



**ERRATUM**

**Commission paritaire pour les banques**

**CCT n° 175939/CO/310  
du 30/09/2022**

Correction du texte néerlandais :

- À l'article 9, § 3, le 2<sup>ème</sup> alinéa doit être modifié comme suit : "... tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders."

**Décision du**

**ERRATUM**

**Paritair Comité voor de banken**

**CAO nr. 175939/CO/310  
van 30/09/2022**

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- In artikel 9, § 3 moet het 2<sup>de</sup> lid als volgt verbeterd worden : "... tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders."

**Beslissing van**

28-03-2023

**PARITAIR COMITE VOOR DE BANKEN  
PC 310**

**Cao van 30 september 2022 ter vervanging  
van de cao van 2 december 2021 voor de  
periode 2021-2022**

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.

Het wordt afgesloten in het kader van het intersectoraal sociaal akkoord van 8 juni 2021.

**1. Opleiding**

Art. 2 – 1 Er wordt een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten inzake de inspanningen voor vorming in de banksector in 2021 en 2022.

Die collectieve arbeidsovereenkomst beoogt de voortzetting van de opleidingsinspanningen in de banksector die waren overeengekomen voor 2019 en 2020 en voorziet ook een evolutie naar toenemende opleidingsinspanningen: vanaf 2022 is die opleidingstijd gelijk aan een equivalent van minstens vijf maal zoveel dagen als er personeelsleden in dienst zijn (berekend in voltijdse equivalenten per 1 januari) in alle banken of groepen van banken die ressorteren onder het Paritair Comité voor de banken (PC nr. 310).

Art. 3 - Een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst inzake de 0,10% van de loonmassa bestemd voor de risicogroepen is gesloten op 2 december 2021 voor 2021 en 2022.

De sociale partners hebben tevens bij de minister van Werk een aanvraag ingediend om, voor 2021-2022, erkend te worden als 'sector in moeilijkheden waar de aanwerving grotendeels is stilgevallen' in de zin van art. 2, tweede en derde lid, van het koninklijk besluit van 19 februari 2013.

**COMMISSION PARITAIRE POUR LES  
BANQUES  
CP 310**

**CCT du 30 septembre 2022 remplaçant la  
CCT du 2 décembre 2021  
pour la période 2021-2022**

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.

Elle est conclue dans le cadre de l'accord social intersectoriel du 8 juin 2021.

**1. Formation**

Art. 2 – 1 Une convention collective de travail relative aux efforts en matière de formation dans le secteur bancaire est conclue pour 2021 et 2022.

Cette convention collective de travail vise la prolongation des efforts de formation convenus dans le secteur bancaire pour 2019 et 2020 et prévoit en outre une évolution vers l'augmentation des efforts de formation : à partir de l'année 2022, ces temps de formation correspondront à l'équivalent d'au moins cinq fois autant de jours que le nombre de travailleurs occupés (calculés en équivalents temps plein au 1<sup>er</sup> janvier) dans toutes les banques ou groupes de banques ressortissant à la Commission paritaire pour les banques (CP n°310).

Art. 3 – Une convention collective de travail sectorielle relative à l'effort de 0,10% de la masse salariale en faveur des groupes à risque est signée le 2 décembre 2021 pour la période 2021 et 2022.

Les partenaires sociaux ont également introduit auprès du Ministre de l'emploi une demande d'être reconnus, pour 2021 et 2022, comme 'secteur en difficultés où le recrutement est en grande partie arrêté' au sens de l'art. 2, al. 2 et 3, de l'arrêté royal du 19 février 2013.

Art. 4 – Bovendien zal binnen het algemene programma Elan Plus ook een opleidingsprogramma worden georganiseerd rond de thema's ontkoppeling en telewerken. Meer specifiek:

- een nieuwe opleiding rond "Constructief samenwerken op afstand". Dit gaat voornamelijk over het communicatie- en samenwerkingsaspect;
- een Fin Day rond het thema "Hybride werken / nieuwe werkcultuur". De persoonlijke aspecten zoals, valkuilen/voor & nadelen/verbondheid met werk/leerprikkel op een nieuwe manier, komen hier aan bod. Hier wordt ook de link gelegd met verdere opleidingen/trainingen die de medewerker op eigen initiatief kan volgen binnen Elan+, maar ook binnen de bank rond dit thema;
- voor leidinggevenden de opleidingen: Managing hybrid teams & Leading your teams through change.

