



26 november 2001

Le 26 novembre 2001

**Collectieve arbeids-
overeenkomst voor 2002**

**Convention collective
de travail pour 2002**

Artikel 1 – Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de ondernemingen die tot de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de banken behoren.

Article 1er – La présente convention collective de travail est d'application pour les employeurs et les travailleurs des entreprises qui relèvent de la compétence de la Commission paritaire pour les banques.

Tewerkstellingspolitiek

Politique de l'emploi

Algemeen kader

Cadre général

Art. 2 – In de nabije toekomst zal de tewerkstelling een belangrijk gegeven zijn in het beleid van de banken, ondanks de niet altijd eenvoudige omstandigheden (fusies, herstructureringen, enz.).

Art. 2 – Dans un proche avenir, l'emploi va devenir une donnée plus importante encore dans la politique des banques, en dépit des circonstances qui ne sont pas toujours simples (fusions, restructurations, etc.).

Art. 3 – De banksector beschikt vandaag reeds over een heel arsenaal van middelen die de tewerkstelling in de sector moeten ondersteunen. De meeste zijn opgenomen in de CAO van 30 juni 1997 betreffende het Paritair Subcomité voor de tewerkstelling in de banksector:

Art. 3 – Le secteur bancaire dispose aujourd'hui déjà de tout un arsenal de moyens destinés à soutenir l'emploi dans le secteur. La plupart de ceux-ci sont repris dans la CCT du 30 juin 1997 relative à la Sous-commission paritaire pour l'emploi dans le secteur bancaire:

- In deze CAO (art. 5) wordt voorzien in informatie aan het sub-comité ingeval van collectief ontslag, met een sanctie bij niet-respect.
- Verder moet informatie verstrekt worden bij stopzetting van bedrijvigheid, wijzigingen in het agentschapnetwerk, bij fundamentele herstructureringen (art. 6), bij bepaalde overplaatsingen (art. 7), bij fusies, opslorpingen en overnames (art. 8).
- In het kader van bovenvermelde gebeurtenissen kan worden voorzien in opleidings- en bijscholingsinitiatieven en in wederaanpassingsprojecten (art. 8 en 9).

- Cette CCT (art. 5) prévoit que la sous-commission doit être informée en cas de licenciement collectif, sous peine de sanction.
- Par ailleurs, une obligation d'information est également prévue en cas de cessation des activités, de modifications dans le réseau d'agences, de restructurations fondamentales (art. 6), de certains transferts (art. 7), de fusions, d'absorption en de rachats (art. 8).
- Dans le cadre de l'évolution précitée, des initiatives de formation et de recyclage, ainsi que des projets de reclassement (art. 8 et 9) peuvent être prévus.

NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR.

27-02-2002

4/4/2002

NR.
N°

61946/0320



Andere maatregelen zijn te vinden in de CAO van 17 februari 1977 tot vaststelling van de arbeids- en loonsvoorwaarden:

- Het principe van de billijkheid bij ontslag (art. 66).
- Bij ontslag om economische omstandigheden: orde van voorrang bij ontslag en wederindienstneming en tussenkomst van de syndicale afvaardiging (art. 67-68-69).

Art. 4 – De sociale partners van de banksector vinden dat de bestaande bepalingen, naast de algemene wettelijke en reglementaire beschikkingen ter zake, reeds een goede bescherming van de tewerkstelling bieden.

Zij vinden het evenwel opportuun om deze bepalingen verder te verbeteren via een voluntaristische werkgelegenheidspolitiek voor het personeel van de ondernemingen van de sector.

In het kader van deze voluntaristische tewerkstellingspolitiek, zullen alle mogelijkheden overwogen worden op sectoraal vlak en op niveau van de ondernemingen om de tewerkstelling van het personeel te vrijwaren.

Er wordt uitdrukkelijk aan herinnerd dat deze nieuwe bepalingen niet in de plaats mogen komen van eventuele procedures voorzien op niveau van de ondernemingen die een hoger beschermingsniveau voor de werknemers inhouden.

In overleg met de werknemersvertegenwoordigers verbinden de banken zich er bovendien toe om bijzondere inspanningen te leveren opdat iedere werknemer van de sector zou kunnen genieten van een passende professionele opleiding.

Eveneens verbinden ze zich ertoe om jaarlijks globaal op ondernemingsniveau opleidingstijd via gepaste middelen aan te bieden gelijk aan minstens tweemaal zoveel dagen als er personeelsleden tewerkgesteld worden (berekend in voltijds equivalent). Dit zou moeten betrekking hebben op een zo groot als mogelijk aantal personeelsleden.

In de ondernemingsraden zal hierover regelmatig verslag worden uitgebracht.

Collectieve maatregelen

Art. 5 – Er wordt een collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten tot wijziging van de CAO van 30 juni 1997 betreffende het Paritair Subcomité voor de tewerkstelling in de banksector.

On retrouvera d'autres mesures dans la CCT du 17 février 1977 fixant les conditions de travail et de rémunération:

- le principe de l'équité en cas de licenciement (art. 66).
- en cas de licenciement pour raisons économiques: ordre de priorité en cas de licenciement et réengagement, et intervention de la délégation syndicale (art. 67-68-69).

