

**Paritair Comité voor de
openbare kredietinstellingen**

**Commission paritaire pour les
institutions publiques de crédit**

**Collectieve arbeidsovereenkomst
van 30 januari 2014**

**Convention collective de travail
du 30 janvier 2014**

Tussen:

enerzijds, de Beroepsvereniging van de openbare kredietinstellingen, met zetel te 1000 Brussel, de Berlaimontlaan 14, rechtsgeldig vertegenwoordigd door haar secretaris-generaal, mevrouw Jeanine Rouma,

En:

anderzijds, de representatieve werknemers-organisaties, met name:

- het Algemeen Christelijk Vakverbond, hierbij rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer Filip Oosthuysse, nationaal secretaris van de Landelijke Bediendencentrale en door de heer Patrick Vanden Bossche, nationaal secretaris van de Centrale Nationale des Employés;
- het Algemeen Belgisch Vakverbond, hierbij rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer Jean-Michel Cappoen, algemeen secretaris van de Bond der Bedienden, Technici en Kaders van België;
- de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België, hierbij rechtsgeldig vertegenwoordigd door Mevrouw Martine KLeffevre, nationaal verantwoordelijke .

Gelet op het koninklijk besluit van 28 april 2013 tot uitvoering van artikel 7, § 1, van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen,

en overeenkomstig de traditie in de sector, wordt de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

Entre:

d'une part, l'Association professionnelle des institutions publiques de crédit, ayant son siège social à 1000 Bruxelles, boulevard de Berlaimont 14, valablement représentée par sa secrétaire générale, Madame Jeanine Rouma,

Et:

d'autre part, les organisations représentatives des travailleurs, c'est-à-dire:

- la Confédération des Syndicats Chrétiens, valablement représentée aux fins de la présente par Monsieur Patrick Vanden Bossche, secrétaire national de la Centrale Nationale des Employés, et par Monsieur Filip Oosthuysse, secrétaire national de la Landelijke Bediendencentrale;
- la Fédération Générale du Travail de Belgique, valablement représenté aux fins de la présente par Monsieur Jean-Michel Cappoen, secrétaire général du Syndicat des Employés, Techniciens et Cadres de Belgique;
- la Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique, valablement représentée aux fins de la présente par Madame Martine Lefevre, responsable national.

Vu l'arrêté royal du 28 avril 2013 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 conformément à la tradition dans le secteur, la convention collective de travail suivante est conclue.

Inleiding en toepassingsgebied

Onverminderd de regelingen die in de ondernemingen bestaan en gunstiger kunnen uitvallen, geldt deze collectieve arbeidsovereenkomst voor de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de openbare kredietinstellingen (OKI), en voor hun personeel.

Bepalingen

Hoofdstuk I. Tewerkstellingspolitiek en werkzekerheid

Art. 1. Het behoud van de tewerkstelling blijft een vast gegeven in de sociale politiek van de ondernemingen van de sector. Deze zullen dan ook hun traditionele tewerk-stellingspolitiek voortzetten, evenwel rekening houdend met de zich wijzigende omstandigheden, zoals bij herstructureringen en fusies, en met de verscherpte concurrentieomgeving, die nieuwe belemmeringen kunnen invoeren in het streven naar een maximale consolidatie van de tewerkstelling.

Binnen deze context, zal naar het optimaal behoud van de bestaande activiteiten in de sector en van de lokale werkgelegenheid worden gezocht.

Binnen de mogelijkheden van iedere onderneming, zullen de inspanningen gaan naar de vorming en de training van het personeel alsook naar het behoud, de herziening en de uitbreiding van de arbeidsbevorderende en arbeids-herverdelende maatregelen.

Wanneer men in het bijzonder overweegt om op termijn een functie af te schaffen omwille van de evolutie van de activiteiten, geniet de betrokken werknemer van een actieve politiek van interne reëffectatie naar een functie die in principe tenminste van hetzelfde niveau is.

Er zal ook een bijzondere aandacht worden besteed aan de aanwerving van jonge werknemers onder een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.

Introduction et champ d'application

Sans préjudice des régimes qui existent dans les entreprises et qui peuvent produire des effets plus favorables, la présente convention collective de travail est d'application aux entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les institutions publiques de crédit (IPC), et à leur personnel.

Dispositions

Chapitre Ier. Politique de l'emploi et sécurité d'emploi.

Art. 1. Le maintien de l'emploi reste une constante de la politique des entreprises du secteur en matière sociale. Celles-ci poursuivront dès lors leur politique traditionnelle d'emploi, tout en tenant compte des conditions changeantes, comme dans le cas de restructurations et de fusions, et de l'environnement concurrentiel accru, qui pourraient introduire des contraintes nouvelles dans la poursuite d'une consolidation maximale de l'emploi.

Dans ce contexte, le maintien optimal des activités existantes dans le secteur et de l'emploi local sera recherché.

Dans les limites des possibilités de chaque entreprise, les efforts seront consacrés à la formation du personnel et à la mise en pratique de celle-ci ainsi qu'au maintien, à la révision et à l'élargissement des mesures de promotion et de redistribution de l'emploi.

En particulier, quand la disparition à terme d'une fonction est envisagée à cause de l'évolution des activités, le travailleur concerné bénéficie d'une politique active de réaffectation interne vers une fonction en principe au moins de même niveau.

Une attention particulière sera aussi portée au recrutement de jeunes travailleurs sous contrat de travail à durée indéterminée.

Art. 2. Een voluntaristisch beleid zal worden gevolgd om het behoud van de werkgelegenheid te kunnen verwezenlijken voor het personeel van de bedreigde ondernemingen van de sector.

In dit kader spreken de betrokken ondernemingen onderling af een maximale synergie na te streven. De resultaten ervan worden éénmaal per jaar besproken in de Vaste Commissie voor de Werk-gelegenheid van de sector overeenkomstig de punten 1.3 en 1.4 van het addendum nr. 3 betreffende de toepassing van artikel 8 van de raam-CAO gesloten op 23 april 1987 in de OKI-sector. De werknemers van de betrokken ondernemingen blijven integraal hun oorspronkelijk personeelsstatuut behouden.

Indien overeenkomstig de procedure van de CAO nr. 9 van 9 maart 1972 gesloten in de N.A.R. wordt vastgesteld dat de realisatie van de doelstelling inzake het behoud van de tewerkstelling een ernstig probleem zou vormen voor de toekomst van de onderneming, verbinden de betrokken ondertekenaars zich ertoe samen te zoeken naar mogelijke oplossingen en modaliteiten van sociale begeleiding door middel van een sociaal overleg binnen de onderneming, dat wordt omgezet in een collectieve arbeids-overeenkomst gesloten op ondernemingsniveau.

Dit zoeken naar oplossingen en begeleidingsmaatregelen zal o.m. kunnen gebeuren door:

- de stopzetting gedurende 6 maanden van de aanwerving van nieuw personeel in functies die door de restrictiemaatregelen zijn getroffen in de diensten waarin deze maatregelen van toepassing zijn;
- de beperking van de aanwervingen voor de diensten die niet zijn getroffen, door de natuurlijke uitredingen te compenseren door de overplaatsingen van een dienst naar een andere en mutaties van de ene onderneming naar de andere binnen de sector, in de mate dat de kwalificatie, de competenties of een eventuele omscholing van het betrokken personeel het toelaten;

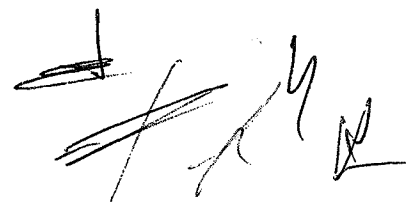
Art. 2. Une politique volontariste sera menée pour réaliser le maintien de l'emploi du personnel d'entreprises menacées du secteur.

Dans ce cadre, les entreprises concernées conviennent entre elles de rechercher une synergie maximale. Les résultats de cette recherche sont discutés une fois par an au sein de la Commission permanente de l'emploi du secteur conformément aux points 1.3 et 1.4 repris dans l'addendum N° 3 concernant l'application de l'article 8 de la convention collective-cadre conclue le 23 avril 1987 du secteur des IPC. Les travailleurs des entreprises concernées conservent intégralement leur statut du personnel initial.

Si, conformément à la procédure prescrite par la C.C.T. n° 9 du 9 mars 1972 conclue au sein du C.N.T., il était constaté que la réalisation de l'objectif de maintien de l'emploi pose un problème sérieux pour l'avenir de l'entreprise, les signataires concernés s'engagent à rechercher ensemble les solutions possibles et les modalités d'accompagnement social dans le cadre d'une concertation sociale au sein de l'entreprise, à traduire dans une convention collective de travail d'entreprise.