## 2. Deconnectie

Art. 5 - Met het oog op het respecteren van de rusttijden, de jaarlijkse vakantie en andere verlopen van werknemers en met het oog op het vrijwaren van de balans tussen werk en privéleven, verwijzen de sociale partners naar de artikelen 16 en 17 van de Wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie, die voorzien in een overleg op regelmatige tijdstippen in het CPBW over deconnectie en het gebruik van digitale communicatiemiddelen.

De sociale partners erkennen het recht op deconnectie met het oog op het respecteren van de rust- en verlofperioden en met het oog op het vrijwaren van de balans tussen werk- en privéleven.

De ondernemingen die nog geen kader over dit onderwerp hebben, verbinden zich ertoe om gedurende de looptijd van het akkoord, duidelijke en transparante richtsnoeren te bevorderen en leidinggevenden en werknemers te sensibiliseren over de risico's inzake overdreven connectiviteit.

Art. 4 - En outre, en plus de l'offre générale dans le programme d'Elan plus, un programme de formation spécifique sera également organisé sur le thème de la déconnexion et du télétravail. Plus spécifiquement:

- une nouvelle formation sur " Collaborer à distance de façon constructive". Il s'agit principalement des aspects communication et collaboration ;
- UnFin Day sur le thème "Travail Hybride/nouvelle culture". Les aspects personnels comme les pièges/avantages et inconvénients/ lien avec les incitations au travail/Une nouvelle manière d'apprendre sont discutés. Un lien est également fait ici avec la formation continue que le collaborateur peut suivre de sa propre initiative au sein d'Elan+, mais aussi au sein de la banque sur cette thématique ;
- pour les managers, les cours :Manager des équipes hybrides & Conduire vos équipes dans le changement.

## 2. Déconnexion

Art. 5 - En vue d'assurer le respect des temps de repos, des vacances annuelles et des autres congés des travailleurs et de préserver l'équilibre entre le travail et la vie privée, les partenaires sociaux se réfèrent aux articles 16 et 17 de la loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale, qui prévoient à intervalles réguliers une concertation au sein du CPPT au sujet de la déconnexion du travail et de l'utilisation des moyens de communication digitaux.

Les partenaires sociaux reconnaissent le droit à la déconnexion en vue d'un nécessaire respect des temps de repos et de congé, ainsi que de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Les entreprises qui ne disposent pas encore de cadre à ce sujet s'engagent à promouvoir durant la durée de cet accord, des lignes de conduite claires et transparentes, et à sensibiliser les dirigeants comme les travailleurs aux risques de l'hyperconnectivité.

Onder het “recht op deconnectie” verstaan we het recht van de werknemer om niet ingelogd te zijn op zijn professionele digitale tools buiten de werkuren, behalve als de werknemer een kritieke functie uitoefent of als er vooraf andere overeenkomsten zouden zijn gesloten.

### 3. Telewerk

Art. 6- De sociale partners verwijzen naar de wettelijke bepalingen van de CAO 85/bis, van de wet Peeters van 5 maart 2017 betreffende deze materies alsook naar artikel 8 van de CAO 2019-2020 ondertekend in PC 310 op 30 september 2019.

Bedrijven die hier nog geen kader over hebben verbinden zich ertoe om de mogelijkheden tot het organiseren van telewerken te bespreken en uiterlijk 30 juni 2022 een telewerkbeleid op te stellen in overeenstemming met de regels van sociaal overleg binnen bedrijven.

### 4. Gebruik van communicatiemiddelen door de vakbonden

Art.7. Artikel 19 van de CAO van 6 juli 1972 (KB 26/10/72), gewijzigd bij CAO van 10/01/74 (KB 26/08/74) tot vaststelling van het statuut van de syndicale afvaardigingen wordt als volgt gewijzigd:

*“ Art. 19 §1. De syndicale afvaardiging kan mondeling of schriftelijk overgaan tot alle mededelingen welke nuttig zijn voor het personeel zonder dat zulks de organisatie van het werk mag storen; deze mededelingen moeten van professionele of van syndicale aard zijn.*

*§2. Voor deze communicatie hebben vakbonden de mogelijkheid om gebruik te maken van moderne communicatiekanalen.*

*De elektronische kanalen en toegang die vakbonden kunnen gebruiken worden in overleg en volgens het interne communicatiebeleid van elk bedrijf overeengekomen.*

*§3. De toepassing van dit artikel mag in geen geval afbreuk doen aan de bepalingen inzake respect voor de persoonlijke levenssfeer (GDPR) en de binnen de onderneming geldende bepalingen inzake IT-beveiliging,*

Par « le droit à la déconnexion » il faut entendre le droit du travailleur à ne pas être connecté à ses outils digitaux professionnels en dehors des heures de travail, sauf si le travailleur exerce une fonction critique ou s'il en a été convenu autrement préalablement.

