijdens de duur van onderhavige cao een werkgroep oprichten met als opdracht na te gaan of de mogelijkheid bestaat (of wenselijk is) om op het niveau van de sector één of meer modellen uit te werken in verband met landingsbanen voor werknemers met een lange anciënniteit en ouderdan 55 jaar.

Ze zullen binnen dit kader de opdracht van de werkgroep en de mogelijkheden nader bepalen.

Chapitre V : Le pacte de solidarité entre les générations

Politique du personnel axée sur l'âge

Article 8

§1 Le Pacte de solidarité entre les générations a mis en évidence les questions posées par l'augmentation de l'espérance de vie et par le vieillissement de la population.

Dans le cadre d'un allongement des carrières professionnelles, une large employabilité et une mobilité fonctionnelle doivent être examinées.

§2 Ceci permet au travailleur de rester professionnellement actif durant toute sa carrière en maintenant un niveau suffisant de compétences professionnelles, en améliorant et en mettant continuellement à jour ses connaissances et aptitudes.

Les employeurs doivent donc veiller à ce que cet objectif soit atteint en offrant à chaque travailleur, sans distinction aucune (profils, catégories professionnelles, ...), les possibilités de développement et de mises à jour de leurs connaissances et aptitudes.

§3 Dans ce contexte, les employeurs s'engagent à mettre en oeuvre un professionnalisme durable en développant un processus d'accompagnement en cas de changement de fonction. Ce processus peut comporter différentes mesures telles qu'un bilan professionnel après un certain nombre d'années d'exercice de la fonction, un développement du marché du travail interne ou, le cas échéant, un recyclage,...

§ 4 Pendant la durée de la présence CCT, les partenaires sociaux constitueront un groupe de travail dont la mission consistera à vérifier s'il existe la possibilité (ou si elle est souhaitable) d'élaborer au niveau du secteur un ou plusieurs modèles en relation avec les interruptions partielles de carrière pour les travailleurs ayant de nombreuses années d'ancienneté et âgés de plus de 55 ans.

Dans ce cadre, ils définiront plus en détail la mission du groupe de travail ainsi que les possibilités.

Tijdskrediet

Artikel 9

In het kader van de bepalingen t t wijziging van het stelsel van 1/5de loopbaanvermindering zoals voorzien in cao 77quater laten de sociale partners aan de werkgevers de mogelijkheid om via een ondememingscao :

- het begrip sleutelfunctie te definiëren voor 55 plussers die hun prestatie met 1/5de verminderen, zoals bedoeld in artikel 14bis van cao 77 bis;
- zowel voor de werknemers die gewoonlijk tewerkgesteld zijn in een arbeidsregeling gespreid over vijf dagen of meer als voor werknemers die gewoonlijk tewerkgesteld zijn in ploegen of cycli, een andere uitoefeningwijze van het recht op loopbaanonderbreking met 1/5de te bepalen, dan onder de vorm van een dag of twee halve dagen perweek.

Artikel 10

In afwijking van artikel 15 van de CAO nr. 77bis van 19 december 2001 t t vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 van 14 februari 2001 t t invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties t t een halftijdse betrekking, is in 2009, 2010 en 2011 het totaal aantal werknemers dat voor de berekening van de drempel van 5% in aanmerking wordt genomen, gelijk aan het aantal werknemers dat met een arbeidsovereenkomst in de onderneming of in de dienst te werk is gesteld op 30 juni van het jaar voorafgaand aan het jaar tijdens hetwelk de rechten gelijktijdig worden uitgeoefend en op die datum jonger is dan 50 jaar.

Bijgevolg 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 aanmerking worden genomen in 2009, 2010 en 2011.

Le Crédit-temps

Article 9

Dans le cadre des dispositions modifiant le régime de la diminution de carrière de 1/5 me prévue à la CCT 77quater les partenaires sociaux laissent aux employeurs la possibilité, par une CCT d'entreprise :

- de définir la notion de fonction-clef pour les travailleurs âgés de 55 ans et plus qui diminuent leurs prestations de 1/5 me ainsi que visé à l'article 14bis de la CCT 77bis ;
- de définir, tant pour les travailleurs qui sont habituellement employés dans un régime de travail réparti sur cinq jours ou plus que pour les travailleurs qui sont habituellement occupés en équipes ou en cycles, un autre mode d'exercice du droit à l'interruption de carrière de 1/5 me que sous la forme d'un jour ou de deux demi-jours par semaine.