La recherche de solutions et mesures d'accompagnement pourra e.a. passer par:

- un arrêt de l'embauchage de personnel nouveau pendant 6 mois pour les fonctions touchées par les mesures de restriction dans les services auxquels ces mesures s'appliquent;
- la limitation de l'embauchage pour les services non touchés en compensant les départs qui se produisent naturellement par des mutations d'un service à un autre et par des mutations d'une entreprise à une autre dans le secteur, dans la mesure où la qualification, la compétence ou un éventuel recyclage du personnel intéressé le permettent;



- het opzetten van een tewerkstellingsbeleid dat op ondernemingsniveau ondersteund wordt door herklasseringsplannen, dat tijdens de looptijd van deze plannen voorziet in de organisatie van vormings- en omscholingsacties van het personeel. Deze acties zouden aan het personeel dat de nodige capaciteiten heeft, de mogelijkheid bieden om van een dienst naar een andere of van de ene onderneming naar de andere binnen de sector over te schakelen. De bedrijven van de sector waar functies vacant zijn delen deze vacatures mee aan de andere bedrijven van de sector op hetzelfde ogenblik als hun publicatie naar de buitenwereld.

Bij gebrek aan een overeenkomst over de oplossingen die respectievelijk door de betrokken partijen op dit niveau worden in het vooruitzicht gesteld, zal het probleem aan het Paritair Comité worden voorgelegd dat binnen een maximumtermijn van drie maanden alle middelen te zijner beschikking zal uitputten.

Het niet-naleven van de procedure zal de nietigheid tot gevolg hebben van de beslissingen die in dit kader werden genomen, en dit zal zich vertalen in het behoud van de persoon in de onderneming.

Art. 3. Indien uit de evaluatie van de maatregelen ter bevordering van de tewerkstelling en de herverdeling van de arbeidstijd blijkt dat bijkomende initiatieven noodzakelijk zijn, komen de partijen overeen deze maatregelen te onderzoeken.

Art. 4. De bepalingen van de artikelen 2 en 3 zijn niet van toepassing op de gevallen van individuele afdanking die verband houden met de uitvoering van de arbeids-overeenkomst.

Art. 5. De OKI's bevestigen hun voornemen hun traditionele politiek inzake zekerheid van tewerkstelling voort te zetten.

Indien de werkgever een individuele afdanking zou overwegen in verband met de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, is de volgende procedure van toepassing.

- la mise en place d'une politique de l'emploi, confortée au sein de l'entreprise par des plans de reclassement, prévoyant l'organisation pendant la durée de ces plans d'actions de formation et de recyclage du personnel. Ces actions devraient permettre au personnel ayant les aptitudes requises de passer d'un service à un autre ou d'une entreprise à une autre au sein du secteur. Les entreprises du secteur où des fonctions sont vacantes les diffusent aux autres entreprises du secteur en même temps que leur publication à l'extérieur.

A défaut d'accord sur les solutions envisagées respectivement par les parties concernées à ce niveau, le problème sera soumis à la Commission paritaire qui épuisera dans un délai maximal de trois mois tous les moyens à sa disposition.

Le non-respect de la procédure aura comme conséquence la nullité des décisions prises dans ce cadre et se traduira par le maintien de la personne dans l'entreprise.

Art. 3. S'il ressort de l'évaluation des mesures en vue de la promotion de l'emploi et de la redistribution du temps de travail, que des initiatives complémentaires sont nécessaires, les parties conviennent d'examiner ces mesures.

Art. 4. Les dispositions des articles 2 et 3 ci-avant ne s'appliquent pas aux cas de licenciement individuel en relation avec l'exécution du contrat de travail.

Art. 5. Les IPC affirment leur intention de poursuivre leur politique traditionnelle en matière de sécurité de l'emploi.

Au cas où l'employeur envisagerait un licenciement individuel en relation avec l'exécution du contrat de travail, la procédure suivante est d'application.

De werkgever licht de werknemer schriftelijk in over disciplinaire of professionele tekortkomingen die, hetzij eenmalig, hetzij bij herhaling of bij niet verbetering, of in combinatie met andere elementen, tot afdanking kunnen leiden. Deze kennisgevingen met de schriftelijk vastgestelde feiten en de directe bewijsstukken tot staving van die feiten, maken deel uit van het ontslagdossier.

Indien de werkgever, in het raam van deze procedure en buiten de proefperiode, overweegt een bij arbeidsovereenkomst tewerkgestelde werknemer te ontslaan om een andere dan een dringende reden, ontbiedt hij schriftelijk de werknemer op een onderhoud dat binnen drie tot vijf werkdagen, de zaterdag uitgesloten, moet plaatshebben. Hij bezorgt de werknemer een kopie van de oproeping die bestemd is voor de vakbondsafgevaardigde van zijn keuze teneinde zich door deze laatste op het onderhoud te laten bijstaan.

De werknemer die het voorwerp uitmaakt van deze procedure, ontvangt het ontslagdossier samen met de oproeping.

De definitieve beslissing van de werkgever zal worden medegedeeld binnen drie werkdagen, de zaterdag uitgesloten, volgend op dit onderhoud of op de voor dat onderhoud voorziene datum indien de werknemer niet is opgedaagd.

Bij beslissing tot afdanking krijgt de ontslagen werknemer de schriftelijke motivering van de afdanking.

In elk geval stelt de werkgever, vóór betekening aan de betrokken werknemer, de vakbondsafvaardiging in kennis van de voorgenomen contractverbrekingen en van de redenen hiervoor en dit volgens de in iedere OKI bestaande of overeen te komen modaliteiten.

De bepalingen van deze procedure worden omgezet in de in de ondernemingen bestaande reglementen.

Conflicten aangaande de naleving van deze procedure worden voorgelegd aan het Paritair comité.

L'employeur informe par écrit le travailleur des manquements disciplinaires ou professionnels qui, soit une fois, soit par répétition ou en cas de non-amélioration ou d'une combinaison avec d'autres éléments, peuvent conduire à un licenciement. Ces notifications font partie du dossier de licenciement, avec les faits constatés par écrit et les pièces probantes directes étayant ces faits.

Lorsque, dans le cadre de cette procédure et en dehors de la période d'essai, l'employeur envisage de licencier un travailleur engagé sous contrat de travail pour des raisons autres qu'une faute grave, il convoque par écrit le travailleur à un entretien qui doit avoir lieu dans les trois à cinq jours ouvrables, le samedi excepté. Il remet au travailleur une copie de la convocation destinée au délégué syndical de son choix, en vue de se faire assister par celui-ci lors de l'entretien.

Le travailleur qui fait l'objet de cette procédure reçoit le dossier de licenciement en même temps que la convocation.

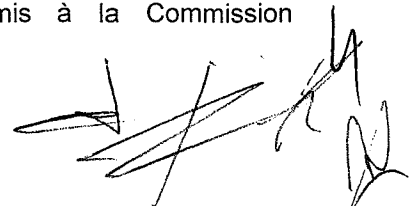
La décision définitive de l'employeur sera communiquée dans un délai de trois jours ouvrables, le samedi excepté, suivant cet entretien ou la date prévue pour cet entretien lorsque le travailleur ne s'est pas présenté.

En cas de décision de licenciement, le travailleur licencié reçoit la motivation écrite du licenciement.

Avant notification au travailleur intéressé, l'employeur donne en tout cas connaissance à la délégation syndicale des résiliations de contrat envisagées et de leur motivation, selon les modalités existantes ou à convenir au sein de chaque IPC.

Les dispositions de la présente procédure seront transposées dans les règlements existant dans les entreprises.

Les conflits concernant le respect de cette procédure sont soumis à la Commission paritaire.



De niet-naleving van de procedure beschreven in dit artikel, leidt tot de betaling, bovenop de ontslagvergoeding berekend overeenkomstig de toepasselijke wettelijke bepalingen of de bepalingen die werden overeengekomen op het niveau van een onderneming van de sector, van een forfaitaire schadevergoeding gelijk aan 6 of 9 maanden loon, naargelang de anciënniteit van de werknemer begrepen is tussen 1 en 5 jaar of 5 jaar overschrijdt.

Art. 6. De betrokken partijen verbinden er zich toe een gecoördineerde inventaris op te stellen in verband met de procedure bij individuele afdanking. Deze inventaris zal worden uitgewerkt door een paritaire werkgroep, opgericht in de schoot van het paritair comité, waaraan wordt gerapporteerd voor 30 juni 2014.

Hoofdstuk II. Maatregelen ter bevordering van de inzetbaarheid

Art. 7. Outplacement

7.1. Met betrekking tot ontslagen in de periode van 01.01.2013 tot en met 31.12.2013

Overeenkomstig de outplacement-procedure voor 45-plussers die worden ontslagen zoals vastgelegd in de cao nr. 82 gesloten op 10 juli 2002 in de N.A.R., gewijzigd bij cao nr. 82bis van 17 juli 2007, geldt het recht op outplacement 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, bij ontslag om dringende reden (tenzij de rechtbank later oordeelt dat het niet om een dringende reden ging), alsook vanaf het ogenblik waarop de werknemer rustpensioen kan aanvragen;

Le non-respect de la procédure décrite à cet article mène au paiement, en supplément de l'indemnité de préavis calculée conformément aux dispositions légales applicables ou aux dispositions convenues au niveau d'une entreprise du secteur, d'une indemnité forfaitaire égale à 6 ou 9 mois de rémunération selon que l'ancienneté du travailleur est située entre 1 et 5 ans ou dépasse les 5 ans.