### 3. Télétravail

Art. 6 - Les partenaires sociaux se réfèrent aux dispositions légales de la CCT 85/bis, de la loi Peeters du 5 mars 2017 concernant ces matières ainsi qu'à l'article 8 de la CCT 2019-2020 signée en CP 310 le 30 septembre 2019.

Les entreprises qui ne disposent pas encore de cadre à ce sujet s'engagent à discuter des possibilités d'organisation de télétravail et à aboutir pour le 30 juin 2022 au plus tard à une politique de télétravail élaborée dans le respect des règles de la concertation sociale au sein des entreprises.

### 4. Utilisation de la communication digitale par les organisations syndicales

Art.7 L' article 19 de la CCT du 06/07/72 (AR 26/10/72), modifié par la cct du 10/01/74 (AR 26/08/74) fixant le statut des délégations syndicales - est modifié comme suit:

*“Art.19 §1. La délégation syndicale peut, sans que cela puisse perturber l'organisation du travail, procéder oralement ou par écrit, à toutes communications utiles au personnel; ces communications doivent avoir un caractère professionnel ou syndical.*

*§2. Pour ces communications, les organisations syndicales ont la possibilité d'utiliser les canaux modernes de communication.*

*Les canaux et accès électroniques pouvant être utilisés par les organisations syndicales sont convenus en concertation et dans le respect de la politique de communication interne de chaque entreprise.*

*§3. L'application du présent article ne peut en aucun cas compromettre les dispositions relatives au respect de la vie privée (GDPR) et les dispositions en vigueur au sein de l'entreprise en ce qui concerne la sécurité informatique, la déontologie et l'utilisation rationnelle des moyens de communication mis à disposition.”*

*ethiek en rationeel gebruik van de ter beschikking gestelde communicatiemiddelen.”*

### **Paritaire werkgroep**

Art.8 - Gezien de evolutie van digitale tools en de impact hiervan op de organisatie van het werk, de communicatie en het regelgevend kader, zal een paritaire werkgroep belast worden in het jaar 2022 om gesprekken te voeren over het telewerkbeleid, het recht op deconnectie en de vakbondscommunicatie in bedrijven in de banksector met het oog op de vaststelling van sectorale richtlijnen/beste praktijken voor 31 december 2022.

### **5. Koopkracht**

Art.9 Voordeel voor alle werknemers

§1- Rekening houdend met de inspanningen van de werknemers tijdens de Corona-crisisperiode, hebben de sociale partners beslist om, een niet-recurrent netto voordeel van 250 EUR toe te kennen aan de werknemers. Dit voordeel dient betaald te worden ten laatste op 1 juli 2022 aan werknemers die in dienst zijn op de datum van uitbetaling.

De bedrijven hebben de keuze onder welke vorm dit voordeel zal worden toegekend.

Het referentiejaar voor de toekenning van het netto voordeel is het jaar 2021.

Voor de werknemers met onvolledige prestaties in de loop van het prestatiejaar 2021 (deeltijdse arbeid, tijdskrediet, aanwerving gedurende het jaar...) wordt het bedrag bedoeld in §1 hierboven 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.

§2. In deze specifieke context, voor de toekenning van het nettovoordel van 250 EUR bedoeld in §1 kunnen de bedrijven in de sector gebruik maken van

- de bepalingen "coronapremie" voorzien in het koninklijk besluit van 21 juli 2021 tot wijziging van artikel 19 quinquies van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering

### **Groupe de travail paritaire**

Art.8 - Compte-tenu de l'évolution des outils digitaux et de l'impact de celle-ci sur l'organisation du travail, la communication et les législations qui les encadrent, un groupe de travail paritaire sera chargé durant l'année 2022 de mener une discussion sur les politiques de télétravail, le droit à la déconnexion et la communication syndicale dans le but de rédiger des directives/bonnes pratiques sectorielles avant le 31 décembre 2022.