Art. 4 – Les partenaires sociaux du secteur bancaire sont d'avis que les dispositions actuelles, en sus des dispositions légales et réglementaires générales en la matière, offrent déjà une bonne protection de l'emploi.

Ils estiment toutefois opportun d'en encore les améliorer au travers d'une politique de l'emploi volontariste pour le personnel des entreprises du secteur.

Dans le cadre de cette politique volontariste de l'emploi, toutes les possibilités seront envisagées sur le plan sectoriel ainsi qu'au niveau des entreprises pour préserver l'emploi du personnel.

Il est expressément rappelé que ces nouvelles dispositions ne peuvent supplanter d'éventuelles procédures prévues au niveau des entreprises et présentant un niveau supérieur de protection pour les travailleurs.

En concertation avec les représentants des travailleurs, les banques s'engagent par ailleurs à faire des efforts particuliers afin que chaque travailleur du secteur puisse bénéficier d'une formation professionnelle adéquate.

Elles s'engagent également à proposer globalement chaque année au niveau de l'entreprise des temps de formation par les moyens adéquats équivalents à au moins deux fois autant de jours que le nombre de travailleurs occupés (calculés en équivalents temps plein). Ceux-ci devraient concerner un nombre de travailleurs aussi important que possible.

Un rapport régulier à ce sujet sera fait au sein des conseils d'entreprise.

Mesures collectives

Art. 5 – Une convention collective de travail modifiant la CCT du 30 juin 1997 relative à la sous-commission paritaire pour l'emploi dans le secteur bancaire, est conclue.



Individuele maatregelen

Art. 6 - In artikel 66 van de CAO van 17 februari 1977 tot vaststelling van de arbeids- en loonsvoorwaarden wordt nu reeds voorzien dat ontslagen, om de stabiliteit van de arbeidskrachten te verzekeren, met de nodige billijkheid moeten gepaard gaan. De sociale partners van de banksector menen dat het aangewezen is om die bepaling te versterken, en er eveneens een sanctie aan te verbinden.

Zij herinneren er tevens aan dat de hieronder beschreven procedure geen afbreuk mag doen aan verworven situaties geregeld op niveau van de ondernemingen die toelaten om de mogelijkheden tot tussenkomst van de vakbondsafvaardiging te vrijwaren en bijkomende conflictsituaties te vermijden.

Art. 7 - Bijgevolg wordt artikel 66 van de CAO van 17 februari 1977 tot vaststelling van de arbeids- en loonsvoorwaarden vervangen door de volgende bepaling :

"Art. 66 - §1 - Zonder afbreuk te doen aan het principe van het werkgeversgezag en ten einde, naar gelang van de economische mogelijkheden van de ondernemingen, de stabiliteit van de arbeidskrachten te verzekeren, geschiedt een eventueel ontslag met inachtneming van de billijkheidsregels.

§2 - Indien de werkgever overweegt om een werknemer die is tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur en die zich niet meer in de proefperiode bevindt, te ontslaan wegens disciplinaire of professionele tekortkomingen, wordt deze werknemer uitgenodigd op een onderhoud dat binnen de 8 kalenderdagen na de uitnodiging plaats heeft. De werknemer wordt 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 ingelicht over de redenen die de werkgever ertoe hebben geleid een ontslag te overwegen.

§3 - Bij niet naleving van de procedure voorzien in §2 door toedoen van de werkgever, is deze verplicht, aan de ontslagen werknemers met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur en met minstens een jaar anciënniteit, een forfaitaire vergoeding te betalen gelijk aan het lopend loon van drie maanden, onverminderd de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Mesures individuelles

Art. 6 – A l'article 66 de la CCT du 17 février 1977 fixant les conditions de travail et de rémunération, il est déjà prévu actuellement que, dans un souci de stabilité de la main-d'oeuvre, les licenciements doivent être opérés en respectant certaines règles d'équité. Les partenaires sociaux du secteur bancaire estiment opportun de renforcer cette disposition et d'y attacher une sanction.

Ils rappellent également que la procédure reprise ci-après ne peut faire obstacle aux situations acquises, réglées au niveau des entreprises qui permettent de sauvegarder les possibilités d'intervention de la délégation syndicale et d'éviter ainsi les situations de conflits supplémentaires.

Art. 7 – L'article 66 de la CCT du 17 février 1977 fixant les conditions de travail et de rémunération est dès lors remplacé par la disposition suivante :

"Art. 66 - §1 – Sans contrevenir au principe de l'autorité patronale et afin d'assurer, suivant les possibilités économiques des entreprises, la stabilité de la main d'oeuvre, un licenciement éventuel s'effectue en respectant les règles d'équité.

§2 - Si l'employeur envisage de licencier un travailleur occupé dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée et qui n'est plus en période d'essai pour carence disciplinaire ou faute professionnelle, ce travailleur est invité à un entretien qui a lieu dans les 8 jours calendrier qui suivent l'invitation. Le travailleur est informé qu'il peut se faire assister lors de cet entretien par le délégué syndical de son choix. Au cours de cet entretien, le travailleur est informé des raisons qui ont abouti à ce que l'employeur envisage son licenciement.