Art. 6. Les parties concernées s'engagent à établir un inventaire coordonné relatif à la procédure à suivre en cas de licenciement individuel. Cet inventaire sera mis au point par un groupe de travail paritaire, créé au sein de la Commission paritaire, à laquelle il sera fait rapport avant le 30 juin 2014.

Chapitre II. Mesures pour promouvoir l'employabilité

Art. 7. Reclassement professionnel

7.1. Relatif aux licenciements durant la période du 01.01.2013 au 31.12.2013

Conformément à la procédure de reclassement professionnel pour les travailleurs de 45 ans et plus qui sont licenciés, fixée dans la CCT n° 82 conclue le 10 juillet 2002 au sein du C.N.T., telle que modifiée par la CCT n° 82 bis du 17 juillet 2007, le droit au reclassement professionnel vaut pour:

- un 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 lorsque le congé est donné pour motif grave (sauf si le Tribunal juge ultérieurement qu'il ne s'agissait pas d'un motif grave) ainsi qu'à partir du moment où le travailleur peut demander le bénéfice de la pension de retraite;

- een werknemer die de leeftijd van 45 jaar niet heeft bereikt wanneer het ontslag wordt gegeven maar die op dat ogenblik wel 12 jaar anciënniteit in de instelling telt. 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).

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

7.2. Met betrekking tot ontslagen in de periode van 01.01.2014 tot en met 31.12.2015

a) Algemene regeling van outplacement

Overeenkomstig de outplacementprocedure en de voorwaarden zoals vastgelegd in afdeling 1 van hoofdstuk V van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, geldt het recht op outplacement voor:

- een werknemer wiens arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd door middel van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken;
- een werknemer wiens arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd met een opzeggingsvergoeding die berekend wordt op het lopend loon dat overeenstemt hetzij met de duurt van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn.

Dit recht geldt echter niet als de werknemer om dringende reden werd ontslagen (tenzij de rechtbank later oordeelt dat het niet om een dringende reden ging), en evenmin vanaf het ogenblik waarop de werknemer zijn rustpensioen kan aanvragen.

- un 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 12 années au sein de l'entreprise. Ce droit n'est toutefois pas accordé au travailleur lorsque le congé est donné pour motif grave (sauf si le Tribunal jugé ultérieurement qu'il ne s'agissait pas d'un motif grave).

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

7.2. Relatif aux licenciements durant la période du 01.01.2014 au 31.12.2015

a) Régime général de reclassement professionnel

Conformément à la procédure de reclassement professionnel et aux modalités définies à la section 1 du chapitre V de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, le droit au reclassement professionnel s'applique à:

- un travailleur dont l'employeur a mis fin au contrat de travail moyennant un préavis d'au moins 30 semaines;
- un travailleur dont l'employeur a mis fin au contrat de travail moyennant une indemnité de préavis calculée sur la base de la rémunération en cours correspondant soit à la durée d'un délai de préavis d'au moins 30 semaines, soit à la partie de ce délai restant à courir.

Ce droit ne s'applique toutefois pas si le travailleur a été licencié pour motif grave (sauf si le tribunal juge ultérieurement qu'il ne s'agissait pas d'un motif grave), et non plus à partir du moment où le travailleur peut demander le bénéfice de la pension de retraite.

De kostprijs van de outplacementbegeleiding is integraal voor rekening van de werkgever. In afwijking van de bepalingen van afdeling 1 van hoofdstuk V van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, beïnvloeden de financiering en de andere modaliteiten van de outplacement op geen enkele wijze de duur van de opzeggingstermijn of het bedrag van de opzeggingsvergoeding van de betrokken werknemer.

b) Bijzondere regeling van outplacement

Bepaalde werknemers die niet kunnen genieten van de algemene regeling van outplacement zoals hierboven beschreven onder 7.2. a) van dit artikel, hebben alsnog recht op outplacement overeenkomstig de outplacementprocedure en de voorwaarden zoals vastgelegd in afdeling 2 van hoofdstuk V van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers en de cao nr. 82 gesloten op 10 juli 2002 in de N.A.R., gewijzigd bij cao nr. 82bis van 17 juli 2007. In afwijking van artikel 13, §1, tweede lid, 2° en 3° van voormelde wet van 5 september 2001 en artikel 3, §1, tweede lid, 2° en 3° van voormelde cao nr. 82, geldt dit recht op outplacement voor de werknemers die aan de volgende voorwaarden voldoen:

- op het ogenblik van het ontslag minstens 45 jaar zijn, zonder enige anciënniteitsvoorwaarde;
- op het ogenblik van het ontslag minstens 40 jaar zijn en minstens 3 jaar dienstanciënniteit bij de betrokken werkgever hebben.

Dit recht geldt echter niet als de werknemer om dringende reden werd ontslagen (tenzij de rechtbank later oordeelt dat het niet om een dringende reden ging), en evenmin vanaf het ogenblik waarop de werknemer zijn rustpensioen kan aanvragen.

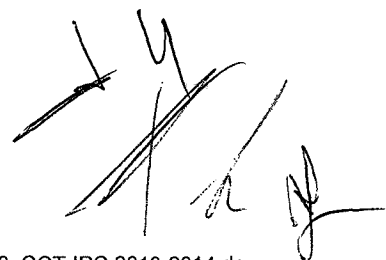
Le coût du reclassement professionnel est entièrement à charge de l'employeur. En dérogation aux dispositions de la section 1 du chapitre V de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, le financement et les autres modalités du reclassement professionnel n'influencent aucunement la durée du délai de préavis ni le montant de l'indemnité de préavis du travailleur concerné.

b) Régime spécial de reclassement professionnel

Certains travailleurs ne pouvant pas bénéficier du régime général de reclassement professionnel comme décrit au point 7.2. a) du présent article, ont néanmoins droit au reclassement professionnel conformément à la procédure de reclassement professionnel et aux modalités définies à la section 2 du chapitre V de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs et à la CCT n°82 conclue le 10 juillet 2002 au sein du CNT, modifiée par la CCT n°82bis du 17 juillet 2007. En dérogation à l'article 13, §1, deuxième alinéa, 2° et 3° de la loi précitée du 5 septembre 2001 et l'article 3, §1, deuxième alinéa, 2° et 3° de la CCT n°82 précitée, ce droit au reclassement professionnel s'applique aux travailleurs répondant aux conditions suivantes:

- au moment du licenciement, avoir au moins 45 ans, sans aucune condition d'ancienneté;
- au moment du licenciement, avoir au moins 40 ans et avoir au moins 3 ans d'ancienneté auprès de l'employeur concerné.

Ce droit ne s'applique cependant pas si le travailleur a été licencié pour motif grave (sauf si le tribunal juge ultérieurement qu'il ne s'agissait pas d'un motif grave), et non plus à partir du moment où le travailleur peut demander le bénéfice de la pension de retraite.



Overeenkomstig artikel 9 van voormelde cao nr. 82 is de kostprijs van de outplacementbegeleiding integraal voor rekening van de werkgever. De financiering en de andere modaliteiten van de outplacement beïnvloeden op geen enkele wijze de duur van de opzeggingstermijn of het bedrag van de opzeggingsvergoeding van de betrokken werknemer.

Art. 8. Oprichting van een paritaire werkgroep

De partijen verbinden er zich toe om een paritaire werkgroep op te richten met het oog op het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst in het paritair comité tegen uiterlijk 1 januari 2019, die, overeenkomstig artikel 39ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, voorziet in het recht op een ontslagpakket bestaande enerzijds uit een te presteren opzeggingstermijn of een opzeggingsvergoeding, overeenstemmende met de opzeggingstermijn, die twee derden van het ontslagpakket belooft en, voor het resterende derde, maatregelen die de inzetbaarheid van de werknemer op de arbeidsmarkt verhogen.

Hoofdstuk III. Maatregelen ter vrijwaring van de werkgelegenheid

Art. 9. Algemeen beleid vorming en training

Teneinde voortdurend de competenties van het personeel te behouden, te verbeteren en te vernieuwen en de loopbaanperspectieven te behouden, verbinden de ondernemingen van de sector er zich toe alle nodige inspanningen inzake opleiding en het in de praktijk brengen hiervan voort te zetten en op te drijven om de competenties van al hun personeelsleden te ontwikkelen.

De sociale partners zullen zich ook inzetten om de medewerker te sensibiliseren inzake het belang van de professionele opleiding. Zowel de werkgevers- als de werknemersvertegenwoordiging zullen erop letten dat de participatiegraad aan opleidings-initiatieven toeneemt.

Conformément à l'article 9 de la CCT n°82 précitée, le coût du reclassement professionnel est entièrement à charge de l'employeur. Le financement et les autres modalités du reclassement professionnel n'influencent aucunement la durée du délai de préavis ni le montant de l'indemnité de préavis du travailleur concerné.

