

**PARITAIR COMITE VOOR DE BANKEN  
-PC 310**

**CAO van 9 oktober 2009  
Inzakewerkgelegenheid,  
vormingenloonbeleid  
voor 2009 en 2010**

Artikel 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de ondernemingen die onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de banken vallen.

**1. Werkgelegenheidsbeleid**

**1.1. Duurzaam personeelsbeleid -  
Arbeidsorganisatie - werkgroep  
tewerkstelling**

Art. 2 - De partijen die deze collectieve arbeidsovereenkomst ondertekenen, wensen dat de werknemers in de banksector kunnen blijven beschikken over mogelijkheden om een evenwicht tussen hun beroeps- en privéleven te vinden (deeltijds werken, glijdende werkuren, voldoende mogelijkheden op het vlak van het tijdskrediet...).

Er zal in de banken een debat gevoerd worden met het oog op de toepassing van het principe van tijds-, plaats- en functiemobiliteit, zonder dat aan de in het vorige lid vermelde mechanismen afbreuk wordt gedaan.

Art. 3 - De partijen die deze collectieve arbeidsovereenkomst ondertekenen, komen overeen om zich in de werkgroep tewerkstelling te beraden over de thema's mobiliteit (daarbij inbegrepen de vraagstukken van de woon-werk-verplaatsingen of de regionale tewerkstelling), arbeidsorganisatie, beperkte vormen van tijdsparen, werklast en het evenwicht tussen het beroepsleven en het gezinsleven.

Daarbij zullen ze bijzondere aandacht hebben voor wat bij de banken bestaat op het gebied van satellietwerk, telewerk, voor eventuele begeleidingsmaatregelen in geval van verandering van werkplek als gevolg van een beslissing van de werkgever of nog voor de bedrijfsvervoerplannen.

Na deze werkzaamheden zal de werkgroep tewerkstelling aanbevelingen formuleren aan het Paritair Comité.

Art. 4 - Als er op ondememingsvlak nog geen beleid of praktijk bestaat met betrekking tot de aanpak van individuele functioneringsmoeilijkheden, zal in de ondernemingsraad nagegaan worden welk begeleidingsbeleid aangewezen is.

**COMMISSION PARITAIRE POUR LES  
BANQUES -CP 310**

**CCT du 9 octobre 2009  
en matière d'emploi, de formation  
et de politique salariale  
pour 2009 et 2010**

Article 1<sup>er</sup> - 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.

**1. Politique de l'emploi**

**1.1. Gestion durable du personnel -  
Organisation du travail - groupe de travail  
emploi**

Art. 2 - Les parties signataires de la présente convention collective de travail souhaitent prolonger les possibilités qui sont offertes aux travailleurs du secteur bancaire afin de permettre la réalisation d'un équilibre entre vie professionnelle et vie privée (travail à temps partiel, horaires flexibles, des possibilités suffisantes de crédit-temps ...).

Un débat sera mené au sein des banques afin de mettre en œuvre les principes de mobilité temporelle, géographique et fonctionnelle des collaborateurs, sans toutefois remettre en cause les mécanismes mentionnés à l'alinéa précédent.

Art. 3 - Les parties signataires de la présente convention collective de travail conviennent de mener une réflexion générale au sein du groupe de travail emploi sur les thèmes de la mobilité (en ce compris les questions de déplacement domicile-lieu de travail ou de l'emploi régional), de l'organisation du travail, des formes limitées d'épargne-temps, de la charge de travail et de la conciliation de la vie professionnelle et familiale.

Dans ce cadre, ils auront une attention toute particulière sur les pratiques au sein des banques en matière de travail satellite, de télétravail, de mesures éventuelles d'accompagnement en cas de changement de lieu de travail à la suite d'une décision de l'employeur ou encore sur les plans de déplacement d'entreprises.

A l'issue de ses travaux, le groupe de travail emploi formulera des recommandations à la Commission paritaire.

Art. 4 - S'il n'existe pas encore au niveau de l'entreprise de politique ou pratique concernant la manière d'aborder les difficultés de fonctionnement individuelles, il sera examiné au sein du conseil d'entreprise quelle politique d'accompagnement est indiquée.

## 1.2. Leeftijdsbewust personeelsbeleid

Art. 5 - § 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 een ruime inzetbaarheid en functiemobiliteit worden onderzocht.

§ 2 - Dit laat toe dat de werknemer beroepsmatig actief kan blijven gedurende zijn loopbaan met een voldoende niveau aan professionele competenties, en zijn kennis en onderlegdheid voortdurend verbetert en bijwerkt.