§3 - En cas de non-respect de la procédure prévue au §2 imputable à l'employeur, ce dernier est tenu de payer aux travailleurs licenciés occupés dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée et ayant une ancienneté d'au moins un an, une indemnité forfaitaire égale au salaire courant de trois mois, sans préjudice de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.



Deze vergoeding is niet cumuleerbaar met de vergoedingen bepaald in de artikelen 16 tot 18 van de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden, de vergoeding verschuldigd in geval van ontslag van een vakbondsafgevaardigde of een preventieadviseur, of enige andere vergoeding of schadeloosstelling die op bedrijfsniveau bij individuele of collectieve overeenkomst aan de betrokken werknemers zou worden toegekend.

§4 – De bepalingen van §2 en §3 zijn niet van toepassing indien het ontslag gebeurt om dringende reden zoals bedoeld in art. 35 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Zij zijn ook niet van toepassing in de bedrijven waar reeds dergelijke procedures bestaan, en die gelijkwaardig zijn aan de bepalingen van §2 en §3.”

Bevoegdheid van het Paritair Comité voor de banken

Art. 8 - De sociale partners zijn nog steeds, zoals in het akkoord van 9 december 1999, bereid om onderhandelingen te voeren met alle belanghebbende partijen over de bevoegdheid van het Paritair Comité.

Bijgevolg doen de ondertekenende partijen beroep op de Voorzitter van het Paritair Comité, opdat deze zo vlug mogelijk na de ondertekening van onderhavige CAO, alle initiatieven neemt om de besprekingen te re-activeren. De bedoeling is om tegen uiterlijk 31 maart 2002 tot een raamakkoord te komen dat rekening houdt met een de jongste jaren sterk geëvolueerd bankenlandschap waar talrijke differentiaties zijn ingevoerd, en waarin bijgevolg de mogelijkheid is voorzien om op termijn nieuwe onderverdelingen aan te brengen, al naargelang onder meer de aard en de plaats van de werkzaamheden (bijvoorbeeld onderscheid tussen banken die internationaal, nationaal, lokaal zijn, controle organen,...).

Cette indemnité n'est pas cumulable avec les indemnités fixées aux articles 16 à 18 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel ou avec l'indemnité due en cas de licenciement d'un délégué syndical ou d'un conseiller en prévention ou tout autre compensation ou indemnisation qui serait octroyée aux travailleurs concernés en cas d'accord individuel ou collectif conclu au niveau de l'entreprise.

§4 – Les dispositions des §2 et 3 ne sont pas d'application en cas de licenciement pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Elles ne sont pas davantage d'application dans les entreprises où des procédures équivalentes à celles prévues aux §2 et 3 existent déjà. »

Compétence de la Commission paritaire pour les banques

Art. 8 – Comme convenu dans l'accord du 9 décembre 1999, les partenaires sociaux sont toujours disposés à mener des négociations avec toutes les parties concernées concernant la compétence de la Commission paritaire.

Les parties signataires en appellent donc à l'intervention du Président de la Commission paritaire, afin que dès la signature de la présente CCT, il prenne toutes les initiatives en vue de réactiver ces discussions. L'objectif étant de conclure un accord-cadre au plus tard le 31 mars 2002 qui tienne compte de l'importante évolution du paysage bancaire au cours de ces dernières années. Dans ce cadre, de nombreuses différenciations ont été instaurées qui permettent de créer de nouvelles subdivisions, entre autres suivant le type d'activité et la localisation de cette activité (par exemple subdivision entre banques à caractère international, national, local, organes de contrôle, ...).



Vanaf heden tot 31 maart 2002 staan de banken borg voor het behoud van de loon- en arbeidsvoorwaarden zoals die gelden in het PC 310 voor de werknemers, tewerkgesteld in bankactiviteiten (vb. call-centres, core-business-diensten, ...) welke zouden gefilialiseerd worden tijdens deze periode en die heden onder het PC 310 ressorteren. Deze bepaling geldt eveneens voor de werknemers van de verschillende structuren die door gelijkstelling de evolutie van het PC310 volgen via specifieke bedrijfsovereenkomsten.

Mobiliteit

Art. 9 - In de lijn van het interprofessioneel akkoord van 22 december 2000, herinneren de ondertekenende partijen aan het belang dat zij hechten aan de mobiliteitsproblematiek van de werknemers.

En dit zowel in het voordeel van het concurrentievermogen van de ondernemingen als van de kwaliteit van het leven en het werk van de werknemers.

Het huidige sectorale akkoord heeft bijgevolg als doel deze problematiek vanuit verschillende hoeken te benaderen:

- verbetering van de terugbetaling van de vervoerkosten;
- uitnodiging om gesprekken aan te vatten of verder te zetten op niveau van de banken met het oog op het sluiten van bedrijfsvervoerplannen.

Bij de bespreking van bedrijfsvervoerplannen zullen de banken aandacht hebben voor volgende elementen:

- de verhouding kwaliteit van het leven en kwaliteit van het werk;
 - de omvang van de vervoerkosten;
 - het milieu;
 - de mogelijkheden van behoud van de lokale tewerkstelling;
 - de overdreven duur van de verplaatsingen tussen woon- en werkplaats.
- Onderzoek van de mogelijkheden om aanmoedigingen te voorzien voor het gebruik van alternatieve en openbare vervoermiddelen.