Article 10

Par dérogation à l'article 15 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, le nombre total de travailleurs pris en considération pour le calcul du seuil de 5% sera égal, en 2009, 2010 et 2011, au nombre de travailleurs, occupés dans les liens d'un contrat de travail dans l'entreprise ou dans le service au 30 juin de l'année précédant l'année durant laquelle les droits sont exercés simultanément et qui, à cette date, sont âgés de moins de 50 ans.

Par conséquent, pour vérifier si le nombre total de travailleurs exerçant ou qui exerceront simultanément, dans l'entreprise ou dans le service, leur droit au crédit-temps ou à la diminution de carrière atteint le seuil de 5%, les travailleurs âgés de 50 ans et plus qui bénéficient d'une forme quelconque de crédit-temps ne seront pas pris en considération en 2009, 2010 en 2011.

Artikel 11

In de ondernemingen kunnen inzake de berekening van de drempel andere afspraken worden gemaakt, voor zover ze minimaal gelijkwaardig zijn aan de bepalingen voorzien in artikel 10 van onderhavige cao.

Bij wijziging van de cao 77bis tijdens de duur van deze overeenkomst zullen de sociale partners van het paritair comité 308 de bepalingen van artikel 10 opnieuw evalueren en indien nodig een oplossing overeenkomen die in overeenstemming blijft met de geest van huidige overeenkomst.

Artikel 12

Bij toekenning van tijdskrediet of loopbaanvermindering zal het risico op een toename van de werkdruk worden onderzocht, zodat de nodige maatregelen kunnen genomen worden om dit op te vangen.

Hierbij vervult het comité voor preventie en bescherming op het werk zijn wettelijke rol.

Indien zich problemen van individuele of collectieve aard dreigen voor te doen of zich voordoen dan kunnen de vakbondsafgevaardigden tussenkomen.

Artikel 13

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

Diversiteit en strijd tegen discriminatie

Artikel 14

De ondertekenende sociale partners gaan akkoord om afspraken te maken en acties te ondernemen voor een sterkere diversiteit in al zijn facetten in de sector.

Deze acties zullen in het bijzonder gericht zijn :

- op een versterkte arbeidsparticipatie van gehandicapten, kort geschoolden, oudere werknemers, allochtonen; en

Article 11

Dans les entreprises, d'autres accords pourront être pris pour le calcul du seuil, pour autant qu'ils soient au minimum équivalents aux dispositions prévues à l'article 10 de la présente CCT.

En cas de modification de la CCT 77bis pendant la durée de la présente convention, les partenaires sociaux de la Commission Paritaire 308 évalueront à nouveau les dispositions de l'article 10 et conviendront si nécessaire d'une solution qui demeure conforme à l'esprit de la présente convention.

Article 12

En cas d'octroi d'un crédit-temps ou d'une diminution de carrière, le risque d'augmentation de la charge de travail sera examiné, de telle sorte que les mesures nécessaires puissent être prises afin d'y remédier.

A cet égard, le comité pour la prévention et la protection au travail remplit son rôle légal.

Si des problèmes de nature individuelle ou collective risquent de se présenter ou se présentent, des délégués syndicaux pourront intervenir.

Article 13

A l'issue de la période de crédit-temps à temps plein, l'employeur veillera à ce que le nécessaire soit fait en vue de faciliter au maximum un retour à la fonction initiale ou à une fonction équivalente.

Diversité et lutte contre la discrimination

Article 14

Les partenaires sociaux signataires s'accordent pour prendre des accords et entreprendre des actions pour assurer une plus forte diversité sous toutes ses facettes dans le secteur.

Ces actions seront spécialement dirigées :

- vers une participation renforcée des handicapés, des personnes faiblement scolarisées, des travailleurs âgés, des allochtones au travail ; et

- tôt gelijke kansen van mannen en vrouwen.

In dit kader komen de sociale partners overeen om in het bijzonder werk te maken van :

- een beleid van non-discriminatie, in overeenstemming met de Europese en nationale rechtsregels en interprofessionele verbintenissen;
- een beleid gericht op evenredige participatie aan de arbeidsmarkt vanuit de sectorale tewerkstelling- en vorminginitiatieven;
- een versterkte instroom in de bedrijven van werknemers ongeacht hun origine of geaardheid, gehandicapten en oudere werknemers, met flankerende acties om eventuele weerstanden bij zowel werkgevers als werknemers weg te werken;
- gelijke kansen voor mannen en vrouwen op alle niveaus.