De banken moeten dus ervoor zorgen dat dit streefdoel wordt bereikt door aan elke werknemer, 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 banken 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 engageren zich om na te gaan welke middelen of mogelijkheden van het Paritair Fonds voor de professionele en syndicale vorming in de banksector kunnen vrijgemaakt worden voor :

- de organisatie van een loopbaanbegeleiding op sectorniveau
- een opleidingsmodule voor werknemers vanaf 50 jaar met een lange loopbaan met bijzondere aandacht voor de specificiteiten van deze werknemersgroep.

## 1.2. Politique du personnel axée sur l'âge

Art. 5 - § 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 sa carrière en maintenant un niveau suffisant de compétences professionnelles, en améliorant et en mettant continuellement à jour ses compétences et connaissances.

Les banques 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 compétences.

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

§ 4 - Les partenaires sociaux s'engagent à examiner quels moyens ou possibilités du Fonds paritaire pour la formation professionnelle et syndicale dans le secteur bancaire, peuvent être dégagés pour :

- l'organisation d'un accompagnement de carrière au niveau sectoriel
- un module de formation pour les travailleurs à partir de 50 ans avec une longue carrière avec une attention particulière pour les spécificités de ce groupe de travailleurs.

Handwritten signature and initials in black ink, located at the bottom right of the page. The signature appears to be 'S. J. 46' with a flourish.

### 1.3. Procédures

Art. 6 - §1 - De collectieve arbeidsovereenkomst van 2 juli 2007 houdende bepalingen inzake werkgelegenheid in de banksector wordt op volgende wijze aangepast:

- Artikel 1, eerste lid, wordt vervangen door de volgende bepaling:

« Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en, behalve preciseringen in de hiernavolgende artikels, op alle werknemers van de ondernemingen welke tót de bevoegdheid van het paritair comité voor de banken behoren.»

- Artikel 2, §2, wordt vervangen door de volgende bepaling :

"§ 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, schriftelijk (per brief, mail, fax) uitgenodigd op een onderhoud dat binnen de 8 kalenderdagen na de uitnodiging plaatsheeft.

De werknemer wordt er schriftelijk van 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. Indien acties werden ondernomen om het ontslag te vermijden worden ze vermeld tijdens dit onderhoud."

- §3 van hetzelfde artikel wordt vervangen door volgende bepaling :

"§ 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 die overeenkomt met het lopende loon van :

- drie maanden voor werknemers die minder dan 10 jaar in dienst zijn ;
- vier en een halve maand voor werknemers die sedert 10 jaar en minder dan 15 jaar in dienst zijn ;
- zes maanden voor werknemers die sedert 15 jaar en minder dan 20 jaar in dienst zijn ;
- zeven en een halve maand voor werknemers die sedert 20 jaar en minder dan 25 jaar in dienst zijn;
- 9 maanden voor werknemers die sedert 25 jaar of meer in dienst zijn,

en dit, onverminderd de toepassing van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Deze vergoeding is niet cumuleerbaar met andere wettelijke of conventionele beschermingsvergoedingen."

### 1.3. Procédures

Art. 6 - §1 - La convention collective de travail du 2 juillet 2007 portant dispositions relatives à l'emploi dans le secteur bancaire est adaptée comme suit :

- L'article 1, alinéa 1 er, est remplacé par la disposition suivante :

"La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et, sauf précisions dans les articles qui suivent, à tous les travailleurs des entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire pour les banques. »

- L'article 2, § 2, est remplacé par la disposition suivante :

« § 2 - Si l'employeur envisage de licencier pour manquements disciplinaires ou professionnels un travailleur occupé dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée et qui n'est plus en période d'essai, ce travailleur est invité, par écrit (courrier, mail, fax) à un entretien qui a lieu dans les 8 jours calendrier qui suivent l'invitation.

Le travailleur est informé par écrit 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. Si des actions ont été entreprises en vue d'éviter le licenciement, celles-ci sont mentionnées pendant cet entretien. »

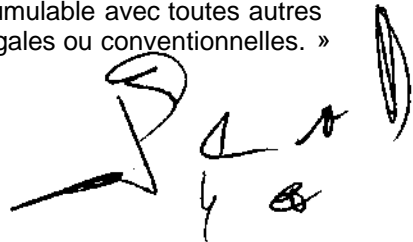
- Le § 3 de ce même article est remplacé par la disposition suivante :

"§ 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 qui correspond au salaire courant de :

- trois mois pour les employés engagés depuis moins de 10 ans ;
- quatre mois et demi pour les employés engagés depuis 10 ans et moins de 15 ans ;
- six mois pour les employés engagés depuis 15 ans et moins de 20 ans ;
- sept mois et demi pour les employés engagés depuis 20 ans et moins de 25 ans ;
- 9 mois pour les employés engagés depuis 25 ans ou plus,

et ce sans préjudice de l'application de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Cette indemnité n'est pas cumulable avec toutes autres indemnités de protection, légales ou conventionnelles. »



- §4 van hetzelfde artikel wordt vervangen door volgende bepaling :

"§ 4 - De bepalingen van §2 en §3 zijn niet van toepassing indien het ontslag gebeurt om dringende reden zoals bedoeld in artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (tenzij de rechtbank later oordeelt dat het niet om een dringende reden ging).