A partir de ce jour et jusqu'au 31 mars 2002, les banques garantissent le maintien des conditions de salaire et de travail telles qu'elles s'appliquent en CP 310 pour les travailleurs occupés dans des activités bancaires (par ex. call centers, services core-business, ...) qui seraient filialisées durant cette période et qui ressortissent actuellement à la CP 310. Cette disposition s'applique également aux travailleurs des différentes structures qui, par assimilation, suivent l'évolution de la CP 310 par conventions spécifiques d'entreprise.

Mobilité

Art. 9 - Dans la droite ligne de l'accord interprofessionnel du 22 décembre 2000, les parties signataires rappellent toute l'importance qu'elles attachent à la problématique de la mobilité des travailleurs.

Ceci tout autant dans l'intérêt de la compétitivité des entreprises que de la qualité de la vie et de l'emploi des travailleurs.

Le présent accord sectoriel vise par conséquent à appréhender cette problématique sous différents angles:

- amélioration du remboursement des frais de transport;
- invitation à entamer ou à poursuivre les discussions au niveau des banques en vue de la conclusion de plans de transport d'entreprise.

Lors des négociations portant sur les plans de transport d'entreprise, les banques seront attentives aux éléments suivants:

- le lien entre la qualité de la vie et la qualité du travail;
 - l'importance des frais de déplacement;
 - l'environnement;
 - les possibilités de maintien de l'emploi local;
 - la durée excessive des déplacements domicile-lieu de travail.
- Examen des possibilités d'encouragements à l'utilisation des moyens de transport alternatifs et de transports en commun.



Art. 10 – De tweede alinea van artikel 1 van de CAO van 4 december 1972 betreffende de bijdrage van de werkgevers in de vervoerkosten van het personeel wordt:

« Deze collectieve arbeidsovereenkomst is evenwel niet van toepassing:

- a) op de werknemers die onder het toepassingsgebied vallen van een bedrijfsvervoerplan dat op niveau van de onderneming werd ingevoerd in de mate dat dit plan minstens evenwaardig is voor de werknemers voor wat betreft het openbaar vervoer;
- b) op de werknemers waarvan de woonplaats op minder dan 2 kilometer van hun werkplaats is. »

Art. 11 - Artikel 2 van dezelfde CAO wordt vervangen door de volgende bepaling:

“ Art. 2, §1 - Aan de werknemers wordt een maandelijkse tussenkomst in de verplaatsingskosten toegekend.

§2. De berekening van het bedrag van de tussenkomst is gebaseerd op de bijdrage van de werkgever in de treinkaart gelijkgesteld aan het sociaal abonnement, zoals vastgesteld door de tariefregeling in bijlage van het koninklijk besluit genomen in uitvoering van de wet van 27 juli 1962 tot vaststelling van een werkgeversbijdrage in het verlies geleden door de NMBS ingevolge de uitgifte van abonnementen voor werklieden en bedienden.

§3. De werknemers hebben recht op een tussenkomst voor een afstand van 7 kilometer, volgens de tariefregeling vermeld in §2, waarop volgende coëfficiënt wordt toegepast:

- a) 1,17 ingeval gebruik wordt gemaakt van een gemeenschappelijk vervoermiddel waarvan de prijs forfaitair vastgesteld wordt, ongeacht de afgelegde afstand;
- b) 1,17 ingeval gebruik wordt gemaakt van een gemeenschappelijk vervoermiddel om een afstand van 2 tot 7 kilometer af te leggen;
- c) 0,9 ingeval gebruik wordt gemaakt van een privé-vervoermiddel om een afstand van 2 tot 7 kilometer af te leggen.

Art. 10 - Le second alinéa de l'article 1er de la CCT du 4 décembre 1972 relative à l'intervention des employeurs dans les frais de transport du personnel devient:

« La présente convention collective de travail ne s'applique toutefois pas :

- a) aux travailleurs qui tombent sous le champ d'application d'un plan de transport d'entreprise introduit au niveau de l'entreprise, dans la mesure où ce plan serait au moins équivalent pour les travailleurs en ce qui concerne les transports en commun;
- b) aux travailleurs dont le domicile est distant de moins de 2 kilomètres de leur lieu de travail. »

Art. 11 – L'article 2 de la même CCT est remplacé par la disposition suivante:

“ Art. 2, §1 – Une intervention mensuelle dans les frais de transport est accordée aux travailleurs.

§2. Le calcul du montant de l'intervention est basé sur celle de l'employeur dans le prix de la carte train assimilée à l'abonnement social, telle que fixée par le barème figurant en annexe de l'arrêté royal pris en exécution de la loi du 27 juillet 1962 établissant une intervention des employeurs dans la perte subie par la SNCB par l'émission d'abonnements pour ouvriers et employés.

