



**ERRATUM**

**Paritair Comité voor de banken**

**CCT n° 181560/CO/310  
du 03/07/2023**

Correction du texte français :

- A l'article 6, second (deux fois) et troisième alinéa, "employés" doit être remplacé par "**travailleurs**".

Correction du texte néerlandais :

- Au point 4. "Andere bepalingen", "einde loopbaan" doit être remplacé par "**landingsbaan**".

**Décision du**

**ERRATUM**

**Commission paritaire pour les banques**

**CAO nr. 181560/CO/310  
van 03/07/2023**

Verbetering van de Franse tekst :

- In artikel 6, tweede (tweemaal) en derde lid, moet "employés" vervangen worden door "**travailleurs**".

Verbetering van Nederlandse tekst :

- In punt 4. "Andere bepalingen", moet "einde loopbaan" vervangen worden door "**landingsbaan**".

**Beslissing van**

23 -01- 2024

**Philip BRAEKMANS**  
Adviseur-generaal

**PARITAIR COMITE VOOR DE BANKEN  
PC 310**

**Cao van 03 07 2023  
voor de periode 2023-2024**

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.

Zij wordt afgesloten in het kader van het intersectoraal sociaal akkoord van 6 april 2023.

**1. Opleiding**

Art. 2 – Er wordt een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten inzake de inspanningen voor opleiding in de banksector in 2023 en 2024.

Die collectieve arbeidsovereenkomst beoogt de voortzetting van de opleidingsinspanningen in de banksector en bevestigt het individueel recht op 4 opleidingsdagen in 2023 en 5 opleidingsdagen vanaf 2024 zoals voorzien in hoofdstuk 12. - Investeren in opleiding – van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen (BS 10/11/22) en dit voor alle ondernemingen in de sector.

Art. 3 - Een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst inzake de inspanning van 0,10% van de loonmassa bestemd voor de risicogroepen is gesloten op 03 07 2023 voor 2023 en 2024.

De sociale partners hebben tevens bij de minister van Werk een aanvraag ingediend om, voor 2023-2024, 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.

Art. 4 – Bovendien zal binnen het algemene programma Elan Plus ook een

**COMMISSION PARITAIRE POUR LES  
BANQUES  
CP 310**

**CCT du 03 07 2023  
pour la période 2023-2024**

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 6 avril 2023.

**1. Formation**

Art. 2 – Une convention collective de travail relative aux efforts en matière de formation dans le secteur bancaire est conclue pour 2023 et 2024.

Cette convention collective de travail vise la prolongation des efforts de formation et confirme le droit individuel aux 4 jours en 2023 et 5 jours de formation à partir de 2024 prévu au chapitre 12. - Investir dans la formation – de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail (MB 10/11/22) et ce pour toutes les entreprises du secteur.

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 03 07 2023 pour la période 2023 et 2024.

Les partenaires sociaux ont également introduit auprès du Ministre de l'emploi une demande d'être reconnu, pour 2023 et 2024, comme 'secteur en difficulté 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 - En outre, en plus de l'offre générale dans le programme d'Elan plus, un programme de

opleidingsprogramma worden georganiseerd rond de thema's:

- Innovatie & ondernemerschap: Fin Challenge: Deze tweedaagse opleiding biedt aan vijftig medewerkers de mogelijkheid om hun competenties rond creativiteit, intrapreneurship, communicatie & samenwerking te versterken in het kader van een hackaton.
- Diversiteit: opleiding rond de voordelen van divers samengestelde teams en hoe deze te managen.
- Artificiële intelligentie: een gamified en innovatieve e-training. Medewerkers worden uitgedaagd via quizzen, interactieve sessies, etc.
- Datageletterdheid: na het succes van andere re-up/skilling trajecten zoals Qualified Operational Compliance Professional, Business Banker Traject & Traject Qualified Payments Expert, organiseert de sector een vierde re-upskilling traject rond diverse aspecten van datageletterdheid: statistiek, data-analyse, data-visualisatie, machine learning, databeheer, datagedreven besluitvorming.
- Deconnectie: e-learning over de voordelen van deconnectie, de gevaren van hyperconnectie en de rechten van de werknemers.