Evenmin zijn ze van toepassing op personeelsleden die buiten het toepassingsgebied vallen van de CAO van 3 juli 2008 töt vaststelling van het verloningsysteem in de banksector.

Tenslotte zijn zij ook niet van toepassing in de bedrijven waar reeds dergelijke procedures bestaan, en die minstens gelijkwaardig zijn aan de bepalingen van §2 en §3. »

#### 1.4. Outplacement

Art. 7 - In het op 2 juli 2007 in het Paritair Comité voor de banken gesloten sectorakkoord besloten de sociale partners in de sector een 'dienstenverstreker voor de sector' aan te wijzen die kan optreden in het kader van procedures voor werknemers van 45 jaar en meer in de banksector.

De aanwijzing van een dienstenverstreker voor de sector doet geen afbreuk aan bestaande praktijken op dat gebied bij de banken : als de banken dat wensen, kunnen ze een beroep doen op een andere dienstenverstreker dan de dienstenverstreker voor de sector.

Art. 8 - Overeenkomstig onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst geldt het recht op een outplacementprocedure zoals vastgelegd in CAO nr.82 van 10 juli 2002 betreffende het recht op outplacement voor 45-plussers die worden ontslagen, gewijzigd bij CAO nr. 82bis van 17 juli 2007, voor :

- een werknemer die de leeftijd van 45 jaar heeft bereikt op het ogenblik waarop het ontslag valt. Dat recht geldt echter niet voor een werknemer zonder ononderbroken anciënniteit van minstens één jaar, bij ontslag om dringende reden (tenzij de rechtbank later oordeelt dat het niet om een dringende reden ging) of in geval van brugpensioen, alsook vanaf het ogenblik waarop de werknemer rustpensioen kan aanvragen ;
- een werknemer die de leeftijd van 45 jaar niet heeft bereikt wanneer het ontslag wordt gegeven, maar die op dat ogenblik wel twaalf (12) jaar anciënniteit in de onderneming telt, mits kennis van zijn ontslag wordt gegeven na de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst.  
Dat recht wordt echter niet toegekend aan de werknemer wanneer het gaat om een ontslag om dringende reden (tenzij de rechtbank later oordeelt dat het niet om een dringende reden ging). Die bepaling is niet van toepassing op ondememingen die een specifiek akkoord hebben dat outplacement voorziet, en waarvan de bepalingen minstens gelijkwaardig zijn.

- Le § 4 de ce même article est remplacé par la disposition suivante :

« § 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 (sauf si le tribunal juge ultérieurement qu'il ne s'agissait pas d'un motif grave).

Elles ne sont pas davantage d'application aux membres du personnel qui n'entrent pas dans le champ d'application de la CCT du 3 juillet 2008 relative au système de rémunération dans le secteur bancaire.

Enfin, elles ne sont pas d'application dans les entreprises où des procédures au moins équivalentes à celles prévues aux §2 et §3 existent déjà. »

#### 1.4. Reclassement professionnel

Art. 7 - Dans l'accord sectoriel conclu en Commission paritaire pour les banques le 2 juillet 2007, les partenaires sociaux sectoriels ont décidé de désigner un 'opérateur sectoriel' qui peut intervenir dans le cadre des procédures d'outplacement des travailleurs âgés de 45 ans et plus dans le secteur bancaire.

La désignation d'un opérateur sectoriel ne porte pas préjudice aux pratiques existantes à ce sujet au sein des banques : les banques peuvent si elles le souhaitent faire appel à un autre opérateur que l'opérateur sectoriel.