§3. Les travailleurs ont droit à une intervention pour une distance de 7 kilomètres, suivant la réglementation tarifaire mentionnée au §2, sur laquelle le coefficient suivant est appliqué:

- a) 1,17 lorsqu'il est fait usage d'un moyen de transport en commun dont le prix est fixé de manière forfaitaire quelle que soit la distance parcourue;
- b) 1,17 lorsqu'il est fait usage d'un moyen de transport en commun pour parcourir une distance de 2 à 7 kilomètres;
- c) 0,9 lorsqu'il est fait usage d'un moyen de transport privé pour parcourir une distance de 2 à 7 kilomètres.



§4. De overige werknemers hebben recht op een tussenkomst voor een overeenstemmend aantal kilometer, volgens de tariefregeling vermeld in §2, waarop volgende coëfficiënt wordt toegepast:

- a) 1,17 ingeval gebruik wordt gemaakt van een gemeenschappelijk vervoermiddel;
- b) 0,9 ingeval gebruik wordt gemaakt van een privé-vervoermiddel.”

Art. 12 - Wat de instelling van collectieve bedrijfsvervoerplannen betreft, bevelen de ondertekenende partijen de banken met een ondernemingsraad aan om deze problematiek in de schoot van de onderneming te onderzoeken.

In de mate dat zo'n plan ernaar streeft om het gebruik van het openbaar vervoer te bevorderen, kan op niveau van de onderneming, in afwijking van de sectorale regeling, een vermindering van de werkgeversbijdrage ten aanzien van privé-transportmiddelen worden overeengekomen.

In dit kader zal in de banken worden nagegaan in welke mate het gebruik van de fiets bij het woon-werkverkeer op een fiscaal- en parafiscaalvriendelijke manier kan worden gestimuleerd.

Tijdskrediet

Art. 13 – Er wordt een collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten inzake tijdskrediet, 1/5de loopbaanvermindering, vermindering van de arbeidsprestaties voor werknemers van 50 jaar en ouder en deeltijds werk.

§4. Les autres travailleurs ont droit à une intervention , pour un nombre égal de kilomètres, suivant la réglementation tarifaire mentionnée au §2, sur laquelle le coefficient suivant est appliqué:

- a) 1,17 lorsqu'il est fait usage d'un moyen de transport en commun;
- b) 0,9 lorsqu'il est fait usage d'un moyen de transport privé. »

Art. 12 - Concernant l'instauration de plans de transports collectifs d'entreprises, les parties signataires recommandent aux banques disposant d'un conseil d'entreprise d'examiner cette problématique au sein du conseil d'entreprise.

Dans la mesure où un tel plan vise à promouvoir l'utilisation des transports en commun, il peut être convenu au niveau des entreprises, en dérogation à la disposition sectorielle, une diminution de l'intervention patronale à l'égard des moyens de transport privés.

Dans ce cadre, les banques examineront dans quelle mesure l'utilisation du vélo pour les déplacements domicile-lieu de travail peut être stimulée par le biais d'incitants fiscaux et parafiscaux.

Crédit-temps

Art. 13 – Une convention collective de travail relative au crédit-temps, à la diminution de la carrière d'1/5, à la réduction des prestations pour les travailleurs âgés de plus de 50 ans ainsi qu'au temps partiel est conclue.



Jongerenplan

Art. 14 – De ondertekenende partijen komen overeen om het jongerenplan van de banksector onder de volgende voorwaarden te vernieuwen in 2002:

§1 - Omschrijving

De banken zullen, gedurende het jaar 2002, aan 200 jongeren een bijkomende opleiding en voltijdse werkervaring voorstellen gedurende 6 maanden die volgen op een periode van opleiding.

De bedoeling is de nodige kennis op te doen om hun kansen in het beroepsleven te vergroten.

§2 - Principes

- a) Voor de jongeren die aangeworven worden, is er een periode van opleiding in samenwerking met de banken en/of gespecialiseerde diensten. De opleiding zal gefinancierd worden uit de beschikbare gelden van het paritair fonds.
- b) Na de theoretische vormingsperiode zullen de jongeren voltijds worden aangeworven, hetzij via een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur, hetzij via een startbaanovereenkomst zoals voorzien door de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid, hetzij in het kader van enig ander tewerkstellingsplan ingevoerd door de overheid.
- c) Het loon van de jongeren aangeworven in het kader van het jongerenplan bedraagt op 1 november 2001 1.318,79 EUR. Dit bedrag wordt geïndexeerd op dezelfde wijze en tijdstippen als de lonen in de banksector.

In de hypothese dat de jonge werknemers in dienst blijven van de bank na deze eerste periode van zes maanden, zullen zij genieten van een baremiek loon rekening houdend met hun leeftijd en de functie die zij uitoefenen in de bank.
- d) De doelgroep bestaat uit werkzoekende jongeren, met slechts middelbare (of eventueel A2) schoolopleiding, en zonder (of met slechts beperkte) beroepservaring.
- e) Na de opleidingsperiode kan de bank waar de praktische stage werd gedaan beslissen om over te gaan tot aanwerving. Op algemeen niveau zal worden gestreefd naar een definitieve aanwerving van 35% van deze werknemers.