Daarbij zullen ze :

- hun afspraken en initiatieven afstemmen op de initiatieven ter bevordering van de diversiteit en ter bestrijding van de discriminatie die door de respectievelijke overheden , met inbegrip van de Gewesten en Gemeenschappen, werden of worden genomen in overleg met de sociale partners;
- de cel gelijke kansen die bij cao binnen het paritair comité werd opgericht vòòr 1 juli 2010 activeren met het oog op adviezen of voorstellen aan het PC
- Zo snel als mogelijk een Charter inzake diversiteit en non-discriminatie in het paritair comité onderschrijven;
- 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.

- vers l'égalité des chances entre hommes et femmes, ...

Dans ce cadre les partenaires sociaux conviennent de travailler spécialement à :

- une politique de non discrimination en conformité avec les règles juridiques européennes et nationales et avec les engagements interprofessionnels ;
- une politique dirigée sur une participation proportionnelle aux marchés de l'emploi à partir des initiatives sectorielles en matière d'emploi et de formation ;
- un afflux renforcé de travailleurs dans les entreprises, quelle que soit leur origine ou leur nature, des handicapés et des travailleurs âgés, avec des actions d'accompagnement pour éliminer les résistances éventuelles tant du côté des employeurs que des travailleurs ;
- l'égalité des chances pour les hommes et les femmes à tous les niveaux.

En cela ils :

- coordonneront leurs accords et initiatives avec les initiatives de promotion de la diversité et de lutte contre la discrimination qui ont été ou sont prises par les autorités respectives, en ce compris, les Régions et Communautés en concertation avec les partenaires sociaux ;
- activeront avant le 1^{er} juillet 2010 la cellule de l'égalité des chances qui a été instituée par CCT au sein de la commission paritaire, en vue de donner des conseils ou de faire des propositions à la CP.
- souscriront aussi rapidement que possible en commission paritaire une Charte en matière de diversité et de non-discrimination ;
- vérifieront sous la forme d'un groupe de travail pendant la durée de la présente convention collective de travail dans quelle mesure les conventions de travail sectorielles sont ou non contraires aux principes de la loi du 25 février 2003 relative à la lutte contre la discrimination.

Hoofdstuk VI : Sociale betrekkingen

Artikel 15

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 niveaus. 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.

Het mandaat van syndicale afgevaardigde mag geen aanleiding geven tot enig nadeel of speciale voordelen voor diegene die het uitoefent. Dit betekent dat de afgevaardigden recht hebben op de normale promoties en bevorderingen van de categorie werknemers waartoe zij behoren. Dit houdt tegelijk in dat voor de berekening van prorata's inzake dertiende maand, vakantiegeld en extra-legale voordelen, de dagen waarop syndicale activiteiten worden uitgeoefend (met uitzondering van stakingsdagen) niet in mindering zullen worden gebracht.

Artikel 16

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 2009 en 2010 is dit bedrag telkens 65.000 EUR.

De werkgevers die onder het Paritair comité voor de maatschappijen voor hypothécaire 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 2009 en 1 januari 2010.

Een werkgever die per 1 januari 2009, respectievelijk 1 januari 2010, onder de bevoegdheid van het Paritair comité voor maatschappijen voor hypothécaire leningen, sparen en kapitalisatie valt, is de proportionele bijdrage, waarvan hierboven sprake is, verschuldigd voor het gehele jaar.

Chapitre VI : Relations sociales

Article 15

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.

Le mandat de délégué syndical ne peut entraîner ni préjudice ni avantages spéciaux pour celui qui l'exerce. Cela signifie que les délégués jouissent des promotions et avancements normaux de la catégorie de travailleurs à laquelle ils appartiennent. Ceci implique dans le même temps que pour le calcul des proratas en matière de treizième mois, de pécule de vacances et d'avantages extralégaux, les jours durant lesquels les activités syndicales sont exercées (à l'exception des jours de grève) ne seront pas déduits.

Article 16

Le montant suivant sera versé au fonds pour la formation syndicale ; ce montant sera partagé entre les organisations représentatives des travailleurs, au prorata de leur représentation au sein du secteur. Pour 2009 et 2010 ce montant est chaque fois de 65.000 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 proportionnellement au nombre des membres de leur personnel, exprimé en équivalents d'unités à temps plein, par rapport au total, respectivement le 1^{er} janvier 2009 et le 1^{er} janvier 2010.

Un employeur qui relève, le 1^{er} janvier 2009 ou le 1^{er} janvier 2010, 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,

De Belgische Spaarbankenvereniging wordt gemachtigd tót 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.