## 2. Maatschappelijke uitdagingen

### Art. 5 - Diversiteit/inclusie

De sociale partners van de sector willen de implementatie van een diversiteits- en inclusiebeleid ondersteunen. Dit beleid heeft als doel om de sector een afspiegeling te laten zijn van de samenleving binnen hun instellingen.

#### Diversiteitsbeleid en inclusiebeleid op ondernemingsniveau

De sector neemt al veel initiatieven op het gebied van diversiteit en inclusie. Tijdens de looptijd van dit akkoord zullen de sociale partners tips, acties en een gedragscode uitwerken die de ontwikkeling

formation spécifique sera également organisé sur les thèmes:

- Innovation & entrepreneuriat : Fin Challenge : Cette formation de deux jours offre à une cinquantaine de collaborateurs l'opportunité de renforcer leur créativité, leur intrapreneuriat, leur communication et leur collaboration dans le cadre d'un hackathon.
- Diversité : formations sur les avantages de la diversité des équipes et comment les gérer.
- Intelligence artificielle : e-formation gamifiée et innovante. Les employés seront mis au défi par le biais de quiz, de sessions interactives, etc.
- Data Literacy : après le succès d'autres parcours de remise à niveau tels que Qualified Operational Compliance Professional, Business Banker Trajectory & Trajectory Qualified Payments Expert, le secteur organisera un quatrième parcours de remise à niveau sur divers aspects de la Data Literacy : statistiques, analyse de données, visualisation de données, apprentissage automatique, gestion de données, décision basée sur les données.
- Déconnexion : e-learning sur les bénéfices de la déconnexion, les dangers de l'hyperconnexion et les droits des travailleurs.

## 2. Défis sociétaux

### Art. 5 - La diversité/inclusion

Les partenaires sociaux du secteur veulent soutenir l'implémentation une politique de diversité et d'inclusion. Cette politique vise à faire du secteur un reflet de la société au sein de leurs institutions.

#### Politique de diversité et d'inclusion au niveau de l'entreprise

Le secteur prend déjà de nombreuses initiatives dans le domaine de la diversité et de l'inclusion. Pendant la durée de cet accord, les partenaires

van een diversiteits- en inclusiebeleid op het niveau van elke onderneming bevordert. Er zal worden onderzocht hoe de ondernemingen in de sector een diversiteits- en inclusiebeleid kunnen ontwikkelen dat aangepast is aan de eigenheden van de onderneming.

### **Sectorconvenant 2023-2025**

Via het afsluiten van het Sectorconvenant 2023-2025 tussen de Vlaamse overheid en de sociale partners van de banksector (PC 310) zijn verschillende engagementen overeengekomen om diversiteit en inclusie te verankeren in het aanwervings- en personeelsbeleid. De sociale partners zijn overeengekomen om de daaruit voortvloeiende acties en verbintenissen van deze Sectorconvenant uit te breiden tot alle regio's van het land.

- Er zal een tekst/charter worden voorgesteld aan de werkgevers en de werknemers met een duidelijke engagementsverklaring over het leren en aanpassen van procedures en het delen van best practices.
- Meerdere keren per jaar zullen er trainingen worden georganiseerd over inclusie (vanaf het recruiteringsproces) en risico's op micro-agressies.
- Er zal een lerend netwerk georganiseerd worden in samenwerking met Multicultural Bankers Network, de Koning Boudewijn Stichting & CSR Europe.
- Ambassadeurs zullen een uithangbord zijn binnen de onderneming ter promotie van concrete acties zoals bijvoorbeeld het opleiden van recruiters en managers omtrent het voorkomen van bias in recruiteringsgesprekken, het meer inclusief maken van jobadvertenties, etc.
- De zichtbaarheid van het Multicultural Bankers Network zal verhoogd worden door middel van de ontwikkeling van een logo, de lancering van een website, het starten van een LinkedIn pagina en het verhogen

sociaux élaboreront des conseils, des actions et un code de conduite qui favorisent le développement d'une politique de diversité et d'inclusion au niveau de chaque entreprise. Il sera examiné comment les entreprises du secteur peuvent développer une politique de diversité et d'inclusion adaptée aux spécificités leur entreprise.