Art. 8. Constitution d'un groupe de travail paritaire

Les parties s'engagent à constituer un groupe de travail paritaire en vue de la conclusion d'une convention collective de travail au sein de la commission paritaire pour le 1 janvier 2019 au plus tard, qui prévoit, conformément à l'article 39ter de la loi du 3 juillet 1978 concernant les contrats de travail, le droit à un ensemble de mesures consistant d'une part en un délai de préavis à prester ou une indemnité de préavis, correspondant au délai de préavis, lequel forme les deux tiers de l'ensemble des mesures et, pour le tiers restant, à des mesures qui augmentent l'employabilité du travailleur sur le marché de travail.

Chapitre III. Mesures pour préserver l'emploi

Art. 9. Politique générale formation et training

Afin de maintenir, d'améliorer, et de renouveler en permanence les compétences du personnel et de garder les perspectives de carrière, les entreprises du secteur s'engagent à poursuivre et à intensifier tous les efforts nécessaires en matière de formation et de mise en pratique de celle-ci pour développer la compétence de tout leur personnel.

Les partenaires sociaux s'efforceront aussi de sensibiliser le collaborateur quant à l'intérêt de la formation professionnelle. Tant la représentation des employeurs que celle des travailleurs veilleront à ce que le taux de participation aux initiatives de formation augmente.

De ondernemingen van de sector verbinden er zich toe een voluntaristisch beleid te voeren op gebied van professionele vorming. Ze zullen zich bijgevolg laten leiden door de CAO nr. 9 gesloten op 9 maart 1972 in de N.A.R. door de ondernemingsraad ten minste eenmaal per jaar in te lichten over de vormingsplannen, de doelstellingen en de in het vooruitzicht gestelde thema's.

Het algemene beleid van de ondernemingen van de sector inzake vorming voor 2013 en 2014 is overigens uiteengezet in de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst van 25 juni 2013 en deze van 30 januari 2014 betreffende de bijkomende inspanningen inzake opleiding.

Daarenboven zal iedere onderneming van de sector vormingsplannen, gespreid over maximaal drie jaar, voorleggen en uitvoeren, die het hele personeel bestrijken.

Tenminste eenmaal per jaar zal aan de sectorale Vaste Commissie voor de werkgelegenheid verslag worden uitgebracht over de verwezenlijkte vormingen.

Art. 10. Individueel recht op opleiding

De professionele vorming maakt een fundamenteel en onafwendbaar recht uit van iedere werknemer van de sector.

De opleiding draagt onder meer bij tot de functionele mobiliteit van het personeel die noodzakelijk is geworden door de evolutie van de activiteiten.

Zo nodig wordt, in overleg met de werkgever, de individuele arbeids-organisatie aangepast gedurende de opleiding of worden aangepaste opleidingsformules voorgesteld zodat iedere werknemer daadwerkelijk van dit recht kan gebruikmaken.

Naar aanleiding van een functionerings- of evaluatieonderhoud wordt een ontwikkelingsplan opgesteld alsook de noodzakelijke vorming om dit te bereiken; dit om de werknemers toe te laten te bepalen wat de meest geschikte opleidingen zijn met het oog op een betere inzetbaarheid.

Les entreprises du secteur s'engagent à mener une politique volontariste en matière de formation professionnelle. Dès lors elles s'inspireront de la CCT n° 9 conclue le 9 mars 1972 au sein du C.N.T. en informant le Conseil d'entreprise au moins une fois par an des plans de formation, des objectifs et des thèmes envisagés.

La politique générale des entreprises du secteur en matière de formation pour 2013 et 2014 est par ailleurs développée dans la convention collective sectorielle du 25 juin 2013 et celle du 30 janvier 2014 relative aux efforts supplémentaires en matière de formation.

En outre, chaque entreprise du secteur soumettra et exécutera des plans de formation étalés sur maximum trois ans, qui englobent tous les membres du personnel.

Rapport sur les formations réalisées sera fait au moins une fois par an à la Commission permanente de l'emploi du secteur.

Art. 10. Droit individuel à la formation

La formation professionnelle constitue un droit fondamental incontournable de chaque travailleur du secteur.

La formation contribue notamment à la mobilité fonctionnelle du personnel rendue nécessaire par l'évolution des activités.

Si nécessaire, en concertation avec l'employeur, l'organisation individuelle du travail est adaptée pour le temps de la formation ou des formules adaptées de formation sont proposées pour permettre à chaque travailleur de bénéficier effectivement de ce droit.

A l'occasion d'un entretien de fonctionnement ou d'évaluation, un plan de développement et la formation nécessaire pour l'atteindre sont établis; ceci afin de permettre aux travailleurs de déterminer quelles formations sont les plus appropriées en vue d'augmenter l'employabilité.

Indien dit plan in geen vijf dagen vorming per jaar of tien dagen over een periode van twee jaar voorziet en de werknemer die wenst te bekomen, dient de kortere duur te worden gemotiveerd. Er wordt aan de vakbondsafvaardiging verslag uitgebracht over het aantal gemotiveerde afwijkingen en over de betrokken functies.

Iedere onderneming van de sector zal er over waken dat elke werknemer wiens uitgeoefende functie bedreigd wordt, inzake opleiding begeleid wordt.

Een werknemer die geen onderhoud heeft gehad, beschikt over dezelfde rechten inzake vorming overeenkomstig dezelfde modaliteiten.

Iedere werknemer heeft het recht om ten aanzien van de werkgever zijn opleidingsbehoeften te formuleren conform de in de onderneming bestaande of in te voeren procedure waarop door de vakbondsafvaardiging kan worden toegezien.

Indien een werknemer, ondanks het feit dat hij opleiding heeft gevraagd, gedurende 12 maanden geen passende vorming of opleiding kan volgen, heeft hij op eenvoudig verzoek het recht om zijn opleidingsbehoeften in een gesprek te formuleren.

Werkgever en werknemer zullen schriftelijk in onderling overleg een aangepast ontwikkelingsplan afspreken. Elke vormingsweigering zal door de werkgever worden gemotiveerd.

De werknemer mag beroepshalve geen nadeel ondervinden van het feit dat hij dit individueel recht tot opleiding ten aanzien van zijn werkgever uitoefent.

Er wordt uitdrukkelijk bepaald dat de interne vormingen tijdens de normale werkuren worden gegeven.

De vorming kan bestaan in een opleidingscursus binnen of buiten de onderneming, een opleiding op de werkplek of nog een opleiding die gebruik maakt van de nieuwe informatie-technologieën.

Au cas où ce plan ne prévoit pas cinq jours de formation par an ou dix jours sur une période de deux ans et que le travailleur désire les obtenir, la durée plus courte doit être motivée. Il est fait rapport à la délégation syndicale sur le nombre de dérogations motivées et sur les fonctions concernées.

Chaque entreprise du secteur veillera à ce que chaque travailleur, dont la fonction exercée est menacée, soit accompagné en matière de formation.

Un travailleur pour lequel un entretien n'a pas eu lieu, dispose des mêmes droits de formation selon les mêmes modalités.

Chaque travailleur a le droit de formuler ses besoins de formation à l'employeur, conformément à la procédure existante ou à instaurer au sein de l'entreprise, que la délégation syndicale peut contrôler.

Si un travailleur ne peut pas suivre de formation adéquate durant 12 mois, malgré le fait qu'il ait demandé une formation, il a le droit, sur simple demande, de formuler ses besoins de formation au cours d'un entretien.

Employeur et travailleur se mettront d'accord par écrit sur un plan de développement adapté. Tout refus de formation devra être motivé par l'employeur.

Le travailleur ne peut pas être lésé dans son activité professionnelle par le fait qu'il exerce ce droit individuel de formation vis-à-vis de son employeur.

Il est expressément stipulé que les formations internes sont dispensées pendant les heures normales de travail.

La formation peut prendre la forme d'un cours dispensé à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise, d'une formation sur le lieu de travail ou encore d'une formation faisant usage des nouvelles technologies de l'information.



In onderling overleg met de werkgever kan de vorming betrekking hebben op de huidige functie of op andere functies binnen de onderneming.

In overleg met de werkgever kunnen de werknemers in dit kader opleidingen volgen die niet rechtstreeks zijn verbonden aan de functie die ze uitoefenen, maar die nuttig (zullen) zijn voor de onderneming. Voor de werknemers die betrokken zijn bij evoluerende activiteiten, worden dergelijke opleidingen aangeboden.

Iedere werknemer heeft recht op een opleiding in ICT-tools en/of talen, met inbegrip van een opleiding welke over zijn moedertaal gaat.

Bij de vakbondsafvaardiging wordt verslag uitgebracht over het aantal gemotiveerde afwijkingen en over de betrokken functies.

Over voornoemde maatregelen zal jaarlijks gerapporteerd worden aan de ondernemingsraad en aan de Vaste Commissie voor de werkgelegenheid van de sector.

Iedere onderneming van de sector deelt jaarlijks aan de ondernemingsraad het aantal aan vorming bestede werkdagen mee.

De ondernemingen van de sector zullen tevens waken over de noodzakelijke, belangrijke overdracht van competenties tussen de oudere personeelsleden en de jonge aangeworvenen.

Een specifieke opleiding zal voorzien worden voor personeelsleden die binnen het jaar met pensioen kunnen gaan.