Hoofdstuk VII : Mobiliteit

Artikel 17

De ondertekende sociale partners komen overeen om een werkgroep te vormen met als opdracht na te gaan op welke punten de bestaande collectieve arbeidsovereenkomst van 19 september 2001 tót vaststelling van de tussenkomst van de werkgever in de vervoerkosten van de werknemers kan worden geactualiseerd.

Artikel 18

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, eventueel eigen vervoersplannen uit te werken, inclusief de eventuele mogelijkheden op alternatieve werkvormen zoals glijtijden, telewerk, enz.

Op sectorniveau zal een werkgroep worden opgericht met het oog op de inventarisatie van de bestaande alternatieve werkvormen (telewerk, thuiswerk, ...) en, voor zover dit noodzakelijk blijkt, de ontwikkeling van een sectoraal kader.

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 tussenkomst van de werkgever in de vervoerkosten van de werknemer.

Deze akkoorden worden afgesloten met de syndicale afvaardiging. In de ondernemingen

pour l'année entière.

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.

Chapitre VII : Mobilité

Article 17

Les partenaires sociaux signataires conviennent de constituer un groupe de travail dont la mission sera de vérifier les points sur lesquels la convention collective de travail existante du 19 septembre 2001 fixant l'intervention de l'employeur dans les frais de transport des travailleurs peut être actualisée.

Article 18

Les partenaires sociaux signataires attirent l'attention sur l'intérêt croissant d'améliorer la mobilité. Ils recommandent aux entreprises d'examiner sérieusement à leur niveau, dans le cadre des initiatives législatives en la matière, la possibilité de formes alternatives de transport, et éventuellement d'élaborer des propres plans de transport, en ce compris les éventuelles possibilités de formes alternatives de travail, comme les horaires flottants, le télétravail, etc.

Un groupe de travail sera constitué au niveau sectoriel en vue de faire l'inventaire des formes de travail alternatives existantes (télétravail, travail à domicile...) et, pour autant que cela apparaisse nécessaire, le développement d'un cadre sectoriel.

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

waar geen syndicale afvaardiging aanwezig is, maakt de werkgever zijn intentie tót 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 VIII : Werkdruk en stress

Artikel 19

De partijen komen overeen om begin 2010 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 vóór eind december 2010 afronden en zich 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 IX : Brugpensioen

Artikel 20

De sociale partners stellen vast dat de huidige collectieve arbeidsovereenkomst inzake het conventioneel brugpensioen geldig is tót eind december 2010.

De bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, afgesloten in de nationale arbeidsraad op 19 december 1974 zijn van toepassing op voornoemde sectorcao.

Artikel 21

De sociale partners komen overeen om voor de periode 2011-2012 een collectieve arbeidsovereenkomst inzake brugpensioen af te sluiten waarbij het conventioneel brugpensioen vanaf de leeftijd van 58 jaar en

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 VIII : Pression du travail et stress

Article 19

Les parties conviennent de continuer début 2010 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 avant fin décembre 2010 et 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 IX : Prépension

Article 20

Les partenaires sociaux constatent que l'actuelle convention collective de travail en matière de prépension conventionnelle est en vigueur jusque fin décembre 2010.

Les dispositions de la convention collective de travail n° 17, conclue au sein du conseil national du travail le 19 décembre 1974 et modifié sont applicables à la CCT sectorielle précitée.

Article 21

Les partenaires sociaux conviennent, pour la période 2011-2012 de conclure une convention collective de travail en matière de prépension permettant la prépension conventionnelle à partir de l'âge de 58 ans

met een aanvullende vergoeding van 95% van het verschil tussen het nettoverfertoeloon en de werkloosheidsuitkering mogelijk blijft aan de voorwaarden zoals bepaald in uitvoering van het Generatiepact.

Artikel 22

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.

Het resultaat van deze berekening mag er niet toe leiden dat het bruto-inkomen van de bruggepensioneerde (werkloosheidsuitkering en aanvullende vergoeding samen) meer bedraagt dan de bruto-inkomsten (loon, onderbrekingsuitkering en aanvullend bedrag bedoeld in artikel 3 van de cao van 19 september 2001) tijdens de periode van tijdskrediet of prestatievermindering.

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.

Er wordt geen afbreuk gedaan aan andersluidende bepalingen die op het niveau van de onderneming werden, of nog zullen worden, vastgesteld.