Plan jeunes

Art. 14 - Les parties signataires conviennent de renouveler en 2002 le plan jeunes du secteur bancaire aux conditions suivantes:

§1 - Description

Les banques proposeront, durant l'année 2002, une formation complémentaire ainsi qu'une expérience professionnelle à temps plein à 200 jeunes durant une période de 6 mois suivant la période de formation.

Le but est de leur permettre d'acquérir les connaissances nécessaires pour augmenter leurs chances dans la vie professionnelle.

§2 - Principes

- a) Les jeunes sélectionnés bénéficieront d'une période de formation effectuée en collaboration avec les banques et/ou des services spécialisés. La formation sera financée par le solde disponible du Fonds paritaire.
- b) Après la période de formation théorique, les jeunes travailleurs seront engagés à temps plein soit sous contrat de travail à durée déterminée, soit sous convention de premier emploi telle que prévue par la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi soit dans le cadre de tout autre plan d'emploi mis en place par les autorités.
- c) La rémunération des jeunes engagés dans le cadre du plan jeunes s'élève au 1er novembre 2001 à 1.318,79 EUR. Ce montant est indexé de la même façon et en même temps que les rémunérations dans le secteur bancaire.

Dans l'hypothèse où les jeunes travailleurs restent en activité dans la banque après cette première période de six mois, ils bénéficieront d'une rémunération barémique tenant compte de leur âge et de la fonction qu'ils exercent dans la banque.
- d) Le groupe cible concerne les jeunes à la recherche d'un emploi, n'ayant qu'une qualification de niveau humanités supérieures (ou éventuellement A2) et aucune (ou qu'une très faible) expérience professionnelle.
- e) Au terme de la période de formation, la banque, où le stage pratique a été effectué, pourra décider de procéder à l'engagement. L'on cherchera en général à atteindre un niveau d'engagement définitif de 35% de ces travailleurs.



- f) Bij afloop van het experiment zal een sectoraal rapport opgesteld worden in de schoot van het Paritair Subcomité voor de tewerkstelling in de banksector.

Art. 15 - Het protocol van 30 maart 2000 gesloten ter uitvoering van de CAO van 9 december 1999 met het oog op de invoering van het jongerenplan in de banksector wordt verlengd onder dezelfde voorwaarden, teneinde een goede uitvoering van het plan in de loop van het jaar 2002 mogelijk te maken.

Conventioneel brugpensioen

Art. 16 – Een collectieve arbeidsovereenkomst inzake het conventioneel brugpensioen in de banksector wordt gesloten voor een periode van 1 januari 2003 tot 31 december 2005.

Elektronische communicatiemiddelen

Art. 17 - Rekening houdend met de evolutie inzake elektronische communicatiemiddelen, de bestaande personeelsvoorschriften voor het professioneel gebruik ervan en met de voorwaarden voorzien in een protocol terzake, kunnen de leden van de sociale overlegorganen en van de vakbondsafvaardiging gebruik maken van de in de ondernemingen beschikbare elektronische communicatiemiddelen.

Het protocol bedoeld in voorgaande alinea wordt ten laatste op 30 juni 2002 afgesloten op het niveau van het bedrijf en doet geen afbreuk aan reeds op dat niveau afgesloten akkoorden.

In dit kader wordt vastgelegd op welke wijze de elektronische communicatiemiddelen gebruikt kunnen worden binnen de werking van de vakbondsafvaardiging, de ondernemingsraad of het comité voor preventie en bescherming. De veiligheidsregels en gebruiksprocedures worden vastgelegd.

Het gebruik van de vastgestelde elektronische communicatiemiddelen gebeurt namens de in die organen vertegenwoordigde organisaties en niet namens individuele werknemersvertegenwoordigers. In het protocol worden per organisatie een of meerdere communicatieverantwoordelijke(n) aangeduid.

- f) A la fin de l'expérience, un rapport sectoriel sera établi au sein de la sous-commission paritaire de l'emploi dans le secteur bancaire.

Art. 15 - Le protocole du 30 mars 2000 conclu en exécution de la CCT du 9 décembre 1999 visant à mettre en oeuvre le plan jeunes du secteur bancaire est prolongé aux mêmes conditions, afin de permettre la bonne exécution du plan dans le courant de l'année 2002.

Prépension conventionnelle

Art. 16 – Une convention collective relative à la prépension conventionnelle dans le secteur bancaire est conclue pour la période allant du 1er janvier 2003 au 31 décembre 2005.

Moyens de communication électroniques

Art. 17 – Compte tenu de l'évolution des moyens de communication électroniques, des prescriptions destinées au personnel actuellement en vigueur quant à l'usage professionnel de celles-ci ainsi que des conditions prévues dans un protocole, les membres des organes de concertation ainsi que de la délégation syndicale peuvent faire usage des moyens de communication électroniques disponibles au sein des entreprises.

Le protocole visé à l'alinéa précédent est conclu au niveau de l'entreprise au plus tard le 30 juin 2002 et ne porte pas préjudice aux accords déjà conclus à ce niveau.

Dans ce cadre, il est examiné de quelle manière les moyens de communication électroniques peuvent être utilisés dans le fonctionnement de la délégation syndicale, du conseil d'entreprise ou du comité de prévention et de protection. Les mesures de sécurité ainsi que les modalités d'utilisation sont précisées.