### **Convention sectorielle 2023-2025**

Par la conclusion de la Convention sectorielle 2023-2025 entre le gouvernement flamand et les partenaires sociaux du secteur bancaire (CP 310), différents engagements ont été convenus pour ancrer la diversité et l'inclusion dans les politiques de recrutement et de gestion des collaborateurs. Les partenaires sociaux ont convenu d'étendre les actions et les engagements qui en découlent à toutes les régions du pays.

- Un texte/une charte sera proposé aux employeurs et aux travailleurs avec une déclaration d'engagement claire sur l'apprentissage et l'adaptation des procédures et le partage des bonnes pratiques.
- Plusieurs fois par an, des formations seront organisées sur l'inclusion (à partir du processus de recrutement) et les risques de micro-agressions.
- Un réseau d'apprentissage sera organisé en collaboration avec Multicultural Bankers Network, la Fondation Roi Baudouin & CSR Europe.
- Des ambassadeurs seront une signalétique au sein de l'entreprise pour promouvoir des actions concrètes telles que la formation des recruteurs et des managers sur la prévention des biais dans les entretiens de recrutement, la rédaction d'offres d'emploi plus inclusives, etc.
- La visibilité du Multicultural Bankers Network sera renforcée par le développement d'un logo, le lancement d'un site web, la création d'une page

van de betrokkenheid tussen HR en de collega's van het netwerk.

### Opvolging en evaluatie

Vakbonds- en werkgeverswoordvoerders komen eind 2023 en begin 2024 bijeen om de voortgang van het werk te analyseren en eventuele verbeterpunten te bespreken.

### Art. 6 - Duurzaamheid

In een context van dualiteit tussen groei en het respect van de planeet, is een evenwichtige keuze voor duurzaamheid onontbeerlijk.

Eenzijds hechten sollicitanten en werknemers steeds meer belang aan duurzaamheid en mensgericht beleid. Waardering, inclusie en diversiteit zijn niet-financiële redenen om te kiezen voor een werkomgeving. Veel werknemers vinden het belangrijk dat hun werkgever een bijdrage levert aan de samenleving en de planeet. Bij jongere werknemers is dit belang nog sterker aanwezig.

Daarom moedigen we als sociale partners de bedrijven heel sterk aan om werk te maken van **het verduurzamen van hun bedrijf** in alle aspecten van duurzaamheid (ESG). We dragen als bedrijf zelf zorg voor milieu en klimaat, zijn zelf duurzaam als bedrijf t.a.v. onze werknemers en hanteren zelf de principes van goed bestuur. Rond deze stappen dient een debat binnen het sociaal overleg opgestart om te komen tot concrete afspraken.

Ook het debat rond duurzame mobiliteit zou gevoerd moeten kunnen worden onder sociale partners om oplossingen te vinden naar duurzamere mobiliteit. Een belangrijk element hierin zou bijvoorbeeld het aanbieden van het mobiliteitsbudget kunnen zijn als alternatief voor de bedrijfswagen, maar er kan ook nagedacht worden over andere alternatieve vormen van mobiliteit, flexabonnementen NMBS, terugbetaling parkingkosten aan stations, ...

LinkedIn et l'augmentation de l'implication entre les RH et les collègues du réseau.

### Suivi et évaluation

Les porte-paroles syndicaux et patronaux se réuniront fin 2023 et début 2024 pour analyser l'avancement des travaux et discuter des éventuels points d'amélioration.

### Art.6 - La durabilité

Dans un contexte de dualité entre croissance et respect de la planète, un choix équilibré pour la durabilité est essentiel.