Art. 11. Tijdskrediet

Het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, zoals vastgesteld door de in de Nationale Arbeidsraad gesloten CAO nr. 103 van 27 juni 2012 (hierna de « CAO 103 ») geldt voor alle personeelscategorieën.

En concertation avec l'employeur, la formation peut être en lien avec la fonction actuelle ou avec d'autres fonctions au sein de l'entreprise.

En concertation avec l'employeur, les travailleurs peuvent dans ce cadre suivre des formations non directement liées à la fonction qu'ils exercent mais qui sont ou seront utiles à l'entreprise. Pour ceux des travailleurs qui sont affectés par l'évolution des activités, de telles formations sont proposées.

Chaque employé a droit à une formation ICT-tools et/ou langues, en ce compris à une formation portant sur sa langue maternelle.

Il est fait rapport à la délégation syndicale sur le nombre de dérogations motivées et sur les fonctions concernées.

Les mesures précitées feront l'objet d'un rapport annuel au Conseil d'entreprise et à la Commission permanente de l'emploi du secteur.

Chaque entreprise du secteur communique annuellement au conseil d'entreprise le nombre de jours de travail consacrés à la formation.

Les entreprises du secteur veilleront également au transfert, important et nécessaire, de compétences entre les membres du personnel âgés et les jeunes engagés.

Une formation spécifique sera prévue pour les membres du personnel qui peuvent partir à la retraite dans l'année.

Art. 11. Crédit-temps

Le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière et aux emplois de fin de carrière, comme fixés dans la CCT n° 103 du 27 juin 2012, conclue au sein du Conseil National du Travail (ci-après la « CCT 103 ») vaut pour toutes les catégories du personnel.



Het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, zoals vastgesteld door de in de Nationale Arbeidsraad gesloten CAO nr. 77bis van 19 december 2001 (hierna de "CAO 77bis"), zoals laatst gewijzigd door de CAO nr. 77septies van 2 juni 2010, blijft verder gelden voor alle personeelscategorieën, overeenkomstig de voorwaarden vastgelegd in de overgangsbepalingen voorzien in artikel 22 van de CAO 103.

In uitvoering van artikel 3, § 2 van de CAO 77bis, en onverminderd de toepassing van artikel 4 van deze CAO, wordt enkel voor alle eerste aanvragen en de verleningsaanvragen die vóór de inwerkingtreding van de CAO 103 ter kennis werden gebracht van de werkgever, de duur van de uitoefening van het recht op tijdskrediet verlengd, zonder dat deze duur over de gehele loopbaan meer dan vijf jaar mag bedragen, met dien verstande echter dat een volledige opschorting van de arbeidsprestaties beperkt wordt tot een jaar, tenzij in het kader van gunstigere overeengekomen regimes of om sociale redenen die paritair op ondernemingsniveau werden erkend.

Overeenkomstig de voorwaarden voorzien in artikel 3 van de CAO 103 hebben de personeelsleden van de ondernemingen in de sector recht op een voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5de loopbaanvermindering zonder motief, gedurende een periode gelijk aan een equivalent van maximum 12 maanden volledige schorsing van de arbeidsprestaties over de gehele loopbaan.

Overeenkomstig de voorwaarden voorzien in artikel 4 van de CAO 103 hebben de personeelsleden van de ondernemingen in de sector bovendien een bijkomend recht op voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5de loopbaanvermindering met motief:

- tot maximaal 36 maanden:
 - om te zorgen voor hun kind tot de leeftijd van 8 jaar,
 - voor het verlenen van palliatieve verzorging,
 - voor hulpverlening aan of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid,
 - om een opleiding te volgen;

Le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière et à la réduction des prestations de travail à mi-temps, comme fixé dans la CCT n° 77bis du 19 décembre 2001, conclue au sein du Conseil National du Travail (ci-après la "CCT 77bis"), telle que modifiée pour la dernière fois par la CCT n° 77septies du 2 juin 2010, continue de valoir pour toutes les catégories du personnel, aux conditions fixées dans les dispositions transitoires prévues par l'article 22 de la CCT 103.

En exécution de l'article 3, § 2 de la CCT 77bis, et sans préjudice de l'application de l'article 4 de cette CCT, la durée de l'exercice du droit au crédit-temps est allongée sans que cette durée puisse être supérieure à cinq ans sur toute une carrière, étant entendu qu'une suspension complète des prestations de travail est limitée à une année, sauf dans le cadre de régimes plus favorables convenus ou pour des raisons sociales paritairement reconnues au niveau de l'entreprise. Ces dispositions s'appliquent uniquement à toutes les premières demandes et aux demandes de prolongation notifiées à l'employeur avant l'entrée en vigueur de la CCT n°103.

Conformément aux conditions prévues à l'article 3 de la CCT 103, les membres du personnel des entreprises du secteur ont droit au crédit-temps à temps plein ou à une diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 sans motif, d'une durée équivalente à un maximum de 12 mois de suspension complète des prestations de travail sur l'ensemble de la carrière.

Conformément aux conditions prévues à l'article 4 de la CCT 103, les membres du personnel des entreprises du secteur ont de plus un droit complémentaire au crédit-temps à temps plein ou à une diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 avec motif:

- jusqu'à 36 mois au maximum:
 - pour prendre soin de leur enfant jusqu'à l'âge de huit ans,
 - pour l'octroi de soins palliatifs,
 - pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade,
 - pour suivre une formation;

- tot maximaal 48 maanden:
 - om te zorgen voor hun gehandicapt kind tot de leeftijd van 21 jaar,
 - voor het verlenen van bijstand of verzorging aan hun minderjarig zwaar ziek kind of aan een minderjarig zwaar ziek kind dat als een gezinslid wordt beschouwd.

Overeenkomstig de voorwaarden voorzien in de artikels 8 en 10 van de CAO 103 hebben de personeelsleden van de ondernemingen in de sector zonder maximumduur en zonder motief recht op:

- een halftijdse of 1/5de loopbaanvermindering indien ze 55 jaar en ouder zijn, op voorwaarde dat ze een loopbaan van minstens 25 jaar als werknemer hebben;
- een halftijdse loopbaanvermindering indien ze 50 jaar en ouder zijn, op voorwaarde dat ze daaraan voorafgaand actief zijn geweest in een zwaar beroep gedurende minstens 5 jaar in de voorafgaande 10 jaar of gedurende minstens 7 jaar in de voorafgaande 15 jaar en dit zwaar beroep voorkomt op de lijst van de beroepen waarvoor er een significant tekort aan arbeidskrachten bestaat;
- een 1/5de loopbaanvermindering indien ze 50 jaar en ouder zijn, op voorwaarde dat ze:
 - ofwel daaraan voorafgaand actief zijn geweest in een zwaar beroep gedurende minstens 5 jaar in de voorafgaande 10 jaar of gedurende minstens 7 jaar in de voorafgaande 15 jaar;
 - ofwel daaraan voorafgaand een beroepsloopbaan van tenminste 28 jaar hebben doorlopen;
- een halftijdse of 1/5de loopbaanvermindering indien ze 50 jaar en ouder zijn, op voorwaarde dat de aanvangsdatum van hun loopbaanvermindering gelegen is in de periode van erkenning van de onderneming als 'onderneming in herstructurering' of 'onderneming in moeilijkheden'.

- jusqu'à 48 mois au maximum:
 - pour l'octroi de soins prodigies à leur enfant handicapé jusqu'à l'âge de 21 ans,
 - pour l'assistance ou l'octroi de soins à leur enfant mineur gravement malade ou à un enfant mineur gravement malade considéré comme membre du ménage.

Conformément aux conditions prévues aux articles 8 et 10 de la CCT 103, les membres du personnel des entreprises du secteur ont droit sans durée maximale et sans motif à:

- une diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 s'ils sont âgés de 55 ans et plus, à condition qu'ils comptent une carrière d'au moins 25 ans comme salarié;
- une diminution de carrière à mi-temps s'ils sont âgés de 50 ans et plus, à condition qu'ils aient effectué antérieurement un métier lourd pendant au moins cinq ans durant les 10 années précédentes ou pendant au moins sept ans durant les 15 années précédentes et que ce métier lourd figure sur la liste des métiers pour lesquels il existe une pénurie significative de main-d'oeuvre;
- une diminution de carrière d'1/5 s'ils sont âgés de 50 ans et plus, à condition qu'ils aient:
 - soit effectué antérieurement un métier lourd pendant au moins cinq ans durant les 10 années précédentes ou pendant au moins sept ans durant les 15 années précédentes;
 - soit effectué antérieurement une carrière professionnelle d'au moins 28 ans;
- une diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 s'ils sont âgés de 50 ans et plus, à condition qu' la date de prise de cours de leur diminution de carrière se situe pendant une période de reconnaissance de l'entreprise comme 'entreprise en restructuration' ou 'entreprise en difficulté'.

Overeenkomstig artikel 14bis van de CAO 77bis en artikel 15, §1 van de CAO 103, zal in paritair overleg een lijst van sleutelfuncties op ondernemingsniveau worden opgesteld.

Conformément à l'article 14bis de la CCT n° 77bis et à l'article 15, §1 de la CCT 103, une liste des fonctions-clés sera établie au niveau de l'entreprise et cela en concertation paritaire.