Hoofdstuk X : Duurzaam ondernemen

Artikel 23

De ondertekenende sociale partners onderschrijven de algemene principes van het duurzaam en ethisch ondernemen. Ze engageren zich tevens om wanneer ze fondsen paritair beheren er over te waken dat deze fondsen maximaal ethisch worden belegd. Zo zullen ze deze fondsen niet beleggen in ondernemingen waarvan van zij kennis hebben dat die de IAO-normen schenden. De sociale partners zullen hierover rapporteren in hun verslaggeving over de fondsen die ze paritair beheren.

avec une indemnité complémentaire, de 95% de la différence entre le salaire net de référence et l'allocation de chômage dans les conditions fixées en exécution du pacte de solidarité entre les générations.

Article 22

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.

A l'issue de ce calcul, le revenu brut du prépensionné (allocation de chômage et indemnité complémentaire) ne peut être supérieur aux revenus bruts (rémunération, allocation d'interruption et compensation mensuelle comme prévue dans l'article 3 de la CCT du 19 septembre 2001) durant la période de crédit-temps ou de diminution de carrière.

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.

Ceci, sans préjudice d'autres dispositions qui sont fixées ou seront encore fixées au niveau des entreprises.

Chapitre X : Développement durable

Article 23

Les partenaires sociaux signataires souscrivent aux principes généraux du développement durable et éthique. Ils s'engagent aussi, lorsqu'ils gèrent paritairement des fonds dans le secteur ou dans les entreprises, à veiller à ce que ces fonds soient placés au maximum suivant les normes éthiques. Ainsi par exemple ils ne placeront pas ces fonds dans des entreprises dont ils savent qu'elles violent les normes OIT. Les partenaires sociaux feront rapport à ce sujet dans les comptes rendus sur les fonds qu'ils gèrent paritairement.

Hoofdstuk XI : Functieclassificatie

Artikel 24

De partijen zullen in de loop van 2010 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.

Hoofdstuk XII : Diverse bepalingen

Artikel 25

De sociale partners komen tevens overeen dat, wanneer er in aanverwante sectoren rond diversiteit of inzake sectoraal vormingsaanbod, eventueel projecten worden ontwikkeld, er zal worden nagegaan of hierin geheel of gedeeltelijk kan worden geparticipeerd. Dergelijke afweging zal hoe dan ook telkens gebeuren met behoud van de autonomie van de sector spaarbanken en met naleving van het proportionaliteitsbeginsel.

Artikel 26

De sociale partners zullen in een beperkte werkgroep nagaan of er een vereenvoudigd, overzichtelijk en eenduidig schéma kan worden gevonden voor de sectorale minimumbarema's, zonder dat dit een verhoging van de loonkost tót gevolg heeft in de looptijd van deze cao.

Hoofdstuk XIII : Slotbepalingen.

Artikel 27

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

Chapitre XI : La classification des fonctions

Article 24

Dans le courant de 2010, 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.

Chapitre XII : Dispositions diverses

Article 25

Les partenaires sociaux conviennent également que si d'éventuels projets sont développés dans les secteurs apparentés au sujet de la diversité ou en matière d'offre de formation sectorielle, il sera vérifié s'il est possible d'y participer entièrement ou partiellement. Cette appréciation aura de toute manière toujours lieu en conservant l'autonomie du secteur des banques d'épargne et dans le respect du principe de proportionnalité.

Article 26

Les partenaires sociaux vérifieront dans un groupe de travail restreint si un schéma simplifié, récapitulatif et uniforme peut être trouvé pour les barèmes sectoriels minimums sans que cela ait pour conséquence une majoration du coût salarial pendant la durée de la présente CCT.

Chapitre XIII : Dispositions finales

Article 27

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.

Artikel 28

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2009 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2010, behoudens de bepalingen waarvoor expliciet een langere looptijd is voorzien.

Article 28

La présente convention collective de travail est en vigueur du 1^{er} janvier 2009 au 31 décembre 2010, sauf pour les dispositions pour lesquelles une durée plus longue a été explicitement prévue.

BIJLAGE t t de collectieve arbeidsovereenkomst van 6 oktober 2009 betreffende het akkoord 2009-2010

BRUGPENSIOEN OP 58 JAAR

Tijdens de onderhandelingen die geleid hebben t t 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 t t brugpensioen op 58 jaar, hij die mogelijkheid zou toekennen aan alle in aanmerking komende werknemers die daartoe de vraag formuleren. De werkgeversafvaardiging 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 21 en onder alle voorbehoud voor de toekomst.

ANNEXE de la convention collective de travail du 6 octobre 2009 relative à l'accord 2009-2010

PRÉPENSION A 58 ANS

Durant les négociations qui ont men  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 21 et sous toute réserve pour l'avenir.