L'utilisation des moyens de communication électroniques ainsi déterminés se fait au nom des organisations représentées au sein de ces organes et non au nom des représentants des travailleurs à titre individuel. Dans le protocole, un ou plusieurs responsables de la communication sont désignés par organisation.



Art. 18 – Wat betreft een eventueel toegangsrecht tot elektronische netwerkcommunicatiemiddelen (elektronische post, Intranet en Internet) op de werkplaats voor alle werknemers beoogd in artikel 1 van deze overeenkomst, komen de partijen overeen zich op dit punt te richten op de modaliteiten en de voorwaarden die overeengekomen zouden kunnen worden door de sociale partners in het kader van de besprekingen die momenteel plaatshebben in de Nationale Arbeidsraad.

Arbeidersstatuut

Art. 19 – De sociale partners van de banksector stellen vast dat het aantal arbeiders dat momenteel nog tewerkgesteld is in de banksector bijzonder laag is (minder dan 1 percent van de totale tewerkstelling in de sector).

De banken zullen onderzoeken in welke mate het niet verkieslijk zou zijn om het bediendenstatuut toe te passen op de arbeiders.

Koopkracht

Art. 20 – Een artikel 4bis wordt in de CAO van 9 december 1999 betreffende de koopkracht ingevoegd, luidend als volgt:

Art 4bis - §1 - Er wordt aan de barema's van de banksector voor elke leeftijd een maandelijks bedrag toegevoegd van 20 EUR vanaf 1 april 2002.

Dit bedrag dient bijgevolg toegekend aan alle werknemers die volgens de barema's worden betaald die van kracht zijn op die datum.

Dit bedrag dient eveneens toegekend aan alle werknemers die minder dan 20 EUR hoger dan die barema's worden betaald.

Voor de werknemers die een loon genieten dat 20 EUR of meer hoger ligt dan de barema's van de banksector, dient de werkgever een enveloppe te voorzien in de plaats van bovengenoemd bedrag, die gelijk is aan 20 EUR per maand vanaf 1 april 2002 per betrokken FTE. De verdeling van deze enveloppe gebeurt na overleg met de werknemersvertegenwoordigers in de onderneming, of bij gebreke daaraan, met de werknemers.

Bij gebrek aan overleg resulterend in een akkoord voor 1 april 2002, wordt bij het loon van de werknemers bedoeld in vorige alinea een bedrag van 20 EUR toegevoegd.

Art. 18 – Concernant un éventuel droit d'accès aux communications électroniques en réseau (courrier électronique, Intranet et Internet) sur le lieu du travail pour tous les travailleurs visés à l'article 1er de la présente convention, les parties signataires conviennent de se référer sur ce point aux modalités et conditions qui pourraient être convenues par les partenaires sociaux dans le cadre des discussions actuellement en cours au Conseil National du Travail.

Statut des ouvriers

Art. 19 – Les partenaires sociaux du secteur bancaire constatent que le nombre d'ouvriers encore actuellement occupés dans le secteur bancaire est particulièrement faible (moins de 1% de l'emploi total du secteur).

Les banques examineront dans quelle mesure il ne serait pas préférable d'appliquer le statut des employés aux ouvriers.

Pouvoir d'achat

Art. 20 – Un article 4bis est inséré dans la CCT du 9 décembre 1999 concernant le pouvoir d'achat, rédigé comme suit:

Art. 4bis - §1 – A partir du 1^{er} avril 2002, un montant mensuel de 20 EUR est ajouté aux barèmes du secteur bancaire pour chaque âge.

Ce montant doit par conséquent être accordé à tous les travailleurs qui sont rémunérés suivant les barèmes en vigueur à cette date.

Ce montant doit également être accordé à tous les travailleurs qui sont payés moins de 20 EUR au-dessus de ces barèmes.

Pour les travailleurs qui bénéficient d'une rémunération qui s'élève à 20 EUR ou plus au-delà des barèmes du secteur bancaire, l'employeur doit prévoir une enveloppe, en lieu et place du montant dont question ci-dessus, qui est égal à 20 EUR par mois à partir du 1^{er} avril 2002 par FTE concerné. La répartition de cette enveloppe s'opère après concertation avec la délégation des travailleurs de l'entreprise ou, à défaut, avec les travailleurs.

A défaut de concertation aboutissant à un accord pour le 1er avril 2002, le montant de 20 EUR sera ajouté à la rémunération des travailleurs visés à l'alinéa précédent.



§2 - Er wordt aan de barema's van de banksector voor elke leeftijd een maandelijks bedrag toegevoegd van 20 EUR vanaf 1 december 2002.

Dit bedrag dient bijgevolg toegekend aan alle werknemers die volgens de barema's worden betaald die van kracht zijn op die datum.

Dit bedrag dient eveneens toegekend aan alle werknemers die minder dan 20 EUR hoger dan die barema's worden betaald.