Les candidats et les employés\* attachent une importance croissante à la durabilité et à une politique axée sur les personnes. L'appréciation, l'inclusion et la diversité sont des raisons non financières pour choisir un environnement de travail. De nombreux employés\* trouvent important que leur employeur contribue à la société et à la planète. Cet intérêt est encore plus fort chez les jeunes salariés.

C'est pourquoi, en tant que partenaires sociaux, nous encourageons fortement les entreprises à travailler sur **une entreprise plus durable** dans tous les aspects de la durabilité (ESG). En tant qu'entreprise, nous prenons nous-mêmes soin de l'environnement et du climat, nous sommes durables vis-à-vis de nos employés\* et nous adhérons aux principes de bonne gouvernance. Ces étapes devraient faire l'objet d'un débat au sein du dialogue social pour parvenir à des accords concrets.

Un débat sur la mobilité durable devrait également se tenir entre les partenaires sociaux afin de trouver des solutions vers une mobilité plus durable. Un élément important à cet égard pourrait être l'offre d'un budget mobilité comme alternative à la voiture de société par exemple, mais on peut aussi envisager d'autres formes alternatives de mobilité, les abonnements Flex SNCB, le remboursement des frais de stationnement dans les gares, etc.

\* medewerkers

## Art. 7 - Innovatie

De impact van nieuwe technologieën - en in het bijzonder die van de steeds wijdverbreide aanwezigheid van kunstmatige intelligentie (AI) in zowel het privé- als het professionele leven - wordt binnen verschillende internationale en nationale instanties bestudeerd.

Ook de sociale partners in de banksector hebben oog voor deze ontwikkeling en de impact ervan op de werkgelegenheid, de arbeidsorganisatie en de arbeidsomstandigheden in de sector.

De sociale partners herinneren in dit artikel aan het belang van het naleven van de bepalingen van CAO 39 van de NAR die bepalen dat wanneer de werkgever heeft besloten om te investeren in een nieuwe technologie en wanneer dit belangrijke collectieve gevolgen heeft op het gebied van werkgelegenheid, de organisatie van het werk of arbeidsomstandigheden, hij verplicht is,

- enerzijds geschreven informatie te verschaffen over de aard van de nieuwe technologie, over de factoren die de invoering ervan rechtvaardigen alsmede over de aard van de sociale gevolgen en  
- anderzijds met de werknemersvertegenwoordigers overleg te plegen over de sociale gevolgen van de invoering van de nieuwe technologie.

Het overleg moet betrekking hebben op:

- de vooruitzichten inzake de werkgelegenheid van het personeel, de werkgelegenheidsstructuur en de voorgenomen sociale maatregelen inzake werkgelegenheid;  
- de werkorganisatie en de arbeidsvoorwaarden ;  
- de gezondheid en de veiligheid van de werknemers;  
- de vakbekwaamheid en de eventuele maatregelen voor opleiding en omscholing van de werknemers.

## Art.7 L'innovation

L'impact des nouvelles technologies - et en particulier celle de la présence de plus en plus généralisée de l'Intelligence artificielle (IA) dans la vie privée comme professionnelle - est étudié au sein de plusieurs instances internationales comme nationales.

Les partenaires sociaux du secteur bancaire sont également attentifs à cette évolution et à son impact au niveau de l'emploi, l'organisation du travail et les conditions de travail dans le secteur.

Aussi les partenaires sociaux rappellent dans le présent article l'importance du respect des dispositions de la CCT 39 du CNT stipulant que lorsque l'employeur a décidé d'un investissement dans une nouvelle technologie et lorsque celui-ci a des conséquences collectives importantes en ce qui concerne l'emploi, l'organisation du travail ou les conditions de travail, il est tenu,

- d'une part de fournir une **information** écrite sur la nature de la nouvelle technologie, sur les facteurs qui justifient son introduction ainsi que sur la nature des conséquences sociales qu'elle entraîne et
- d'autre part, de procéder à une **concertation** avec les représentants des travailleurs sur les conséquences sociales de l'introduction de la nouvelle technologie.