### **5. Pouvoir d'achat**

Art.9 Avantage pour tous les travailleurs

§1 - Compte tenu des efforts fournis par les collaborateurs durant la période de crise Corona, les partenaires sociaux décident d'octroyer un avantage non récurrent net de 250 EUR aux travailleurs. Cet avantage doit être payé au plus tard le 1 juillet 2022 aux travailleurs en service à la date du versement.

Les entreprises ont le choix de la forme que prendra cet avantage.

L'année de référence pour l'octroi de l'avantage net est l'année 2021.

Pour les travailleurs qui ont des prestations incomplètes au cours de l'année de prestation 2021 (temps partiel, crédit-temps, engagement en cours d'année...) le montant visé au §1 est réduit proportionnellement, conformément aux règles applicables dans l'entreprise pour le paiement de la gratification annuelle (treizième mois).

On arrondira si nécessaire vers l'unité supérieure.

§2. Dans ce contexte particulier, pour l'octroi de l'avantage net de 250 euro visé au §1, les entreprises du secteur peuvent faire usage

- des dispositions « prime corona » prévues par l'arrêté royal du 21 juillet 2021 modifiant l'article 19 quinquies de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs et du Titre 9 "Mesures en

van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders en van de Titel 9 "Maatregelen inzake het loonoverleg voor de periode 2021-2022" van de wet van 18 juli 2021 houdende tijdelijke ondersteunings- maatregelen ten gevolge van de COVID-19-pandemie (BS 29/07/21) evenals

- de wettelijke loonmarge van 0,4% zoals vastgelegd in het KB van 30 juli 2021 tot uitvoering van de artikelen 7, § 1, van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen.

§3. De bedrijven die beslissen om de "corona premie" te gebruiken in de zin van de wettelijke referenties vermeld in hierboven §2, zullen hiervoor verwijzen naar de sectorale CAO "coronapremie" ondertekend op 2 december 2021 in het PC 310.

In dit geval, wordt de beslissing over de vorm van het voordeel uiterlijk 31 december 2021 genomen en de premie wordt uitgereikt aan werknemers in dienst op de datum van de uitbetaling op uiterlijk de datum zoals voorzien in artikel 19 quinquies, § 4, laatste lid, 1°, van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

§4. Als er al een coronapremie, in de zin van de wettelijke referenties vermeld in hierboven §2, werd toegekend op ondernemingsniveau vóór de ondertekening van het sectorale CAO, wordt deze in mindering gebracht op het bedrag van 250 EUR netto-voordeel dat op sectorniveau is gepland.

§5. Gelet op en in het kader van de bepalingen "coronapremie" voorzien in het koninklijk besluit van 21 juli 2021 tot wijziging van artikel 19 quinquies van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders en van de Titel 9 "Maatregelen inzake het

matière de négociation salariale pour la période 2021-2022" de la loi du 18 juillet 2021 portant des mesures de soutien temporaires en raison de la pandémie du COVID-19 (MB 29/07/2021) tout comme

- de la marge salariale légale de 0,4% telle que prévue par l'arrêté royal du 30 juillet 2021 portant exécution de l'article 7, § 1er, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité.

§3. Les entreprises qui décident d'utiliser la "Prime Corona", au sens des références légales spécifiées au §2 ci-dessus se référeront à la cct sectorielle « prime corona » signée le 2 décembre 2021 en CP 310 à cet effet.

Dans ce cas, la décision de cette forme d'avantage est prise au plus tard le 31 décembre 2021 et la prime sera versée aux travailleurs en service à la date du versement au plus tard à la date prévue par l'article 19 quinquies §4, dernier alinéa, 1°, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

§4. Si une prime Corona, au sens des références légales spécifiées au §2 ci-dessus, a déjà été accordée au niveau de l'entreprise avant la signature de la présente CCT sectorielle, elle est déduite du montant de 250 eur d'avantage net prévu au niveau du secteur.