Overeenkomstig artikel 15, § 7 van de CAO 77bis en artikel 16, §8 van de CAO 103 wordt de in artikel 15, § 1 van CAO 77bis respectievelijk de in artikel 16, §1 van de CAO 103 bedoelde drempel van het totaal aantal in de onderneming of de dienst tewerkgestelde werknemers die gelijktijdig het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking uitoefenen of zullen uitoefenen, gebracht naar 6 % van het totaal aantal in de onderneming of de dienst tewerkgestelde werknemers. Deze drempel wordt berekend volgens de modaliteiten vastgelegd respectievelijk in artikel 15 van de CAO 77bis, of in artikel 16 van de CAO 103.

Conformément à l'article 15, § 7 de la CCT 77bis et à l'article 16, §8 de la CCT 103, le seuil du nombre total des travailleurs occupés dans l'entreprise ou le service qui exercent ou exerceront en même temps le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière et à la réduction des prestations à mi-temps, dont question à l'article 15, § 1er de la CCT 77bis, respectivement à l'article 16, §1 de la CCT 103, est porté à 6 % du nombre total des travailleurs occupés dans l'entreprise ou le service. Ce seuil est calculé selon les modalités fixées respectivement à l'article 15 de la CCT 77bis, ou à l'article 16 de la CCT 103.

Overeenkomstig de artikelen 6, § 2 en 9, § 2 van de CAO 77bis en de artikelen 6, §1 en 9, §1 van de CAO 103, kan elke onderneming van de sector, via een collectieve arbeidsovereenkomst, de regels en organisatiemodaliteiten van het recht op een loopbaanvermindering met één dag per week of gelijkwaardig regelen.

Conformément aux articles 6, § 2 et 9, § 2, de la CCT 77bis et aux articles 6, §1 et 9, §1 de la CCT 103, chaque entreprise du secteur peut déterminer, par convention collective de travail, les règles et modalités d'organisation du droit à une diminution de carrière à concurrence d'un jour par semaine ou équivalent.

Overeenkomstig de artikelen 6, § 3 en 9, § 3 van de CAO 77bis en de artikelen 6, §2 en 9, §2 van de CAO 103, kan elke onderneming van de sector via een collectieve arbeidsovereenkomst een ander gelijkwaardig systeem regelen voor de organisatie van het recht op loopbaanvermindering.

Conformément aux articles 6, § 3, et 9, § 3, de la CCT 77bis et aux articles 6, §2 et 9, §2 de la CCT 103, chaque entreprise du secteur peut déterminer, par convention collective de travail, un autre système équivalent pour l'organisation du droit à la diminution de carrière.

Dit artikel doet geen afbreuk aan de interne regimes van loopbaanvermindering die reeds bestaan of nog worden overeengekomen binnen de ondernemingen van de sector, dewelke geen recht geven op de toekenning van de wettelijke onderbrekingsuitkeringen.

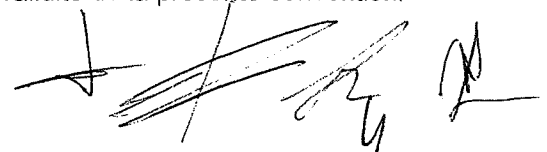
Cet article ne porte aucun préjudice aux régimes internes de diminution de carrière existants ou à convenir dans les entreprises du secteur, n'ouvrant pas de droit à l'allocation légale d'interruption de carrière.

Als de werkgever een aanvulling op de federale premies bij tijdskrediet betaalt, wordt die aanvulling binnen de onderneming vastgesteld.

Si l'employeur paie un complément en plus des primes fédérales pour les crédits-temps, ce complément sera fixé au sein de l'entreprise.

Dit artikel kan herzien worden indien nieuwe wettelijke bepalingen van kracht worden tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst.

Le présent article peut être revu si de nouvelles dispositions légales entrent en vigueur pendant la durée de validité de la présente convention.



Art. 12. Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage

Op het niveau van de ondernemingen van de sector kan een collectieve arbeidsovereenkomst worden gesloten tot uitvoering en bepaling van de voorwaarden voor het gebruik van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage omschreven in het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage.

Art. 13. Deeltijdarbeid

In de ondernemingen van de sector worden de bestaande formules van deeltijdarbeid behouden of verbeterd.

In de ondernemingen van de sector waarin deze regimes nog niet bestaan, worden werkregimes van 95 % en 90 % met vrije verlofdagen, dat gunstig is zowel voor de werkorganisatie, als voor het evenwicht werk-privéleven, ingevoerd. Een werkregime van 90 % met vrije verlofdagen kan echter slechts worden ingevoerd op voorwaarde dat het voorziet in de verplichting voor de werknemer om minstens één verlofdag per maand op te nemen.

Voorzover de organisatie van de dienst het kan rechtvaardigen, wordt het stelsel van deeltijdarbeid opengesteld voor ten minste 15 % van het gemiddeld aantal werknemers, berekend zoals voor het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.

Zolang binnen de onderneming geen deeltijdarbeidsregelingen zijn opengesteld waarvan 15 % van het gemiddeld aantal werknemers gebruikmaken, wordt iedere weigering van deeltijdarbeid aan de vakbondsafvaardiging gemeld en gemotiveerd. Het aantal weigeringen en de erbij betrokken functies worden medegedeeld zonder vermelding van de naam van de betrokken personeelsleden.

Art. 12. Régime de chômage avec complément d'entreprise

Une convention collective de travail mettant en oeuvre et déterminant les modalités du recours au régime de chômage avec complément d'entreprise prévu par l'Arrêté Royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise peut être conclue au niveau des entreprises du secteur.

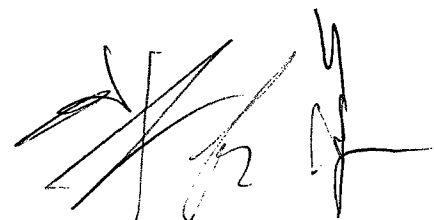
Art.13. Travail à temps partiel

Dans les entreprises du secteur, les formules existantes de travail à temps partiel sont maintenues ou améliorées.

Dans les entreprises du secteur où ces régimes n'existent pas encore, des régimes de travail à 95 % et à 90 % avec jours de congé libres, positifs à la fois pour l'organisation du travail et l'équilibre travail-vie privée, sont introduits. Un régime de travail à 90 % avec jours de congé libres ne peut être introduit que s'il prévoit l'obligation pour le travailleur de prendre minimum un jour de congé par mois.

Pour autant que l'organisation du service puisse le justifier, le régime de travail à temps partiel est ouvert à minimum 15 % du nombre moyen de travailleurs, calculé comme pour le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière et à la réduction des prestations de travail à mi-temps.

Aussi longtemps qu'au sein d'une entreprise des régimes de travail à temps partiel ne sont pas ouverts dont 15 % du nombre moyen de travailleurs profitent, chaque refus d'octroi de travail à temps partiel est communiqué à la délégation syndicale et motivé. Le nombre de refus et les fonctions concernées sont communiqués sans mention du nom des membres du personnel concernés.



Art. 14. Overuren

De ondernemingen van de sector verbinden er zich toe de strijd tegen de overuren voort te zetten en hierover verslag uit te brengen bij de sectorale Vaste Commissie voor de werkgelegenheid.

De aanwezigheidsuren zullen worden geregistreerd overeenkomstig de modaliteiten vastgesteld op ondernemingsniveau door een registratiesysteem dat toelaat aan de paritaire organen binnen de onderneming om een passende controle over het geheel der prestaties uit te voeren.

Jaarlijks wordt het aantal werknemers die een leidende functie uitoefenen of een vertrouwenspost bekleden meegedeeld aan de sectorale Vaste Commissie voor de werkgelegenheid.

Het begrip van werknemer die een vertrouwenspost bekleedt, zal binnen elke onderneming van de sector worden gedefinieerd door een paritair samengestelde werkgroep.

Hoofdstuk IV. Arbeidsvoorwaarden

Art. 15. Strijd tegen de stress

Overeenkomstig de collectieve arbeids-overeenkomst nr. 72 betreffende het beleid ter voorkoming van stress door het werk, gesloten op 30 maart 1999 in de N.A.R. en het Koninklijk besluit van 17 mei 2007 betreffende de voorkoming van psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, zullen op ondernemingsniveau de nodige maatregelen worden genomen om het stressvoorkomingsbeleid concreet uit te werken, in paritair overleg en via de geëigende kanalen.

Art.14. Heures supplémentaires

Les entreprises du secteur s'engagent à continuer la lutte contre les heures supplémentaires et à faire rapport à ce sujet à la Commission permanente de l'emploi du secteur.

Les heures de présence seront enregistrées selon les modalités fixées au niveau de l'entreprise, par un système d'enregistrement permettant un contrôle approprié de l'ensemble des prestations par les organes paritaires dans l'entreprise.

Le nombre de travailleurs exerçant une fonction dirigeante ou occupant un poste de confiance est communiqué annuellement à la Commission permanente de l'emploi du secteur.