Voor de werknemers die een loon genieten dat 20 EUR of meer hoger ligt dan de barema's van de banksector, dient de werkgever een enveloppe te voorzien in de plaats van bovengenoemd bedrag, die gelijk is aan 20 EUR per maand vanaf 1 december 2002 per betrokken FTE. De verdeling van deze enveloppe gebeurt na overleg met de werknemers-vertegenwoordigers in de onderneming, of bij gebreke daaraan, met de werknemers.

Bij gebrek aan overleg resulterend in een akkoord voor 1 december 2002, wordt bij het loon van de werknemers bedoeld in vorige alinea een bedrag van 20 EUR toegevoegd.

§3 - De partijen komen overeen dat geen nieuwe koopkrachtverhoging kan ingevoerd worden voor 1 september 2003.

§4 – Wat Artesia BC en BACOB betreft, wordt, in het kader van de fusie van deze banken en Dexia, overeengekomen dat de koopkrachtverhogende maatregelen en de premies die in de huidige CAO zijn ingeschreven, niet kunnen gecumuleerd worden met de premies en andere koopkrachtverhogende maatregelen die zouden toegekend worden in andere paritaire comités.

Studentenloon

Art. 21 – Artikel 56 van de CAO van 17 februari 1977 tot vaststelling van de arbeids- en loonvoorwaarden wordt vervangen door de volgende bepaling:

“Het maandloon voor de studenten van negentien jaar en ouder, tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst voor tewerkstelling van studenten zoals bedoeld in de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978, wordt vastgesteld op 1.140,24 EUR (bedrag per 1 juni 2001). Dit bedrag evolueert volgens de regels bepaald in de CAO nr. 43 van de NAR betreffende de waarborg van een gemiddeld minimum maandinkomen.

Voor de studenten die jonger zijn dan negentien jaar wordt een degressiviteitsvoet toegepast van 2,5% per leeftijdsjaar. “

§2 – A partir du 1^{er} décembre 2002, un montant mensuel de 20 EUR est ajouté aux barèmes du secteur bancaire pour chaque âge.

Ce montant doit par conséquent être accordé à tous les travailleurs qui sont rémunérés suivant les barèmes en vigueur à cette date.

Ce montant doit également être accordé à tous les travailleurs qui sont payés moins de 20 EUR au-dessus de ces barèmes.

Pour les travailleurs qui bénéficient d'une rémunération qui s'élève à 20 EUR ou plus au-delà des barèmes du secteur bancaire, l'employeur doit prévoir une enveloppe, en lieu et place du montant dont question ci-dessus, qui est égal à 20 EUR par mois à partir du 1^{er} décembre 2002 par FTE concerné. La répartition de cette enveloppe s'opère après concertation avec la délégation des travailleurs de l'entreprise ou, à défaut, avec les travailleurs.

A défaut de concertation aboutissant à un accord pour le 1^{er} décembre 2002, le montant de 20 EUR sera ajouté à la rémunération des travailleurs visés à l'alinéa précédent.

§3 – Les parties conviennent qu'aucune nouvelle augmentation de pouvoir d'achat ne sera introduite avant le 1^{er} septembre 2003.

§4 – En ce qui concerne Artesia BC et BACOB, il est convenu, dans le cadre de la fusion de ces banques avec Dexia, que les mesures d'augmentation du pouvoir d'achat et les primes qui sont inscrites dans la présente CCT, ne peuvent être cumulées avec les primes et autres mesures d'augmentation du pouvoir d'achat qui seraient accordées dans d'autres commissions paritaires.

Rémunération des étudiants

Art. 21 – L'article 56 de la CCT du 17 février 1977 fixant les conditions de travail et de rémunération, est remplacé par la disposition suivante:

« La rémunération mensuelle des étudiants âgés de dix-neuf ans et plus occupés dans les liens d'un contrat de travail d'étudiant tel que prévu dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est fixée à 1.140,24 EUR (montant en vigueur au 1^{er} juin 2001). Ce montant évolue suivant les règles prévues dans la CCT n°43 du CNT relative à la garantie d'un revenu minimum mensuel moyen.

Pour les étudiants âgés de moins de dix-neuf ans, il est appliqué un taux de dégressivité de 2,5% par année d'âge.



Diverse bepalingen

Art. 22 – De vakbondsorganisaties vertegenwoordigd in het Paritair Comité van de banken verbinden zich ertoe, tijdens de geldigheidsduur van de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomsten, geen bijkomende vorderingen in te stellen noch op het niveau van het Paritair Comité noch op het niveau van de banken met betrekking tot de materies opgenomen in onderhavige overeenkomsten.

Art. 23 – Onderhavige sectorale collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor de periode van 1 januari 2002 tot 31 december 2002.

Gedaan te Brussel op 26 november 2001.

Dispositions diverses

Art. 22 – Les organisations syndicales représentées au sein de la Commission paritaire des banques s'engagent à ne pas introduire, pendant la durée de validité des présentes conventions collectives de travail, des revendications supplémentaires au niveau de la Commission paritaire et des banques concernant les matières reprises dans les présentes conventions.

Art. 23 – La présente convention collective de travail sectorielle est conclue pour la période allant du 1^{er} janvier 2002 jusqu'au 31 décembre 2002.

Fait à Bruxelles le 26 novembre 2001.