§5. Considérant et dans le cadre des dispositions « prime corona » prévues par l'arrêté royal du 21 juillet 2021 modifiant l'article 19 quinquies de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs et du Titre 9 "Mesures en matière de négociation salariale pour la période 2021-2022" de la loi du 18 juillet 2021 portant des mesures de soutien temporaires en raison de la pandémie du COVID-19, le montant de la prime corona de 250 eur fixé au niveau du secteur peut être complété au niveau des entreprises qui pour ce faire estiment répondre

loonoverleg voor de periode 2021-2022" van de wet houdende tijdelijke ondersteuningsmaatregelen ten gevolge van de COVID-19-pandemie, kan het bedrag van de coronapremie van 250 euro vastgesteld op sectorniveau worden aangevuld op het niveau van de bedrijven die daartoe menen te voldoen aan de bepalingen van genoemd koninklijk besluit van 21 juli 2021.

§6. Bij gebreke aan vakbondsafvaardiging wordt de toekenning geregeld in een individuele overeenkomst.

Art.10 Ervaringsbarema's van categorieën 1 en 2 van het personeel met het statuut "bedienden-werklieden"

Met inachtneming van de maximale marge voor loonkostenontwikkeling voor de periode 2021-2022 worden de geïndexeerde bedragen die op 1 januari 2022 van kracht zijn en opgenomen zijn in de ervaringsbarema's van categorieën 1 en 2 van werknemers met het statuut "bedienden-werklieden" - zoals gedefinieerd door de CAO van 3 juli 2008 tot vaststelling van het verloningssysteem in de banksector - vanaf 1 januari 2022 met 0,4% verhoogd.

## 6. Andere bepalingen

### Tijdskrediet en landingsbaan

Art. 11– Artikel 4 §1 van de cao van 5 februari 2018 (geregistreerd onder het nummer 144655 - KB 15/07/2018) inzake tijdskrediet, 1/5de-loopbaanvermindering, vermindering van de arbeidsprestaties en deeltijds werk, wordt als volgt gewijzigd:

"Art.4 §1 – De drempel van het totaal aantal werknemers dat in het bedrijf of de dienst wordt tewerkgesteld wordt op 6% gebracht, in afwijking van artikel 16 van de bovengenoemde cao nr. 103.

Voor de berekening van deze drempel van 6% is het totaal aantal werknemers dat in aanmerking wordt genomen in de periode vanaf 1 januari 2021 tot 30 juni 2023, 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

aux dispositions du dit arrêté royal du 21 juillet 2021.

§6. A défaut de délégation syndicale l'octroi est régi par une convention individuelle.

Art.10 Barèmes d'expérience des catégories 1 et 2 du personnel sous statut « Employés-ouvriers »

Dans le respect de la marge maximale pour l'évolution du coût salarial pour la période 2021-2022, les montants indexés en vigueur au 1er janvier 2022 repris dans les barèmes d'expérience des catégories 1 et 2 des collaborateurs sous statut « Employés-ouvriers » - tel que défini par la CCT du 3 juillet 2008 relative au système de rémunération dans le secteur bancaire - sont augmentés de 0,4% à partir du 1er janvier 2022.

## 6. Autres dispositions

### Crédit-temps et emploi de fin de carrière

Art. 11 – L'article 4§1 de la CCT du 5 février 2018 (enregistrée sous le n° 144655 – AR 15/7/2018) relative au crédit-temps, à la diminution de carrière d'1/5, à la réduction des prestations ainsi qu'au temps partiel est modifié comme suit :

« Art.4 §1er – Le seuil du nombre total de travailleurs occupés dans l'entreprise ou le service est porté à 6%, par dérogation à l'article 16 de la CCT n° 103 précitée.

Pour le calcul de ce seuil de 6%, le nombre total de travailleurs pris en considération sera égal, durant la période allant du 1er janvier 2021 au 30 juin 2023, 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.

de rechten gelijktijdig worden uitgeoefend en op die datum jonger is dan 50 jaar.

Bijgevolg zullen de werknemers van 50 jaar en ouder die een of andere vorm van tijdskrediet genieten, niet in aanmerking worden genomen 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.