La notion de travailleur occupant un poste de confiance sera définie au sein de chaque entreprise du secteur par un groupe de travail paritaire.

Chapitre IV. Conditions de travail

Art. 15. Lutte contre le stress

Conformément à la convention collective de travail n° 72 concernant la politique de prévention du stress causé par le travail, conclue le 30 mars 1999 au sein du C.N.T. et à l'Arrêté Royal du 17 mai 2007 relatif à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail dont la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail, les mesures nécessaires seront prises au niveau de l'entreprise en vue d'élaborer concrètement la politique de prévention du stress, en concertation paritaire et via les canaux appropriés.

Iedere onderneming van de sector maakt een plan op waarin ze paritair afspraken maakt over hoe de problematiek van stressvoorkomingsbeleid zal worden aangepakt. Deze plannen dienen jaarlijks geëvalueerd te worden.

In dat verband wordt een bijzondere aandacht besteed aan de overeenstemming tussen het effectief personeelsbestand en de werklust, teneinde situaties van overwerk in de verschillende diensten van de onderneming te voorkomen en de werklust tussen de verschillende diensten van de ondernemingen optimaal te verdelen.

De ondernemingen van de sector verbinden er zich toe in het kader van managementopleidingen bijzondere aandacht te besteden aan de preventie van stressomstandigheden.

Art. 16. Aanmoediging van het gebruik van informaticamiddelen

Elke onderneming van de sector voert maatregelen in om het gebruik door al haar personeel van informaticatools te ondersteunen.

Art. 17. Mobiliteitsproblematiek

Overeenkomstig de vigerende regelgeving zal de mobiliteitsproblematiek op ondernemingsniveau worden onderzocht in een paritair samengestelde werkgroep en worden gerapporteerd aan de Ondernemingsraad.

Art. 18. Kosten voor woon-werkverplaatsingen

18.1. Fiets

In het kader van het duurzaam ondernemen wordt een fietsvergoeding toegekend aan de personeelsleden die het hoofdtraject, heen en terug, van de woon-werkverplaatsing voor minimaal 50 werkdagen per jaar met de fiets afleggen.

Chaque entreprise du secteur établit un plan visant à convenir paritairement de la façon dont la problématique de la prévention du stress sera traitée. Ces plans devront être évalués annuellement.

Dans ce cadre, une attention particulière est portée à l'adéquation entre effectif et charge de travail, afin de prévenir des situations de surcharge de travail dans les différents services de l'entreprise et de répartir au mieux la charge de travail entre les différents services de l'entreprise.

Les entreprises du secteur s'engagent, dans le cadre des formations de management, à consacrer une attention particulière à la prévention de conditions de stress.

Art. 16. Encouragement à l'utilisation de moyens informatiques

Chaque entreprise du secteur met en place des mesures de soutien à l'utilisation de l'outil informatique par l'ensemble de son personnel.

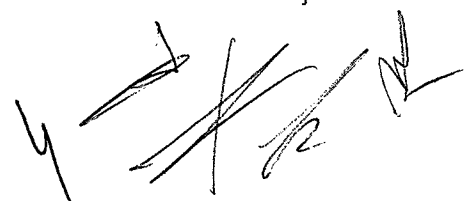
Art. 17. Problématique de la mobilité

Conformément à la réglementation en vigueur, la problématique de la mobilité sera étudiée au niveau de l'entreprise par un groupe de travail paritaire et fera l'objet d'un rapport au Conseil d'entreprise.

Art. 18. Frais de déplacement domicile – lieu de travail

18.1. Vélo

Dans le cadre de l'entreprise durable, une indemnité de vélo est octroyée aux membres du personnel utilisant le vélo pour faire le trajet principal, aller et retour, entre le domicile et le lieu de travail pendant au moins 50 jours ouvrables par an.





De fietsvergoeding kan voor eenzelfde periode niet worden gecumuleerd met andere vergoedingen voor de woon-werkverplaatsingen.

Het bedrag van de fietsvergoeding bedraagt op 1 januari 2013 0,22 €/km; dit bedrag wordt automatisch aangepast aan het fiscaal vrijgesteld bedrag.

De overige praktische modaliteiten worden op ondernemingsniveau geregeld. De ondernemingen van de sector behouden zich het recht voor na te gaan of hun personeelsleden recht hebben op een fietsvergoeding.

18.2. Auto

De tussenkomst in de kosten verbonden aan de verplaatsingen met de auto wordt opnieuw onderzocht in iedere onderneming om rekening te houden met de bijzondere moeilijkheden die worden ondervonden door:

- o het personeel met een erkende handicap;
- o het personeel waarvan de arbeidsuren afwijken van de standaard uurroosters.

Hoofdstuk V. Koopkracht

Art. 19. Ecocheques

Behalve wanneer de toekenning van een ander, als gelijkwaardig beschouwd voordeel, of afwijkende uitkerings- of toekenningsvoorwaarden zijn of zullen worden vastgesteld op ondernemingsniveau via CAO, kennen de ondernemingen van de sector voor het jaar 2013 ecocheques toe aan hun werknemers die op de datum van uitbetaling zijn tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur of een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur, overeenkomstig de modaliteiten voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 98 betreffende de ecocheques gesloten op 20 februari 2009 in de N.A.R., zoals gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 98bis van 21 december 2010, alsook artikel 19quater van het Koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 betreffende de sociale zekerheid van de werknemers.

L'indemnité de vélo ne peut être cumulée, pour une même période, avec d'autres indemnités pour les déplacements entre le domicile et le lieu de travail.

Le montant de l'indemnité de vélo s'élève à 0,22 €/km au 1er janvier 2013; ce montant est automatiquement adapté au montant maximum fiscalement exonéré.

Les autres modalités pratiques devront être réglées au niveau de l'entreprise. Les entreprises du secteur se réservent le droit de vérifier si les membres de leur personnel ont droit à une indemnité de vélo.

18.2. Voiture

L'intervention dans les frais de déplacement en voiture est réexaminée dans chaque entreprise pour tenir compte des difficultés particulières rencontrées par:

- o le personnel souffrant d'un handicap reconnu;
- o le personnel dont les heures de travail divergent des horaires standard.

Chapitre V. Pouvoir d'achat

Art. 19. Eco-chèques

Sauf si l'octroi d'un autre avantage considéré comme équivalent, ou des modalités dérogatoires d'allocation ou d'octroi ont été ou seront convenues au niveau de l'entreprise via CCT, les entreprises du secteur octroient pour l'année 2013 des éco-chèques, à leurs travailleurs 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 dispositions prévues par la convention collective de travail n° 98 concernant les éco-chèques conclue le 20 février 2009 au sein du C.N.T., telle que modifiée par la convention collective de travail n° 98bis du 21 décembre 2010, ainsi que par l'article 19quater de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

De ecocheques zullen éénmaal worden toegekend voor het jaar 2013. Ze zullen ten laatste op 28 februari 2014 worden uitgekeerd en zullen een nominale waarde van maximum 10 € per ecocheque hebben en een totale waarde van 210 € hebben voor een voltijdse werknemer. Voor de werknemers met onvolledige prestaties tijdens de 12 maanden voor de datum van uitkering (deeltijdse arbeid, tijdskrediet, aanwerving gedurende de periode,...) wordt het bedrag van de uitgekeerde ecocheques verhoudingsgewijze verminderd, waarbij het quotiënt van de breuk naar de hogere euro-eenheid wordt afgerond.

Les éco-chèques seront alloués une fois pour l'année 2013. Ils seront distribués au plus tard le 28 février 2014 et auront une valeur nominale de 10 € maximum par éco-chèque et une valeur totale de 210 € pour un travailleur à temps plein. Pour les travailleurs qui ont des prestations incomplètes au cours des 12 mois qui précèdent la date d'allocation (temps partiel, crédit-temps, engagement au cours de la période,...), le montant des éco-chèques alloués est proportionnellement réduit, le quotient de la fraction étant arrondi vers l'unité supérieure d'euro.

Hoofdstuk VI. Diverse bepalingen

Art. 20.

Artikel 1 (maatregelen voor de oudere werknemers) van de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 22 juni 1995 in de sector van de openbare kredietinstellingen wordt, geregistreerd onder het nummer 39124/CO/325, wordt verlengd tot 31 december 2015;

Artikel 14 (bijkomend verlof voor oudere werknemers) van de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 30 maart 2006 in de sector van de openbare kredietinstellingen, geregistreerd onder het nummer 79779/CO/325, wordt verlengd tot 31 december 2015;

Artikel 18 (hoofdvakantieperiode) van de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 30 maart 2006 in de sector van de openbare kredietinstellingen, geregistreerd onder het nummer 79779/CO/325, wordt verlengd voor onbepaalde duur.

Art. 21. Diversiteitsbeleid

De partijen verbinden er zich toe om te ijveren voor diversiteit in al haar vormen, en, in het algemeen, voor de inachtneming van elke Europese of nationale regel op het gebied van niet-discriminatie.

Chapitre VI. Dispositions diverses

Art. 20.