La concertation doit porter sur :

- les perspectives de l'emploi du personnel, la structure de l'emploi et les mesures d'ordre social projetées en matière d'emploi ;  
- l'organisation du travail et les conditions du travail ;  
- la santé et la sécurité des travailleurs ;  
- la qualification et les mesures éventuelles en matière de formation et de recyclage des travailleurs.

Zoals voorzien in artikel 4 van deze CAO, zullen ook AI-opleidingen het voorwerp uitmaken van een specifiek aanbod in het kader van het Elan+-programma.

### **Art.8. Werkbaar werk**

Tussen het najaar 2023 en voor juni 2024 zullen de sociale partners een studiedag organiseren met het oog op de uitwisseling van ervaringen rond de mogelijkheden om werk te organiseren gedurende 4 dagen per week of in een altemnerend regime zoals voorgesteld door hoofdstuk 3 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen (BS 10/11/22).

Het doel van dit initiatief is om actoren op het terrein een bredere en meer concrete visie te geven, onder andere door het uitwisselen van ervaringen van eerdere of bestaande toepassingen binnen banken rond de flexibiliteit van de werkorganisatie, op wat deze methodes voorgesteld door de voornoemde wet zouden inhouden voor zowel werknemers als werkgevers. Er kunnen pilootprojecten worden voorgesteld.

### **3. Koopkracht**

#### **Art.9 Voordeel**

De sociale partners merken op dat de financiële sector over het algemeen goede resultaten heeft geboekt tijdens de crisis.

Rekening houdend met de bepalingen bepaald

- enerzijds door het koninklijk besluit van 13 mei 2023 tot uitvoering van artikel 7, § 1 van de wet van 26 juli 1996 ter bevordering van de werkgelegenheid en tot vrijwaring van het concurrentievermogen,
- en anderzijds door het koninklijk besluit van 23 april 2023 betreffende de koopkrachtpremie,

verwijzen de sectorale sociale partners de ondernemingen naar de procedures voorzien in artikel 1 van voornoemd koninklijk besluit van 23 april 2023 en meer bepaald in de paragraaf die

Comme prévu à l'article 4 de la présente CCT, la formation à l'IA fera par ailleurs l'objet d'une offre spécifique dans le cadre du programme d'Elan +

### **Art.8. Travail faisable**

Entre l'automne 2023 et juin 2024, les partenaires sociaux organiseront une journée d'étude et d'échanges d'expériences au sujet des possibilités d'organisation du travail sur 4 jours par semaine ou en régime alterné proposées par le chapitre 3 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail (MB 10/11/22).

L'objectif de cette initiative est de permettre aux acteurs du terrain, entre autres via l'échange d'expériences d'applications passées ou existantes au sein des banques concernant la flexibilité de l'organisation du travail, d'avoir une vision plus large et concrète de ce que ces modalités proposées par la loi précitée impliqueraient dans le chef des collaborateurs comme des employeurs. Des projets pilotes pourront être proposés.

### **3. Pouvoir d'achat**

#### **Art.9 Avantage**

Les partenaires sociaux constatent que globalement le secteur financier a obtenu de bons résultats durant la crise.

Compte tenu des dispositions prévues

- d'une part par l'Arrêté royal 13 mai 2023 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,
- et d'autre part par l'arrêté royal du 23 avril 2023 concernant la prime pouvoir d'achat,

les partenaires sociaux sectoriels renvoient les entreprises aux modalités prévues à l'article 1er de l'AR du 23 avril 2023 précité et plus précisément au paragraphe stipulant que les entreprises pouvant justifier avoir obtenu de

bepaalt dat de ondernemingen die goede resultaten hebben behaald tijdens de crisis, de mogelijkheid hebben om een bedrijfs-CAO of individuele overeenkomsten te sluiten als een dergelijke CAO niet kan worden gesloten vanwege de afwezigheid van een vakbondsafvaardiging, of als het een personeelscategorie is waarvoor het niet gebruikelijk is om voorzien in een dergelijke overeenkomst.