Art. 8 - En application de la présente collective de travail, a droit à une procédure de reclassement professionnel telle qu'elle est fixée dans la CCT n°82 du 10 juillet 2002 relative au droit au reclassement professionnel pour les travailleurs de 45 ans et plus qui sont licenciés, modifiée par la CCT n°82bis du 17 juillet 2007 :

- le travailleur qui a atteint l'âge de 45 ans au moment où le congé est donné. Ce droit n'est toutefois pas accordé au travailleur qui ne compte pas au minimum un an d'ancienneté ininterrompue, lorsque le congé est donné pour motif grave (sauf si le tribunal juge ultérieurement qu'il ne s'agissait pas d'un motif grave) ou en cas de prépension, ainsi qu'à partir du moment où le travailleur peut demander le bénéfice de la pension de retraite ;
- le travailleur qui n'a pas atteint l'âge de 45 ans au moment où le congé est donné mais qui peut à ce moment justifier d'une ancienneté de douze (12) années au sein de l'entreprise, pour autant que la notification de son licenciement intervienne après la signature de la présente convention collective de travail.  
Ce droit n'est toutefois pas accordé au travailleur lorsque le congé est donné pour motif grave (sauf si le tribunal juge ultérieurement qu'il ne s'agissait pas d'un motif grave).  
Cette disposition n'est pas d'application aux entreprises ayant un accord spécifique prévoyant l'outplacement et dont les dispositions sont au moins équivalentes.

- een werknemer die is ontslagen in het kader van een herstructurering van een onderneming.

Aan de betrokken werknemer zal automatisch deze vorm van outplacement worden voorgesteld op het ogenblik waarop kennis van het ontslag wordt gegeven.

Als de omstandigheden het vereisen, kan de werkgever ervoor zorgen dat de outplacementconsultant ter beschikking is op het ogenblik waarop kennis van het ontslag wordt gegeven.

### **1.5. Stress**

Art. 9 - In 2001-2002 werd een sectoronderzoek over stress gehouden overeenkomstig de verbintenissen ter uitvoering van de CAO van 9 december 1999 inzake werkgelegenheid en opleiding, die werd gesloten ter uitvoering van de wet van 26 maart 1999 betreffende het Belgische actieplan voor de werkgelegenheid 1998 en houdende diverse bepalingen.

In aansluiting op de conclusies van dat onderzoek hebben de banken een aantal initiatieven en maatregelen genomen.

De werkgroep tewerkstelling is daarvan in kennis gesteld, overeenkomstig artikel 20 van de CAO van 26 januari 2004 voor 2003-2004.

De werkgroep tewerkstelling zal een algemene evaluatie van de thans bestaande situatie maken en kan eventueel aanbevelingen in de geest van de vorige CAO's doen.

Indien een probleem inzake werklast wordt waargenomen kan in het gepast overlegorgaan een onderzoek gevraagd worden met het oog op een passende oplossing.

Bovendien zal er een sectoraal vormingsproject worden aangeboden inzake leadership in het kader van de sectorale opleidingsprojecten.

### **1.6. Diversiteit en strijd tegen discriminatie**

Art. 10 - De partijen die deze collectieve arbeidsovereenkomst ondertekenen, verbinden zich ertoe voort te werken aan de uitvoering van het Charter van 2 juli 2007 inzake de diversiteit in de banksector.

De werkgroep tewerkstelling zal regelmatig een evaluatie maken van de praktijken en beleidsmaatregelen bij de banken en erop toezien dat ze worden bekendgemaakt.

Tevens zal de werkgroep meer in het bijzonder aandacht besteden aan de gelijke behandeling van mannen en vrouwen (loopbaankansen, loonbeleid...).

De partijen engageren zich om een kleinschalig werkervaringsproject voor migrantenwerknemers met een hoog opleidingsniveau uit te werken, gefinancierd door het Paritair Fonds voor de professionele en syndicale vorming in de banksector.

- le travailleur licencié dans le cadre d'une restructuration d'entreprise.

Ce reclassement professionnel sera automatiquement proposé au travailleur concerné au moment de la notification du licenciement.

Si les circonstances l'exigent, l'employeur peut faire en sorte que le consultant en matière de reclassement professionnel soit à la disposition du travailleur dès la notification de son licenciement.

### **1.5. Stress**

Art. 9 - Une enquête sectorielle sur le stress a été organisée en 2001-2002 conformément aux engagements pris en application de la CCT du 9 décembre 1999 en matière d'emploi et de formation, conclue en exécution de la loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998 et portant des dispositions diverses.

A la suite des conclusions de cette enquête, différentes initiatives et mesures ont été prises au niveau des banques.

Le groupe de travail emploi en a été informé, conformément à l'article 20 de la CCT du 26 janvier 2004 pour 2003-2004.

Le groupe de travail emploi procédera à une évaluation globale de la situation actuelle et pourra, le cas échéant, formuler des recommandations dans l'esprit des conventions précédentes.

Si un problème de charge de travail est détecté, une analyse pourra être demandée dans les organes de concertation adéquats en vue d'une recherche de solution appropriée.

Par ailleurs, un projet sectoriel de formation sera proposé en matière de leadership dans le cadre des projets sectoriels de formation.