Art. 12 – Op 2 december 2021 sloten de sectorale sociale partners twee cao's - in het kader van de landingsbanen, in toepassing van:

- de NAR-cao nr. 156 van 15 juli 2021 tot vaststelling voor 2021 en 2022 van het sectorale kader van de *aanpassing* van de leeftijdsgrens tot 55 jaar voor toegang tot tijdskrediet 1/5de en halftijds tijdskrediet.
- de NAR-cao nr.157 van 15 juli 2021 tot vaststelling voor de periode van 1 januari 2023 tot 30 juni 2023 van het sectorale kader van de *aanpassing* van de leeftijdsgrens tot 55 jaar voor toegang tot tijdskrediet 1/5de en halftijds tijdskrediet

### Syndicale vorming

Art. 13 - 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 : *\* nr. 28280/101310*

“Febelfin zal, op basis van een door de vakbondsorganisaties onderling vast te stellen verdeelsleutel, aan de vakbondsorganisaties een bedrag storten van 1.810.000 EUR in 2021 en 2022.

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

Daarin is ook een bedrag van 172.000 EUR begrepen dat om historische redenen aan de vakbondsorganisaties toegekend wordt voor de syndicale vorming en de vakbondsactiviteit door

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.12 - Les partenaires sociaux sectoriels ont, le 2 décembre 2021, conclu deux CCT - dans le cadre des emplois de fin de carrière en application :

- de la CCT du CNT n°156 du 15 juillet 2021 fixant pour 2021 et 2022 le cadre sectoriel de l'*adaptation* de la limite d'âge à 55 ans pour l'accès au crédit-temps 1/5 ème temps et mi-temps.
- de la CCT du CNT n°157 du 15 juillet 2021 fixant pour la période du 1er janvier 2023 au 30 juin 2023 le cadre sectoriel de l'*adaptation* de la limite d'âge à 55 ans pour l'accès au crédit-temps 1/5 ème temps et mi-temps.

### Formation syndicale

Art. 13 - 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 :

« Febelfin versera aux organisations syndicales, en application d'une clé de répartition à fixer entre elles, un montant de 1.810.000 EUR en 2021 et 2022.

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

Ce montant comprend également la somme de 172.000 EUR octroyée pour des raisons historiques aux organisations syndicales par BNP Paribas Fortis SA, KBC Bank SA et Belfius Banque SA. pour la formation et l'activité syndicales. »



de volgende banken: BNP Paribas Fortis NV, KBC Bank NV en Belfius Bank NV.”

## 7. Slotbepalingen en inwerkingtreding

Art. 14 – De vakbondsorganisaties vertegenwoordigd in het Paritair Comité voor de banken verbinden zich ertoe, tijdens de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, geen bijkomende eisen in te dienen noch op het niveau van het Paritair Comité noch op dat van de banken met betrekking tot de in deze overeenkomst vermelde aangelegenheden.

Art. 15- §1. Deze overeenkomst is van kracht van 1 januari 2021 tot 31 december 2022.

§2. In afwijking van §1

- worden de artikelen 1 en 5 per 1 januari 2021 aangegaan voor onbepaalde duur.

Deze artikelen kunnen door elk van de partijen worden opgezegd met inachtneming van een opzeggingstermijn van 3 maanden. De opzegging wordt bij een ter post aangetekende brief gericht aan de Voorzitter van het paritair comité.

- is artikel 11 van toepassing van 1 januari 2021 tot 30 juni 2023, en

- is artikel 12, 2de streepje is van toepassing van 1 januari 2023 tot 30 juni 2023.

§3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt, met ingang van 1 januari 2021, de collectieve arbeidsovereenkomst van 2 december 2021 voor de periode 2021-2022, geregistreerd op 25 februari 2022 onder het nr. 170623/CO/310.

## 7. Dispositions finales et entrée en vigueur

Art. 14 – 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.

Art. 15 – §1. La présente convention entre en vigueur le 1 janvier 2021 jusqu’au 31 décembre 2022.

§2. Par dérogation au §1

- les articles 1 et 5 sont conclus à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021 pour une durée indéterminée.

Ces articles peuvent être dénoncés par chacune des parties moyennant le respect d’un délai de préavis de trois mois. Le préavis doit être signifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la commission paritaire.

- l’article 11 est d’application à partir du 1 janvier 2021 jusqu’au 30 juin 2023, et

l’article 12, 2<sup>ème</sup> tiret est d’application du 1<sup>er</sup> janvier 2023 au 30 juin 2023.

§3. Cette convention collective de travail remplace, à partir du 1 janvier 2021, la convention collective de travail du 2 décembre 2021 pour la période 2021-2022, enregistrée le 25 février 2022 sous le n° 170623/CO/310.