De sociale partners vragen aan de bedrijven om onderhandelingen op te starten op hun niveau rekening houdend met hun eigen situatie en met eventuele voordelen die in het verband van het KB hierboven betreffende de koopkrachtpremie, al aan werknemers zijn toegekend en hun onderhandelingen uiterlijk op 31 oktober 2023 af te ronden.

#### 4. Andere bepalingen

##### Tijdskrediet en einde-loopbaan *Landingsbaan*

Art. 10 – 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 2023 tot 30 juni 2025, gelijk aan het aantal werknemers dat met een arbeidsovereenkomst in de onderneming of in de dienst te werk is gesteld op 30 juni van het jaar voorafgaand aan het jaar tijdens hetwelk de rechten gelijktijdig worden uitgeoefend en die op die datum jonger zijn dan 50 jaar.

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

bons résultats pendant la crise, ont la possibilité de conclure une CCT d'entreprise ou des accords individuels si une telle CCT ne peut être conclue en raison de l'absence de délégation syndicale, ou s'il s'agit d'une catégorie de personnel pour laquelle il n'est pas d'usage de prévoir une telle convention,

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises d'engager une négociation à leur niveau - compte tenu de leur situation propre et des éventuels avantages qui auraient déjà été accordés aux collaborateurs dans le cadre de l'AR Prime pouvoir d'achat précité. et de conclure cette négociation au plus tard le 31 octobre 2023.

#### 4. Autres dispositions

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

Art. 10 – 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 2023 au 30 juin 2025, 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



na te gaan of het totaal aantal werknemers in de onderneming of in de dienst die gelijktijdig het recht op tijdskrediet of loopbaanvermindering uitoefenen of zullen uitoefenen, de drempel van 6% bereikt, in de periode bedoeld in vorig lid.”

Art. 11 – Op 03 07 2023 sloten de sectorale sociale partners een cao - in het kader van de landingsbanen, in toepassing van de NAR-cao nr 170. - tot vaststelling van het sectorale kader van de verlaging van de leeftijdsgrens tot 55 jaar voor toegang tot tijdskrediet 1/5de en halftijds tijdskrediet.

### **Syndicale vorming**

Art. 12 - Artikel 2, punt 3, van de in het Paritair Comité voor de banken gesloten cao van 21 juni 1991 (n°28280/C0/310) betreffende de hervorming van het Paritair Fonds voor de syndicale en professionele vorming wordt vervangen door de volgende bepaling:

“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 2023 en 2024.

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

### **5. Slotbepalingen en inwerkingtreding**

Art. 13 – 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

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.11- Les partenaires sociaux sectoriels ont, le 03 07 2023, conclu une CCT – dans le cadre des emplois de fin de carrière en application de la CCT du CNT n° 170 - fixant le cadre sectoriel de l'abaissement de la limite d'âge à 55 ans pour l'accès au crédit-temps 1/5 ème temps et à mi-temps.

### **Formation syndicale**

Art. 12 - L'article 2, point 3 de la CCT du 21 juin 1991 (n°28280/C0/310) 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 2023 et 2024.

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. »

### **5. Dispositions finales et entrée en vigueur**

Art. 13 – 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

tot de in deze overeenkomst vermelde aangelegenheden.

Art. 14

§1. Deze overeenkomst is van kracht van 1 januari 2023 tot 31 december 2024.

§2. In afwijking van §1 zijn de artikelen 1, 10 en 11 van toepassing van 1 januari 2023 tot 30 juni 2025.

banques concernant les matières reprises dans la présente convention.

Art. 14 –

§1. La présente convention entre en vigueur le 1 janvier 2023 jusqu'au 31 décembre 2024.

§2. Par dérogation au §1 les articles 1, 10 et 11 sont d'application à partir du 1 janvier 2023 jusqu'au 30 juin 2025.