### **1.6. Diversité et lutte contre la discrimination**

Art. 10 - Les parties signataires de la présente convention collective de travail s'engagent à poursuivre la mise en œuvre de la Charte de la diversité dans le secteur bancaire du 2 juillet 2007.

Le groupe de travail emploi procédera à une évaluation régulière des pratiques et politiques mises en œuvre au niveau des banques et les fera connaître.

Le groupe de travail se penchera également plus particulièrement sur la question de l'égalité de traitement hommes-femmes (évolution de la carrière, politique salariale...).

Les parties s'engagent à élaborer un projet limité d'expérience professionnelle, destiné à des travailleurs migrants avec un haut niveau de formation et financé par le Fonds paritaire pour la formation professionnelle et syndicale dans le secteur bancaire.

## 1.7 Brugpensioen

Art. 11 - De partijen die deze collectieve arbeidsovereenkomst ondertekenen, komen overeen om een collectieve arbeidsovereenkomst inzake conventioneel brugpensioen op 58 jaar met een aanvullende vergoeding van 95% van het verschil tussen het nettoreferteloon en de werkloosheidsuitkering af te sluiten vanaf de datum van ondertekening van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst tót 30 juni 2011.

## 1.8 Tijdskrediet

Art. 12 - De drempel van het totaal aantal werknemers dat in het bedrijf of de dienst wordt tewerkgesteld wordt op 6% gebracht, in afwijking van artikel 15 van de CAO nr. 77bis van de Nationale Arbeidsraad van 19 december 2001 tót vervanging van de CAO nr. 77 van 14 februari 2001 tót invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tót een halftijdse betrekking, gewijzigd door de CAO nr. 77ter van 10 juli 2002, door de CAO nr. 77quater van 30 maart 2007 en door de CAO nr 77quinquies van 20 februari 2009.

Voor de berekening van deze drempel van 6% is het totaal aantal werknemers dat in aanmerking wordt genomen in de periode vanaf het afsluiten van onderhavige CAO tót 30 juni 2011, 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 zal 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 of zal uitoefenen de drempel van 6% bereikt, in de periode bedoeld in vorig lid, de werknemers van 50 jaar en ouder die een of andere vorm van tijdskrediet genieten, niet in aanmerking worden genomen.

Art. 13 - Artikel 12 is enkel van toepassing voor zover op bedrijfsvlak geen andere minstens gelijkwaardige berekening van de drempel (vb. verhoging van het percentage van 6%) bij CAO of door wijziging van het arbeidsreglement werd overeengekomen en heeft uitwerking alleen voor zover de bovenvermelde CAO nr. 77bis ongewijzigd blijft.

## 1.7. Prépension

Art. 11 - Les parties signataires de la présente convention collective de travail conviennent de conclure une convention collective de travail relative à la prépension conventionnelle à 58 ans avec une indemnité complémentaire équivalente à 95 % de la différence entre la rémunération nette de référence et l'allocation de chômage à partir de la date de la signature de la présente convention collective de travail jusqu'au 30 juin 2011.

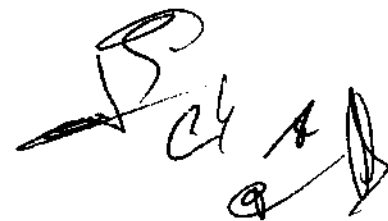
## 1.8. Crédit-temps

Art. 12 - -Le seuil du nombre total de travailleurs occupés dans l'entreprise ou le service est porté à 6%, par dérogation à l'article 15 de la CCT n° 77bis du Conseil national du Travail 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 CCT n° 77ter du 10 juillet 2002 et par la CCT n° 77quater du 30 mars 2007 et la CCT n° 77quinquies du 20 février 2009.

Pour le calcul de ce seuil de 6%, le nombre total de travailleurs pris en considération sera égal, durant la période allant de la conclusion de la présente CCT au 30 juin 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 6%, les travailleurs âgés de 50 ans et plus qui bénéficient d'une forme quelconque de crédit-temps ne seront pas pris en considération durant la période visée à l'alinéa précédent.

Art. 13 - L'article 12 s'applique uniquement à condition qu'il n'ait pas été convenu d'autre mode de calcul du seuil au moins équivalent (par ex. augmentation du pourcentage de 6%) par CCT ou par modification du règlement de travail au niveau de l'entreprise et ne porte effet que pour autant que la CCT n° 77bis précitée ne soit pas modifiée.



Art. 14 - Bij toekenning van tijdskrediet of loopbaanvermindering zal het risico op 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 vakbondsafgevaardigden tussenkomen.

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

Art. 15 - De bepalingen in artikelen 12 tót 14 hebben uitwerking vanaf de datum van ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst tót 30 juni 2011.