L'article 1er (mesures en faveur des travailleurs âgés) de la convention collective de travail conclue le 22 juin 1995 au sein du secteur des IPC, enregistrée sous le numéro 39124/CO/325, est prolongé jusqu'au 31 décembre 2015;

L'article 14 (congé supplémentaire pour travailleurs âgés) de la convention collective de travail conclue le 30 mars 2006 au sein du secteur des IPC, enregistrée sous le numéro 79779/CO/325, est prolongé jusqu'au 31 décembre 2015;

L'article 18 (période de vacances principale) de la convention collective de travail conclue le 30 mars 2006 au sein du secteur des IPC, enregistrée sous le numéro 79779/CO/325, est prolongé à durée indéterminée.

Art. 21. Politique de diversité

Les parties s'engagent à oeuvrer pour la diversité sous toutes ses formes et, de façon générale, pour le respect de toute règle nationale ou européenne dans le domaine de la non discrimination.

De partijen vragen dat de ondernemingen van de sector zich houden aan en ijveren voor de toepassing van het principe van niet-discriminatie en gelijke kansen in al zijn vormen en in alle fasen van het personeelsbeleid, meer bepaald bij de aanwerving, de opleiding, de evaluatie van de competenties en prestaties en het verloop van de beroepsloopbaan van de medewerkers.

De sociale partners vragen dat de ondernemingen van de sector, in het kader van een dialoog met de personeelsvertegenwoordigers op ondernemingsniveau, een beleid uitwerken ter bevordering van meer diversiteit en wederzijds respect op de werkvloer. Dat diversiteitsbeleid moet er onder meer ertoe bijdragen dat:

1. een beleid van niet-discriminatie wordt gevoerd overeenkomstig de Europese en nationale rechtsregels;
2. werk wordt gemaakt van een bewustmaking en opleiding inzake de aspecten van niet-discriminatie, wederzijds respect en diversiteit voor alle betrokken partijen, meer bepaald de verantwoordelijken en de medewerkers die bij de aanwerving, de opleiding en het loopbaanverloop zijn betrokken;
3. tijdens de verschillende fasen in het personeelsbeleid en volgens de functievereisten, uitsluitend de competenties, geschiktheid, kennis en beroepsbekwaamheid van de kandidaten als criteria worden gehanteerd;
4. inzake de HR-beleidsmaatregelen rekening wordt gehouden met het thema van de arbeidskansen voor gehandicapten, laaggeschoolden en allochtonen en gelijke kansen voor mannen en vrouwen, alsook met de mogelijkheden om oudere werknemers gemakkelijker aan het werk te laten blijven door stimulering van permanente ontwikkeling en, indien nodig, functionele mobiliteit;
5. wordt gezorgd voor een open communicatie in de onderneming omtrent de verbintenis inzake niet-discriminatie, wederzijds respect en diversiteit alsmede over de acties die worden ondernomen, de praktijken en de resultaten die zijn behaald.

Les parties demandent que les entreprises du secteur se tiennent à et oeuvrent pour l'application du principe de non discrimination et d'égalité des chances sous toutes ses formes et dans toutes les phases de la gestion du personnel, en particulier au niveau du recrutement, de la formation, de l'évaluation des compétences et des prestations et du déroulement de la carrière professionnelle des collaborateurs.

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises du secteur d'élaborer, dans le cadre d'un dialogue avec les représentants du personnel au niveau de l'entreprise, une politique en faveur de davantage de diversité et de respect mutuel sur le lieu de travail. Cette politique de diversité doit entre autres contribuer à:

1. la mise en oeuvre d'une politique de non-discrimination conforme aux règles de droit européennes et nationales;
2. une sensibilisation et une formation aux enjeux de la non-discrimination, du respect mutuel et de la diversité, de l'ensemble des intervenants, en particulier les responsables et les collaborateurs impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières;
3. la prise en considération, aux différentes étapes de la gestion des ressources humaines et suivant les exigences de la fonction, des seuls critères de compétence, d'aptitude, de connaissance et de capacité professionnelle des candidats;
4. la prise en compte, en ce qui concerne les mesures prises en matière de gestion des ressources humaines, de la problématique des possibilités d'accès au monde du travail des handicapés, des personnes peu scolarisées et des allochtones et de l'égalité des chances entre hommes et femmes, ainsi que du maintien au travail des travailleurs âgés par l'encouragement au développement permanent et si nécessaire, la mobilité fonctionnelle;
5. la mise en oeuvre d'une communication ouverte au sein de l'entreprise en ce qui concerne l'engagement de non-discrimination, de respect mutuel et de diversité ainsi que sur les actions entreprises, les pratiques et les résultats atteints.

De maatregelen in verband met diversiteitsbeleid zullen jaarlijks worden geëvalueerd door de Vaste Commissie voor de werkgelegenheid van de sector.

Art. 22. Loopbaaneinde

Een paritair samengestelde werkgroep zal op ondernemingsniveau worden opgericht om een proactief beleid uit te stippelen inzake het loopbaaneinde.

Art. 23. Verantwoordelijkheid op sociaal- en milieuvlak

Een permanente paritaire groep zal op ondernemingsniveau worden opgericht om de maatregelen te onderzoeken die moeten worden genomen inzake de sociale- en milieuverantwoordelijkheid van iedere onderneming van de sector, zodat het personeel bij die maatregelen zou worden betrokken.

Art. 24. Fonds voor vakbondsvorming

De partijen komen overeen om de werkgeversdotatie ten behoeve van het Fonds voor vakbondsvorming zoals voorzien in artikel 4 van het addendum nr. 2 tot precisering van artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 23 april 1987 in de sector van de openbare kredietinstellingen, voor de jaren 2013 en 2014 te behouden op 35 € per personeelslid.

De betaling van de werkgeversdotatie is evenwel onderworpen aan de voorwaarde, zoals voorzien in artikel 4 van voormeld addendum, dat de vakbondsorganisaties jaarlijks, ten laatste op het einde van de maand februari, aan iedere onderneming van de sector een rapport voorleggen waarin wordt vermeld:

- (a) enerzijds, het globaal bedrag van de sommen die de betrokken vakbondsorganisatie in de loop van het vorig jaar uit het Fonds heeft opgehaald en de verantwoording voor het gebruik van die sommen, en
- (b) anderzijds, haar plannen inzake syndicale vorming voor het lopend jaar.

Les mesures relatives à la politique de diversité, seront évaluées annuellement par la Commission permanente de l'emploi du secteur.

Art. 22. Fin de carrière

Un groupe de travail paritaire sera créé au niveau de entreprise pour définir une politique proactive en matière de fin de carrière.

Art. 23. Responsabilité sociale et environnementale

Un groupe paritaire permanent sera créé au niveau de l'entreprise pour examiner les mesures à prendre dans le cadre de la responsabilité sociale et environnementale de chaque entreprise du secteur, de manière à y associer le personnel.

Art. 24. Fonds de formation syndicale

Les parties conviennent de maintenir la dotation des employeurs au Fonds de formation syndicale prévue à l'article 4 de l'addendum n° 2 détaillant l'article 7 de la convention collective de travail conclue le 23 avril 1987 au sein du secteur des institutions publiques de crédit, à 35 € par membre du personnel pour les années 2013 et 2014.

Le paiement de la dotation des employeurs est toutefois subordonnée à la condition que, comme prévu à l'article 4 de l'addendum susmentionné, les organisations syndicales soumettent chaque année, au plus tard à la fin du mois de février, à chacune des entreprises du secteur, un rapport mentionnant:

- (a) d'une part, le montant global des sommes que l'organisation syndicale concernée a retirées du Fonds au cours de l'année précédente et la justification de l'utilisation faite de ces sommes, et
- (b) d'autre part, ses projets de formation syndicale pour l'année en cours.

Art. 25. Functieclassificaties

De ondernemingen uit de sector verbinden zich ertoe de functieclassificaties te baseren op een duidelijk en transparant systeem waarover de werknemers-vertegenwoordigers om advies is gevraagd.

Hoofdstuk VII. Uitwerking en geldigheidsduur

Art.26. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2013 voor een duur van twee jaar, en, behoudens anders bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst, houdt ze dus van rechtswege op van kracht te zijn op 31 december 2014, zonder dat de stilzwijgende verlenging ervan door een van de partijen kan worden ingeroepen.

Opgemaakt te Brussel, op 30 januari 2014 in het Nederlands en in het Frans, beide teksten hebbende rechtsgeldigheid, in zes exemplaren, waarvan één voor elke ondertekenaar van deze overeenkomst en één voor de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Art. 25. Classifications de fonctions

Les entreprises du secteur s'engagent à ce que les classifications de fonctions soient basées sur un système clair et transparent sur lequel l'avis des représentants des travailleurs est demandé.

Chapitre VII. Effet et durée de validité

Art. 26. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2013 pour une durée de deux ans et, sauf stipulation contraire dans la présente convention collective de travail, cesse donc de plein droit de produire ses effets le 31 décembre 2014, sans que sa reconduction tacite puisse être invoquée par une des parties.

Fait à Bruxelles, le 30 janvier 2014, en langue française et néerlandaise, les deux textes faisant foi, en six exemplaires, dont un pour chaque signataire de la présente convention et un pour le greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.