## 2. Vorming

Art. 16 - Er wordt een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten inzake de inspanningen voor vorming in de banksector in 2009 en 2010.

Art. 17 - De sectorale collectieve arbeidsovereenkomst inzake de 0,10% van de loonmassa bestemd voor de risicogroepen wordt verlengd voor 2009 en 2010.

Art. 14 - 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.

A l'issue de la période de crédit-temps, 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 similaire.

Art. 15 - Les dispositions prévues aux articles 12 à 14 produisent leurs effets à partir de la date de la signature de la présente convention collective de travail jusqu'au 30 juin 2011.

## 2. Formation

Art. 16 - Une convention collective de travail relative aux efforts en matière de formation dans le secteur bancaire pour 2009 et 2010 est conclue.

Art. 17 - La convention collective de travail sectorielle relative à l'effort de 0,10% de la masse salariale en faveur des groupes à risque est prolongée pour 2009 et 2010.

Handwritten signature and initials, including a stylized 'T' and 'C' with a checkmark.

### 3. Uitvoering van het interprofessioneel akkoord van 22 december 2008

#### 3.1. Koopkracht

Art. 18 - §1 - Behalve wanneer op ondernemingsniveau afwijkende betalings- of toekenningsvoorwaarden worden of zijn vastgesteld, zullen de banken, tweemaal ecocheques (volgens de modaliteiten voorzien in de CAO nr 98 betreffende de ecocheques gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 20 februari 2009, alsook artikel 19 quater van het KB van 28 november 1969 töt uitvoering van de wet van 27 juni 1969 betreffende de sociale zekerheid van de werknemers) toekennen aan de voltijdse werknemers die op de datum van uitbetaling zijn tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur ofwel met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur :

- > een eerste maal ecocheques voor een bedrag van 125 EUR ten laatste op 31 december 2009
- > een tweede maal ecocheques voor een bedrag van 250 EUR ten laatste op 30 juni 2010.

De ecocheques hebben een nominale waarde van hoogstens 10 EUR per chèque.

De ondernemingen beschikken over de mogelijkheid om op ondernemingsvlak een ander als gelijkwaardig beschouwd voordeel te bepalen. Dit gebeurt in een collectief akkoord na overleg met de ondernemingsraad, de vakbondsafvaardiging of bij gebreke daaraan, het personeel.

Dit akkoord moet gesloten worden voor 2009, uiterlijk op 15 december 2009 en voor 2010, uiterlijk op 15 maart 2010.

§2 - Voor de werknemers met onvolledige prestaties tijdens de 12 maanden voor de uitbetaling (deeltijdse arbeid, tijdskrediet, aanwerving gedurende het jaar...) worden de bedragen van de ecocheques voorzien in §1 in verhouding herleid, overeenkomstig de regels die in de onderneming van toepassing zijn voor de betaling van de jaarlijkse gratificatie (dertiende maand).

Er zal worden afgerond naar de hogere eenheid.

§3 - De werknemers die ingevolge conventioneel brugpensioen in 2010 uit dienst treden voor de datum van uitbetaling van het voordeel voorzien in §§ 1 en 2, zullen eveneens recht hebben op dit voordeel alsof zij töt die datum van uitbetaling in dienst zouden gebleven zijn.

### 3. Exécution de l'accord interprofessionnel du 22 décembre 2008

#### 3.1. Pouvoir d'achat

Art. 18 - § 1 - Sauf si des modalités de paiement ou d'octroi dérogatoires sont ou ont été convenues au niveau de l'entreprise, les banques octroieront deux fois des éco-chèques (selon les dispositions prévues par la CCT n°98 concernant les éco-chèques conclue au Conseil National du Travail le 20 février 2009, ainsi que l'article 19 quater de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 concernant la sécurité sociale des travailleurs) aux travailleurs à temps plein qui, à la date du paiement, sont liés par un contrat de travail à durée indéterminée ou un contrat de travail à durée déterminée, selon les modalités suivantes :

- > une première fois des éco-chèques pour un montant de 125 EUR au plus tard le 31 décembre 2009
- > une deuxième fois des éco-chèques pour un montant de 250 EUR au plus tard le 30 juin 2010

Les éco-chèques ont une valeur nominale de 10 EUR par chèque au maximum.

Les entreprises disposent de la possibilité de déterminer à leur niveau un autre avantage considéré comme équivalent. Ceci se produit par le biais d'un accord collectif après concertation avec le conseil d'entreprise, la délégation syndicale ou à défaut, avec le personnel.

Cet accord doit être conclu pour l'année 2009, pour le 15 décembre 2009 au plus tard et pour l'année 2010, pour le 15 mars 2010 au plus tard.

§2 - Pour les travailleurs qui ont des prestations incomplètes au cours des 12 mois qui précèdent le paiement (temps partiel, crédit-temps, engagement en cours d'année...) les montants des éco-chèques prévus au §1 sont réduits proportionnellement, conformément aux règles applicables dans l'entreprise pour le paiement de la gratification annuelle (treizième mois).

On arrondira vers l'unité supérieure.

§3 - Les travailleurs qui sortiront de service en 2010 avant la date de paiement de l'avantage prévu aux §1<sup>er</sup> et 2 dans le cadre d'une prépension conventionnelle auront droit à cet avantage comme s'ils étaient restés en service jusqu'à la date de sa mise en paiement.

*Handwritten notes:*  
P  
4610  
a



### 3.2. Woon-werkverkeer

Art. 19 - In uitvoering van de CAO van 2 juli 2007 inzake werkgelegenheid, vorming en loonbeleid voor 2007 en 2008, werd de CAO van 31 januari 2008 afgesloten betreffende de bijdrage van werkgevers in de vervoerkosten van het personeel.

Het was de bedoeling van de sociale partners om, naast de vereenvoudiging van de administratie, de promotie van het openbaar vervoer in het kader van de verplaatsingen van huis naar werk te bevestigen door de terugbetaling vast te leggen :

- voor het openbaar vervoer : op 70% in geval van een maandabonnement of 100% in de prijs van een jaarabonnement ;
- voor het privévervoer op 54% op maandbasis.

Om dit beleid in de toekomst te behouden wordt artikel 2§3 van de CAO van 31 januari 2008 betreffende de bijdrage van werkgevers in de vervoerkosten van het personeel vervangen door volgende bepaling:

"§3 - De werknemers hebben recht op een tussenkomst voor een overeenstemmend aantal kilometer, volgens de tariefregeling vermeld in §2, waarop volgende coefficient wordt toegepast:

- a) 0,93 indien de werknemer kan aantonen dat minstens een gedeelte van het traject van het woon-werkverkeer wordt afgelegd met een gemeenschappelijk vervoermiddel;
- b) 0,72 in de andere gevallen."

Deze wijziging gaat in op 1 januari 2010, zonder afbreuk te doen aan de tussenkomsten voor woon-werkverkeer die in 2009 werden betaald.

### 4. Functieclassificatie

Art. 20 - De sociale partners zullen voortwerken aan de actualisering van de classificatie van de verschillende referentiefuncties die staan vermeld in de CAO van 17 februari 1977 tót vaststelling van de arbeids- en loonvoorwaarden, op de wijze beschreven in artikel 6 van de CAO van 2 juli 2007 ter invoering van een nieuw loonbeleid in de banksector.

De ondertekenende partijen engageren zich om, als deze werkzaamheden afgerond zijn, over te gaan tót een gelijkaardige actualiseringsoefening van de classificatie van de functies die tót de categorieën van het kaderpersoneel behoren zoals bedoeld in de CAO van 23 september 1976 betreffende de arbeids- en loonvoorwaarden van het kaderpersoneel.

### 5. Economische en financiële informatie

Art. 21 - Samen met een groep van deskundigen zullen de sociale partners nagaan hoe de economische en financiële informatie die de banken aan de ondernemingsraden moeten verstrekken kan verbeterd worden, teneinde een correct beeld te schetsen van het risico dat de betrokken financiële instellingen lopen, rekening houdend met de recente ervaringen.

### 3.2. Déplacement domicile-lieu du travail

Art. 19 - En exécution de la CCT du 2 juillet 2007 en matière d'emploi, de formation et de politique salariale pour 2007 et 2008 a été conclue la CCT du 31 janvier 2008 relative à l'intervention des employeurs dans les frais de transport du personnel.

L'objectif des partenaires sociaux était, outre une simplification de l'administration, de promouvoir les transports en commun dans le cadre des déplacements domicile-lieu de travail en fixant le remboursement :

- pour les transports en commun : à 70% dans le cas d'un abonnement mensuel ou à 100% du prix d'un abonnement annuel ;
- pour le transport privé, à 54% sur une base mensuelle.

Afin de poursuivre cette politique dans l'avenir, l'article 2,§3, de la CCT du 31 janvier 2008 relative à l'intervention des employeurs dans les frais de transport du personnel est remplacé par la disposition suivante :

« §3 - Les 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) 0,93 lorsque le travailleurs peut démontrer qu'au moins une partie du trajet domicile - lieu de travail est effectuée avec un moyen de transport en commun;
- b) 0,72 dans les autres hypothèses. »

Cette modification prend cours le 1<sup>er</sup> janvier 2010, sans porter préjudice aux interventions dans les déplacements domicile-lieu de travail qui ont été payées en 2009.

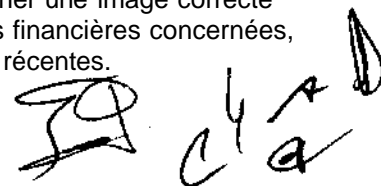
### 4. Classification de fonctions

Art. 20 - Les partenaires sociaux poursuivront les travaux d'actualisation de la classification de fonction des différentes fonctions de référence, telles que reprises dans la CCT du 17 février 1977 fixant les conditions de travail et de rémunération, selon les modalités prévues à l'article 6 de la CCT du 2 juillet 2007 visant à introduire une nouvelle politique salariale dans le secteur bancaire.

Une fois cet exercice achevé, les parties signataires s'engagent à procéder à un exercice similaire d'actualisation de la classification des fonctions pour les catégories du personnel de cadre tel que visé par la CCT du 23 septembre 1976 relatives aux conditions de travail et de rémunération du personnel de cadre.

### 5. Information économique et financière

Art. 21 - Les partenaires sociaux, accompagnés par un groupe d'experts, examineront comment l'information économique et financière qui doit être fournie par les banques aux conseils d'entreprise peut être améliorée, ceci dans la perspective de donner une image correcte du risque pris par les institutions financières concernées, tenant compte des expériences récentes.



## 6. Werkgeversdotatie voor de syndicale vorming

Art. 22 - Artikel 2, punt 3, van de in het Paritair Comité voor de banken gesloten CAO van 21 juni 1991 betreffende de hervorming van het Paritair Fonds voor de syndicale en professionele vorming wordt vervangen door de volgende bepaling :

De Belgische Vereniging van Banken zal op basis van een door de banken onderling vast te stellen verdeelsleutel aan de vakbondsorganisaties een bedrag storten van 1.800.000 € in 2009 en in 2010.

Dat bedrag is bestemd voor de syndicale vorming en de vakbondsactiviteit.

Daarin zijn ook de vroeger reeds aan de vakbondsorganisaties toegekende bedragen begrepen voor de syndicale vorming en de vakbondsactiviteit in de volgende banken: BNP Paribas Fortis SA, KBC Bank NV en Dexia Bank NV.

*Noot: "De vroeger reeds aan de vakbondsorganisaties toegekende bedragen voor de syndicale opleiding en de vakbondsactiviteit bedroegen 100.000 € bij BNP Paribas Fortis SA, 68.000 € bij KBC Bank NV en 202.000 € bij Dexia Bank NV. "*

## 7. Diverse bepalingen

Art. 23 - §1 - De vakbondsorganisaties vertegenwoordigd in het Paritair Comité voor de banken verbinden zich ertoe, tijdens de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, 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 deze overeenkomst.

§2 - In het Paritair Comité zullen de sociale partners jaarlijks een evaluatie maken van alle initiatieven, al dan niet nog in uitvoering, voorzien in onderhavige CAO.

Art. 24 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor de periode van 1 januari 2009 tot 31 december 2010.

## 6. Dotation patronale pour la formation syndicale

Art. 22 - L'article 2, point 3 de la CCT du 21 juin 1991 relative à la réforme du Fonds paritaire de formation syndicale et professionnelle conclue en Commission paritaire pour les banques est remplacé par la disposition suivante :

L'Association belge des Banques versera aux organisations syndicales, en application d'une clé de répartition à fixer entre elles, un montant de 1.800.000 € en 2009 et en 2010.

Ce montant est destiné à la formation syndicale et à l'activité syndicale.

Ce montant comprend également les sommes précédemment octroyées aux organisations syndicales pour la formation et l'activité syndicales dans les banques suivantes: BNP Paribas Fortis SA, KBC Bank NV et Dexia Banque SA.

*NB: Tes sommes précédemment octroyées aux organisations syndicales pour la formation et l'activité syndicales s'élevaient à 100.000 € chez BNP Paribas Fortis SA, à 68.000 € à la KBC Bank NV et à 202.000 € chez Dexia Banque SA. "*

## 7. Dispositions diverses

Art. 23 - §1 - Les organisations syndicales représentées au sein de la Commission paritaire pour les banques s'engagent à ne pas introduire, pendant la durée de validité de la présente convention collective de travail, des revendications supplémentaires ni au niveau de la Commission paritaire, ni au niveau des banques concernant les matières reprises dans la présente convention.

§2 - Les partenaires sociaux procéderont à une évaluation annuelle au sein de la Commission paritaire de toutes les initiatives, éventuellement encore en cours d'exécution, prévues dans la présente CCT.

Art. 24 - La présente convention collective de travail est conclue pour la période allant du 1er janvier 2009 au 31 décembre 2010.